

Rapport sur la planification du marché du travail local

LLMP

Mars 2012



Workforce Planning
Ontario

1000 Islands Region
WORKFORCE DEVELOPMENT BOARD

Remerciements

Le 1000 Islands Region Workforce Development Board remercie ses partenaires communautaires de leurs perspectives et leurs contributions lors de l'élaboration et de la mise en œuvre d'initiatives pour répondre aux enjeux locaux du développement de la main-d'œuvre. Ensemble, nous continuerons à faire des progrès dans le développement d'une main-d'œuvre qualifiée, efficace et adaptable.



Pour de plus amples renseignements concernant ce document, veuillez contacter :

Sandra Wright, Directrice générale
1000 Islands Region Workforce Development Board
650, rue Charles, Unité 1
Gananoque (Ontario)
K7G 2W5

Téléphone : 613-382-7462
Télécopieur : 613-382-1172
Courriel : board@workforcedev.ca

This *Employment Ontario* project is funded by the Ontario government.
Ce projet *Emploi Ontario* est financé par le gouvernement de l'Ontario.

**EMPLOYMENT
ONTARIO**

**EMPLOI
ONTARIO**

The views expressed in this document do not necessarily reflect those of the Government of Ontario. Les points de vue exprimés dans le présent document ne reflètent pas nécessairement ceux d'Emploi Ontario.

Table des matières

1	INTRODUCTION	1
2	APERÇU DU PROCESSUS PLANIFICATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL (PMTL)	3
2.1	APERÇU DU PROCESSUS DE PLANIFICATION	3
2.2	LE RAPPORT DE PLANIFICATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL (PMTL)	4
3	ÉTAT DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL ET CHANGEMENTS SIGNIFICATIFS	5
3.1	SOURCE CLÉS D'INFORMATION	5
3.2	LIMITED DES DONNÉES	5
3.3	FAITES EN BREF	6
3.4	SOMMAIRES DES DÉFIS DU MARCHÉ DU TRAVAIL - CE QUE DONNÉES RÉVÈLENT	6
3.5	PRORITÉS ÉCONOMIQUES	7
3.6	MISES À JOUR SUR LES EMPLOYEURS ET L'EMPLOI	12
3.7	AUTRES CHANGEMENTS DÉMOGRAPHIQUE	18
3.8	RAPPORTS SPÉCIAUX	22
4	MISE À JOIR DU PLAN D'ACTION 2011-2012	28
5	DÉFIS CLÉS ET PLAN D'ACTION 2012-2013	36
6	CONSULTATIONS COMMUNAUTAIRES	43
7	SOURCES D'INFORMATION	46
8	GLOSSARY	47

A propos du conseil d'administration

Le **1000 Islands Region Workforce Development Board** (1000 Islands Region WDB) est l'une des 21 commissions de planification de la main-d'oeuvre en Ontario. Elle a pour mission de collaborer avec des partenaires communautaires afin d'aborder les besoins clés de la main-d'oeuvre de la région.

Le 1000 Islands Region WDB a été incorporé en 1996; elle est exploitée depuis plus de 15 années pendant lesquelles il a initié plus de 100 projets et partenariats associés au développement de la main-d'oeuvre dans la communauté. Son conseil d'administration bénévole comprend des représentants des secteurs du travail, des affaires et de l'éducation, des formateurs ainsi que des groupes visés par les lois sur l'équité.

Le 1000 Islands Region WDB est responsable de deux régions : les Mille-Îles et Lanark-Renfrew. La région des Mille-Îles comporte les comtés de Frontenac et Leeds-Grenville, ainsi que le canton de Loyalist (dans les comtés de Lennox et Addington). La région de Renfrew-Lanark couvre les comtés de Renfrew et de Lanark. Cette région est aussi connue sous le nom de Groupe partenaire du marché du travail de Renfrew et Lanark.

Le Conseil gère des bureaux dans deux endroits. Le siège social est situé à Gananoque et le bureau auxiliaire est à Pembroke. Le siège social est responsable des activités administratives et financières dans les deux régions, en plus de s'occuper des partenariats et de la planification du marché du travail local dans la région des Mille-Îles. Le bureau auxiliaire prend en charge la création des partenariats et la planification du marché du travail local de la région de Renfrew-Lanark. Le 1000 Islands Region WDB reçoit la majeure partie de son financement du ministère de la Formation et des Collèges et Universités.

Le principal rôle du 1000 Islands Region WDB est d'aider à améliorer les conditions du marché du travail local en :

- Invitant la communauté à participer à un processus local visant à identifier et à aborder les tendances et les enjeux clés du marché du travail local;
- Facilitant un processus de planification local selon lequel des organisations et des institutions communautaires s'entendent pour instaurer ou mettre en œuvre des mesures conjointes pour aborder les enjeux d'intérêt mutuel sur le marché du travail local;
- Créant des possibilités pour développer en partenariat des activités et des projets qui répondent à des problèmes liés au marché du travail local qui sont plus complexes ou urgents;
- Organisant des événements et en mettant sur pied des activités qui accentuent l'importance de l'éducation, de la formation et du perfectionnement des compétences.

Chaque année, les commissions locales entreprennent un processus exhaustif de consultations communautaires auquel participent les partenaires du marché du travail local pour identifier, valider et prioriser les tendances, les opportunités et les priorités présentes dans leur économie locale. Grâce à ce processus, les commissions locales font participer les partenaires communautaires au développement d'un plan d'action d'une durée d'une ou deux années pour aborder les défis du marché du travail local. Des rapports de PMTL séparés sont produits pour la région des Mille-Îles et la région de Renfrew-Lanark.

1

INTRODUCTION

Le présent Rapport sur la planification du marché du travail local (PMTL) est une mise à jour du Rapport TOP (Tendances, Opportunités et Priorités) précédent de mars 2011. Ce rapport vise à donner au lecteur une idée des changements et des difficultés qui surviennent sur le marché du travail local dans la région et à décrire les partenariats communautaires qui tentent d'aborder ces défis.

CHANGEMENTS ET DÉFIS DÉMOGRAPHIQUES

Pour la plupart, la région des Mille-Îles connaît une croissance économique stable ou modeste. Généralement, il s'est produit dans la région une augmentation du nombre d'employeurs; plus particulièrement pour le nombre d'employeurs sans employé. Des deux marchés du travail qui constituent la région, le comté de Frontenac est plus prospère que les comtés de Leeds-Grenville, en raison surtout de son solide secteur de l'administration publique. Un récent sondage auprès de 1100 employeurs a permis de faire des projections d'environ 1500 offres d'emploi dans les professions spécialisées au cours des prochains 18 mois.

Une comparaison des données du Recensement de 2011 à celles de 2006 indique une croissance démographique dans la région, bien que la croissance soit plus faible dans les comtés unis de Leeds-Grenville. Le secteur de la fabrication, un important moteur économique, a connu une croissance positive et le renouvellement des investissements. L'économie verte est très prospère, connaissant une croissance fulgurante. L'emploi est au même niveau ou dépasse celui que connaissaient la plupart des industries avant la récession.

Cependant, il faut aborder certains défis qui se développent sur le plan démographique en même temps que la prospérité croissante. Bien qu'il y ait eu une augmentation de la population entre les deux périodes de recensement, elle a été moins importante que la croissance démographique en Ontario. On se préoccupe de savoir d'où vient la croissance démographique.

La région est fortement dépendante de la migration à l'intérieur de l'Ontario et des autres provinces. Les données couvrant une période d'une année, notamment de juillet 2009 à juillet 2010, indique une très faible

croissance démographique naturelle (naissances moins décès) dans la région. En effet, il y a eu une croissance négative de la population naturelle dans les comtés de Leeds-Grenville. Un fait encore plus préoccupant, est que la croissance démographique globale soit négative pour la période pour la même région, y compris pour la migration nette.

Le défi se présente sous deux facettes. D'abord, plusieurs régions du Canada sentent présentement une compression de l'offre de main-d'œuvre. Si les prévisions de pénuries de main-d'œuvre se maintiennent, les dirigeants de ces régions chercheront des moyens d'augmenter la migration d'entrée. Il deviendra alors de plus en plus difficile d'attirer les migrants dans la région et encore plus un mélange adéquat de migrants pour répondre aux besoins de main-d'œuvre. D'ailleurs, notre migration internationale nette est trop faible pour faire une différence.

Ensuite, alors que les agents de développement économique encouragent l'investissement et les nouvelles entreprises dans la région, cela laisse anticiper une augmentation de l'emploi et en l'absence de croissance démographique, notamment la croissance de main-d'œuvre, la prospérité économique ne pourra durer.

Un autre défi dans notre économie croissante est de nous assurer non seulement de disposer de la main-d'œuvre nécessaire mais de faire en sorte qu'elle soit qualifiée pour les professions que demandent les employeurs. Récemment, le 1000 Islands Region Workforce Development Board, en partenariat avec le Collège Saint-Laurent, a entrepris un sondage exhaustif auprès des employeurs. Le sondage ciblait les employeurs qui embauchent des travailleurs spécialisés dans les professions exigeant un diplôme collégial ou universitaire ou un certificat de formation en apprentissage. L'intérêt pour les professions spécialisées se justifiait par le fait qu'il serait plus long de fournir un enseignement ou former quelqu'un en vue de l'emploi.

Plus de 1100 employeurs ont été interrogés dans le comté de Frontenac d'octobre à décembre 2011. Ce sondage valide sur le plan statistique a cédé d'importants résultats.

1
2
3
4
5
6
7
8

En tout, 1478 offres d'emploi sont projetées au cours des 18 prochains mois. Elles consistent en 1157 ou 78,3 % de postes à temps plein et de 321 ou 21,7 % emplois à temps partiel.

Voici les 10 principaux groupes professionnels spécialisés qui projettent le plus de possibilités d'emploi au cours des **18 prochains** mois parmi les 39 qui ont été interrogés :

- 1. Emplois en TI et informatique connexes**
169 à temps plein, 4 à temps partiel
- 2. Emplois administratifs**
135 à temps plein, 51 à temps partiel
- 3. Mécaniciens**
114 à temps plein, 10 à temps partiel
- 4. Travailleurs de l'immobilier**
92 à temps plein, 0 à temps partiel
- 5. Soudeurs**
80 à temps plein, 10 à temps partiel
- 6. Ingénieurs**
67 à temps plein, 0 à temps partiel
- 7. Chefs, cuisiniers**
61 à temps plein, 106 à temps partiel (saisonnier)
- 8. Agents financiers**
48 à temps plein, 0 à temps partiel
- 9. Charpentiers-menuisiers**
47 à temps plein, 0 à temps partiel
- 10. Éducateurs de la petite enfance**
42 à temps plein, 4 à temps partiel

Toutes les professions ci-dessus exigent au moins deux années d'études postsecondaires mais le besoin se projette sur une période de 18 mois. Cela laisse entrevoir d'importantes difficultés à combler la demande au sein de ces professions.

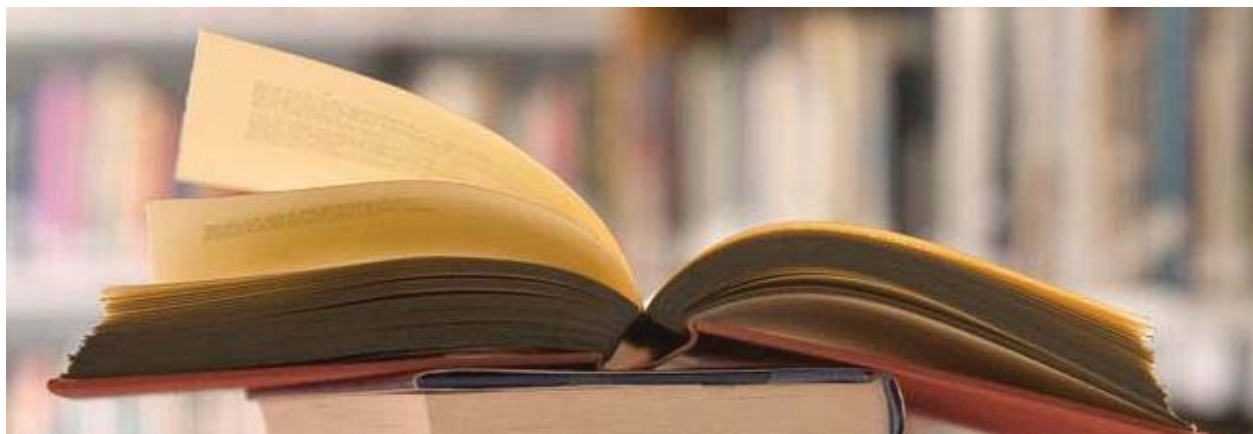
Évidemment, il existe également des préoccupations concernant les répercussions inconnues des économies nouvelles ou croissantes sur l'emploi, comme par exemple, l'économie verte. Il est encore difficile d'obtenir des données quantitatives détaillées sur la demande professionnelle dans ces secteurs, qui restent essentielles aux intervenants communautaires pour que soient prises des décisions appropriées en matière de profession et d'éducation dans le futur.

Il est clair que la région doit puiser dans toutes les sources possibles de main-d'œuvre, y compris les groupes sous-représentés, les travailleurs plus âgés et ceux qui ne sont pas actuellement dans la main-d'œuvre. De plus, il sera nécessaire d'augmenter la migration internationale et de poursuivre les initiatives visant l'attraction de migrants venant d'ailleurs au Canada.

Ainsi, il est possible de conclure, en raison de la prospérité économique et des changements démographiques, qu'il y aura toujours des défis, mais que si la communauté comprend ces défis, il sera possible de collaborer pour trouver des solutions afin d'assurer que la région continue de prospérer.

1

2
3
4
5
6
7
8



2

APERÇU DU PROCESSUS DE PLANIFICATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL (PMTL)

2.1 APERÇU DU PROCESSUS DE PLANIFICATION

Le processus de planification PMTL comporte la participation des partenaires du marché du travail local, leur cédant la parole dans la détermination des priorités locales dans leurs collectivités. Les commissions de planification de la main-d'œuvre de l'Ontario appuient un processus de développement communautaire qui identifie, évalue et priorise les besoins de compétence et de connaissances tant de la communauté et des employeurs que des participants individuels et des apprenants sur le marché du travail. Les résultats de ce processus sont ensuite tissés dans le plan du marché du travail local (PMTL)

La compilation, l'interprétation et l'examen de l'information sur le marché du travail sont un élément important du processus de planification. Le 1000 Islands Region Workforce Development Board se charge de la planification du marché

du travail depuis plus de 15 ans et peut assurer sans équivoque, que le principal défi auquel se confronte le marché du travail est déterminé par la demande future de l'emploi. Ainsi, en 2011, le Conseil a décidé de concentrer ses ressources sur le développement et la mise en œuvre d'un processus valide sur le plan statistique, pour obtenir les données sur la demande professionnelle auprès des employeurs locaux. Les résultats de cette collecte permettront d'aligner les possibilités d'emploi aux priorités de formation et d'éducation.

Les résultats de cette analyse sont résumés dans le présent document, mais ils ne l'étaient pas toutefois, lors du processus de consultation. Mais nous supposons que les partenaires locaux de l'éducation et de la formation et les autres organismes communautaires concernés se guideront sur ces données pour déterminer leur direction stratégique.

L'échéancier et les activités particulières au processus de planification du marché du travail local (PMTL) sont décrits ci-dessous.

Échéancier et activités particulières au processus de planification locale	
Juin – Sept. 2011 Analyse de l'IMT locale	Compilation, interprétation et échange de l'information sur le marché du travail local (IMT). Préparation d'une méthodologie et de partenariats en vue de l'administration des sondages auprès des employeurs pour découvrir les emplois actuels et les projections d'emploi au sein des groupes professionnels spécialisés dans la région.
Oct. 2011- Déc 2011 Sondages auprès des employeurs	Administration de 1100 sondages auprès des employeurs.
Novembre 2011 Analyse des données sur le marché du travail - Document de travail	Préparation d'un document de travail soulignant les données, les tendances et les enjeux remarquables sur le marché du travail et échangés avec les intervenants communautaires aux fins de discussion lors de consultations communautaires tenues le 13 décembre 2011.
13 décembre 2011 Consultation communautaire en vue de PMTL	Un forum d'une demi-journée tenu auprès des intervenants communautaires afin de présenter et discuter les tendances et les enjeux du marché du travail décrits dans le document de travail. Les participants ont ensuite eu la possibilité de déterminer la priorité des enjeux et de développer des plans d'action pour aborder ces enjeux.
Janvier – février 2012	Consultation des intervenants communautaires comme suivi aux modèles de plan d'action.
Mars 2012 Rapport PMTL	Un rapport final de la Planification du marché du travail local (PMTL) sera complété.



2.2 LE RAPPORT DE PLANIFICATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL (PMTL)

Ce rapport guide le lecteur au travers de discussions sur les activités et les défis du marché du travail qui touchent la région des Mille-Îles.

Ce rapport comprend également un plan d'action pour 2011-2012 tel que décrit à la Section 4.0. Ce plan souligne les activités et les partenariats mis en œuvre dans la région pour tenter d'aborder certains défis concernant la main-d'œuvre qui touchent la région.



1
2
3
4
5
6
7
8

ÉTAT DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL ET CHANGEMENTS SIGNIFICATIFS

Cette section du rapport tente de donner un aperçu de l'état actuel du marché du travail et rendre compte des changements significatifs. Dans certains cas, le rapport se fonde sur des données probantes, mais dans d'autres cas, l'information est anecdotique et fondée sur la perspective des membres de la communauté.

Bien que toutes les données présentent des limites en quelque sorte, les données et l'information décrites dans ce document sont conçues de façon à permettre la planification et la prise de décision à court et à long termes pour les intervenants de la communauté qui souhaitent développer une main-d'œuvre qualifiée et polyvalente.

Voici les différents éléments inclus dans cette section.

3.1 Sources clés d'information

3.2 Limites des données

3.3 Faits en bref

3.4 Sommaire des défis du marché du travail – Ce que les données révèlent

3.5 Priorités économiques

3.6 Mises à jour sur les employeurs et l'emploi

3.7 Autres changements démographiques

3.8 Rapports spéciaux

3.8.1 Projections des besoins concernant les professions spécialisées

3.8.2 Guide des carrières vertes de l'Est ontarien

3.1 SOURCE CLÉS D'INFORMATION

Bien que d'autres sources d'information aient peut-être servi, les principales sources utilisées pour le rapport sont :

- Données du recensement, Statistique Canada
- Structure des industries canadiennes, Statistique Canada
- Projections des besoins concernant les professions spécialisées, 1000 Islands Region WDB
- Guide des carrières vertes de l'Est ontarien, 1000 Islands Region WDB
- Enquête sur la population active, Statistique Canada
- Stratégies de développement économique, municipalités locales
- Consultations communautaires

3.2 LIMITES DES DONNÉES

Il est important de reconnaître les limites des sources d'information sur le marché du travail local. Le recensement et l'enquête auprès des ménages parallèle sont menés tous les cinq ans, les plus récents datant de 2011. Les résultats des données recueillies par Statistique Canada, toutefois, ne sont diffusés plus tard que sur plusieurs années. Au moment de la rédaction du présent rapport, seules les données démographiques de 2011 étaient disponibles pour la mise à jour de nos données locales sans aucune répartition au niveau de la division de recensement (niveau du comté). Toutefois, nous ne pouvons nous permettre de négliger les données du recensement plus ancien tandis que nous attendons de recevoir les plus récentes pour notre analyse. Dans bien des cas, elles sont les seules données disponibles et lorsqu'elles sont combinées aux renseignements anecdotiques, elles permettent de prédire les tendances et les défis.

Les données sur les employeurs tirées de la Structure des industries canadiennes sont indiquées selon la région source de la paye. Ainsi, nous n'avons pas recueilli de données sur le nombre d'employeurs ni les niveaux d'emploi correspondants dans les agences gouvernementales provinciales et fédérales dans la région des Mille-Îles puisque la source de la paye se situe à l'extérieur. D'autres industries sont peut-être touchées de la même façon, par exemple les institutions financières, toutefois, l'administration publique est un employeur important dans la région, se situant au 4^e rang en termes de niveaux d'emploi.

3.3 FAITS EN BREF

- Une croissance économique positive (plus forte dans le comté de Frontenac)
- Une croissance de l'emploi positive projetée aux cours des prochains 18 mois
- Des pénuries de main-d'œuvre potentielles dans certaines professions spécialisées et chez les travailleurs non qualifiés
- Des défis économiques dans certains secteurs prioritaires de la région
- Une augmentation du nombre de petites et moyennes entreprises (PME) dans le comté de Frontenac. Une diminution dans Leeds-Grenville
- Une augmentation du nombre d'entreprises sans employés dans le comté de Frontenac. Une réduction dans Leeds-Grenville
- Les PME ayant la plus grande augmentation du nombre d'employeurs - immobilier, soins de santé, industries de l'information (Frontenac)
- Les PME ayant la plus faible augmentation du nombre d'employeurs – extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz; commerce de gros; gestion de sociétés et d'entreprises (Frontenac)
- Les PME fournissant le plus d'emploi - services de restauration et débits de boissons; entrepreneurs spécialisés; services professionnels, scientifiques et techniques (Frontenac)
- Une croissance démographique mais plus faible qu'en Ontario (croissance minimale dans Leeds-Grenville)

- Une faible croissance démographique naturelle (croissance négative dans Leeds-Grenville)
- Une migration de sortie nette de jeunes dans Leeds-Grenville
- Une croissance démographique provenant surtout des migrants de l'Ontario et d'autres parties du Canada

3.4 SOMMAIRES DES DÉFIS DU MARHCE DU TRAVAIL - CE QUE DONNÉES RÉVÈLENT

La liste suivante présente les défis clés dont il est question dans cette section.

- Quantifier les offres d'emploi de l'économie verte
- Attirer et maintenir les employés du secteur touristique
- Trouver des gens intéressés à se lancer dans une carrière en agriculture
- Attirer et maintenir les manufacturiers dans la région
- Attirer et maintenir les infirmières autorisées en raison des possibilités d'emploi à temps partiel
- Recruter les chauffeurs de camion qu'il faut
- Assurer une offre de main-d'œuvre adéquate pour répondre à la demande de travailleurs des employeurs
- Augmenter l'offre de main-d'œuvre et la population dans la région – surtout la population en âge de travailler de 18 à 54 ans
- Attirer et maintenir les jeunes dans Leeds-Grenville
- Assurer que les intervenants communautaires et le public en général connaissent bien les tendances et les possibilités du marché du travail pour prendre des décisions avisées

3.5 PRORITÉS ÉCONOMIQUES

Priorités économiques:

Il y a six (6) grandes priorités économiques dans la région des Mille-Îles sur lesquelles les municipalités se concentrent pour favoriser la croissance de l'économie et de l'emploi.

Elles sont :

- Les technologies vertes et l'énergie de remplacement
- Le tourisme
- L'agriculture
- La fabrication
- Le transport et la logistique
- Les soins de santé



LES TECHNOLOGIES VERTES ET L'ÉNERGIE DE REMPLACEMENT

C'est à Kingston que se développe une des communautés d'énergie de remplacement connaissant la plus rapide croissance de l'Amérique du Nord. Parce qu'elle cible la croissance durable, Kingston est un chef de file des technologies vertes (éolienne, solaire et biocarburant). Il s'y produit également les activités de recherche et de développement les plus intenses et le plus haut niveau de subvention et de financement gouvernemental par personne que dans n'importe quelle autre ville du Canada. Les projets et les activités d'énergie verte sont aussi soutenus dans tout le comté de Frontenac, augmentant la capacité de production d'énergie renouvelable et la conservation énergétique.

Les régions urbaines ont typiquement l'avantage sur les régions rurales pour ce qui est du développement, mais pas en ce qui concerne les technologies les plus récentes, y compris les parcs de panneaux solaires qui exigent beaucoup d'espace. Les comtés unis de Leeds-Grenville sont déjà peuplés de parcs d'énergie solaire qui sont encore en pleine expansion et qui sont aussi un endroit où se développent les produits d'énergie bio comme l'éthanol et les éléments alimentaires ou organiques.

Une nouvelle génération de travailleurs spécialisés poursuit l'œuvre de la génération précédente, dont plusieurs ont atteint l'âge de la retraite. Leur objectif ainsi que l'objectif des villes et des villages qui parsèment la région, est de créer des emplois valorisants et une bonne qualité de vie pour tout le monde sans compromettre la qualité de l'air, de l'eau et de la terre dont dépend la région.

Défies et perspectives d'emploi

Les perspectives d'emploi au sein de l'économie verte sont excellentes mais difficiles à quantifier puisque le terme « économie verte » signifie différentes choses pour différentes personnes. Il peut être simple de lier pratiquement n'importe quel cours à une profession verte quelconque. Par exemple, un manufacturier de panneaux solaires a besoin de commis-comptables et de vendeurs pour administrer son entreprise et pour vendre ses produits, même si la tenue de livres et la vente de produits ne constituent pas d'eux-mêmes des emplois « verts ». Mais le nombre croissant d'industries « vertes » mènera certainement à une augmentation des possibilités d'emploi.

1
2
3
4
5
6
7
8

TOURISME

Le tourisme est une industrie de plus en plus importante qui soutient les PME et l'emploi pour beaucoup de travailleurs de la région. Ce secteur croise bien d'autres tranches sectorielles, y compris l'hébergement et les services alimentaires; les arts, divertissement et loisirs; et le commerce de détail. Ces trois secteurs occupent à eux seuls, plus de 25 000 travailleurs ou 23 % de la population active de la région.

Comme dans bien des industries, le secteur du tourisme a subi des répercussions négatives pendant la récession mondiale et a encore de la difficulté. Les ponts des postes frontaliers des Mille-Îles et de Prescott ont connu une baisse de volume de 1 % de janvier à septembre 2011, comparativement à la même période en 2010. Il y a eu une baisse de 11 638 visites de deux nuits ou plus, soit une diminution de 4 %, mais les visites d'une nuit ont augmenté de 2418 ou de 9 %.

Le taux d'occupation des hôtels pour Kingston a augmenté de 1,2 % de 2010 à 2011, mais la moyenne du tarif quotidien de la chambre était plus basse de 2,8 %. Gananoque a signalé une baisse de son taux d'occupation de 2,7 % et une légère diminution du taux de chambre de 0,1 %. Brockville a connu une importante baisse du taux d'occupation de 6,5 %, mais une augmentation du tarif de la chambre de 2,56 %.

Puisque le tourisme est tellement crucial dans la région, des stratégies économiques exhaustives ont été déployées dans le but d'augmenter le nombre de visiteurs, générant ainsi une hausse de l'emploi et des revenus. Par ailleurs, afin de favoriser la croissance du tourisme, le ministère du Tourisme, de la Culture et du Sport de l'Ontario a récemment créé 13 « organismes touristiques régionaux (OTR) » ; la région en compte deux, notamment les OTR 9 et 11.

Défils et perspectives d'emploi

Les perspectives d'emploi sont bonnes. Cependant, le marché du travail du secteur touristique se caractérise par une industrie de service saisonnière, fragmentée et à facettes multiples, offrant un grand nombre d'emplois au niveau débutant. La nature saisonnière du secteur du tourisme contribue au développement d'une dualité du marché du travail comprenant les travailleurs de base et les travailleurs en périphérie. Dans bien des cas, les employés perçoivent le tourisme comme portail d'entrée sur le marché du travail.

À la lumière des pénuries potentielles de travailleurs, il est devenu de plus en plus important d'améliorer la qualité des emplois du secteur touristique et de faciliter l'entrée à ceux qui sont sous-représentés sur le marché du travail. Bien que le secteur touristique représente une première expérience de travail pour bien des gens, le tourisme est parfois mal vu comme choix de carrière. En même temps, la capacité d'attirer des employés qualifiés est cruciale à la croissance du secteur. Il faut promouvoir un éventail élargi de possibilités et de perspectives de carrière à long terme qui sont offertes dans le secteur touristique, surtout au niveau des opérations et de l'administration, ainsi que dans le secteur de l'hospitalité en général. Les attractions, les hôtels et les divertissements ne sont que quelques secteurs qui offrent des carrières enrichissantes à long terme.

1
2
3
4
5
6
7
8



AGRINÉGOSES ET TRANSFORMATION ALIMENTAIRE

De nos jours, l'agriculture évolue par nécessité, d'une industrie axée sur les produits à un marché répondant à la demande des consommateurs. Les produits de consommation sont créés en vue de l'utilisateur final et offre une valeur ajoutée sous forme de commodité, de marques et de choix alimentaires plus sains. Bon nombre d'exploitations agricoles à succès se sont présentement lancées dans des initiatives à valeur ajoutée qui bénéficient des primes que leur rapportent ces produits et services.

L'agriculture dans la région s'est beaucoup transformée depuis les 25 dernières années. Les rôles de l'agriculture traditionnelle ont changé et les fermes dans les comtés s'orientent dans une nouvelle voie qui s'éloigne des produits habituels. Il y a eu un déclin du nombre de fermes dans presque tous les principaux types de produits (Recensement de 2006) et l'emploi a chuté de 22,9 % (données de 2006). Cependant, l'agriculture continue à être un secteur important et une plus grande attention est accordée à cette industrie.

Défils et perspectives d'emploi

Les perspectives d'emploi sont bonnes, mais il est difficile d'intéresser les gens aux carrières agricoles et aux domaines connexes. Ce n'est pas un parcours professionnel habituel.



FABRICATION

Région métropolitaine de recensement de Kingston

Au cours des dix dernières années, la montée du dollar canadien, l'augmentation du prix de l'essence et du pétrole et les deux récessions aux États-Unis ont eu de graves répercussions sur le secteur manufacturier et sa main-d'œuvre. Suite à la vigueur de l'an 2000, le rendement a chuté au cours de chaque année suivante. En effet, l'emploi du secteur de la fabrication a chuté d'un maximum de 7 400 en 1998 à 4 100 en 2009.

Malgré ces embûches, le secteur de la fabrication a quand même réussi en 2010, à surmonter une diminution du rendement qui s'était étendue sur neuf années. La demande de biens fabriqués dans la région des économies canadiennes et américaines en reprise a provoqué une croissance du rendement de l'ordre de 9,9 %, une croissance qui devrait se poursuivre jusqu'en 2015.

Pourtant, les perspectives à moyen terme demeurent optimistes principalement à cause de la capacité de la ville à attirer les firmes des technologies vertes. De 2012 à 2015, le rendement manufacturier devrait augmenter en moyenne de 2,9 % par année.

Kingston possède un historique documenté d'entreprises manufacturières novatrices et de pointe. Les entreprises telles Dupont, Invista et Novelis ont incorporé leurs installations de recherche et développement mondiales à leurs usines pour profiter des partenariats de recherche possibles auprès des universités locales de Kingston.



1
2
3
4
5
6
7
8

Leeds-Grenville

Les comtés unis de Leeds-Grenville jouissent d'exploitations manufacturières tant d'envergure que moyennes et petites, dont certaines ont récemment pris de l'expansion. Les compagnies de Leeds-Grenville fabriquent un large éventail de produits, variant des produits de lessive aux produits de santé, des ventilateurs, souffleurs, pharmaceutiques, gaz et éléments de filtres spécialisés à la production de fils et de câbles et au raffinage de produits pétroliers. Les entreprises internationales comprennent Procter and Gamble Inc., 3M Canada, Prysman Power Cables and Systems, Donaldson Canada Inc., E.I. de Pont Canada Company et Invista. Il s'y trouve également des histoires de réussites comme Canarm Ltd. et Northern Cables, l'une comme l'autre ayant récemment embauché du personnel suite à l'expansion de leurs installations.

D'après un récent sondage entrepris par la ville de Brockville, les entreprises manufacturières de Brockville et de la région ont créé de l'emploi en 2011, comblant 138 emplois à temps plein au sein de 14 entreprises. La contraction de la main-d'œuvre et d'autres firmes ont entraîné une perte nette de 18 postes comme ajustement aux pressions dans leur secteur industriel particulier. Près de 60 % des firmes locales ont signalé des niveaux d'emploi stabilisés au cours de l'année.

Des fondements commerciaux très positifs concernant la durabilité ont été observés dans les capacités d'exportation soutenues des firmes de Brockville, 58 % de tous les produits de fabrication étant exportés. Les entreprises ont ajouté six (6) nouvelles lignes de produits de plus en 2011. La main-d'œuvre syndiquée demeure bien inférieure à la moyenne provinciale, seulement 17 % des travailleurs de la région étant syndiqués.

Défils et perspectives d'emploi

Les perspectives d'emploi sont bonnes. Cependant, cette industrie demeure volatile, réagissant à des facteurs externes comme la valeur du dollar canadien, les prix du pétrole et du gaz et les marchés américains. Que ces facteurs se tournent dans la mauvaise direction et un impact négatif s'abattra sur le secteur manufacturier. Cependant, les spécialistes sont légèrement optimistes en prévoyant une croissance au cours des quatre prochaines années.

Le besoin d'attirer et de maintenir des manufacturiers dans la région se fait toujours sentir.

TRANSPORT ET LOGISTIQUE

La région est stratégiquement située pour le secteur du transport et de la logistique, laquelle est déjà reconnue comme étant un important centre de transport, de distribution et d'entreposage. Elle constitue le pivot de l'Est ontarien et profite d'un accès immédiat aux principales grandes routes et ponts internationaux. La région se trouve à une journée de conduite en camion d'un marché de 120 millions de consommateurs et 53 % du marché industriel de l'Amérique du Nord.

Une gamme exhaustive de services de soutien dans le secteur logistique s'y trouve – tiers transporteurs, dépôts-centres de tri d'entreprises de messagerie, courtiers en douane, spécialistes des technologies de l'information, services d'entretien industriel, ateliers de soudage, d'usinage et de fabrication et des vendeurs en gros.

Défils et perspectives d'emploi

Les perspectives d'emploi sont bonnes. Cependant, ce secteur dépend grandement du secteur manufacturier. Puisque le secteur de la fabrication connaît présentement une plus grande stabilité et croissance, celui du transport et de la logistique fait de même.

Il est souvent difficile de trouver des chauffeurs de camion compétents.



SOINS DE SANTÉ

Le secteur des soins de santé dans la région compte parmi les secteurs économiques les plus importants – tant à titre d'employeur significatif et de stimulus d'investissement. Le centre des soins de santé du sud-est de l'Ontario, Kingston, donne accès à des installations, des spécialistes, des services et des chercheurs de première qualité. Les hôpitaux de Kingston et de Brockville travaillent en partenariat avec l'Université Queen's et le Collège Saint-Laurent et offrent un excellent terrain de formation aux professionnels de la santé de demain.

La recherche de pointe est aussi entreprise par les plus de 160 chercheurs qui travaillent à l'Hôpital général de Kingston. De nouvelles découvertes et des percées médicales y sont faites régulièrement qui font la une des nouvelles nationales et internationales.

Le secteur des soins de santé représente 15 % du total de l'emploi dans la région comparativement à 8 % en Ontario (Recensement de 2006). Plus particulièrement, l'emploi dans les hôpitaux de la région des Mille-Îles dépasse de 11 % celui de l'Ontario. Dans les sous-secteurs hospitaliers, 60 % de la main-d'œuvre est considérée dans la force de l'âge, c'est-à-dire entre 25 et 54 ans et 72 % des travailleurs ont fait des études collégiales ou universitaires.

En 2007, la croissance de l'emploi dans le secteur des soins de santé ont atteint un sommet, ayant augmenté de 9 % par rapport à l'année précédente dans la RMR de Kingston. Depuis, la croissance de l'emploi a ralenti bien qu'en 2009, l'emploi ait atteint 13 400 dans la région, le plus haut taux depuis les dix dernières années. Cependant, l'emploi a baissé

de 11 % en 2010 dans la RMR de Kingston. Malgré ce déclin, le secteur est quand même un employeur important dans la région et une croissance de l'emploi est prévue au cours des quelques prochaines années.

Défils et perspectives d'emploi

Les perspectives d'emploi sont bonnes pour la plupart des professions. La plus grande augmentation de l'emploi s'est effectuée chez les aides infirmières et les préposés aux soins, tandis que les infirmiers autorisés et les infirmiers auxiliaires autorisés ont augmenté beaucoup moins rapidement. Ceci s'aligne avec les questions de recrutement qu'a connu ce secteur dans toute la province. Le besoin de contrôler les coûts a causé la substitution du personnel, puisque les employés moins qualifiés et moins bien payés remplacent le personnel plus compétent et mieux rémunéré.

Il y a également une tendance à embaucher du personnel à temps partiel comme l'a montré un récent sondage auprès des employeurs mené dans le comté de Frontenac. Les employeurs ont signalé un besoin de 96 infirmiers et infirmières autorisés au cours des prochains 18 mois mais seulement 26 sont des postes à temps plein et 70 sont à temps partiel. On croit que la région perd son personnel infirmier qualifié au profit des États-Unis parce que celui-ci cherche de l'emploi à temps plein.

Une pénurie de personnel infirmier autorisé et de médecins est toujours prévue dans la région. Nous devons continuer à réviser les pratiques de recrutement des professionnels de la santé pour les attirer et les retenir ici.



1
2
3
4
5
6
7
8

3.6 MISES À JOUR SUR LES EMPLOYEURS ET L'EMPLOI

FRONTENAC

Le comté de Frontenac a connu une augmentation de 207 employeurs de juin 2010 à juin 2011. Il y a eu un gain important de nouveaux employeurs ne signalant aucun employé, soit 259 ou 7,1 %. Cependant, il y a eu une perte nette de nouvelles entreprises déclarant moins de 100 employés, soit 59 employeurs. Pour compenser la perte de petites entreprises, il y a eu un gain de 7 employeurs de 100 employés et plus.

Plusieurs facteurs peuvent contribuer à cette croissance, y compris les faibles taux d'intérêt, un renouvellement de la confiance des consommateurs dans l'économie, un dollar canadien fort et le soutien du gouvernement à tous les niveaux.

Période avant récession jusqu'à juin 2011

Avant la récession, le comté de Frontenac et les comtés unis de Leeds-Grenville, connaissaient une période économique relativement bonne et peu de chômage. Ainsi, il est important de comparer la situation présente à cette période de temps afin de déterminer le degré de rétablissement qui s'est produit et les changements qui se sont effectués en résultat.

La section suivante décrira la variation de l'emploi de décembre 2008 à juin 2011 dans le comté de Frontenac selon la Structure des industries canadiennes. Toutefois, il y eut un changement des limites pour le décompte des données sur les employeurs dans les comtés unis de Leeds-Grenville. Les données de North Grenville (Kemptville) n'ont été incluses qu'en décembre 2010; ainsi, des périodes de comparaison plus longues ne sont pas disponibles pour cette région.

Nombre d'employeurs selon la taille des effectifs

Frontenac

Jun 2010 à juin 2011

Taille des effectifs (employées)	Nombre d'employeurs Déc. 2008	Nombre d'employeurs juin 2010	Nombre d'employeurs juin 2011	Changement absolu Jun 2011 à juin 2010	Variation du taux en %
0	3,739	3,626	3885	259	7.1
1 - 4	2,241	2,211	2221	10	0.5
5 - 9	1,015	1,001	943	-58	-5.8
10 - 19	660	659	637	-22	-3.3
20-49	376	372	396	24	6.5
50-99	123	130	117	-13	-10.0
TOTAL # employeurs <100 employés	8154	7999	7839	200	2.5
100-199	38	40	47	7	17.5
200-499	24	22	21	-1	-4.5
500+	14	13	14	1	7.7
TOTAL # employeurs 100+ employés	76	75	82	7	9.3
TOTAL # employeurs	8,230	8,074	8281	207	2.6

Source: Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

Employeurs selon le secteur - Frontenac (Se référer au Tableau 1)

1.1 La plus haut taux de croissance de nombres d'employeurs, excluant le secteur public*

- 53 Services immobiliers et services de location et de location à bail (35,2 %)
- 62 Soins de santé et assistance sociale (15,5 %)
- 51 Industrie de l'information et industrie culturelle (9,1 %)

Il n'y a pas de surprise ici. Le marché de l'habitation continue de s'améliorer dans la région et le marché de l'immobilier se porte bien en raison du faible taux d'intérêt. La demande croissante de soins de santé s'explique principalement par les besoins exprimés par la main-d'œuvre vieillissante et le nombre d'entreprise de soins infirmiers et soins en établissement, et les cabinets de médecin. Le secteur des TI a connu un renouvellement de croissance qui a fait augmenter les entreprises de télécommunications, de traitement de données et de diffusion.

1.2 Le plus faible taux de croissance du nombre d'employeurs, excluant le secteur public.

- 21 Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz (-18,8 %)
- 41 Commerce de gros (-15,1 %)
- 55 Gestion de sociétés et d'entreprises (-14,2 %)

Le déclin du nombre d'employeurs en extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz peut s'expliquer par la croissance du secteur de l'économie verte et l'élimination progressive de certains domaines de ce secteur. Le secteur du commerce de gros a connu une importante réduction depuis 2008, particulièrement dans les domaines des articles personnels et ménagers et dans les machines, matériel et fournitures. Ceci peut refléter une combinaison de la demande de biens « juste-à-temps » et une augmentation des fournisseurs de l'étranger (venant principalement des États-Unis).

Secteur	2008	2011	Growth (%)
53 Services immobiliers et services de location et de location à bail (35,2 %)	736	995	35.2
62 Soins de santé et assistance sociale (15,5 %)	647	747	15.5
51 Industrie de l'information et industrie culturelle (9,1 %)	66	72	9.1
55 Gestion de sociétés et d'entreprises (-14,2 %)	267	229	-14.2
41 Commerce de gros (-15,1 %)	331	281	-15.1
21 Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz (-18,8 %)	16	13	-18.8

Source: Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

*Exclut les secteurs qui relèvent de la politique et de l'administration publique. Ces secteurs ont des caractéristiques et des exigences tellement particulières qu'ils nécessitent une attention particulière advenant le besoin de les étudier.

Ceci se réfère aux industries de la section SCIAN 91 qui sont directement reliées à l'administration publique.

1
2
3
4
5
6
7
8

L'emploi dans les petites et moyennes entreprises (moins de 100 employés) - Frontenac (se référer au Tableau 2)

L'emploi créé au sein des petites et moyennes entreprises (PME) constitue souvent l'emploi collectif d'une région. Il est donc important de se concentrer sur les employeurs qui peuvent profiter des initiatives du marché du travail.

Bien que l'emploi ne soit pas encore revenu aux niveaux antérieurs à la récession, les services de restauration et les débits de boissons et les entrepreneurs spécialisés demeurent les principaux employeurs. Ces secteurs prévoient une croissance en raison des priorités économiques de la région ciblées sur le tourisme et sur les incitatifs gouvernementaux soutenus dans les métiers de la construction. Le secteur des TI a surpassé le niveau de l'emploi de 2008 et a connu une croissance renouvelée dans la région.

2.1 Principales 3 petites et moyennes entreprises, selon le nombre travailleurs employés, excluant le secteur public.

722 Service de restauration et débits de boisson (5,120)

238 Entrepreneurs spécialisés (3,304)

541 Services professionnels, scientifiques et techniques (2,897)

Tableau 2: Croissance de l'emploi dans les 15 principales PME - Frontenac			
Secteur	Employé 2008	Employé 2011	Croissance (%)
722 Service de restauration et débits de boisson	5,372	5,120	-4.69
238 Entrepreneurs spécialisés	3,415	3,304	-3.27
541 Services professionnels, scientifiques et techniques	2,786	2,897	3.99
621 Services de soins ambulatoires	1,924	1,968	2.30
561 Services administratifs et services de soutien	2,118	1,790	15.49
531 Immobilier	1,083	1,553	43.33
445 Magasins d'alimentation	1,660	1,400	-15.65
448 Magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires	1,169	1,223	4.63
624 Assistance sociale	1,053	1,132	7.52
813 Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires	1,116	1,126	0.97
522 Intermédiation financière et activités connexes	1,085	1,064	-1.97
236 Construction de bâtiments	1,181	1,008	-14.60
446 Magasins de produits de santé et de soins personnels	795	1,004	26.28
721 Services d'hébergement	961	954	-0.68
441 Marchands de véhicules automobiles et de leurs pièces	894	884	-1.09

Source: Statistique Canada, Structure des industries canadiennes



- 1
- 2
- 3**
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8

Comtés de Leeds-Grenville (Se référer au Tableau 2)

Les comtés de Leeds-Grenville ont connu une diminution de leurs 82 employeurs entre décembre 2010 et juin 2011; 73 % de cette perte comportant des entreprises sans employés. Le reste de cette baisse s'est effectué au sein des PME qui déclarent moins de 100 employés ainsi qu'une perte importante s'étant produite chez les employeurs de moins de cinq employés. Le nombre des plus grands employeurs comptant plus de 100 employés est demeuré le même au cours de la période de six mois qui a reflété une stabilité au sein de ces secteurs et de bonnes pratiques de rétention des entreprises des municipalités.

Nombre d'employeurs selon la taille des effectifs Leeds-Grenville Décembre 2010 à juin 2011

Tableau 3

Taille des effectifs (employés)	Nombre d'employeurs Déc. 2010		Changement absolu Juin 2011 à juin 2010	Variation du taux en %
0	3046	2986	-60	-2.0
1 - 4	1619	1598	-21	-1.3
5 - 9	677	686	9	1.3
10 - 19	328	321	-7	-2.1
20-49	234	236	2	0.9
50-99	71	66	-5	-7.0
TOTAL # employeurs <100 employés	5975	5893	-82	-1.4
100-199	23	23	0	0.0
200-499	14	14	0	0.0
500+	6	6	0	0.0
TOTAL # employeurs 100 + employés	43	43	0	0.0
TOTAL # employeurs	6018	5936	-82	-1.4

Source: Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

Emploi au sein des petites et moyennes entreprises (moins de 100 employés) - Leeds-Grenville Se référer au Tableau 4

L'emploi créé au sein des petites et moyennes entreprises (PME) constitue souvent l'emploi collectif d'une région. Il est donc important de se concentrer sur les employeurs qui peuvent profiter des initiatives du marché du travail.

1.1 Principales 3 petites et moyennes entreprises, selon le nombre de travailleurs employés, excluant le secteur public (juin 2011)

- 722 - Services de restauration et débits de boissons (2 715)
- 238 - Entrepreneurs spécialisés (1 778)
- 541 - Services professionnels, scientifiques et techniques (1 526)

Ces secteurs prévoient une croissance en raison des priorités économiques de la région ciblées sur le tourisme et sur les incitatifs gouvernementaux soutenus dans les métiers de la construction.

Tableau 4: Données de l'emploi pour les 15 principales PME - Leeds-Grenville	
Secteur	Employé 2011
722 - Services de restauration et débits de boissons	2,715
238 - Entrepreneurs spécialisés	1,778
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	1,526
445 - Magasins d'alimentation	1,011
522 - Intermédiation financière et activités connexes	931
236 - Construction de bâtiments	927
621 - Services de soins ambulatoires	923
721 - Services d'hébergement	891
623 - Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes	742
561 - Services administratifs et services de soutien	687
531 - Immobilier	645
624 - Assistance sociale	610
112 - Élevage	608
441 - Marchands de véhicules automobiles et de leurs pièces	556
813 - Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires	549
Source: Statistique Canada, Structure des industries canadiennes	



3.7 AUTRES CHANGEMENTS DÉMOGRAPHIQUE

DYNAMIQUE DÉMOGRAPHIQUE

Puisque la croissance démographique est responsable de l'offre de main-d'œuvre dans une région, il est important d'identifier les tendances démographiques au fil du temps.

Frontenac

La population du comté de Frontenac a augmenté de 4,1 %, soit de 143 865 en 2006 à 149 738 en 2011. Ce taux est légèrement plus élevé que la croissance entre 2001 et 2006, établie à 3,8 %. Toutefois, il est plus faible que la croissance nationale de 5,9 % et la croissance de l'Ontario de 5,7 %.

Cette population croissante laisse entrevoir une offre de main-d'œuvre accrue et des besoins de formation plus élevés. Mais il est important de comprendre ce qui motive la croissance démographique dans votre région. Le Tableau 5 examine les facteurs de croissance démographique de juin 2009 à juin 2010 et montre que 95 % de l'accroissement démographique est le résultat de migration nette et que seulement 5 % de l'accroissement naturel (nombre de naissances – les décès). De plus, 87 % de la migration nette vient de l'intérieur de l'Ontario et du Canada et seulement 13 % est le résultat de migration internationale nette. La région dépend grandement de facteurs externes pour augmenter sa population et son offre de main-d'œuvre. Elle démontre une économie prospère en mesure d'attirer les migrants; ce qui peut toutefois préoccuper si personne ne veut venir s'installer dans la région.

Leeds-Grenville

La population de Leeds-Grenville n'a augmenté que de 0,1 %, soit de 99 206 en 2006 à 99 306 en 2011. Ce taux est significativement plus bas que la croissance entre 2001 et 2006 établie à 2,7 %. Il est également significativement plus bas que la croissance nationale de 5,9 % et la croissance de l'Ontario de 5,7 %.

Cette croissance démographique en ralentissement laisse entrevoir une offre de main-d'œuvre restreinte. La formation devrait cibler l'offre de main-d'œuvre existante ainsi qu'elle devrait se concentrer sur le recyclage des compétences des travailleurs âgés. Les données du Tableau 5 non seulement confirment l'offre de main-d'œuvre restreinte, mais indiquent aussi une tendance alarmante dans la région. De juin 2009 à juin 2010, la région a connu un déclin de croissance démographique malgré un accroissement net de la migration. Ceci est imputable à une croissance naturelle négative (un plus grand nombre de décès que de naissances dans la région). La région commence à montrer des signes de rétablissement économique, mais elle sera confrontée à des défis considérables en matière de main-d'œuvre si la tendance se maintient. La région doit cibler l'attraction d'un plus grand nombre de migrants dans la région venant non seulement de l'Ontario et du reste du pays, mais des gens de l'étranger aussi.

1
2
3
4
5
6
7
8

Tableau 5: Facteurs influençant la croissance démographique de 2009 à juin 2010*

	July 2009 to June 2010					
	Accroissement naturel	Migration internationale nette	Migration interprovinciale nette	Migration intraprovinciale nette	Migration totale nette	ACCROISSEMENT TOTAL
RMR de Kingston	54	210	565	745	1520	1574
Frontenac	80	194	510	833	1537	1617
Leeds-Grenville	-211	32	27	125	184	-27
Ontario	46924	106118	-7275	0	98843	145767

*Estimations démographiques annuelles : régions infraprovinciales 2005-2010, Statistique Canada – No au catalogue 91-214-X, Février 2011.

NOTA : Des données démographiques détaillées provenant du Recensement de 2011 ne sont pas encore disponibles, mais les défis suivants identifiés dans les données de 2006 sont toujours préoccupants dans la région des Mille-Îles et devraient être surveillés de proche. Ils sont :

LES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE

Une augmentation des retraites, un faible taux de naissances et une faible croissance démographique sont des indicateurs pointant vers des pénuries de main-d'œuvre dans la région. Au fur et à mesure que l'économie se rétablit et que les portefeuilles financiers s'améliorent, les travailleurs âgés qui repoussaient leur retraite peuvent décider de quitter le marché du travail. Les communautés doivent se prévaloir des réserves de main-d'œuvre sous-utilisées et augmenter la migration afin d'aborder ces pénuries.

Migration

La migration est souvent un bon indicateur de la santé du marché du travail local. Une forte migration d'entrée suggère de meilleures possibilités d'emploi, tandis qu'une forte migration de sortie laisse entendre une offre de main-d'œuvre restreinte, laquelle force les résidents à chercher un emploi à l'extérieur de la région.

Les deux régions, Frontenac et Leeds-Grenville, ont connu une augmentation nette de la migration d'entrée.

Frontenac a signalé une augmentation nette dans tous les groupes d'âge de migrants, ainsi qu'une hausse importante dans la population dans la force de l'âge (18 – 44 ans). Ceci indique une très bonne offre de main-d'œuvre.

Leeds-Grenville, bien qu'une augmentation nette de migration y soit signalée, a connu une perte importante de migrants du groupe dans la force de l'âge (18 – 44 ans), particulièrement chez les plus jeunes travailleurs âgés de 18 à 24 ans. Ceci indique une offre restreinte de travailleurs et de jeunes cherchant de l'emploi à l'extérieur de la région. Cette situation est très préoccupante, surtout dans les secteurs qui ont traditionnellement cherché des jeunes pour combler les postes saisonniers dans les entreprises touristiques par exemple.

Une autre préoccupation dans les deux régions, est le fait que selon les données du Tableau 5, la plupart de la migration nette provient de l'intérieur de la province et du Canada et très peu résulte de migration internationale. Si l'importance de la pénurie de main-d'œuvre prévue sur l'étendue du Canada se produit, bien des provinces et des communautés se feront concurrence pour les migrants au pays. Des efforts soutenus sont donc nécessaires pour attirer la migration internationale dans la région.

Tableau 6 : Caractéristiques de la migration, de 2005 à 2010, Frontenac

Groupe d'âge	Migration d'entrée	Migration de sortie	Migration nette
0-17	7,363	6,929	434
18-24	7,811	6,485	1,326
25-44	15,923	14,915	1,008
45-64	5,948	5,363	585
65+	2,360	2,268	92
Total	39,405	35,960	3,445

Source : Statistique Canada, données sur les déclarants

Tableau 7 : Caractéristiques de la migration, de 2005 à 2010, Leeds-Grenville

Groupe d'âge	Migration d'entrée	Migration de sortie	Migration nette
0-17	4,253	3,485	768
18-24	2,264	3,620	-1,356
25-44	6,699	6,201	498
45-64	4,917	3,282	1,635
65+	1,764	1,618	146
Total	19,897	18,206	1,691

Source : Statistique Canada, données sur les déclarants

1
2
3
4
5
6
7
8

Professions

Les **Tableaux 8 et 9** soulignent les principales professions et les secteurs qui leur sont associés pour lesquels il pourrait être difficile de trouver des travailleurs. Ces prévisions sont fondées sur une analyse des données du Recensement de 2006 puisque les données du Recensement de 2011 n'ont pas encore été publiées.

Le **Tableau 10** offre une liste des possibilités d'emploi projetées pour lesquelles des études postsecondaires sont nécessaires. Ces données sont le résultat de sondages exhaustifs auprès des employeurs et des entreprises du comté de Frontenac à l'automne de 2011. De plus amples renseignements sur les résultats du sondage sont disponibles à la Section 3.8 – Rapports spéciaux.

Principales professions associées au secteur qui pourrait connaître des difficultés.

Tableau 8 : Secteurs clés et professions associées - Frontenac	
Secteur	Professions associées
236 Construction de bâtiments	H1 Personnel des métiers de la construction
	H3 Machinistes, personnel du formage, profilage et montage du métal
	H6 Conducteurs d'équipement lourd et grutiers et foreurs
238 Entrepreneurs spécialisés	H0 Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et des transports
	H1 Personnel des métiers de la construction
	H5 Autres métiers n.c.a.
	H8 Aides de soutien des métiers, manœuvres en construction et de transport et personnel assimilé
517 - Télécommunications	A3 Autres directeurs n.c.a.
	G9 Personnel de la vente et des services n.c.a.
	H2 Mécaniciens de machines fixes, opérateurs de réseaux électriques et électriciens et monteurs de télécommunications
531 – Immobilier	B0 Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance
	G9 Personnel de la vente et des services n.c.a.
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	A1 Directeurs spécialistes
	B4 Personnel de supervision du travail de bureau
	C0 Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées et personnel assimilé
	C1 Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées
	E0 Juges, avocats, psychologues, travailleurs sociaux, ministres du culte et agents des politiques et des programmes
	H2 Mécaniciens de machines fixes, opérateurs de réseaux électriques et électriciens et monteurs de télécommunications
722 - Food Services and Drinking Places	A2 Directeurs de la vente au détail, de la restauration et des services d'hébergement
	G4 Chefs et cuisiniers
	G5 Personnel des services des aliments et boissons

La plupart des professions notées ci-dessus exigent des études postsecondaires. Il est donc important que les formateurs et les éducateurs aient développé des parcours clairs pour assurer qu'il y ait une offre adéquate de travailleurs dans ces domaines.

1
2
3
4
5
6
7
8

Principales professions associées au secteur qui pourrait connaître des difficultés.

Table 9: Secteurs clés et professions associées – Leeds-Grenville	
Industry	Associated Occupations
112 - Élevage	I0 Professions propres à l'agriculture sauf les manœuvres
	I2 Personnel élémentaire de la production primaire
236 - Construction de bâtiments	H1 Personnel des métiers de la construction
	H3 Machinistes, personnel du formage, profilage et montage du métal
	H6 Conducteurs d'équipement lourd et grutiers et foreurs
238 - Entrepreneurs spécialisés	H0 Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et des transports
	H1 Personnel des métiers de la construction
	H5 Autres métiers n.c.a.
	H8 Aides de soutien des métiers, manœuvres en construction et de transport et personnel assimilé
454 - Détaillants hors magasin	A3 Autres directeurs n.c.a.
	G2 Vendeurs et commis-vendeurs
	G9 Personnel de la vente et des services n.c.a.
518 - Traitement de données, hébergement de données et services connexes	A3 Autres directeurs n.c.a.
	B5 Personnel de bureau
	B3 Personnel administratif et de réglementation
561 - Services administratifs et services de soutien	A3 Autres directeurs n.c.a.
	B3 Personnel administratif et de réglementation
	B5 Personnel de bureau
	E2 Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion, n.c.a.

Certaines professions exigent des études postsecondaires, alors que pour d'autres, elles ne sont pas nécessaires. Les éducateurs et les formateurs devraient planifier en conséquence pour s'assurer une disponibilité adéquate de main-d'œuvre

Projections des principaux 12 groupes professionnels spécialisés sur 39 – comté de Frontenac (RÉSULTATS DU SONDAGE AUPRÈS DES EMPLOYEURS - 2011)

Table 10: Projections dans les professions qualifiées clés			
Profession	Nombre de postes à temps plein	Postes à temps partiel/ saisonniers	TOTAL des postes
Rôles administratifs	135	51	186
Chefs, cuisiniers et pâtisseries	61	106	177
TI et informatique connexe	169	4	173
Mécaniciens	114	10	124
Personnel infirmier autorisé	26	70	96
Personnel de l'immobilier	92	0	92
Soudeurs	80	0	80
Ingénieurs	67	0	67
Directeurs des programmes de loisir et de sport	18	33	51
Agents financiers	48	0	48
Charpentiers	47	0	47
Éducateurs de la petite enfance	42	4	42

De ce sondage valide et exhaustif sur le plan statistique ressort un besoin concret de travailleurs hautement spécialisés dans les professions ci-dessus. Cette projection couvrait une période de 18 mois mais la formation pour la plupart de ces emplois dure un minimum de 2 ans, pouvant créer certains problèmes de main-d'œuvre.



3.8 RAPPORTS SPÉCIAUX

3.8.1 Projections des besoins concernant les professions spécialisées “Des jeunes pour combler les besoins dans les métiers spécialisés”

DES JEUNES POUR COMBLER LES BESOINS DANS LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS

Cette section décrit les points saillants du sondage sur les projections professionnelles entrepris dans le comté de Frontenac et ses résultats. Vous pouvez un sommaire complet de l'étude sur le site Web du 1000 Islands Region Workforce Development Board à www.workforcedev.ca

Sommaire

Pour développer une main-d'œuvre compétitive, compétente et polyvalente, il faut disposer, dans la mesure du possible, d'une offre de travailleurs hautement disponibles ayant acquis les compétences et la scolarité appropriées pour répondre aux besoins actuels et futurs des différents secteurs. La capacité de répondre à la demande du marché du travail représente tout un défi quel que soit l'intervenant. Néanmoins, le besoin de le faire n'a jamais été plus grand au sein de l'économie en pleine évolution.

En plus du défi de faire correspondre l'offre à la demande, beaucoup d'économistes prédisent que nous sommes confrontés à une importante crise démographique qui touche aussi la main-d'œuvre et ce, malgré la récente récession.

Dans la province d'Ontario, les données du ministère des Finances projettent une pénurie de travailleurs qui pourrait s'élever à environ 1,8 million d'ici 2031, le tout dépendant de la croissance démographique.

Trois enjeux cruciaux contribuent à cette pénurie prochaine de main-d'œuvre :

- la population vieillissante : le départ massif des baby-boomers à la retraite
- un faible taux de croissance : ne pas atteindre les niveaux de remplacement, un nombre de décès plus élevé que le nombre de naissances
- l'émergence de l'économie du savoir : l'augmentation de la proportion de main-d'œuvre ayant besoin d'éducation postsecondaire

Si des interventions efficaces aux niveaux local, provincial et national ne sont pas apportées, nous connaissons dans l'avenir, un marché du travail dans lequel de grands nombres de travailleurs non qualifiés chercheront des emplois exigeant des compétences qu'ils ne maîtriseront pas. Ainsi, un grand nombre d'emplois demeureront difficiles à combler.

Ce projet visait à identifier dans la communauté locale, les projections d'emploi dans les métiers spécialisés et dans les autres professions spécialisées à l'aide d'un modèle de projection fondé sur la preuve. On voulait également monter une campagne d'information à l'intention des jeunes et des autres intervenants qui ont un rôle à jouer la disponibilité des emplois.

Ces renseignements aideront les jeunes et les autres intervenants à prendre des décisions avisées concernant les choix de carrière et d'études en vue de la transition vers le monde du travail.

Ce projet comporte trois sections : la recherche et l'analyse, le développement d'un outil électronique et d'un guide à l'intention des jeunes et l'animation de séances de sensibilisation.

En résultat

Ce guide offre des projections d'emploi pour plus de 50 groupes de professions spécialisées qui représentent plus de 80 % de l'emploi spécialisé dans le comté de Frontenac. Les professions spécialisées sont celles qui exigent une formation collégiale, universitaire ou en apprentissage. Elles représentent environ 46 % du total des emplois de la région.

Plus de 1100 employeurs du comté de Frontenac ont été interrogés d'octobre à décembre 2011. Ceux-ci devaient faire part de leurs projections d'emploi dans les domaines professionnels choisis. Les résultats ont été très significatifs.

Au total, 1478 possibilités d'emploi sont projetées d'ici les 18 prochains mois, dont 1157 (78,3 %) des postes à temps plein et 321 (21,7 %) des postes à temps partiel.

La section 4.0 Occupations présente un éventail de ces projections d'emploi.

Contexte et méthodologie du projet

Le 1000 Islands Region Workforce Development Board est l'une des 21 commissions de planification de la main-d'œuvre ontariennes responsables d'identifier et de répondre aux différents besoins du marché du travail à l'échelle régionale ou locale partout en Ontario. Nous facilitons un processus qui invite la participation des partenaires du marché du travail local à l'établissement des priorités locales dans leur communauté. Nous appuyons un processus de développement communautaire qui identifie, évalue et priorise les besoins de compétences et de connaissances dans la communauté, chez les employeurs et parmi les participants et les apprenants sur le marché du travail. Les résultats de ce processus sont ensuite transformés en plan du marché du travail local.

Nos plans du marché du travail actuels et antérieurs ont fait ressortir un besoin de renseignements actuels et fiables sur les possibilités d'emploi projetées. Ces renseignements permettraient aux étudiants, aux chercheurs d'emploi et aux autres intervenants dans la communauté de prendre des décisions avisées en matière d'éducation, de formation et de cheminement professionnel. Bien que ceci ait été une priorité des partenaires communautaires pendant plusieurs années, on reconnaît qu'il s'agit là d'une entreprise d'envergure exigeant un travail intensif ainsi que d'importants coûts.

Malgré les défis, un partenariat clé a été formé entre le Collège Saint-Laurent et le 1000 Islands Region Workforce Development Board pour entreprendre l'initiative de sonder les employeurs de la région dans le but de projeter les possibilités d'emploi. Grâce au financement de Service Canada dans le cadre du programme Sensibilisation jeunesse et à l'accès aux services des étudiants du collège pour entreprendre les sondages, ainsi qu'à l'expertise de la commission de développement de la main-d'œuvre en matière de recherche et d'analyse, il nous a semblé disposer du nécessaire pour recueillir ces renseignements.

Méthodologie

Les étapes suivantes ont été suivies dans l'élaboration du projet. Elles ont été simplifiées aux fins du présent rapport.

Étape 1: Création d'un comité directeur pour diriger et guider le projet.

Un comité directeur constitué de représentants de la commission de développement de la main-d'œuvre, du Collège Saint-Laurent, du ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU), KEYS et la Kingston Economic Development Corporation (KEDCO).

Étape 2: Embauche de personnel

Un gestionnaire et un adjoint de projet ont été embauchés pour remplir les étapes du projet.

Étape 3: Recherche et analyse dans le but de déterminer les professions spécialisées et les industries à inclure dans le sondage auprès des employeurs

Les données du Recensement de 2006 ont été analysées afin de déterminer les professions à cibler. Environ 50 groupes de professions spécialisées ont été choisies, lesquelles représentent plus de 80 % de la main-d'œuvre professionnelle occupée.

Les industries importantes qui embauchent les travailleurs ont ensuite été sélectionnées pour le sondage. Les coordonnées des employeurs ont été achetées auprès d'Info Canada.

Étape 4: Organisation de la logistique du sondage

Une version électronique ainsi qu'une version imprimée du sondage ont été préparées à l'aide du service Fluid Surveys. Des méthodologies de sondage statistique appropriées ont été suivies. Un centre d'appel a été installé au Collège Saint-Laurent à Kingston. Les étudiants ont reçu une formation sur l'administration des sondages. La structure du rapport et les procédures de collecte de données appropriées ont ensuite été établies.

Étape 5: Administration du sondage auprès des employeurs

Les employeurs ont été sondés sur une période de 10 semaines.

Étape 6: Compilation, analyse et interprétation des résultats du sondage

Les résultats du sondage ont été compilés, analysés et interprétés selon les procédures statistiques appropriées.

Étape 7: Élaboration du guide et de la brochure à l'intention des jeunes

Un guide a été préparé pour présenter les résultats du projet. Une brochure offrant un bref sommaire des possibilités d'emploi projetées a aussi été préparée.

Étape 8: Conférence à l'intention des jeunes

Une conférence à l'intention des jeunes a été tenue pour présenter les résultats du projet.

1
2
3
4
5
6
7
8

Groupes Professionnels et Projections

Agents financiers

48 postes à temps plein

- 1111 Vérificateurs et comptables
- 1112 Analystes financiers et analystes en placements
- 1114 Autres agents financiers

Professionnels en ressources humaines

11 postes à temps plein, perte d'un poste temps partiel

- 1121 Professionnels en ressources humaines

Agents et conseillers en services professionnels aux entreprises

17 postes à temps plein, 3 à temps partiel

- 1122 Professionnels des services-conseils en gestion aux entreprises
- 4163 Agents de développement économique, chercheurs et experts-conseils en marketing

Professions reliées au domaine de l'assurance

22 postes à temps plein, 6 à temps partiel

- 1233 Experts en sinistres et rédacteurs sinistres
- 6231 Agents et courtiers d'assurance

Rôles administratifs

135 postes à temps plein, 51 à temps partiel

- 1221 Agents d'administration
- 1222 Adjointes de direction
- 1231 Teneurs de livres
- 1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)

Secrétaires médicaux

12 postes à temps plein, 4 à temps partiel

- 1243 Secrétaires médicaux

Ingénieurs

67 postes à temps plein

- 2131 Ingénieurs civils
- 2132 Ingénieurs mécaniciens
- 2233 Technologues et techniciens en génie industriel et en génie de fabrication
- 2241 Technologues et techniciens en génie électronique et électrique

Professions reliées aux technologies de l'information et à l'informatique

169 postes à temps plein, 4 à temps partiel

- 2171 Analystes et consultants en informatique
- 2172 Analystes de bases de données et administrateurs/administratrices de données
- 2174 Programmeurs et développeurs en médias interactifs
- 2175 Concepteurs et développeurs Web
- 2242 Électroniciens d'entretien (biens domestiques et commerciaux)
- 2281 Techniciens de réseau informatique

- 2282 Agents de soutien aux utilisateurs

- 5241 Designers graphiques et illustrateurs/illustratrices

Médecins

4 postes à temps plein

- 3111 Médecins spécialistes
- 3112 Omnipraticiens et médecins en médecine familiale

Dentistes

1 poste à temps plein, 2 à temps partiel

- 3113 Dentistes

Physiothérapeutes

3 postes à temps plein

- 3142 Physiothérapeutes

Personnel infirmier autorisé

26 postes à temps plein, 70 à temps partiel

- 3152 Infirmiers autorisés

Infirmiers auxiliaires

2 postes à temps plein, 7 à temps partiel

- 3233 Infirmiers auxiliaires

Techniciens et technologues médicaux

7 postes à temps partiel

- 3211 Technologues de laboratoires médicaux
- 3212 Techniciens/techniciennes de laboratoire
- 3215 Technologues en radiation médicale

Avocats

5 postes à temps plein

- 4112 Avocats

Emplois en droit

17 postes à temps plein, perte de 2 à temps partiel

- 4155 Agents de probation et de libération conditionnelle et personnel assimilé
- 4211 Techniciens juridiques et personnel assimilé

Professeurs et enseignants au niveau postsecondaire

14 postes à temps partiel

- 4121 Professeurs/professeures et chargés/chargées de cours au niveau universitaire
- 4122 Assistants/assistantes d'enseignement et de recherche au niveau postsecondaire
- 4131 Enseignants/enseignantes au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle

Enseignants et conseiller en orientation aux niveaux secondaire et élémentaire

0

- 4141 Enseignants au niveau secondaire
- 4142 Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire
- 4143 Conseillers d'orientation et conseillers en information scolaire et professionnelle

Éducateurs de la petite enfance et autres personnel assimilé 42 postes à temps plein, 5 à temps partiel
4214 Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance

Psychologues
7 postes à temps plein, 1 à temps partiel
4151 Psychologues

Travailleurs sociaux et conseillers assimilés
11 postes à temps plein, perte de 2 à temps partiel
4152 Travailleurs sociaux/travailleuses sociales
4153 Thérapeutes conjugaux, thérapeutes familiaux et autres conseillers assimilés
4212 Travailleurs des services sociaux et communautaires

Professions en communication
22 postes à temps plein, 2 à temps partiel
5121 Auteurs et rédacteurs et écrivains
5122 Réviseurs
5124 Professionnels/professionnelles des relations publiques et des communications

Amuseurs et artistes
1 poste à temps partiel
5133 Musiciens et chanteurs
5244 Artisans

Techniciens dans les bibliothèques et les services d'archives publics et adjoints
0
5211 Techniciens dans les bibliothèques et les services d'archives publiques et adjoints

Animateurs et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique
18 postes à temps plein, 33 à temps partiel
5254 Animateurs et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique

Superviseurs
21 postes à temps plein, 3 à temps partiel
6211 Superviseurs/superviseuses des ventes – commerce de détail
6212 Superviseurs/superviseuses des services alimentaires

Immobilier
92 postes à temps plein
1224 Agents de gestion immobilière
6232 Agents et vendeurs en immobilier

Chefs, cuisiniers et pâtissiers-boulangers
61 postes à temps plein, 106 à temps partiel
6241 Chefs
6242 Cuisiniers
6252 Pâtissiers-boulangers

Forces policières
0
6261 Policiers (sauf cadres supérieurs)

Pompiers
1 poste à temps plein
6262 Pompiers

Coiffeurs
27 postes à temps plein
6271 Coiffeurs et barbiers

Personnel des systèmes électriques et des télécommunications
24 postes à temps plein, 3 à temps partiel
7241 Électriciens (sauf électriciens industriels et de réseaux électriques)
7246 Installateurs et réparateurs de matériel de télécommunications

Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage
26 postes à temps plein
7231 Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage

Plombiers
11 postes à temps plein
7251 Plombiers

Soudeurs
80 postes à temps plein
7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser

Charpentiers-menuisiers
47 postes à temps plein
7271 Charpentiers-menuisiers

Mécaniciens industriels
8 postes à temps plein
7311 Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels (sauf industrie textile)

Mécaniciens en réfrigération et en climatisation
18 postes à temps plein
7313 Mécaniciens en réfrigération et en climatisation

Mécaniciens
114 postes à temps plein, 10 à temps partiel
7321 Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus
7322 Débosseleurs et réparateurs de carrosserie

1
2
3
4
5
6
7
8

3.8.2 GUIDE DES CARRIÈRES VERTES DE L'EST ONTARIEN

GUIDE des carrières vertes

Le 1000 Islands Region Workforce Development Board a entrepris une étude de l'économie verte dans l'Est de l'Ontario. Cette section décrit le guide et son intention, ainsi que l'expansion de l'économie verte dans l'Est ontarien. Vous pouvez consulter un sommaire complet de l'étude sur le site Web du 1000 Islands Region Workforce Development Board à www.workforcedev.ca

À Propos de Guide

Le Guide des carrières vertes de l'Est ontarien s'adresse aux gens qui souhaitent une formation et un emploi au sein de l'économie verte. Si vous êtes un élève du secondaire intéressé par l'environnement ou même un professionnel adulte qui désire faire la transition dans l'économie verte, ce guide peut vous aider.

Au cours des dernières années, la preuve scientifique du réchauffement planétaire causée par l'homme est de plus en plus convaincante. Nous savons maintenant plus que jamais, que les gens doivent réduire les gaz à effet de serre, tels le dioxyde de carbone et le méthane, qui s'élèvent dans les couches supérieures de l'atmosphère et contribuent au réchauffement de la planète dès qu'ils quittent le système d'échappement de la voiture ou les cheminées des usines. Pour réussir à réduire les gaz à effet de serre, il nous faut trouver des sources d'énergie plus propres que le charbon, le pétrole et les autres combustibles fossiles utilisés dans l'industrie du transport et la production d'électricité. Au fur et à mesure que les prix du pétrole et de gaz montent, les gouvernements, les entreprises et les consommateurs cherchent des moyens de réduire la quantité d'énergie qu'ils consomment et ainsi diminuer les coûts.

Bien sûr, nous pouvons réduire notre consommation d'énergie en changeant notre comportement personnel – en éteignant la lumière quand elle n'est pas nécessaire, ou en marchant ou en prenant la bicyclette au lieu de la voiture, par exemple. Mais une grande proportion des réductions nécessaires ne sera possible que par l'utilisation des technologies nouvelles et existantes. En Ontario, par exemple, on voit de plus en plus de panneaux solaires et d'éoliennes qui produisent de l'électricité sans aucune émission de gaz à effet de serre. D'autres technologies vertes comme les piles à combustible ne sont pas utilisées à aussi grande échelle ou n'en sont encore qu'aux étapes de recherche et développement. Nous pouvons également réduire nos émissions de carbone par d'autres moyens de

concevoir et de construire des choses – des ordinateurs aux automobiles, des édifices aux villes entières – pour qu'elles consomment moins d'énergie.

Pour construire toutes ces choses, il nous faut aussi des gens qualifiés pour les inventer, concevoir, commercialiser, installer, exploiter et administrer. Ces besoins ouvrent tout grand les portes du monde de l'éducation et de l'emploi aux travailleurs qui veulent entrer dans le marché de l'emploi de l'énergie verte pour la première fois ainsi qu'à ceux qui y sont déjà et qui désirent se perfectionner ou entreprendre une nouvelle carrière.

Certaines de ces possibilités sont dans l'Est ontarien et c'est pourquoi nous avons rédigé le Guide des carrières vertes. Ce guide se veut une ressource pour quiconque aspire à s'instruire et à œuvrer au « vert » – c'est-à-dire dans les technologies dites renouvelables, de recharge, durables, ou propres des secteurs de l'énergie.

Le Guide comporte deux parties :

La section Apprendre décrit les programmes d'études verts disponibles dans notre coin de la province. Alors que les programmes indiqués ici vous transmettront les compétences et les connaissances que vous pouvez appliquer ailleurs, la section cible principalement les programmes qui sont directement associés aux emplois dans l'Est ontarien. La section Faire indique les entreprises vertes naissantes ou établies dans l'Est de l'Ontario qui offrent des possibilités d'emploi aux diplômés des collèges et des universités ainsi qu'aux professionnels expérimentés. Si vous souhaitez lancer votre propre entreprise verte, la section Faire comprend également une liste d'organisations et de sites Web utiles qui peuvent vous aider à vous lancer.

Comme vous verrez, l'Est de l'Ontario est un endroit où les gens qu'ils soient élèves du secondaire ou adultes ayant de nombreuses années d'expérience, peuvent acquérir les connaissances et l'expérience nécessaire pour décrocher un premier emploi ou un emploi permanent dans l'économie verte.

Qu'est-ce que l'économie verte?

Le terme « économie verte » décrit toutes les activités « opérant avec l'intention première de réduire les niveaux conventionnels de consommation des ressources, diminuer les émissions nocives, et minimiser les impacts sur l'environnement. L'économie verte comprend tous les intrants, activités, extrants et résultats impliqués dans la production de produits et services verts ». – L'Organisation pour les carrières en environnement (ECO Canada)

En quoi consiste exactement un "emploi vert" ?

Un emploi « vert » est un emploi dans lequel « on travaille directement avec des renseignements, des technologies ou des matériaux qui minimisent les impacts environnementaux, et qui requiert aussi des compétences, des connaissances, une formation et de l'expérience spécialisés liés à ces domaines – ECO Canada

À Propos de L'est de L'Ontario

L'Est de l'Ontario est reconnu dans le monde entier comme étant un bel endroit à visiter. Sa beauté est remarquable dans les Mille-Îles, sur le fleuve Saint-Laurent et dans les centaines de lacs et de rivières intérieurs qui parsèment la région. Certaines de ces voies d'eau font partie de la Réserve de la biosphère de l'Arche de Frontenac, un écosystème jugé d'importance mondiale par l'UNESCO. Aussi populaire auprès des touristes est l'histoire de l'Est ontarien. De grandioses édifices publics, églises et maisons privées de style victorien, la canal Rideau, le Fort Henri de Kingston et le Fort Wellington de Prescott, et de nombreuses fermes pittoresques sont autant de rappels vivides du passé militaire, culturel et agricole de la région.

La région de l'Est ontarien est fière de son héritage, mais cela ne l'empêche pas de se tourner vers l'avenir pour devenir un foyer de toutes sortes de pratiques et technologies vertes.

Une nouvelle génération de travailleurs qualifiés poursuit le travail de la génération précédente, dont bien des membres ont atteint l'âge de la retraite. Leur but et le but des villes et villages de la région, sont la mission la créer des emplois valorisants et d'assurer une bonne qualité de vie sans toutefois compromettre la qualité de l'air, l'eau et la terre dont dépend la région.

De nos jours, des dizaines d'entreprises locales et mondiales, grandes et petites, appartenant dans presque tous les secteurs de l'économie verte, sont actives dans l'Est ontarien. Certaines ont bâti d'énormes parcs de panneaux solaires – à Napanee, Odessa, Brockville et Hawkesbury – et une ferme de 86 éoliennes à Wolfe Island, la seconde en importance en Ontario. D'autres ont installé des panneaux solaires sur le toit des maisons et des entreprises pour que les propriétaires puissent vendre l'électricité produite dans leurs installations au réseau électrique provincial. Une nouvelle génération d'agriculteurs permettent aux gens de manger des viandes et des légumes sains produits près de chez eux forme le noyau du mouvement de production alimentaire locale. Le comté de Frontenac et la ville de Kingston sont deux municipalités qui se sont engagées à faire des affaires de façon durable.

La région de l'Est ontarien est aussi peuplée de bon nombre d'établissements d'enseignement où se produisent un enseignement et des recherches « verts » de première qualité. C'est au Collège Saint-Laurent et à l'Université Queen's que cela se produit; chaque année ces établissements produisent des nouvelles technologies, favorisent l'acquisition de nouvelles connaissances et multiplient par centaines les diplômés hautement qualifiés. D'autres organismes non associés à l'éducation, tel que le National Farmers Union, offrent des ateliers et des stages aux gens qui désirent augmenter leurs connaissances et leurs compétences au sein du secteur vert.

Le nombre d'emplois verts dans l'Est ontarien augmentera vraisemblablement au cours des années à venir alors que l'augmentation du prix du pétrole force les gens à se tourner vers des sources d'énergie renouvelable et des denrées alimentaires produites localement. Le secteur d'emploi le plus prometteur est sans contredit l'industrie solaire, grâce aux entreprises comme Centennial Global Technology de Kingston, l'Upper Canada Solar de Brockville et quelques firmes d'énergie renouvelable et entrepreneurs en électricité qui installent les panneaux solaires sur les toitures ou sur les terres qui ne conviennent pas à l'agriculture.

D'autres technologies vertes sont toutefois prometteuses dans l'Est ontarien; l'une d'elles étant la biomasse – du matériel organique comme les déchets ligneux, le panic raide ou le chanvre qui sont brûlés dans des poêles ou des fournaies pour alimenter des génératrices électriques ou pour produire de la chaleur. Les systèmes géothermiques – appelés communément une pompe géothermique – consistent en tuyaux et en liquides spéciaux qui captent la chaleur sous la surface du sol pour la remonter au dessus du sol et l'utiliser pour réchauffer ou refroidir les maisons et d'autres structures. La demande pour ces systèmes et les particuliers en mesure des les installer devrait également augmenter dans l'Est ontarien.

Mais ce n'est pas tout! Au fur et à mesure que le gouvernement durcit les exigences de ses codes du bâtiment en matière d'efficacité énergétique, le demande de vérificateurs d'efficacité énergétique et de gestionnaires de la conservation de l'énergie grandira. Les vérificateurs d'énergie visitent les maisons et les entreprises et à l'aide d'instruments spéciaux, mesurent l'efficacité énergétique des bâtiments. Les gestionnaires de la conservation d'énergie aident les entreprises et les organisations comme les hôpitaux, les conseils scolaires et les municipalités à identifier les moyens de conserver l'énergie et économiser.

1
2
3
4
5
6
7
8

4

MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION 2011-2012

Cette section présente une mise à jour des mesures décrites dans le précédent Rapport TOP de mars 2011.

Liste Sommaire des Partenariats pour 2011-12

- Action 1 : Outil pour répondre à la demande de compétences des employeurs – Phase II
- Action 2 : Forum de gestion des ressources humaines (RH), secteur manufacturier
- Action 3 : Guide des carrières dans le secteur des énergies vertes
- Action 4 : Programmes de transitions du secteur des soins de santé
- Action 5 : Programme de pré-emploi pour les exploitants manufacturiers
- Action 6 : Formation des employeurs : approches novatrices aux RH
- Action 7 : Symposium des employeurs – Perfectionnement des ressources humaines
- Action 8 : Conférence et foire commerciale « vertes »
- Action 9 : Centre de formation des compétences Limestone
- Action 10 : Stratégie régionale d'éducation en matière d'énergie verte
- Action 11 : Perfectionnement professionnel de la main-d'œuvre des commissions de planification et pourvoyeurs de services d'emploi
- Action 12 : iMiN – Brockville Online Network

Action #1: Outil pour répondre à la demande de compétences des employeurs – Phase II

Défi :

Le manque de méthodologies et d'outils fiables pour identifier les offres d'emploi projetées pour aider les intervenants à prendre des décisions avisées.

Objectif(s) :

Développer et mettre à l'essai un outil de demande professionnelle pour aider les employeurs à planifier leur succession et les autres intervenants à prendre des décisions avisées.

Responsable/Co-responsables	Partenaires	Partenaires	Échéanciers
1000 Islands Region Workforce Development Board Collège Saint-Laurent	- Ministère de la Formation et des Collèges et Universités (bureaux locaux) - Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales de l'Ontario (MAAARO) - Service Canada - KEYS - KEDCO - SIFE (Collège Saint-Laurent)		1er avril 2011 – 31 mars 2012

Compte rendu : *Complété*

Projet terminé – le 1er février 2012. Un sondage auprès de plus de 1100 entreprises a été complété dans le comté de Frontenac. Approximativement 1500 emplois ont été projetés dans les professions spécialisées au cours des 18 prochains mois. La compilation d'un rapport, d'un guide et d'une brochure pour diffuser les résultats du sondage ont été imprimés et distribués dans les écoles et aux intervenants en matière d'emploi. La Youth Awareness Conference tenue le 17 janvier 2012 à l'Ambassador Conference Centre à Kingston a servi d'occasion pour présenter les constatations. Plus de 50 personnes étaient présentes. Le guide est disponible sous format électronique à www.workforcedev.ca.

1
2
3
4
5
6
7
8

Action #2: Forum de gestion des ressources humaines (RH), secteur manufacturier

Défi :
Le manque de méthodologies pour découvrir les besoins professionnels des employeurs du secteur manufacturiers et pour développer des initiatives pour planifier la succession.

Objectif(s) :
Coordonner et organiser un forum sur la gestion des talents en RH pour le secteur manufacturier avec des présentations sur les évaluations des besoins de ressources humaines, comment faire la publicité, l'embauche et la gestion des talents et la planification de la succession. Le but du forum est d'informer les employeurs du secteur manufacturier, de trouver des appuis pour le processus et de sensibiliser à l'évaluation formelle des besoins de RH et du système de gestion. Ce forum est un événement de suivi au forum du secteur manufacturier de 2010.

Responsable/Co-responsables	Partenaires potentiels	Échéanciers
1000 Islands Region Workforce Development Board Excellence in Manufacturing Consortium	<ul style="list-style-type: none"> - Ministère de la Formation et des Collèges et Universités - Partenaires de la prestation d'Emploi Ontario, ex. KEYS, EEC, SLC, CSE Consulting, CERC North, ACFO et d'autres de l'Est ontarien - Employeurs - Partenaires du développement économique - Collège Saint-Laurent 	2 juin 2011

Compte rendu : Complété

Un forum a été tenu le 2 juin 2011 comme suivi au forum du secteur manufacturier de 2010 de Gananoque. Dix-huit (18) participants ont entendus les présentations et ont participé aux discussions sur des thèmes comme l'évaluation du besoin des ressources humaines, la planification de la relève et la publicité pour favoriser l'embauche et la gestion de personnel talentueux.

Action #3: Guide des carrières dans le secteur des énergies vertes

Défi :
Le manque de sensibilisation aux possibilités d'emploi dans le secteur "vert".

Objectif(s) :
Développer un guide décrivant les industries vertes émergentes et les possibilités d'emploi associées.

Responsable/Co-responsables	Partenaires potentiels	Echéanciers
1000 Islands Region Workforce Development Board	<ul style="list-style-type: none"> - Ministère de la Formation et des Collèges et Universités - Collège Saint-Laurent - KEDCO - MAAARO - Municipalités; i.e. Ville de Brockville, Comtés unis de Leeds-Grenville, Ville de Kingston, - Partenaires du développement économique - Chambres de commerce - Partenaires de la prestation d'Emploi Ontario, ex. KEYS, EEC, SLC, CSE Consulting, CERC North, ACFO - SWITCH - Associations 	Août 2011

Une étude a été menée sur l'économie verte dans l'Est ontarien, ciblant particulièrement les programmes d'éducation verts et les entreprises vertes naissantes de la région. Bien que les possibilités d'emploi aient été généralement discutées dans ce rapport, il n'y a pas de données quantitatives en raison de la difficulté à se procurer ces renseignements et la portée élargie de l'économie verte. Le rapport se veut un guide des carrières. Ainsi, 300 exemplaires du Green Career Guide ont été produits et des copies sont disponibles sous format électronique à www.workforcedev.ca.



Action 4 : Programmes de transitions du secteur des soins de santé		
Défi : Services inadéquats pour relier les professionnels de la santé arrivants aux possibilités d'emploi.		
Objectif(s) : Offrir des programmes de transition en matière de soins de santé aux nouveaux arrivants à Kingston en recrutant deux pourvoyeurs de service pour offrir leurs programmes dans la localité : A) Access Centre for internationally-educated health care professionals, un programme de Health Force Ontario; et B) CARE for Nurses, pour le personnel infirmier formé à l'étranger.		
Lead/Co-Lead	Partenaires potentiels	Échéanciers
Partenariat local en matière d'immigration de Kingston (PLI-K)	<ul style="list-style-type: none"> - Partenariat local en matière d'immigration de L-G, - Collège Saint-Laurent, - KEYS Community Employment Centre - KEDCO 	2011 - 2012
Compte rendu : Activités planifiées en 2011-12 sont complétées		
En avril 2011, le PLI-K a appuyé la demande de subvention de CARE Centre for Nurses pour qu'un programme de transition soit mis sur pied à Kingston à l'intention du personnel infirmier formé à l'étranger. Le travail sur cette initiative a commencé en janvier 2010, lorsque le PLI-K a invité CARE à participer à des rencontres avec les intervenants de Kingston. En septembre 2011, CARE a reçu une autorisation de son bailleur de fonds provincial pour offrir des services à Kingston. La mise en œuvre de cette nouvelle initiative commencera dès la fin de 2011, et le programme même devrait accepter les participants en 2012. CARE Centre for Nurses a maintenant embauché un gestionnaire de cas à Kingston, et fait la publicité de ses services dans la région auprès des infirmiers et infirmières formés à l'étranger.		

Action 5 : Programme de pré-emploi pour les exploitants manufacturiers		
Défi : Le manque de formation en pré-emploi dans le secteur manufacturier pour les chercheurs d'emploi.		
Objectif(s) : Offrir un programme en pré-emploi aux exploitants manufacturiers dans Leeds-Grenville pour appuyer les besoins d'embauche futurs de l'industrie locale, tel que demandé par les employeurs qui siègent sur le comité consultatif des exploitants manufacturiers.		
Lead/Co-Lead	Partenaires potentiels	Échéanciers
Collège Saint-Laurent	<ul style="list-style-type: none"> - Industrie locale - Ville de Brockville - 1000 Islands Workforce Development Board - Gouvernement 	Mai à août 2011
Compte rendu : Projet en cours		
Un comité consultatif sur la formation technique a été établi à l'automne 2009. Trois thèmes clés sont ressortis des rencontres du comité – la main-d'œuvre vieillissante, la nouvelle technologie et le besoin de travailleurs qualifiés. Des fonds ont été reçus du Fonds de développement de l'Est de l'Ontario en partenariat avec la ville de Brockville et le 1000 Islands Region Workforce Development Board pour développer un programme de pré-emploi pour les exploitants du secteur manufacturier. L'approbation finale de la Commission des études du Collège est attendue, laquelle devrait se réunir au début du printemps 2012 en vue de planifier le lancement en septembre 2012.		

1
2
3
4
5
6
7
8

Action 6 : Formation des employeurs : approches novatrices aux RH

Défi :

Le manque d'approches novatrices et efficaces à la planification des ressources humaines ciblant les travailleurs sous-représentés.

Objectif(s) :

Offrir une formation aux employeurs sur les approches novatrices aux RH (partage d'emploi, télétravail, etc.) pour encourager les travailleurs à demeurer engagés sur le marché du travail plus longtemps.

Renseigner les employeurs de Kingston, surtout les petites et moyennes entreprises, sur les prochaines tendances du marché du travail.

Offrir du soutien aux employeurs de Kingston pour développer leur plan de succession.

Aider les employeurs de Kingston à aborder la pénurie prévue d'employés formés, pour encourager les employeurs à embaucher les personnes appartenant dans les groupes sous-représentés (femmes, personnes handicapées, autochtones, adultes plus âgés, etc.).

Responsable/Co-responsable	Partenaires potentiels	Échéanciers
CERC	- Autres pourvoyeurs de services d'Emploi Ontario	1er avril 2011 – 31 décembre 2011

Compte rendu : En attente

On avait pensé à l'origine d'organiser des forums sur les approches novatrices en RH pour les employeurs, mais après des discussions et des sondages auprès des employeurs, on a déterminé que ces derniers ne participaient habituellement pas à ce genre d'ateliers. Ainsi, les prospecteurs d'emploi du réseau de fournisseurs de services d'emploi planifient une campagne publicitaire visant les employeurs dans Kingston. Cette campagne vise à les informer des services existants qui peuvent les aider dans la communauté et les encourager à se prévaloir de ces services auprès des fournisseurs de services d'emploi locaux. Cette campagne sera lancée en 2012.

Action 7 : Symposium des employeurs – Perfectionnement des ressources humaines

Défi :

Des occasions inadéquates de perfectionnement professionnel pour les employeurs en ce qui concerne les RH.

Objectif(s) :

Coordonner une occasion de perfectionnement professionnel d'une journée pour les employeurs dans la région des Mille-Îles.

Parmi les thèmes possibles : 'le processus d'entrevue, 'la sélection du meilleur candidat pour votre entreprise, 'Identifier et embaucher en fonction de vos besoins de compétences, etc. Les pourvoyeurs de services d'emploi seront invités à apporter un présentoir et à participer à une activité de promotion de leurs services aux employeurs.

Responsable/Co-responsable	Partenaires potentiels	Échéanciers
1000 Islands Region Workforce Development Board	- Partenaires de la prestation d'Emploi Ontario, ex. KEYS, EEC, SLC, CSE Consulting, CERC North, ACFO - Autres agences de prestation de services d'emploi sans but lucratif - Employeurs	Novembre 2011

Compte rendu : Complété

Un atelier de développement professionnel a été tenu sur la méthode d'entrevue pour obtenir le meilleur candidat possible. Cet événement de matinée tenu le 10 novembre 2011 a attiré 75 participants.

1
2
3
4
5
6
7
8

Action 8 : Conférence et foire commerciale "vertes"		
Défi : Manque de connaissances des développements et des possibilités de l'énergie verte dans Brockville et la région.		
Objectif(s) : Organiser une conférence publique et un salon professionnel présentant les initiatives vertes, y compris les possibilités d'affaires et d'emploi.		
Responsable/Co-responsables	Partenaires potentiels	Échéanciers
Comité vert de la Chambre de commerce de Brockville et district 1000 Islands Region Workforce Development Board	- Employeurs - Collège Saint-Laurent - SWITCH - 104.9 JRfm radio	21 avril 2011
Compte rendu : Complété		
Conférence et foire commerciale tenues, 15 exposants et 100 participants présents à l'événement. Sensibilisation accrue des initiatives vertes qui produisent des nouvelles possibilités de développement commercial et d'emploi.		

Action 9 : Centre de formation des compétences Limestone		
Défi : Des installations d'enseignement et de formation inadéquates pour les étudiants du secondaire intéressés à explorer les carrières dans les métiers spécialisés.		
Objectif(s) : Offrir un soutien centralisé aux écoles, au personnel et aux étudiants dont les besoins de formation exigent plus que simplement une salle de classe. Situé au nord de la ville et près de l'emplacement du Queen Elizabeth Collegiate and Vocational Institute (QECVI), les étudiants de toutes les écoles de la ville ne sont qu'à une courte distance en autobus ou à la marche du centre. Le coordonnateur du PAJO est sur place et accessible tant aux écoles qu'à la communauté; ce qui devrait susciter l'intérêt et la participation au salon sur les métiers spécialisés. Les rénovations du site au 66 rue Harvey sont presque terminées et le lieu deviendra l'endroit central pour recevoir une formation spécifique au secteur, et le lieu d'hébergement du programme Limestone Ontario Youth Apprenticeship Program. Le but du centre est de fournir une variété de possibilités accrues à tous les étudiants du cycle supérieur des écoles secondaires ou des centres d'études alternatives de la zone de recrutement.		
Responsable/Co-responsables	Partenaires potentiels	Échéanciers
Limestone District School Board	- Levac Supply de Kingston et Brockville	Février 2011 – ouverture anticipée
Status Update: Ongoing		
Le centre a été ouvert au printemps 2011 et offre des programmes aux étudiants du Limestone District School Board. Plus de 400 étudiants l'ont évalué. On prévoit son expansion dans la communauté grâce à une programmation en collaboration avec KEYS et le Katarokwi Native Friendship Centre. La principale salle de cours et le laboratoire informatique sont maintenant fonctionnels. Différents ateliers et réunions y sont présentés trois jours par semaine. Des formations y ont été offertes dont l'accréditation en protection contre les chutes, le contrôle de la circulation; premiers soins et RCR; et SIMDUT et les dangers électriques. En plus des programmes originaux, le centre offre maintenant des formations sur les plateformes élévatoires, la sensibilisation aux dangers de la scie à chaîne et la sécurité en espace clos. Le centre de formation est aussi devenu un lieu central pour la prestation d'activités d'apprentissage contextualisées qui sont requises par la formation Majeure Haute Spécialisation qui serait difficile à offrir autrement dans nos sites d'emploi.		

1
2
3
4
5
6
7
8

Action 10 : Stratégie régionale d'éducation en matière d'énergie verte

Défi :

Le manque d'une stratégie régionale pour coordonner le développement économique, des possibilités de développement de la main-d'œuvre et les besoins de formation.

Objectif(s) :

Objectif(s) :

Une « stratégie d'éducation en matière d'énergie verte » faciliterait les initiatives de 'branding' et de développement économique visant l'attraction ou la croissance de l'industrie verte dans le sud-est ontarien. Les institutions d'enseignement postsecondaires, notamment le Collège St-Laurent, l'Université Queens et le Collège royal militaire – continuent de développer leurs programmes d'enseignement et des solutions de recherche appliquée qui servent directement les intérêts du secteur vert. La capacité qui existe dans ces domaines de recherche et de développement, les offres de grades et de diplômes formalisés qui préparent un personnel hautement qualifié et un éventail élargi de formations axées sur les compétences et de programmes de développement sur mesure est un précieux atout pour attirer, retenir et faire croître cette industrie. Ainsi, une stratégie comporterait un double objectif :

1. D'abord, comprendre complètement les exigences de la main-d'œuvre de l'industrie existante et ciblée de cols verts qui seraient identifiées comme cible d'attraction prioritaire dans la région.
2. Le second objectif serait de se concentrer sur la description de l'inventaire des programmes et services éducatifs qui appuient les besoins d'apprentissage et d'innovation du secteur.

Responsable/Co-responsables

Collège Saint-Laurent

Partenaires potentiels

- KEDCO,
- Brockville Economic Development
- 1000 Islands Region Workforce Development Board

Échéanciers

Mars 2012

Compte rendu : Continu

En résultat de l'engagement des collèges pour l'énergie renouvelable, avec les conseils du comité consultatif public qui aide à orienter la programmation du collège, un nouveau programme en géothermie sera offert en septembre 2012. Le Collège Saint-Laurent (SLC) est un centre de l'excellence en énergie renouvelable qui poursuit sa recherche dans le domaine. Le SLC est en consultation avec le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie pour le financement du projet pilote visant le développement d'un centre d'accès technologique de l'énergie renouvelable à Kingston. La décision prise sera rendue publique en mars 2012. Le SLC a aussi présenté une proposition visant une subvention de chaire de recherche en énergie renouvelable. La décision sera connue sous peu.



Hon. John Gerretsen, His Worship Mayor Harvey Rosen, Kingston builder Peter Splinter, and Joe Jordan of Upper Canada Solar Generation at a ceremony to switch on a 10 kW solar PV array - Kingston's first commercial solar PV rooftop!
Source: <http://switchkingston.ca/pictures.php?directory=gallery¤tPic=15>

1
2
3
4
5
6
7
8

Action #11: Perfectionnement professionnel de la main-d'œuvre des commissions de planification et pourvoyeurs de services d'emploi

Défi :
 Occasions inadéquates pour les dirigeants de rencontrer et d'échanger sur leurs meilleures pratiques en matière de développement de la main-d'œuvre.

Objectif(s) :
 Coordonner une occasion de perfectionnement professionnel et de réseautage d'une journée pour les commissions de planification de la main-d'œuvre et les pourvoyeurs de service d'emploi desservant la région de l'Est ontarien. L'objectif de l'événement est de promouvoir les meilleures pratiques dans la région et de favoriser des initiatives régionales de développement de la main-d'œuvre dans l'Est ontarien.

Responsable/Co-responsables	Responsable/Co-responsables	Échéanciers
1000 Islands Region Workforce Development Board	<ul style="list-style-type: none"> - Ministère de la Formation et des Collèges et Universités - Partenaires de la prestation d'Emploi Ontario, ex. KEYS, EEC, SLC, CSE Consulting, CERC North, ACFO & autres dans l'Est ontarien - Service Canada - Trillium - Bell Canada 	Mai 2011

Compte rendu : Partenariat reporté

En raison de sa charge de travail, le 1000 Islands Region Workforce Development Board a décidé de reporter ce projet au printemps 2012.



Action #12: iMiN – Brockville Online Network

Défi :

Le manque de réseau de la fabrication pour brancher le secteur manufacturier de l'Ontario d'une région à une autre, d'une frontière financière à l'autre.

Objectif(s) :

iMiN (Interactive Manufacturing Innovation Network) lance un réseau en ligne pour faciliter et sensibiliser davantage l'excellence et l'innovation au sein de tous les secteurs manufacturier de l'Ontario, d'un bout à l'autre du Canada et dans le monde entier. Le site se veut un guichet unique pour les manufacturiers permettant un contact plus facile et une communication à 2 sens qui soit plus efficace en terme de temps que la tenue de réunions.

Responsable/Co-responsable	Partenaires potentiels	Échéanciers
Excellence In Manufacturing (EMC)	<ul style="list-style-type: none"> - Manufacturiers - Ville de Brockville - 1000 Islands Region WDB, - Comtés unis de Leeds-Grenville - Chambre de commerce - Agence de développement économique fédérale du Sud de l'Ontario - Pourvoyeurs de service d'emploi 	<p>31 mars 2011 – lancement Avril 2011 – mars 2012 – mise en œuvre</p>

Compte rendu : Complété

Ce site a été lancé au printemps 2011. Il invite la participation et le réseautage des manufacturiers et des intervenants de la région, pour maximiser les avantages pour les manufacturiers.

Les outils comprennent un babillard d'emploi en ligne, un répertoire des entreprises manufacturières avec particularité de recherche spécialisée, un centre de ressources en ligne et une fonction recherche de sites Web d'entreprises manufacturières dans la communauté.

Les manufacturiers locaux sont en contact et peuvent réseauter, repérer et échanger leurs ressources et autres renseignements à valeur rajoutée. L'expansion planifiée de cette initiative est en cours dans toute la province.



5

DÉFIS CLÉS ET PLAN D'ACTION 2012-2013

Ce présent plan d'action décrit les partenariats proposés qu'ont développés les intervenants communautaires dans le but d'aborder quelques-uns des défis auxquels la main-d'œuvre est confrontée qui sont ressortis de l'information sur le marché du travail présentée à la Section 3.0. Ce plan d'action ne se veut pas une liste exhaustive des partenariats de la région des Mille-Îles, mais plutôt une liste des partenariats qui ont été développés à la suite des consultations communautaires entreprises par le 1000 Islands Region Workforce Development Board.

Défis ressortis :

- a. Dénombrer les possibilités d'emploi dans l'économie verte
- b. Attirer et maintenir les employeurs dans le secteur du tourisme
- c. Trouver des gens intéressés à poursuivre une carrière dans les domaines de l'agriculture
- d. Attirer et retenir les manufacturiers dans la région
- e. Attirer et retenir le personnel infirmier autorisé en raison des offres d'emploi à temps partiel
- f. Recruter des chauffeurs de camion
- g. Assurer une offre de main-d'œuvre suffisante pour répondre aux demandes de travailleurs des employeurs
- h. Augmenter l'offre de main-d'œuvre et la population dans la région, surtout les personnes âgées de 18 à 54 ans
- i. Attirer et retenir les jeunes dans Leeds-Grenville
- j. Assurer que les intervenants communautaires et le public en général connaissent bien les tendances et les possibilités du marché du travail pour prendre des décisions avisées

Liste sommaire des partenariats proposés en 2012-2013

- | | |
|-------------|---|
| Action 1 : | Possibilités d'emploi dans l'économie verte |
| Action 2 : | Une réserve de mentors constituée de travailleurs mûrs |
| Action 3 : | Symposium synergétique |
| Action 4 : | Comité directeur de l'IMT |
| Action 5 : | Forum sur la littératie à l'intention des employeurs |
| Action 6 : | Programmes de vulgarisation dans les écoles secondaires |
| Action 7 : | Centre de développement des carrières |
| Action 8 : | Symposium sur la prospérité économique |
| Action 9 : | Groupes de travail sectoriels |
| Action 10 : | Conférence sur les cibles futures |
| Action 11 : | Promotion des travailleurs expérimentés sous-représentés |
| Action 12 : | Perfectionnement professionnel pour les employeurs |
| Action 13 : | Comprendre les besoins des clients des pourvoyeurs de services d'emploi |

1
2
3
4
5
6
7
8

Action #1: Possibilités d'emploi dans l'économie vertet		
Défi : Dénombrer les possibilités d'emploi dans l'économie verte		
Défi : Assurer un suivi au Guide des carrières vertes produit par le 1000 Islands Region Workforce Development Board pour tenter de quantifier le nombre et les types d'emploi possibles dans l'économie verte.		
Résultats prévus	Partenaires potentiels	Échéancier
1000 Islands Region Workforce Development Board	<ul style="list-style-type: none"> - Éducateurs et formateurs - Employeurs - SWITCH - Pourvoyeurs de services d'emploi - Organismes de développement économique 	Automne 2012
Résultats prévus		
Une étude auprès des employeurs complétée et présentant une projection du nombre et des descriptions des emplois possibles dans ce domaine.		

Action #2: Une réserve de mentors constituée de travailleurs mûrs		
Défi : Assurer une offre de main-d'œuvre qualifiée adéquate pour répondre aux projections d'emploi des employeurs (tel qu'indiqué dans le plus récent sondage)		
Défi : Créer une réserve de mentors de travailleurs expérimentés mûrs qui peuvent encadrer et guider dans certains domaines spécifiques. Pour encourager les travailleurs plus âgés à demeurer sur le marché du travail.		
Résultats prévus	Partenaires potentiels	Échéancier
1000 Islands Region Workforce Development Board	<ul style="list-style-type: none"> - Pourvoyeurs de services d'emploi - Éducateurs et formateurs 	Automne 2012
Résultats prévus		
Une productivité et l'embauche accrue de la population de travailleurs mûrs au chômage dans les professions en demande. Un programme de mentorat offert par des travailleurs mûrs établi et fonctionnel offrant de l'encadrement et guidant les employés potentiels intéressés à travailler dans les professions ciblées. Une plus grande participation au programme TLOW (Targeted Initiative for Older Workers) et aux autres initiatives d'emploi.		



Action #3: Symposium synergétique		
Défi : Assurer que les intervenants communautaires et le public en général connaissent bien les tendances et les possibilités du marché du travail pour prendre des décisions avisées.		
Objectif(s) : Organiser un « Symposium synergétique » annuel pour le gouvernement, les employeurs, les éducateurs et les formateurs et les pourvoyeurs de services d'emploi pour mieux communiquer les programmes, les politiques et les possibilités d'études ou de formation associés au développement de la main-d'œuvre.		
Résultats prévus	Partenaires potentiels	Échéancier
1000 Islands Region Workforce Development Board RDÉE Ontario	<ul style="list-style-type: none"> - Pourvoyeurs de services d'emploi - Gouvernement - Éducateurs et formateurs - Employeurs 	Hiver 2012
Résultats prévus		
Sensibilisation accrue et meilleure participation dans les programmes et aux possibilités éducatives ou les formations.		

Action #4: Comité directeur de l'IMT		
Défi : Assurer que les intervenants communautaires et le public en général connaissent bien les tendances et les possibilités du marché du travail pour prendre des décisions avisées.		
Objectif(s) : Créer un comité directeur de l'information sur le marché du travail pour déterminer les stratégies pour obtenir et disséminer l'information sur le marché du travail local.		
Suggested Lead/Co-Leads	Potential Partners	Timelines
1000 Islands Region Workforce Development Board	<ul style="list-style-type: none"> - Pourvoyeurs de services d'emploi - Gouvernement - Éducateurs et formateurs - Employeurs 	Été 2012
Résultats prévus		
Établissement d'un comité. Stratégie d'IMT développée et partagée avec les intervenants communautaires.		

1
2
3
4
5
6
7
8

Action #5: Forum de littératie à l'intention des employeurs t		
Défi : Assurer que les intervenants communautaires et le public en général connaissent bien les tendances et les possibilités du marché du travail pour prendre des décisions avisées.		
Objectif(s) : Organiser un forum pour les employeurs ou les organismes d'employeurs (les chambres de commerce, BIA, etc.) pour présenter les services des pourvoyeurs de services de littératie et pour appuyer la notion d'identification des compétences essentielles et la formation des employés actuels pour identifier les candidats à promouvoir à l'interne.		
Résultats prévus	Partenaires potentiels	Échéancier
Literacy Link Eastern Ontario	<ul style="list-style-type: none"> - Employeurs - Employeurs et Organisations d'employeurs - Pourvoyeurs de littératie 	Automne 2012
Résultats prévus		
Tenue d'un forum. Sensibilisation accrue sur les services qu'offrent les pourvoyeurs de services d'alphabétisation ou de littératie. Un plus grand nombre d'employeurs qui utilisent les services de littératie.		

Action #6: Programmes de vulgarisation dans les écoles secondaires		
Défi : <ul style="list-style-type: none"> • Attirer et retenir les jeunes • Assurer que les intervenants communautaires et le public en général connaissent bien les tendances et les possibilités du marché du travail pour prendre des décisions avisées 		
Objectif(s) : Développer des programmes de vulgarisation dans les écoles secondaires pour encadrer les jeunes et offrir une séance de perfectionnement professionnel à l'intention des conseillers en orientation (s'assurant qu'ils disposent des plus récentes informations concernant les marchés du travail et les emplois en demande). Ceci pourrait comporter : <ul style="list-style-type: none"> • Invitation d'un échantillon représentatif d'employeurs de la région (ex. des employeurs des métiers, les collèges, des emplois qui sont créatifs et non traditionnels, fait de la maison, des emplois novateurs) pour s'adresser aux élèves sur les possibilités. • Une formation pour renseigner sur les nouvelles attentes en matière de culture du milieu du travail et d'environnement professionnel • Une journée portes-ouvertes dans les entreprises à l'intention des élèves. Ceci pourrait se dérouler dans un format amusant et créatif semblable à un passeport d'affaires ou un « poker run ». 		
Résultats prévus	Partenaires potentiels	Échéancier
Collège Saint-Laurent KEYS	<ul style="list-style-type: none"> - Écoles secondaires - Employeurs 	Automne 2012
Résultats prévus		
Des programmes de vulgarisation développés et mis en œuvre. Une sensibilisation accrue chez les élèves et les conseillers en orientation sur les tendances et les possibilités du marché du travail		



Action #7: Centre de développement des carrières		
Défi : Assurer une offre de main-d'œuvre qualifiée suffisante pour répondre aux demandes de travailleurs des employeurs		
Objectif(s) : Créer un centre de développement des carrières au collège et offrir du testing basé sur les profils de carrière et du counseling « directionnel ». Ce centre serait ouvert au public.		
Résultats prévus	Partenaires potentiels	Échéancier
Collège Saint-Laurent	<ul style="list-style-type: none"> - Employeurs - Organisations d'employeurs - Éducateurs et formateurs 	Automne 2012
Résultats prévus		
De meilleures décisions professionnelles faites par les clients. Une offre de main-d'œuvre accrue pour répondre aux demandes de travailleurs des employeurs.		

Action #8: Symposium sur la prospérité économique		
Défi : Assurer que les intervenants communautaires et le public en général connaissent bien les tendances et les possibilités du marché du travail pour prendre des décisions avisées		
Objectif(s) : Créer un centre de développement des carrières au collège et offrir du testing basé sur les profils de carrière et du counseling « directionnel ». Ce centre serait ouvert au public.		
Résultats prévus	Partenaires potentiels	Échéancier
Chambres de commerce – Kingston, Brockville et Mille-Îles	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation de développement économique - Éducateurs et formateurs - Pourvoyeurs de services d'emploi - Gouvernement 	Hiver 2012
Résultats prévus		
Un meilleur alignement des initiatives de développement économique et des stratégies éducatives et de main-d'œuvre .		

1
2
3
4
5
6
7
8

Action #9: Groupes de travail sectoriels**Défi :**

- Attirer et retenir les employés dans le secteur du tourisme
- Assurer une offre de main-d'œuvre qualifiée pour répondre aux demandes de travailleurs des employeurs

Objectif(s) :

Développer 2 groupes de travail sectoriels ex. : hospitalité et métiers spécialisés, pour agir comme organes consultatifs sur les besoins et les enjeux de la main-d'œuvre propres à chaque secteur. Chaque groupe de travail mettra sur pied une activité pour aborder les défis de main-d'œuvre et les défis économiques.

Résultats prévus	Partenaires potentiels	Échéancier
1000 Islands Region Workforce Development Board	- Employeurs/Organisations d'employeurs - Éducateurs et formateurs - Pourvoyeurs de services d'emploi	Automne 2012

Résultats prévus

Enjeux de la main-d'œuvre et économiques réglés par les secteurs choisis.

Action #10: Conférence sur les cibles futures**Défi :**

- Attirer et retenir les employés dans le secteur du tourisme

Objectif(s) :

Organiser une conférence sur les cibles futures qui consisterait en une conférence d'une journée conçue pour renseigner les jeunes sur les lacunes de compétences qui se produiront dans le secteur du tourisme. La conférence fera la promotion du travail dans le secteur l'hébergement et du tourisme comme étant un choix de carrière viable et excitant pour les jeunes. Des conférenciers de l'Ontario Education and Tourism Council (OTEC) seront présentés et un concours de cuisine entre équipes des écoles secondaires organisé.

Résultats prévus	Partenaires potentiels	Échéancier
KEYS 1000 Islands Region Workforce Development Board OTEC (Ontario Education & Tourism Council)	- Éducateurs et formateurs - Pourvoyeurs de services d'emploi - Employeurs/organisations d'employeurs	Automne 2012

Résultats prévus

Une conférence tenue. Un meilleur intérêt chez les élèves pour les choix de carrières dans le secteur du tourisme et de l'hospitalité.

1
2
3
4
5
6
7
8

Action #11: Promotion des travailleurs expérimentés sous-représentés		
Défi : Assurer une offre de main-d'œuvre qualifiée pour répondre aux demandes de travailleurs des employeurs		
Objectif(s) : Développer une vidéo à l'intention des employeurs pour promouvoir l'expérience des travailleurs sous-représentés. Ceci sera utilisé par les pourvoyeurs de services d'emploi pour promouvoir ce groupe comme option viable visant l'emploi.		
Résultats prévus	Partenaires potentiels	Échéancier
1000 Islands Region Workforce Development Board	- Travailleurs sous-représentés - Pourvoyeurs de services d'emploi - Employeurs/Organisations d'employeurs	Hiver 2012
Résultats prévus		
Emploi accru pour les travailleurs sous-représentés.		

Action #12: Développement professionnel pour les employeurs		
Défi : Assurer une offre de main-d'œuvre qualifiée pour répondre aux demandes de travailleurs des employeurs		
Objectif(s) : Organiser un symposium de développement professionnel à l'intention des employeurs. Les thèmes pourraient comprendre : les normes d'emploi et la formation sur la sécurité dans le milieu de travail; les médias sociaux; le service à la clientèle à l'intention des commerçants au détail et le secteur du tourisme.		
Résultats prévus	Partenaires potentiels	Échéancier
1000 Islands Region Workforce Development Board	- Employeurs/Organisations d'employeurs - Pourvoyeurs de services d'emploi	Hiver 2012
Résultats prévus		
Sensibilisation accrue chez les employeurs pour les aider à adopter des pratiques appropriées concernant leur main-d'œuvre afin de retenir et d'augmenter leur base de travailleurs.		

Action #13: Comprendre les besoins des clients des pourvoyeurs de services d'emploi		
Défi : Assurer que les intervenants communautaires et le public en général connaissent bien les tendances et les possibilités du marché du travail pour prendre des décisions avisées		
Objectif(s) : Développer un atelier avec les pourvoyeurs de services d'emploi pour discuter de leurs besoins et des besoins de leurs clients à prendre des décisions avisées sur la carrière choisie et la formation.		
Résultats prévus	Partenaires potentiels	Échéancier
1000 Islands Region Workforce Development Board	- Pourvoyeurs de services d'emploi	Printemps 2012
Résultats prévus		
Besoins priorités déterminés en fonction de mesures futures.		

1
2
3
4
5
6
7
8

6

CONSULTATIONS COMMUNAUTAIRES

CONSULTATION EN VUE DU DÉVELOPPEMENT DU PLAN D'ACTION DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE, GANANOQUE

Mardi, le 13 décembre 2011

PARTICIPANTS

Nom

Allen, Elizabeth
Ashton, Dave
Au Peter
Bartolini, Stephen
Bigelow, Joyce
deMontigny, Lynn
Dion, Nathalie
Dunne, Jackie
Dwyer, Jo
Good, Laura
Griggs, Shannon
Hirstwood, Shelley
Hudson, Genevieve
Jiggins, Michael
Johnston, Jim
Jones, Leighann
Kennedy, Iris
Kostashuk, Carol
Lawless, Kim
Lewis, Elaine
Lockhart, Erik
MacCallum, Bob
MacDonald, Anne
McColman, Terri
McKim, Blake
McNamara, Trish
Mignault, Charlie
Minasyan, Hasmik
Noordegraaf, Ruth

Organisation ou entreprise

KEDCO
St. Lawrence College
Rideau Roundtable
Kingston Learning Centre
Northern Connections Adult Learning Centre
RDEE
ACFOMI
CSE Consulting, Prescott
Ontario Works, United Counties Leeds & Grenville
Employment Education Centre
1000 Islands Region Workforce Development Board
Town of Gananoque
KEYS Employment Services Kingston
Office of Steve CLark M.P.P.
Algonquin Lakeshore Catholic District School Board
CORCAN
KEYS Employment Services Kingston
Ministry of Training, Colleges and Universities, Kingston
T.R. Leger
Community Employment Resource Centre North
Queen's University, Executive Decision Centre
St. Lawrence College-Job Connect
Chamber of Commerce-Brockville
Manpower
Employment Education Centre
KEYS Employment Services - Gananoque
St. Lawrence College
Leeds & Grenville Immigration Partnership
New Energy Project

1
2
3
4
5
6
7
8

Noyes, Doug	Literacy Link Eastern Ontario
O'Hearn, Frank	Ministry of Training, Colleges and Universities, Kingston
Paul, Dave	City Of Brockville
Phin, Russ	St. Lawrence College
Rudden, Martha	Kingston Literacy and Skills
Sewell, Mike	Limestone School Board
Smith, John	1000 Islands Region Workforce Development Board
Staples, Pam	Town of Gananoque
St. Pierre, Jackie	Ontario East Economic Development
Stewart, Bill	Kingston Chamber of Commerce
Stilnovich, Jason	1000 Islands Region Workforce Development Board
Teglas, Michael	Academy of Learning
Thomson, Catherine	Ontario Works-City of Kingston
Watters, Gillian	KEYS Employment Services Kingston
Wright, Sandra	1000 Islands Region Workforce Development Board

SONDAGE DE DEMANDE AUPRÈS DES EMPLOYEURS - OCTOBRE 2011 – DÉCEMBRE 2011

Octobre 2011 – décembre 2011

Plus de 1100 employeurs ont été interrogés dans le comté de Frontenac entre octobre et décembre 2011. Ils devaient fournir des prévisions d'emploi dans quelques professions spécialisées choisies. À cause du grand nombre de répondants, les noms ne sont pas affichés dans cette section. Un résumé des résultats de l'étude sont inclus dans les tableaux de données de la section 9.

FORUM DU SECTEUR DE LA FABRICATION 2011, GANANOQUE

Jeudi, 2 juin 2011

PARTICIPANTS

Nom

Anderson, Lisa
Chambers, Lorraine
Couch, Dave
Deyo, Shelley
Graham, Anne
Heney, Jim
Henniger, Gay
Hirstwood, Shelley
Jordan, Isabella
Laldin, Sam
Mangan, Maureen

Organisation ou entreprise

Cruikshank Construction
Canadian Supply Chain Sector Council
Invista
Invista
Pillar5 Pharma
Knorr Brake
Excellence in Manufacturing Consortium
Town of Gananoque
Beaver's Dental
1000 Islands Region Workforce Development Board
1000 Islands Region Workforce Development Board

McAllister, Brenda
McCarthy, Pam
McDonald-Hurley, Karen
Molloy, Christine
Moon, Natasha
Noftall, R J
Plumpton, Stephanie
Shiells, Jan
Smith, John
VanAllen, Rosemary
Wright, Sandra

Cruickshank Construction
Tim Hortons's Distribution Centre
KEYS Employment Services, Gananoque
Abbott Labs
Tim Hortons's Distribution Centre
Abbott Labs
Town of Gananoque
Rose Integration
1000 Islands Region Workforce Development Board
Beaver's Dental
1000 Islands Region Workforce Development Board



7 SOURCES D'INFORMATION

Les documents et le matériel suivants ont servi de ressources pour le processus des TOP :

Sources de données :

- Business Forecast 2011 », Queen's School of Business
- College Voice», Collèges Ontario
- Economic Insights Into 27 Canadian Metropolitan Economies », Metropolitan Outlook 2, Hiver 2011, Le Conference Board du Canada
- Statistique Canada :
Données des Recensements de 2001, 2006, 2011
Structure des industries canadiennes
Information tirée de L'Enquête sur la population active
Profils communautaires
Données sur les déclarants

Sources locales d'information sur le marché du travail : études communautaires, rapports, consultations, réunions :

- Plans stratégiques économiques des municipalités
- Études de rétention et d'expansion des entreprises – Ville de Brockville
- Excellence in Manufacturing Consortium
- Manufacturing Forum and Interactive Manufacturing Innovation Network (iMiN)
- Plans stratégiques des conseils scolaires
- Réunions du conseil communautaire du Collège Saint-Laurent
- Bulletins de nouvelles des chambres de commerce
- Business News, Leeds-Grenville
- Business Today
- EMC News, St. Lawrence Region
- Journaux, médias électroniques, etc.

1
2
3
4
5
6
7
8

Vieillesse démographique

Accroissement de la proportion des personnes âgées au sein d'une population

Âge moyen

L'âge moyen d'une population est la moyenne des âges de ses membres.

Structure des industries canadiennes

Ce produit fournit des comptes d'emplacements actifs selon des variables telles que les régions géographiques, l'industrie, la classification et les tranches d'effectif. Ce produit est extrait du Registre des entreprises, qui est un répertoire d'information reflétant la population des entreprises canadiennes.

NOTA : Les données des industries canadiennes ne tiennent pas compte des entreprises qui n'ont pas d'employé et dont les revenus sont inférieurs à 30 000 \$ par année. Par conséquent, le travail autonome est sous-représenté dans tous les secteurs géographiques.

Division de recensement (DR)

Il s'agit d'un groupe de municipalités voisines les unes des autres réunies aux fins de la planification régionale et de la gestion de services communs (comme les services de police et d'ambulance). Ces groupements sont établis en vertu de lois en vigueur dans certaines provinces du Canada. À titre d'exemple, une division de recensement peut correspondre à un comté, une municipalité régionale de comté ou un district régional. Dans les autres provinces et dans les territoires, où la loi ne prévoit aucune région de ce genre, Statistique Canada définit des régions équivalentes aux fins de la déclaration statistique en collaboration avec ces provinces et territoires. Le comté de Frontenac et les comtés unis de Leeds-Grenville sont des divisions de recensement.

Une région métropolitaine de recensement (RMR)

Une région métropolitaine de recensement (RMR) est formée d'une ou de plusieurs municipalités adjacentes situées autour d'une grande région urbaine (appelée noyau urbain). Une RMR doit avoir une population d'au moins 100 000 habitants et le noyau urbain doit compter au moins 50 000 habitants. Pour être incluses dans une RMR, les autres municipalités adjacentes doivent avoir un degré d'intégration élevé avec la région urbaine centrale, lequel est déterminé par le pourcentage de navetteurs établi d'après les données du recensement sur le lieu de travail.

Cependant, une RMR restera une RMR même si la population totale devient inférieure à 100 000 habitants ou si la population de son noyau urbain devient inférieure à 50 000 habitants. Les régions urbaines comprises dans une RMR qui ne sont pas contiguës à un noyau urbain sont appelées banlieues urbaines, tandis que les régions rurales sont appelées banlieues rurales.

Au Recensement de 2006, la RMR d'Ottawa-Gatineau (Ontario-Québec) s'étendait au-delà d'une frontière provinciale. Lorsque le niveau géographique sélectionné est l'ensemble du Canada, les totaux obtenus englobent le territoire de la RMR qui s'étend des deux côtés de la frontière provinciale. Si le niveau géographique choisi est une province, les totaux n'englobent que la partie de la RMR située dans cette province.

Composantes de l'accroissement démographique

Chacune des classes d'événements générateurs de variations de population. Les naissances, décès et migrations sont des composantes qui altèrent l'effectif de la population totale.

Région économique (RÉ)

Terme qui constitue un groupe de divisions de recensement entières (sauf dans le cas de l'Ontario). Ces régions sont créées comme une unité géographique normalisée et servent à l'analyse de l'activité économique régionale.

Au Québec, les régions économiques sont désignées en vertu d'une loi (elles ont pour nom « régions administratives »). Dans toutes les autres provinces ou territoires, elles sont établies conformément à une entente entre Statistique Canada et la province ou le territoire en question. L'Île-du-Prince-Édouard et les trois territoires forment chacun une région économique. En Ontario, les limites de l'une des régions économiques ne correspondent pas à celles de la division de recensement (la division de recensement de Halton est fractionnée entre la RÉ de Hamilton – Niagara Péninsule et la RÉ de Toronto). L'Île-du-Prince-Édouard et les deux territoires consistent chacun en une région économique.

Émigrants

Citoyen canadien ou immigrant ayant quitté le Canada pour s'établir en permanence dans un autre pays.
Taux d'emploi - Le taux d'emploi désigne le nombre de personnes employées dans la semaine (du dimanche au samedi qui précède le jour du recensement (le 16 mai 2006), exprimé en pourcentage de la population totale âgée de 15 ans et plus.

Immigrant

Dans le cadre de cette publication, le terme immigrant fait référence à celui d'immigrant reçu. Un immigrant reçu est une personne qui n'a pas le statut de citoyen canadien de naissance et à laquelle les autorités de l'immigration ont accordé le droit de vivre au Canada en permanence

Migration infraprovinciale

La migration infraprovinciale représente l'ensemble des déplacements d'une région vers une autre à l'intérieur de la même province ou territoire, accompagnés d'un changement permanent de résidence. Un individu qui effectue un tel déplacement sera un sortant pour sa région d'origine et un entrant pour sa région de destination.

Migration internationale

La migration internationale représente l'ensemble des déplacements entre le Canada et l'étranger, accompagnés d'un changement de lieu habituel de résidence.

Migration interprovinciale

La migration interprovinciale représente l'ensemble des déplacements d'une province ou d'un territoire vers un autre, accompagnés d'un changement permanent de résidence. Un individu qui effectue un tel déplacement sera un sortant pour sa province ou son territoire d'origine et un entrant pour sa province ou son territoire de destination.

Industrie (selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord [SCIAN] de 2002)
Nature générale de l'activité de l'établissement où travaille la personne. Les données du Recensement de 2006 sur l'industrie (selon le SCIAN de 2002) sont comparables à celles des autres partenaires de l'ALENA (États-Unis et Mexique).

Population active

Personnes qui étaient soit occupées, soit en chômage pendant la semaine (du dimanche au samedi) ayant précédé le jour du recensement (le 16 mai 2006). Parfois désignée de population active totale.

1
2
3
4
5
6
7

8

Activité - Activité sur le marché du travail des personnes âgées de 15 ans et plus.

Âge médian

L'âge médian est l'âge « x » tel qu'il divise une population en deux groupes d'effectifs égaux, l'un composé uniquement des individus d'âge supérieur à « x », l'autre des individus d'âge inférieur à « x ».

Accroissement naturel

Variation de l'effectif d'une population entre deux dates résultant de la différence entre le nombre des naissances et celui des décès

Migration interne nette

Somme des soldes de la migration infraprovinciale et de la migration interprovinciale nette.

Solde de la migration internationale ou migration internationale nette

Le solde de la migration internationale est obtenu selon la formule suivante : Immigrants + émigrants de retour + solde des résidents non permanents – (émigrants + solde de l'émigration temporaire)

Solde de la migration interprovinciale ou migration interprovinciale nette

Le solde de la migration interprovinciale représente la différence entre les entrants et les sortants pour une province ou un territoire donné.

Migration infraprovinciale

La migration infraprovinciale représente l'ensemble des déplacements d'une région vers une autre à l'intérieur de la même province ou territoire, accompagnés d'un changement permanent de résidence. Un individu qui effectue un tel déplacement sera un sortant pour sa région d'origine et un entrant pour sa région de destination.

Solde de la migration infraprovinciale ou migration infraprovinciale nette

Le solde de la migration infraprovinciale représente la différence entre les entrants et les sortants pour une région infraprovinciale donnée. Cette région peut se définir comme étant une division de recensement, une région économique ou une région métropolitaine de recensement.

Solde des résidents non permanents

Le solde des résidents non permanents représente la variation des effectifs de résidents non permanents entre deux dates.

Solde de l'émigration temporaire

Le solde de l'émigration temporaire représente la variation des effectifs d'émigrants temporaires entre deux dates. L'émigration temporaire comprend les citoyens canadiens et les immigrants vivant temporairement à l'étranger qui n'ont pas conservé un lieu de résidence habituel au Canada.

Résident non permanent

Un résident non permanent appartient à l'un des cinq groupes suivants :

- les personnes résidant au Canada qui demandent le statut de réfugié ;
- les personnes résidant au Canada qui détiennent un permis d'étudiant ;
- les personnes résidant au Canada qui détiennent un permis de travail ;
- les personnes résidant au Canada qui détiennent un permis ministériel ;
- toutes les personnes à charge des demandeurs du statut de réfugié, des détenteurs de permis d'étudiant, d'un permis de travail ou d'un permis ministériel qui sont nées à l'extérieur du Canada et résident au Canada.

1
2
3
4
5
6
7

8

Profession (selon la Classification nationale des professions pour statistiques de 2006 [CNP-S 2006])
Nature du métier des personnes âgées de 15 ans et plus. La profession est déterminée à partir du type d'emploi occupé et de la description des tâches faites par la personne recensée. Les données de 2006 sur la profession sont classées selon la Classification nationale des professions pour statistiques de 2006 (CNP-S 2006). Pour faire des comparaisons avec les données des recensements de 1991 et 1996, il faut utiliser la variable Profession (historique).

Taux d'activité - Pourcentage de la population active pendant la semaine (du dimanche au samedi) ayant précédé le jour du recensement (le 16 mai 2006) par rapport aux personnes âgées de 15 ans et plus.
Lieu de résidence – englobe les résidents dans une région donnée. Les résidents habitent dans cette région, peu importe qu'ils travaillent à l'extérieur de la région. À moins qu'un tableau indique le contraire, les données qu'il contient se rapportent au lieu de résidence.

Lieu de travail – comprend les individus qui travaillent à l'intérieur d'une limite géographique. Les titres de ces tableaux portent toujours la mention LdT dans leur titre.

Population

La population estimée répond à la même définition que celle du recensement. Il s'agit donc du nombre de Canadiens qui ont leur lieu habituel de résidence, sans égard au lieu où ils se trouvaient le jour du recensement. Également comptés les Canadiens séjournant dans un logement de la région en cause le jour du Recensement et n'ayant pas de lieu habituel de résidence ailleurs au Canada, de même que ceux qui sont considérés comme des résidents non permanents.

Estimation de la population

Postcensitaire : Estimation de l'effectif de la population obtenue en utilisant les résultats du dernier recensement disponible rajustés pour le sous-dénombrement net et l'estimation de l'accroissement démographique survenu depuis la date de ce dernier recensement. Cette estimation peut être provisoire, mise à jour ou définitive.

Intercensitaire : Estimation de l'effectif de la population obtenue en utilisant les estimations postcensitaires et les résultats rajustés pour le sous-dénombrement net des deux recensements encadrant l'année considérée.

Accroissement démographique ou accroissement total

Variation de l'effectif d'une population entre deux dates. On peut également l'obtenir en faisant la somme de l'accroissement naturel, du solde de la migration totale et, s'il y a lieu, de l'écart résiduel. Il peut être positif ou négatif.

1
2
3
4
5
6
7
8

Définitions des segments démographiques

Catégorie démographique	Description
<ul style="list-style-type: none"> ■ Poulation totale ■ Population totale de 15 and et plus 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Toutes les personnes dans le région géographique ■ Toutes les personnes en âge de travailler
<ul style="list-style-type: none"> ■ Personnes nes faisant pas partie de la polulation active ■ Personnnes faisant partie de la population active 	<ul style="list-style-type: none"> ■ qui n'ont ni travaillé ni cherché du travail ■ qui travaillent ou ont cherché du travail
<ul style="list-style-type: none"> ■ En emploi ■ Sans emploi 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dans la population active et travaille ■ Dans la population active mais que ne travaille pas
<ul style="list-style-type: none"> ■ Taux d'emploi ■ Taux de chômage 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ratio des peronnes en emploi - total de la population de 15 ans et plus ■ Ratio de la population active - total de la population de 15 ans et plus ■ Ratio de sans emploi - population active

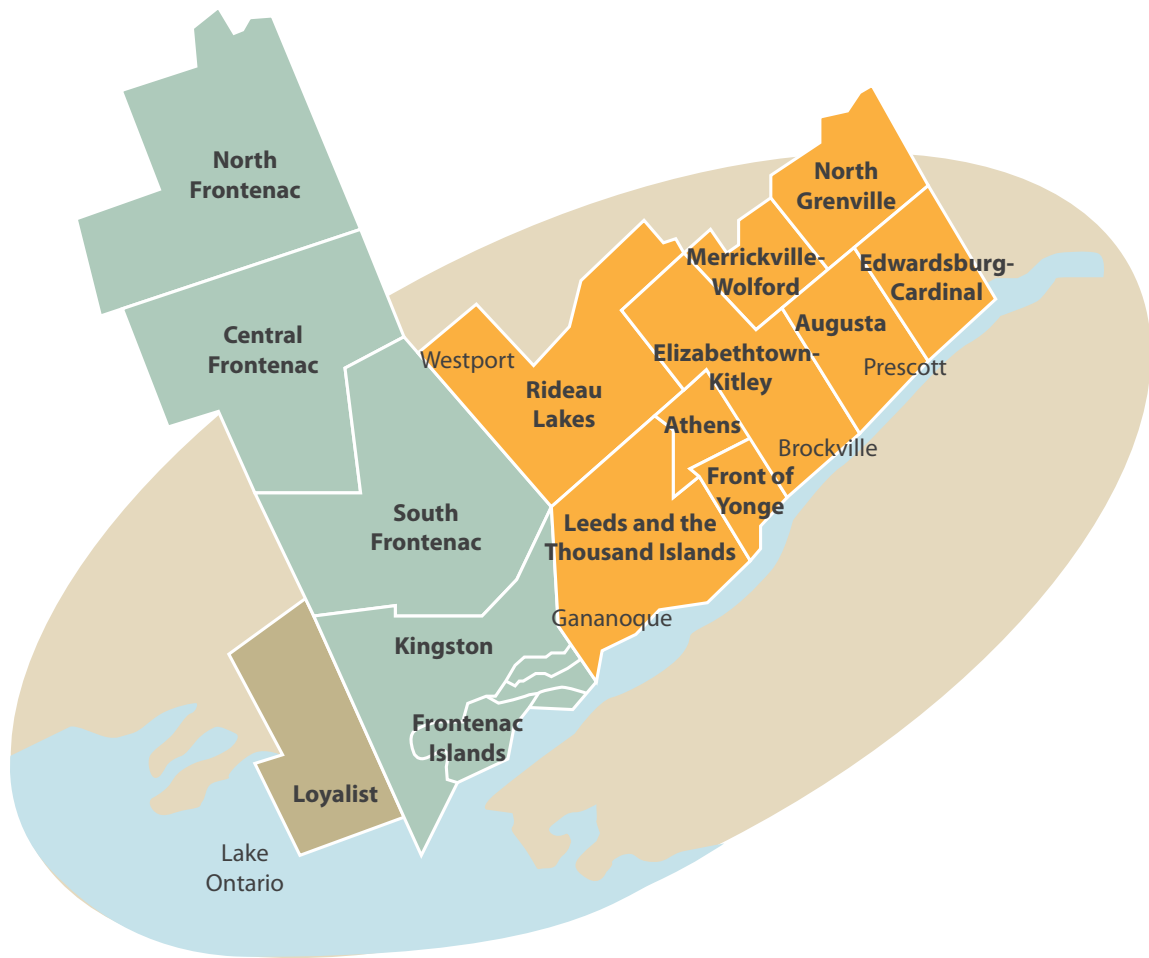
Émigrant de retour

Citoyen canadien ou **immigrant** ayant préalablement émigré du Canada et qui revient s'établir au pays.

Solde de la migration totale

Somme des soldes de la **migration internationale** et de la migration interne.

Taux de chômage – se réfère aux sans emploi, exprimé en pourcentage de la population active au cours de la semaine.



1000 Islands Region

WORKFORCE DEVELOPMENT BOARD

'Planning Solutions To Build Our Workforce'

650 Charles St., Unit 1
Gananoque, Ontario,
K7G 2W5
Tel: 613-382-7462
Fax: 613-382-1172
board@workforcedev.ca
www.workforcedev.ca