



RAPPORT TOP

Tendances, opportunités et priorités - Janvier 2008



**Réseau des
Commissions locales
de l'Ontario**

Champions des solutions au marché du travail de l'Ontario



159, rue King, bureau 208
Peterborough (Ontario) K9J 2R8
Sans frais : 1-800-340-0111
Tél. : (705) 749-3250
Télec. : (705) 749-3162
Courriel : workforce@wdb.ca
Site Web : www.solutionsatwork.info

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

**EMPLOI
ONTARIO**
Le réseau ontarien de l'emploi
et de la formation

Les points de vue exprimés dans le présent document ne reflètent pas nécessairement ceux d'Emploi Ontario.



TABLE DES MATIÈRES

CONTEXTE	2
NOTRE PROCESSUS DE CONSULTATION	2
PROFIL DE LA COMMUNAUTÉ	3
FAITS DÉMOGRAPHIQUES	3
EMPLOI PAR INDUSTRIE DANS LA RÉGION DE LA CDM	8
CARACTÉRISTIQUES DES MINORITÉS DE LA RÉGION DE LA CDM	9
FAITS SAILLANTS ET CHANGEMENTS SIGNIFICATIFS	10
Northumberland	10
Peterborough	12
Kawartha Lakes	15
Haliburton	16
MESURES PRISES EN 2007	16
Tendance 1 : Besoins et pénuries de main-d'œuvre	16
Tendance 2 : Formation en littératie, compétences essentielles et intelligence émotionnelle	17
Tendance 3 : Accès aux programmes et services d'emploi dans les communautés rurales	17
Tendance 4 : Main-d'œuvre marginalisée	17
Tendance 5 : Exode des jeunes	18
Tendance 6 : Réseau de formation pour les employeurs et les institutions de formation	18
RÉSUMÉ DES TENDANCES DE 2008	18
PRÉFACE AU PLAN D'ACTION	19
Tendance 1 : Lacunes en matière d'employabilité (25,1 %)	20
Tendance 2 : Pénuries de métiers spécialisés (24,3 %)	21
Tendance 3 : Exode des jeunes (12,9 %)	22
Tendance 4 : Inégalités entre le milieu rural et le milieu urbain (9,9 %)	23
Tendance 5 : Vieillesse de la main-d'œuvre/de la population (9,1 %)	24
Tendance 6 : Marginalisation de groupes spécifiques (9,1 %)	24
Tendance 7 : Désindustrialisation (9,0 %)	25
CONCLUSION	26
ANNEXE A : SOURCES D'INFORMATION	27
ANNEXE B : PARTICIPANTS AUX CONSULTATIONS COMMUNAUTAIRES	28



CONTEXTE

La Commission de développement de la main-d'œuvre (CDM) est une société communautaire indépendante sans but lucratif desservant un grand secteur géographique dont la population approche de 300 000 personnes, qui comprend les villes de Peterborough et Kawartha Lakes et les comtés de Northumberland, Peterborough et Haliburton. Formée en 1996, la Commission œuvre auprès des communautés pour identifier les opportunités et les tendances du marché du travail qui ont une incidence sur les travailleurs. Elle établit, par la suite, des partenariats pour développer les initiatives qui aideront à améliorer les conditions du marché de travail. La Commission est subventionnée par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités et reçoit également des dons du secteur privé. Son conseil d'administration constitué de 14 membres comprend des représentants des secteurs du travail, des affaires et de l'éducation, ainsi que des femmes, des minorités visibles et des personnes handicapées, des francophones et des jeunes.

Chaque année, le principal rôle de la CDM est de contribuer à l'amélioration des conditions du marché de travail local en :

- Faisant participer la communauté à un processus dans le but de cerner et d'aborder les principales tendances, opportunités et priorités remarquées sur le marché de travail local;
- Facilitant un processus de planification locale au cours duquel des représentants d'organisations et d'institutions communautaires discutent conjointement des mesures visant à aborder les enjeux du marché du travail qui sont d'un intérêt commun et établissent des stratégies à cet égard;
- Créant des possibilités de former des partenariats pour mettre sur pied des activités et des projets qui traitent les défis de la main-d'œuvre qui sont plus complexes et davantage urgents;
- Organisant et entreprenant des activités et des événements qui accentuent l'importance de l'éducation, la formation et le perfectionnement des compétences auprès des jeunes, des parents, des employeurs, des groupes ayant des besoins spéciaux, des travailleurs occupés et au chômage et du grand public.

Le présent Rapport TOP établit les tendances, les enjeux et les opportunités du marché du travail qui ressortent des données du recensement, des rapports sur le marché du travail, des rapports de recherche, des sondages et des consultations auprès de partenaires communautaires. En poursuivant le travail en matière des TOP accompli l'année précédente, la Commission implique les intervenants du marché du travail dans le processus de planification continu et ouvre la voie à la recherche de solutions durables à long terme. C'est une expérience excitante et dynamique tant pour la Commission que ses partenaires communautaires.

NOTRE PROCESSUS DE CONSULTATION

Chaque année, la Commission de développement de la main-d'œuvre (CDM) organise des rencontres d'intervenants clés de la communauté pour recueillir des renseignements en vue du présent rapport. À la mesure du possible, une proportion représentative de tous les secteurs est invitée à participer pour



assurer qu'un éventail d'enjeux et de points de vue sont incorporés. Pour faciliter ce processus, pendant la semaine du 22 au 26 octobre 2007, environ 100 personnes ont participé à quatre groupes de travail sur l'ensemble de notre région, composée des comtés de Northumberland et de Peterborough, de la ville de Kawartha Lakes et du comté de Haliburton. Lors de chaque rencontre, un diaporama personnalisé en PowerPoint d'une durée de 30 minutes était présenté aux participants¹, leur offrant des renseignements courants sur les facteurs influant sur le marché du travail dans leur région. Par la suite, les participants étaient invités à formuler des commentaires sur les tendances et à proposer des mesures pour aborder de telles tendances. Cette activité a été suivie d'un tour de table portant sur chacune des sept tendances qui avaient émergé au cours de la phase de recherche. Enfin, les participants étaient invités à classer les tendances par ordre de priorité pour fournir une orientation à la CDM concernant l'allocation des ressources privilégiée pour l'année à venir.

PROFIL DE LA COMMUNAUTÉ

Situé à l'est et au nord de la région du Grand Toronto, le territoire desservi par la CDM regroupe tout un mélange de secteurs économiques dont l'agriculture, la foresterie, le tourisme, la fabrication, l'éducation, la vente au détail et bien d'autres qui fournissent une proportion significative de l'emploi. En raison de la prévision d'une forte croissance dans le sud de l'Ontario au cours des années à venir et ajoutée à cela la législation provinciale « Place à la croissance » qui impose des restrictions sur la croissance sur le territoire du Golden Horseshoe, notre région connaîtra probablement bon nombre d'opportunités la menant vers la croissance et la prospérité.

Comme le démontre le recensement de 2001, notre secteur de la vente au détail est solide, les secteurs de la fabrication, de la santé et des sciences sociales, l'hébergement et les services de restauration fournissant une proportion importante de l'emploi. Le fait que la petite entreprise joue un rôle important dans notre région est mis en évidence par le secteur de la construction qui emploie 4,1 % de la main-d'œuvre mais qui représente 15,7 % des établissements d'entreprise de la région.

FAITS DÉMOGRAPHIQUES

Au cours de la période intercensitaire de 2001 à 2006, la population de la région de la CDM a augmenté d'un taux très légèrement inférieur à celui de la province de l'Ontario. Cependant, comme le montre le tableau suivant, la croissance a été passablement inégale entre les quatre secteurs de la région de la CDM.²

¹ Ces diaporamas sont tirés d'un document de recherche préparé sur la région par Lawlor & Associates Consultants Inc. Vous pouvez obtenir des copies du document de recherche et des diaporamas en communiquant avec la CDM.

² Il est important de noter que la population de la ville de Peterborough, qui constituait 56 % de la population totale du comté de Peterborough en 2006, a connu une croissance de seulement 4,8 % au cours des cinq années précédentes, avec des taux de croissance beaucoup plus élevés dans la région périphérique du comté.



Fluctuation de la population de la région de la CDM et de la province de l'Ontario de 2001 à 2006

	Comté de Peterborough	Ville de Kawartha Lakes	Comté de Northumberland	Comté de Haliburton	Région de la CDM	Province de l'Ontario
Pop. 2001	125 856	69 179	77 497	15 085	287 617	11 410 046
Pop. 2006	133 080	74 561	80 963	16 147	304 751	12 160 282
% de variation	5,7 %	7,8 %	4,5 %	7,0 %	6,0 %	6,6 %

Source : Recensement du Canada de 2001 et de 2006

Le vieillissement de la population de la région de la CDM est un autre facteur qui mérite une attention soignée, comme le montre le tableau suivant :

Caractéristiques concernant l'âge de la population de la CDM par territoire de recensement et de la province de l'Ontario 2006³

	Comté de Peterborough	Ville de Kawartha Lakes	Comté de Northumberland	Comté de Haliburton	Province de l'Ontario
Âge médian	41,7	45,1	44,8	50,4	39,0
% > 15 ans	84,6 %	84,1 %	84,0 %	87,5 %	81,8 %
% plus de 65 ans	18,6 %	19,5 %	19,6 %	24,7 %	13,6 %

Source : Recensement du Canada de 2006

Un autre enjeu qui a une incidence sur la composition future de la main-d'œuvre dans la région de la CDM est la réduction significative du nombre de jeunes âgés entre 0 et 14 ans dans la population, principalement par suite de la diminution des taux de natalité au cours des deux dernières décennies. Les tableaux suivants donnent un aperçu des données pour la période intercensitaire de 2001 à 2006.

³ D'ici 2031, on prévoit que les personnes âgées (de plus de 65 ans) composeront environ un tiers de la population de la région de la CDM selon les projections démographiques élaborées par le ministère des Finances de l'Ontario.

Source : Mise à jour des projections démographiques pour l'Ontario, de 2005 à 2031, ministère des Finances, avril 2006.



Remplacement des cohortes de personnes âgées de 0 à 14 ans de 2001 à 2006 Région de la CDM et la province de l'Ontario

	2001 De 0 à 14 ans	2006 De 0 à 14 ans	% de croissance
Northumberland	18,8 %	16,0 %	-10,8 %
Haliburton	15,3 %	12,6 %	-11,9 %
Kawartha Lakes	18,5 %	15,9 %	-7,5 %
Peterborough	17,8 %	15,4 %	-8,5 %
Région de la CDM	18,1 %	15,6 %	-9,0 %
Ontario	19,6 %	18,2 %	-1,0 %

Source : Recensement du Canada de 2001 et de 2006

En plus de la diminution du nombre d'enfants âgés de 0 à 14 ans au cours de la période de 2001 à 2006, une analyse de la rétention des cohortes de jeunes âgés de 15 à 19 ans et de 20 à 24 ans révèle que bon nombre des districts de recensement de la région de la CDM connaissent un glissement important dans ces regroupements de population, comme le montrent les tableaux suivants :

Analyse de la rétention des cohortes de personnes âgées de 15 à 19 ans Région de la CDM et la province de l'Ontario de 2001 à 2006

	2001 De 15 à 19 ans	2006 De 20 à 24 ans	% de croissance
Northumberland	5 525	4 075	-26,0 %
Haliburton	885	650	-27,0 %
Kawartha Lakes	4 710	3 900	-17,0 %
Peterborough	8 975	9 420	+5,0 %
Région de la CDM	20 095	18 045	-10,0 %
Ontario	769 420	797 255	+3,6 %

Source : Recensement du Canada de 2001 et de 2006

Comme le montrent les tableaux ci-dessus, dans chaque district de recensement de la région de la CDM, sauf le comté de Peterborough, il y a eu un glissement important dans le nombre de jeunes qui sont passés du groupe d'âge de 15 à 19 ans au groupe d'âge de 20 à 24 ans au cours de la période de cinq ans, à la suite de l'exode des jeunes à la recherche d'emplois et d'aventure et à la poursuite d'études.

Une analyse semblable des cohortes de personnes âgées de 20 à 24 ans pour la période intercensitaire de 2001 à 2006 donne des résultats semblables, comme le montre le tableau suivant :



Analyse de la rétention des cohortes de personnes âgées de 20 à 24 ans Région de la CDM et la province de l'Ontario

	2001 De 20 à 24 ans	2006 De 25 à 29 ans	% de croissance
Northumberland	3 590	3 235	-9,9 %
Haliburton	465	495	+6,5 %
Kawartha Lakes	3 245	3 100	-4,5 %
Peterborough	7 610	6 565	-14,0 %
Région de la CDM	14 910	13 395	-10,0 %
Ontario	718 420	743 695	+3,5 %

Source : Recensement du Canada de 2001 et de 2006

En termes clairs, la région perd une partie importante du noyau de sa main-d'oeuvre future en raison de facteurs qui échappent en grande partie à son contrôle, ce qui l'oblige à élaborer des stratégies visant à maintenir un contact étroit avec ceux qui ont quitté la région dans le but de les attirer de nouveau après qu'ils ont fait des études supérieures et/ou acquis une expérience professionnelle dans d'autres centres. Attirer des immigrants pour doter divers postes au sein de la main-d'oeuvre est une autre stratégie permettant de faire face à ce défi.

Les tableaux suivants sur la scolarité des résidents de la région de la CDM, basés sur les dernières données de Statistique Canada tirées du Recensement du Canada de 2001, révèlent que la scolarité des résidents de divers groupes d'âges partout dans la région est grandement inférieure aux moyennes pour la province de l'Ontario; les secteurs de préoccupation sont centrés dans la ville de Kawartha Lakes, le comté de Northumberland et le comté de Haliburton.⁴

⁴ Il sera essentiel de revoir les données d'après le Recensement du Canada de 2006 dès qu'elles seront disponibles pour déterminer si l'une ou l'autre des lacunes dans le domaine de l'éducation décelées dans ces tableaux ont été réduites.



Scolarité des personnes âgées entre 20 et 34 ans
Région de la CDM et la province de l'Ontario
2001

	Comté de Peterborough	Ville de Kawartha Lakes	Comté de Northumberland	Comté de Haliburton	Province de l'Ontario
< École secondaire	12,9 %	18,8 %	15,4 %	18,1 %	13,2 %
École secondaire / études postsecondaires en partie	37,7 %	36,6 %	38,7 %	33,5 %	33,7 %
Certificat de métier	8,9 %	9,9 %	9,8 %	13,2 %	7,9 %
Certificat collégial	22,8 %	23,3 %	24,3 %	23,9 %	19,5 %
Université	17,7 %	11,4 %	11,9 %	11,3 %	25,7 %

Source : Recensement du Canada de 2001

Parmi la cohorte des personnes âgées entre 20 et 34 ans, il y a des préoccupations évidentes au sujet du pourcentage plus élevé que la moyenne de résidents qui ont fait moins que des études secondaires, ce qui renforce l'importance de rester concentré sur les programmes « anti-décrochage ». Pour le même groupe d'âge, la ville de Kawartha Lakes et les comtés de Northumberland et de Haliburton ont des pourcentages très faibles de résidents dans la cohorte des personnes âgées entre 20 et 34 ans qui ont terminé l'université. Les préoccupations sont loin d'être aussi grandes dans le comté de Peterborough, bien que le pourcentage de personnes qui ont terminé l'université (17,7 %) soit encore considérablement inférieur à celui de la province de l'Ontario dans son ensemble (25,7 %).

Des tendances semblables sont évidentes pour les cohortes des personnes âgées entre 35 et 44 ans et entre 45 et 64 ans ci-dessous.



**Scolarité des personnes âgées entre 35 et 44 ans
Région de la CDM et la province de l'Ontario
2001**

	Comté de Peterborough	Ville de Kawartha Lakes	Comté de Northumberland	Comté de Haliburton	Province de l'Ontario
< École secondaire	18,4 %	24,6 %	21,4 %	24,8 %	17,3 %
École secondaire / études postsecondaires en partie	26,7 %	30,2 %	28,2 %	32,0 %	25,6 %
Certificat de métier	13,7 %	13,9 %	15,4 %	19,1 %	11,5 %
Certificat collégial	25,8 %	23,1 %	23,9 %	17,7 %	21,2 %
Université	15,3 %	8,4 %	11,0 %	6,4 %	24,3 %

Source : Recensement du Canada de 2001

**Scolarité des personnes âgées entre 45 et 64 ans
Région de la CDM et la province de l'Ontario
2001**

	Comté de Peterborough	Ville de Kawartha Lakes	Comté de Northumberland	Comté de Haliburton	Province de l'Ontario
< École secondaire	26,4 %	32,6 %	30,6 %	31,9 %	27,5 %
École secondaire / études postsecondaires en partie	24,2 %	24,2 %	25,0 %	25,8 %	22,9 %
Certificat de métier	13,3 %	14,8 %	13,9 %	16,9 %	11,6 %
Certificat collégial	19,5 %	16,9 %	17,9 %	14,8 %	16,6 %
Université	16,6 %	11,4 %	12,5 %	10,4 %	21,5 %

Source : Recensement du Canada de 2001

EMPLOI PAR INDUSTRIE DANS LA RÉGION DE LA CDM

Selon les données du Recensement du Canada de 2001, il est clair que le secteur tertiaire (services) a connu la même expansion que celle qui a été observée à la fois dans la province de l'Ontario et au Canada dans son ensemble.⁵ Les données présentées dans la section intitulée « Faits saillants et changements significatifs » du présent rapport donnent à penser que la tendance vers l'emploi dans le secteur des services a continué dernièrement.⁶

⁵ En 1951, 22 % de la main-d'œuvre du Canada était dans le secteur primaire, 31 % dans le secteur secondaire et 47 % dans le secteur tertiaire. Un demi-siècle plus tard, en 2004, 5 % de la main-d'œuvre travaillait dans le secteur primaire, 21 % dans le secteur secondaire et 74 % dans le secteur tertiaire. On prévoit que la tendance en faveur de la désindustrialisation continuera, avec l'impartition d'emplois dans des municipalités à faibles revenus dans le monde en développement et l'impact produit par l'expansion de la mondialisation. Source : Harvey J. Krahn, Graham S. Lowe et Karen D. Hughes. *Work, Industry & Canadian Society*, 5^e édition, Thomson-Nelson, 2007.

⁶ Au même titre que les données concernant l'éducation, il sera essentiel de confirmer si la tendance qui a été décelée en faveur d'une expansion du secteur tertiaire (services) ressort dans les données provenant du Recensement du Canada de 2006.



Emploi dans les secteurs primaire, secondaire et tertiaire⁷ pour la région de la CDM et la province de l'Ontario 2001

	Secteur primaire	Secteur secondaire	Secteur tertiaire
Northumberland	6,5 %	27,5 %	66,0 %
Peterborough	4,2 %	19,9 %	75,9 %
Haliburton	3,3 %	21,2 %	75,4 %
Kawartha Lakes	6,8 %	23,2 %	70,0 %
Ontario	3,2 %	22,0 %	74,8 %

Source : Recensement du Canada de 2001

CARACTÉRISTIQUES DES MINORITÉS DE LA RÉGION DE LA CDM

Comme le montre le tableau suivant, la région de la CDM n'a pas été une destination privilégiée pour les immigrants au cours de la période de 1991 à 2001,⁸ bien que le New Canadians' Centre ait travaillé avec diligence afin d'élaborer des stratégies pour aider à attirer la nouvelle population d'immigrants et à subvenir à leurs besoins au cours des dernières années.

Caractéristiques des minorités de la population de la région de la CDM et de la province de l'Ontario 2001

	Nées au Canada	Immigrées avant 1991	Immigrées entre 1991 et 2001	Appartenance à la population autochtone
Northumberland	68 150	7 015	585	1 420
Peterborough	112 335	9 765	1 150	3 085
Haliburton	13 430	1 340	150	140
Kawartha Lakes	62 670	5 405	335	780
Ontario	8 164 860	2 007 705	1 022 370	188 315

Source : Recensement du Canada de 2001

La population autochtone du comté de Peterborough (2,50 %) et du comté de Northumberland (1,87 %) dépasse le pourcentage de la population autochtone de la province de l'Ontario (1,67 %), alors que dans la ville de Kawartha Lakes (1,14 %) et le comté de Haliburton (0,94 %), la population autochtone est passablement inférieure. Il est important de noter que deux réserves des Premières nations affichaient certaines des augmentations de population les plus élevées dans la région de la CDM au cours de la période intercensitaire de 2001 à 2006.⁹

⁷ Le secteur primaire est composé d'industries telles que l'agriculture, la foresterie et la pêche. Le secteur secondaire est composé des secteurs de la fabrication et de la construction. Le secteur tertiaire est composé des services de type administratif tels que l'administration publique, l'éducation, la santé, etc., ainsi que des services personnels tels que la vente au détail, le tourisme, etc.

⁸ Avec la publication des résultats du Recensement de 2006, il sera essentiel de mettre à jour ces données pour déterminer si cette tendance a changé au cours de la période intercensitaire de 2001 à 2006.

⁹ La Première nation de Hiawatha s'est accrue de 62,6 % au cours de la période de 2001 à 2006, alors que la Première nation d'Alderville a augmenté de 41,4 %. La Première nation de Curve Lake se classait troisième avec un taux de croissance de 12,2 %.



FAITS SAILLANTS ET CHANGEMENTS SIGNIFICATIFS

NORTHUMBERLAND

Gains :

- « Approximativement 2 500 personnes sont employées par environ 600 entreprises touristiques dans le comté de [Northumberland], et le tourisme est considéré comme la plus grande industrie ou la deuxième industrie en importance dans le comté, après l'agriculture. »¹⁰
- « Home Depot a maintenant ouvert ses portes officiellement dans la communauté de Cobourg et de Northumberland et a créé 130 nouveaux emplois. »¹¹



- On prévoit terminer la construction pour élargir l'autoroute 401 à six voies entre Port Hope et Cobourg d'ici l'automne de 2007. Le projet est évalué à 24 millions de dollars.
- Le prix moyen des maisons dans Cobourg-Port Hope est à la hausse; il est passé de 207 786 \$ en 2005 à 218 404 \$ en 2006.
- En 2006, la construction dans la ville de Cobourg a atteint 34,3 millions de dollars, ce qui représente une augmentation de 8 millions de dollars comparativement à 2005. La construction comprenait 72 maisons individuelles non attenantes, 120 condominiums et 16 immeubles d'habitation.
- La construction d'un nouvel édifice abritant le bureau central du comté de Northumberland est en cours au coin des rues Elgin et William. L'établissement recevra les services aux tribunaux consolidés du comté de Northumberland. L'édifice d'une superficie de 21 000 pieds carrés, évalué à 8,6 millions de dollars, sera terminé vers le mois d'octobre 2007.
- « Un plan directeur pour l'agrandissement prévu de 300 millions de dollars du Golden Beach Resort situé aux abords du lac Rice près du village de Harwood sera dévoilé lundi. Le plan comprendrait un hôtel de 350 chambres, un parcours de golf de 18 trous et un centre de glissade sur pneumatique à neige. De plus, le magasin d'approvisionnement de style terrasse existant situé dans le centre de villégiature appartenant aux sœurs Kelly Lang et Olga Chernuck serait remplacé par des boutiques spécialisées. Mme Chernuck s'attend à ce que le personnel de 60 employés du centre de villégiature double au cours de la haute saison et que beaucoup d'employés travaillent à temps plein. »¹²
- Une nouvelle station de traitement des eaux usées évaluée à 30 millions de dollars dont la construction est prévue au cours des deux prochaines années préparera le terrain à l'expansion et à la croissance de Port Hope.¹³
- L'Hôpital de Northumberland Hills à Cobourg fait l'acquisition d'un appareil d'imagerie par résonance magnétique.
- La région de Cobourg recevra 3,5 millions de dollars d'aide provinciale dans le cadre de l'élaboration d'un plan de protection des sources d'eau potable évalué à 35 millions de dollars, à la suite de l'adoption de la *Loi sur l'eau saine*. Ce montant servira à aider les communautés à évaluer les problèmes d'approvisionnement en eau et à déterminer comment se réapprovisionner en eau. Il permettra aussi d'évaluer les menaces possibles concernant l'approvisionnement en eau.

¹⁰ Source : Valerie Macdonald, *Northumberland Today*, novembre 2006.

¹¹ Source : Maria Karampelas, *Northumberland and County Business Times*, juillet 2007.

¹² Source : Valerie MacDonald, Osprey News Network, *Cobourg Daily Star*, 23 juillet 2007.

¹³ Source : Jeanne Beneteau, *Business Times*, octobre 2006.



- Cobourg recevra un financement de 3,8 millions de dollars destiné à la modernisation d'une station de traitement des eaux usées. Les travaux sont prévus pour l'été de 2007 et la période de construction s'échelonnera sur un an.
- Les agriculteurs recevront une subvention de 7 millions de dollars provenant d'un fonds de gérance agricoenvironnementale pour les indemniser concernant les terres mises en arrêt de production en raison des nouvelles restrictions sur la *Loi sur l'eau saine*.

Pertes :

- Actuellement, 6 500 personnes n'ont pas de médecin à Cobourg. Un plan triennal est en cours d'élaboration pour impliquer les conseils municipaux dans l'embauche d'un recruteur de médecins. Selon Statistique Canada, on a besoin de 40 à 42 médecins dans la région de Northumberland et actuellement, 33 médecins y exercent.
- « Horizon Plastics Co. Ltd., qui fabrique des produits tels que le treillis pour clôture, a mis à pied 70 de ses 400 travailleurs. »¹⁴
- Warkworth Co-op a fermé ses portes après 55 ans en affaires. « La fermeture, qui suit celle d'une succursale de Campbellford l'an dernier dans le but "d'arrêter l'hémorragie", est une action volontaire de la part du conseil d'administration. Ce qui était autrefois une entreprise avec un chiffre d'affaires annuel de 7 millions de dollars, comptant 450 membres et jusqu'à 30 employés, a réduit ses activités pour passer à un chiffre d'affaires annuel de 6 millions de dollars avec 250 membres et 12 employés. »¹⁵
- Le fabricant World's Finest Chocolate a confirmé qu'il fermera l'usine qu'il exploite depuis 44 ans. « La date exacte de la fermeture dépendra de la situation de l'entreprise, mais on s'attend à ce que l'usine ralentisse graduellement ses activités plus tard cette année, tout en poursuivant certaines exploitations jusqu'en 2008 », affirme le porte-parole de l'entreprise, M. Kirk Saville. ¹⁶ L'entreprise Blommer Chocolate, basée à Chicago, a acheté le bâtiment et produira des enrobages composés et de la liqueur de chocolat en vrac, deux ingrédients principalement utilisés dans des produits de chocolat fabriqués ailleurs. Environ 80 des anciens employés de WFC ont été réengagés.
- Collins and Aikman, située sur la rue Peter à Port Hope, qui emploie 900 personnes, est à vendre, ainsi que d'autres usines Collins and Aikman partout en Amérique du Nord. L'entreprise basée à Michigan exerce ses activités en vertu du chapitre onzième de la protection de la loi sur les faillites depuis 2005.
- Kraft Canada fermera son usine de Cobourg d'ici octobre 2008, envoyant au chômage 380 travailleurs hautement qualifiés et spécialisés. Selon la porte-parole de l'entreprise, Lynne Galia, l'usine est sous-utilisée d'environ 30 pour cent en raison de la perte du centre de distribution local survenue en juin 2005, de la vente des gammes de produits CremeSaver et Minute Rice et du retranchement imminent de la gamme de produits Crème de blé. L'usine de Cobourg fabrique divers produits comme les céréales, le café, les boissons gazeuses en poudre, les préparations pour dessert et les panures assaisonnées.

¹⁴ Source : *Cobourg Daily Star*, juin.

¹⁵ Source : Suzanne Atkinson, « Warkworth Co-op Closed », *The Cobourg Daily Star*, le vendredi 24 novembre 2006, page 26.

¹⁶ Source : Nouvelles de la CBC et de la Presse canadienne, le 22 février 2007.



PETERBOROUGH

Gains :

- « Le coût des nouveaux travaux de construction et de rénovation dans la ville l'an dernier a été établi à environ 230 millions de dollars, selon un rapport publié cette semaine par la Peterborough and District Home Builders Association. »¹⁷
- « La valeur totale des nouvelles constructions était de 117 millions de dollars et le total des travaux de rénovation se chiffrait à 113 millions de dollars dans la région. » Le rapport de la SCHL indiquait que « plus de 3 210 emplois ont été générés grâce à l'activité au sein du secteur du logement dans la région ».
- Les ventes de nouvelles maisons à Peterborough ont reculé légèrement en 2006; elles sont passées de 2 454 en 2005 à 2 311 en 2006. Le prix moyen des maisons était légèrement à la hausse, passant de 204 819 \$ en 2005 à 211 761 \$ en 2006.
- « Une étude menée par Century 21 révèle que le marché de l'habitation de Peterborough a augmenté de 54 % au cours des cinq dernières années, ce qui représente l'augmentation la plus élevée dans la province. »¹⁸
- Le rezonage pour le projet d'un hôtel Super 8 à 82 chambres a été approuvé par le conseil municipal.
- Une grande expansion est en cours au centre commercial Lansdowne Place Mall à Peterborough, ce qui créera environ 300 nouveaux emplois à l'achèvement des travaux prévu pour l'automne de 2009. La superficie du centre commercial sera augmentée et passera de ses 29 990 mètres carrés actuels à 42 341 mètres carrés. Au cours des trois phases de la construction, un magasin Old Navy sera incorporé à la phase 1, un Great Canadian Superstore d'une superficie plus grande et une épicerie d'une bannière appartenant à Loblaws seront incorporés à la phase 2, et de 35 à 40 nouveaux magasins à surfaces plus petites seront ajoutés à la phase 3.
- Batilboi Ltd., une société d'ingénieurs basée à Mumbai, en Inde, a acheté l'entreprise d'usinage Quickmill Inc., située sur la rue Rye. L'acquisition aidera à introduire plus rapidement de nouveaux produits sur le marché, à développer la croissance et à créer de nouvelles possibilités d'emplois. Quickmill conservera son personnel et ses gestionnaires actuels.
- GE Peterborough s'est vu accorder un contrat de 20 millions de dollars – le plus gros contrat de son histoire en termes de conception et de fabrication – pour concevoir et fabriquer huit moteurs de mine industriels destinés à une mine d'or et de cuivre de Mongolie.
- Le Championnat international de labour et exposition de matériel agricole a eu lieu en septembre 2006. Il s'agissait de l'événement le plus important jamais tenu dans le comté de Peterborough et on prévoyait attirer 100 000 personnes, ce qui injectait environ 25 millions de dollars à l'économie locale.
- Le nouveau YMCA, situé au 123, rue Aylmer, a fait officiellement sa grande ouverture en février 2007. L'édifice d'une superficie de 61 000 pieds carrés coûte environ 12 millions de dollars et emploie 133 personnes dont 32 à temps plein et 101 à temps partiel.



¹⁷ Source : Rachel Punch, rédactrice attitrée de l'*Examiner*, octobre 2006.

¹⁸ Source : Bulletin sur le marché du travail, d'avril à juin 2006.



- Kawartha Ethanol, une usine d'éthanol prévue de 62 millions de dollars à Havelock, pourrait recevoir 25 millions de dollars du gouvernement fédéral destinés à la construction d'une nouvelle usine. Il est prévu que cette usine créera 45 postes hautement qualifiés à temps plein et entre 500 et 700 emplois indirects. L'usine produira 80 millions de litres d'éthanol par année et utilisera environ 705 millions de boisseaux de maïs local. Les retombées sur place comprennent une machine à agglomérer, une usine de dioxyde de carbone et une usine de biodiésel. On prévoit que cette usine sera en activité en novembre 2007.
- General Motors Corporation a choisi une usine GM à Oshawa pour sa nouvelle gamme de Chevrolet Camaro. L'usine fabriquera environ 100 000 Camaros qui seront présentées dans les salles d'exposition d'ici 2009. Les analystes estiment que la nouvelle gamme sauvera environ 2 700 emplois. L'entreprise investira également 740 millions de dollars dans l'usine afin qu'elle puisse fabriquer différents véhicules sur demande. Cela apporte un soulagement aux travailleurs après que GM a annoncé en novembre 2005 qu'elle supprimerait 30 000 emplois en Amérique du Nord. Un projet visant à supprimer près de 1 000 emplois dans une autre usine d'Oshawa a aussi été annulé en raison des fortes ventes de Chevrolet Impala. Les usines d'Oshawa emploient environ 1 500 résidents de la région de Peterborough.
- La construction du nouveau centre touristique évalué à 18 millions de dollars situé au coin des rues Crawford et Parkway a été terminée en octobre 2007.
- « Le gouvernement provincial a injecté 892 500 \$ dans la région [...] pour l'acquisition de nouvelles compétences dans le secteur manufacturier et le marketing. [...] Environ 500 000 \$ seront consacrés à des initiatives de formation, 200 000 \$ seront affectés à la formation chez les Aliments PepsiCo Canada et 85 000 \$ seront destinés à la commercialisation des produits fabriqués à Peterborough. »¹⁹
- Le taux de chômage de Peterborough a passé de 8,4 pour cent en 2001 à 6,1 pour cent en 2006, selon les déclarations de Statistique Canada. Au cours de cette période, le taux de chômage était à son niveau le plus bas en 2004, alors qu'il atteignait 4,1 pour cent.
- « L'économie de Peterborough a été relancée par les embauches dans des entreprises telles que General Electric et Minute Maid. »²⁰ Il en est ainsi pour de nombreux centres d'appels qui sont situés dans la communauté.
- Canterbury Gardens, une nouvelle résidence pour retraités d'AON, est actuellement en construction. L'établissement de 130 000 pieds carrés comportera 140 unités et emploiera 125 personnes. On prévoit que les travaux se termineront en 2007. ²¹
- Des travaux de conception pour un agrandissement de 30 000 pieds carrés se chiffrant à 13 millions de dollars au Peterborough Centennial Museum and Archives ont été approuvés par le conseil municipal. La fin des travaux est prévue en 2009.
- Le prolongement de l'autoroute à péage 407 ETR de Brock Road (Pickering) jusqu'à l'autoroute 35/115 ouvrira d'ici 2013.
- « L'allocation de 11,27 millions de dollars versée à la ville de Peterborough dans le cadre du Programme provincial-fédéral de logement abordable comprend ce qui suit :
 - 3,6 millions de dollars pour un projet comptant 48 logements parrainé par TVM Schoolhouse Inc. au 443, rue Reid.

¹⁹ Source : Don Peat, rédacteur attitré de l'*Examiner*, octobre 2006.

²⁰ Source : Brendan Wedley, rédacteur attitré de l'*Examiner*, « City Jobless Rate Declines », février 2007.

²¹ Source : Don Peat, rédacteur attitré de l'*Examiner*, 13 juillet 2007.



- 770 000 \$ pour un projet comptant 11 logements parrainé par TVM Tower Residences Inc. au 212, rue Brock.
- 1,12 million de dollars pour un projet comptant 16 logements parrainé par la Moloney Property Development Corp. au 49, rue Argyle.
- 2,1 millions de dollars pour un projet comptant 30 logements parrainé par la Peterborough Housing Corporation au 136, rue Anson.
- 3,5 millions de dollars pour un projet comptant 50 logements parrainé par la Peterborough Housing Corporation au 41, rue Concession.
- 280 000 \$ pour un projet comptant 4 unités parrainé par la Homegrown Homes-Peterborough Community Housing Development Corporation au 220, rue Edinburgh. »²²

Pertes :

- Cash and Carry a fermé ses portes à Peterborough.
- Pepsi-QTG a mis à pied temporairement 24 travailleurs en raison de la diminution de la demande pour le Gruau instantané Quaker. La société espère que la mise à pied ne durera pas plus de deux mois.
- GE a vendu l'entreprise d'énergie hydro-électrique GE Energy au Pescamona Group of Companies, un groupe privé qui concentre ses activités sur l'industrie hydro-électrique. La vente touche 40 employés qui travaillent dans le domaine du développement et de l'ingénierie. Aucune mise à pied n'est prévue en raison de la vente, mais il n'est pas clair si les employés déménageront ou demeureront à Peterborough.
- Bell Paving and Snow Plowing a mis à pied 13 de ses 15 employés.
- FisherCast vend son usine Trent (située au 310, rue Armour) et regroupe ses activités dans l'usine Otonabee sur le chemin Neal. La réorganisation permettra à l'entreprise de croître. Les 280 employés de l'entreprise travailleront dans l'usine Otonabee. De plus, FisherCast a vendu son usine Ashburnham sur la rue Sophia et a regroupé les employés dans l'usine Otonabee. ²³
- Les éclusages dans la Voie navigable Trent-Severn pour la saison 2006 (132 600 bateaux) ont connu une baisse de 17 % comparativement à 2005 (160 612 bateaux). La diminution est attribuable aux conditions météorologiques, à la force du dollar canadien et à la hausse du prix de l'essence. Les tarifs d'éclusage ont été augmentés également de 3 % au début de la saison et les heures d'exploitation ont été réduites. Une étude de la Voie navigable Trent-Severn est en cours.
- « Peterborough compte parmi les pires délinquants en Ontario quand il s'agit d'impôt foncier "outrageusement élevé" qui tue les petites entreprises dans la province, selon un rapport de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. »²⁴
- « Quarante-et-un [sur un total de 240] assistants en éducation dans les écoles catholiques ont reçu des avis de licenciement », déclare Terri Elliot, présidente locale du Syndicat canadien de la fonction publique. » Les licenciements étaient attribuables à la réduction des inscriptions et aux efforts visant à équilibrer les budgets. ²⁵
- La pente de ski Devil Elbow's a connu une baisse de 70 % de ses activités au cours de l'hiver 2006-2007.
- Masterbrand Cabinets fermera son usine de Peterborough et transférera la production dans le comté de Dubois (Indiana) en 2007. La fermeture touche environ 250 travailleurs. La présidente locale de

²² Source : Brendan Wedley, rédacteur attitré de l'*Examiner*, 10 août 2007.

²³ Source : Lauren Gilchrist, « Plants Closing, but No Job cuts at FisherCast », *Peterborough This Week*, le mercredi 20 décembre 2006, page 4.

²⁴ Source : James Wallace, Osprey News Network, *High Taxes Killing Business: Report*, novembre 2006.

²⁵ Source : Jeanne Pengelly, rédacteur sur l'éducation, *Peterborough Examiner*, 21 juin 2007.



TAC-Canada a affirmé que « le salaire moyen pour les travailleurs de l'usine de Peterborough était de 12 \$ à 13 \$ par heure. Certaines personnes y avaient travaillé pendant aussi longtemps que 19 ans. Notons parmi les autres fermetures récentes importantes de Peterborough, Transcontinental Best Book, qui employait 140 personnes, et l'entrepôt de National Grocers qui employait plus de 100 travailleurs. Tous deux ont fermé leurs portes l'an dernier. » Les fonctions inhérentes aux ventes, au marketing et au service à la clientèle demeureront dans la ville. ²⁶

- « Une décision visant à accomplir des travaux d'amélioration de la qualité à l'interne dans une entreprise de Peterborough pourrait avoir un "effet dramatique" sur le recrutement du personnel dans une entreprise de la région d'Omeme », selon le propriétaire Larry Wight. Le président-directeur général Greg Walling a déclaré que la décision de ne pas sous-traiter des travaux d'amélioration de la qualité à Devour a été prise à titre de mesure de compression des coûts qui a épargné environ 2 millions de dollars à FisherCast. ²⁷
- « General Motors du Canada Ltée supprimera environ 1 000 emplois dans une usine de montage de camions d'Oshawa en janvier en conjonction avec l'effondrement des ventes de camionnettes occasionné en partie par le glissement du marché de l'habitation aux États-Unis. »²⁸

KAWARTHA LAKES

Gains :

- La Tractor Supply Company située sur le chemin Greenfield à Lindsay est une nouvelle quincaillerie qui emploie 14 personnes.

Pertes :

- Fleetwood, à Lindsay, a mis à pied 110 employés en mars 2007. Ce nombre s'ajoute aux 44 employés qui ont été mis à pied en février, alors que deux installations de production de Lindsay avaient été regroupées. La demande décroissante concernant les véhicules récréatifs est sous-jacente aux mises à pied. « En date du 1^{er} février 2007, près de 500 personnes sont employées dans les usines de Lindsay, desquelles, [la directrice des ressources humaines Mme Evelyn] Guiter a dit que Fleetwood avait une "excellente équipe". »²⁹
- « Seulement quelques mois après que Fleetwood Enterprises basée en Californie a décidé de consolider ses deux usines de Lindsay et de conserver Fleetwood Canada, l'entreprise a annoncé qu'elle cessera ses activités au Canada le 25 juillet [2007]. Plus de 300 personnes rejoindront les rangs des travailleurs de Fleetwood Canada qui ont perdu leurs emplois plus tôt au cours des mises à pied survenues en février et en mars cette année. »³⁰
- « Une autre usine de Lindsay ferme ses portes. Les répercussions de la décision de Fleetwood Enterprises qui consiste à cesser ses activités canadiennes à Lindsay a piqué au vif près de 20 employés chez l'entreprise voisine Lippert Components, un fabricant d'acier qui fournit des châssis au fabricant de remorques de tourisme. »³¹



²⁶ Source : Brendan Wedley, rédacteur attitré de l'Examiner, octobre 2006.

²⁷ Source : Jason Bain, reporter du Daily Post, novembre 2006.

Source : Brendan Wedley, rédacteur attitré de l'Examiner, octobre 2006.

²⁸ Source : Greg Keenan, reporter de l'industrie de l'automobile, Globe and Mail, 30 août 2007.

²⁹ Source : Jason Bain, Osprey News Network, Lindsay Daily Post, janvier 2007.

³⁰ Source : Mary Riley, myKawartha.com, 04/05/2007.

³¹ Source : Jason Bain, Osprey News Network, The Examiner, le jeudi 10 mai 2007.



- Promens Canada Inc., anciennement Bonar Plastics, a annoncé en novembre 2007 qu'elle cessera définitivement ses activités dans un an ou environ. Promens fabrique de grands conteneurs industriels et expédie une bonne partie de ses produits aux États-Unis. Environ 80 personnes, y compris certaines ayant travaillé à l'ancienne entreprise Bonar Plastics, ont été avisées tard le lundi 12 novembre 2007.

HALIBURTON

Gains :

- On prévoit le début de la construction d'un nouveau magasin Canadian Tire en bordure de l'autoroute 35. Il sera situé sur le terrain occupé anciennement par le restaurant et la station-service Brown Owl, un établissement qui a fermé ses portes en février 2007.

Pertes :

- Plusieurs centres de villégiature dans la région de Haliburton ont fermé leurs portes au cours des deux dernières années, notamment le Maple Sands Resort, le Lochaven Inn, le Birch Point Lodge et le Cherokee Resort. Une des raisons justifiant les fermetures est le fait que les terrains ont plus de valeur que les établissements.
- Les ouvriers forestiers et les camionneurs continuent à faire face à des défis en raison de la force du dollar canadien, des coûts d'exploitation accrus et d'une diminution de la demande pour leurs produits, surtout à la lumière du fait que 80 % des exportations canadiennes se font aux États-Unis.



MESURES PRISES EN 2007

Vous trouverez ci-après une liste des mesures prises pour aborder les diverses tendances décelées dans le Rapport TOP de l'an dernier pour la région de la CDM.

Tendance 1 : BESOINS ET PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE

Mesures prises en 2007 :

Un Concours régional des métiers spécialisés a eu lieu de nouveau en mars 2007. Des compétiteurs ont participé à chacun des six secteurs du concours.

- Une Exposition des métiers spécialisés s'est tenue dans le cadre de la Semaine de la PME dans la ville de Kawartha Lakes pour 150 élèves de la 8^e année, leur donnant une expérience pratique de travail dans six métiers.
- Des déjeuners pour les employeurs ont été organisés à 8 reprises, alors qu'environ 270 employeurs étaient présents. Ces déjeuners ont conscientisé les employeurs au sujet des programmes d'embauche et des programmes de subventions pour la formation.
- On a tenu une conférence sur les compétences d'emploi intitulée « Ready for Work » pour 53 élèves de 7^e année dans la ville de Kawartha Lakes. Des ateliers portant sur la rédaction de curriculum vitæ, les compétences en entrevue, la recherche d'emploi et le bénévolat ont été tenus.
- Une conférence s'adressant aux jeunes intitulée « Youth at Work » a été tenue pour 50 élèves du secondaire au cours de laquelle 15 ateliers différents étaient offerts, notamment sur la construction, la fabrication, la soudure, l'équipement lourd, l'aménagement paysager, les centres d'appels,



l'esthétique/la coiffure, le camionnage, le service militaire, l'industrie de l'accueil, la vente au détail, le conseil financier, le démarrage de sa propre entreprise, les agences de placement temporaire et les soins de santé.

- Deux symposiums sur les soins de santé ont été tenus au cours desquels environ 120 élèves du secondaire avaient la possibilité d'entendre parler de carrières dans les soins de santé par des professionnels œuvrant dans le milieu.

Tendance 2 : FORMATION EN LITTÉRATIE, COMPÉTENCES ESSENTIELLES ET INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

Mesures prises en 2007 :

- Une « campagne pour célébrer la littératie » a été entreprise en partenariat avec Literacy Ontario Central South au cours des mois de janvier, février et mars 2007. La campagne a fait connaître les retombées économiques de la littératie.
- Un groupe de travail mixte sur la littératie en milieu de travail a été formé avec la représentation de la main-d'œuvre, de la direction, des formateurs en littératie et d'autres fournisseurs de services. Ce groupe de travail est responsable de concrétiser la littératie en milieu de travail dans toute la région de la CDM. On a tenu de nombreuses réunions et deux entreprises ont exprimé un intérêt à parrainer la littératie en milieu de travail.

Tendance 3 : ACCÈS AUX PROGRAMMES ET SERVICES D'EMPLOI DANS LES COMMUNAUTÉS RURALES

Mesures prises en 2007 :

- Deux programmes START (de services, formation, accès, ressources et outils) ont été élaborés et appuyés dans les cantons de Havelock-Belmont-Methuen et Galway-Cavendish et Harvey.
- Un deuxième calendrier d'événements a été développé et mis sur pied pour l'automne dans les municipalités de Havelock-Belmont-Methuen et Galway-Cavendish et Harvey.

Tendance 4 : MAIN-D'ŒUVRE MARGINALISÉE

Mesures prises en 2007 :

- Un dîner-causerie a été tenu le 23 octobre 2007 auquel 55 employeurs locaux ont participé. Les participants ont reçu un Guide de la gestion des ressources humaines qui fournit des renseignements sur les diverses ressources qui peuvent aider à l'embauche de professionnels de formation à l'étranger.
- Une étude sur les invalidités intitulée « Pathways to Independence » a été communiquée à Northumberland, à la ville de Kawartha Lakes et à Haliburton, qui déterminait l'emploi de personnes handicapées comme une priorité absolue.
 - Des ateliers ont été organisés pour conscientiser les employeurs au sujet des défis et des avantages liés à l'embauche de personnes handicapées.
- Un Guide des services aux nouveaux Ontariens dans chacune des villes de Peterborough, de Northumberland, de Kawartha Lakes et de Haliburton aidera les nouveaux arrivants à s'intégrer dans leur nouveau pays et leur nouvelle communauté. Ce guide contient des contacts clés pour tous les services dont ils auront besoin pour s'installer dans leur nouvelle vie.



Tendance 5 : EXODE DES JEUNES

Mesures prises en 2007 :

- Le Rapport sur l'exode des jeunes a été imprimé et sera présenté dans le cadre de réunions publiques qui se tiendront en janvier et en février 2008. Lors de ces réunions publiques, chaque communauté sera encouragée à s'engager pour organiser d'autres réunions afin d'étudier les recommandations qui peuvent être appliquées à leur communauté.

Tendance 6 : RÉSEAU DE FORMATION POUR LES EMPLOYEURS ET LES INSTITUTIONS DE FORMATION

Mesures prises en 2007 :

- Le comité organisateur a rencontré un animateur de tierce partie pour étudier les mesures prises au cours des deux dernières années, alors qu'il avait été décidé que le forum-passerelle ne serait pas nécessairement un événement annuel, mais plutôt un événement organisé lorsqu'un élément d'une nature spéciale qui touche à la fois les éducateurs et les employeurs devait être abordé.

RÉSUMÉ DES TENDANCES DE 2008

Selon la recherche, diverses discussions avec les partenaires communautaires et les séances de consultation qui ont été menées, les tendances énumérées dans le tableau suivant seront désignées comme celles qui devront être abordées au cours de l'année à venir. Dans le cadre des quatre séances de consultation, les participants étaient invités à déterminer l'importance de chaque tendance pour donner à la CDM une indication concernant les ressources qui doivent être allouées à chaque tendance au cours de l'année à venir. Le tableau suivant fournit une indication relativement aux priorités de diverses tendances dans les comtés de Northumberland, de Peterborough, de Haliburton et la ville de Kawartha Lakes, ainsi que la région de la CDM dans son ensemble.



Priorisation des tendances pour les comtés de Northumberland, de Peterborough, de Haliburton et la ville de Kawartha Lakes										
Tendance	N n°	N %	P n°	P %	KL n°	KL %	H n°	H %	Région CDM	% total
Lacunes en matière d'employabilité	44	22,0	97	29,8	20	17,2	32	25,2	193	25,1
Pénuries de métiers spécialisés	44	22,0	95	29,2	23	19,8	25	19,7	187	24,3
Exode des jeunes	21	10,5	40	12,3	16	13,8	22	17,3	99	12,9
Inégalités entre le milieu rural et le milieu urbain	23	11,5	19	5,8	9	7,8	25	19,7	76	9,9
Vieillessement de la main-d'œuvre/de la population	16	8,0	36	11,1	15	12,9	7	5,5	74	9,6
Marginalisation de groupes spécifiques	13	6,5	19	5,8	25	21,6	13	10,2	70	9,1
Désindustrialisation	39	19,5	19	5,8	8	6,9	3	2,4	69	9,0
Total des votes	200	100,0	325	100,0	116	100,0	127	100,0	768	100,0

PRÉFACE AU PLAN D'ACTION

L'approche systémique adoptée dans ce plan d'action suppose qu'aucune mesure proposée ne peut être abordée efficacement sans une appréciation pour son rôle par rapport à d'autres mesures. Cela a été mis en évidence dans la section Commentaires de chaque mesure qui est proposée pour aborder diverses tendances. Pour cette raison, les partenaires doivent être au courant de la manière selon laquelle tous les projets proposés ont une répercussion sur les autres et leur sont liés. Pour atteindre cet objectif, une réunion visant à lancer le plan stratégique sera prévue avant de commencer le travail pour réunir tous les partenaires afin qu'ils partagent la vision commune représentée dans ce plan d'action.



T **TENDANCE 1 : LACUNES EN MATIÈRE D'EMPLOYABILITÉ (25,1 %)**

Enjeu : Les lacunes en matière d'employabilité ont été classées comme la première tendance dans la région de la CDM, alors qu'un quart des 768 votes faits dans toute la région ont désigné cette tendance comme une priorité. Parmi les compétences essentielles figurent la lecture, l'écriture, l'usage de documents, la communication orale, la numératie, l'utilisation de l'ordinateur, le travail avec autrui, l'apprentissage continu et les capacités de raisonnement. De plus, on devrait souligner que l'intelligence émotionnelle a été désignée comme une compétence essentielle pour les besoins de cette discussion.

« Le nombre d'entreprises à forte concentration de connaissances au Canada a augmenté de 78 % entre 1991 et 2003, alors que le nombre d'entreprises à faible concentration de connaissances a diminué. »
Source : Conseil canadien sur l'apprentissage

O **OPPORTUNITÉ 1 : Étendre le programme qui a été introduit chez GE Plastics l'an dernier à deux autres fabricants qui ont exprimé leur intérêt envers celui-ci.**

Mesure proposée : Utiliser le rapport et la documentation de GE pour promouvoir la mise en œuvre du programme à d'autres fabricants.

Co-partenaires principaux : CDM et Literacy Ontario Central South

Autres partenaires : Spécialistes en littératie et partenaires commerciaux

Priorité : Haute

Échéancier : Mars 2008 à mars 2009

Résultats attendus mesurables : Augmenter les notes concernant la littératie et l'intelligence émotionnelle chez les jeunes travailleurs, les travailleurs d'âge moyen et les travailleurs âgés d'une moyenne de 10 % par rapport aux évaluations du rendement standard au cours d'une période de deux ans.

Commentaires : « Want the Competitive Edge? Literacy in the Workplace », un document publié par la CDM, confirme que « le développement de la littératie est aussi important, si non plus important, que l'investissement effectué dans la recherche et le développement ou dans une installation physique ».

OPPORTUNITÉ 2 : Élaborer un programme détaillé sur l'employabilité destiné aux jeunes et aux adultes, en fonction des compétences essentielles décelées ci-dessus, et le rendre disponible d'une façon suivie dans les écoles, les lieux de travail et d'autres centres à l'aide d'une équipe consacrée à cet objectif.

Mesure proposée : Réunir un groupe composé d'employeurs, de représentants syndicaux, de spécialistes en littératie et de représentants en éducation pour concevoir et élaborer un programme éducatif afin de le communiquer à ces groupes et faire un essai pilote de ce programme sur plusieurs groupes.

Partenaire principal : CDM

Autres partenaires : Représentants en éducation, représentants de l'industrie, représentants syndicaux et représentants de groupes de littératie partout dans la région de la CDM.

Priorité : Haute

Échéancier : Février 2008 à mars 2009



Résultats attendus mesurables : Élaborer le programme éducatif et en faire un essai pilote sur au moins un groupe de l'école élémentaire, un groupe de l'école secondaire et un groupe d'adultes.

Commentaires : Ce programme d'études sera compatible avec divers groupes de participants. Le Dr Jim Parker, Chaire de recherche du Canada sur les émotions et la santé à l'Université Trent, devrait être invité à participer. On devrait encourager les employeurs à donner la préférence à l'embauche de personnes qui ont terminé le programme sur la littératie et l'intelligence émotionnelle.

T **TENDANCE 2 : PÉNURIES DE MÉTIERS SPÉCIALISÉS (24,3 %)**

Enjeu : Selon les renseignements recueillis de divers participants aux séances de consultation, il est clair qu'une analyse des besoins en main-d'œuvre est requise pour déterminer les caractéristiques démographiques existantes de la main-d'œuvre dans les secteurs clés, et pour élaborer des stratégies de formation et de développement qui assurent la disponibilité d'une main-d'œuvre spécialisée qui est pertinente aux besoins de la région de la CDM.

O **OPPORTUNITÉ 1 : Trouver des fonds pour mener une première enquête sur les besoins en main-d'œuvre au sein d'une des communautés de la CDM ayant une population à prédominance urbaine – en mettant l'emphase sur la fabrication, le tourisme et la construction – et élaborer une demande de proposition afin d'inviter divers conseillers du marché du travail à participer.**

Mesure proposée : Une fois que le financement est en place et que le conseiller est choisi, commencer le processus d'élaboration de l'outil destiné à la collecte des données et faire un essai pilote de cet outil sur un échantillon d'entreprises locales de la région, en vue de procéder à l'étude complète dès que l'instrument aura été élaboré à la satisfaction du Comité consultatif technique qui supervisera l'étude sur les besoins en main-d'œuvre.

Partenaire principal : CDM

Autres partenaires : Représentants des industries de la région, personnel du développement économique des municipalités, Kawartha Manufacturers' Association et Northumberland Manufacturers' Association, Collège Fleming, Université Trent, analyste du marché du travail de Service Canada.

P **Priorité : Haute**

Échéancier : Avril 2008 à mars 2010

Résultats attendus mesurables : Identification de la main-d'œuvre disponible et détermination des besoins liés au marché du travail pour les dix prochaines années, selon les calendriers du départ à la retraite des titulaires actuels œuvrant dans des professions, des métiers et des secteurs divers.

Commentaires : Grâce à ces renseignements, il sera possible de prévoir les exigences futures pour s'assurer qu'une main-d'œuvre bien formée soit conservée pour les besoins actuels et une croissance future. De plus, des stratégies peuvent être mises en place pour faire face à des situations où il pourrait y avoir un grand exode de connaissances et d'expérience dans un domaine de compétence spécifique.



OPPORTUNITÉ 2 : Mettre sur pied des centres de compétences destinés aux personnes qui s'intègrent ou se réintègrent à la population active pour leur donner des renseignements précis et à jour sur les professions et les métiers qui sont à forte demande dans la région, les qualifications requises pour ces postes et les possibilités offertes pour acquérir la formation et/ou une reconnaissance professionnelle.

Mesure proposée : Travailler avec les groupes existants pour mettre sur pied et perfectionner un premier centre avant d'étendre ce concept partout dans la région de la CDM.

Co-partenaires principaux : CDM et Collège Fleming

Autres partenaires : Représentants des industries de la région, personnel du développement économique des municipalités, Kawartha Manufacturers' Association et Northumberland Manufacturers' Association, Community Employment Resource Partnership, Université Trent, analyste du marché du travail de Service Canada.

Priorité : Haute

Échéancier : Exercice 2008-2009

Résultats attendus mesurables : Un centre sera sur pied et en activité d'ici mars 2009, avec des plans visant à étendre le concept partout dans la région.

Commentaires : Ce projet concordera avec l'étude des besoins liés au marché du travail qui a été discutée précédemment et se fondera sur les renseignements qui seront recueillis pour cette étude. Il fournira également des occasions d'aborder les préoccupations pertinentes à plusieurs autres tendances, y compris l'exode des jeunes et la marginalisation de groupes spécifiques. En utilisant la transmission Web dans le cadre de sa stratégie, il sera aussi possible de fournir des services de qualité aux populations rurales et urbaines. Parmi les autres enjeux qui seront abordés dans ce centre, notons l'évaluation des acquis et l'évaluation des titres de compétences obtenus par des travailleurs formés à l'étranger.

T **TENDANCE 3** : EXODE DES JEUNES (12,9 %)

Enjeu : Les jeunes quittent la région de la CDM à la poursuite de leurs études et en quête de possibilités d'emploi et d'aventure, ce qui conduit à l'épuisement de la chaîne d'approvisionnement en main-d'œuvre locale.

O **OPPORTUNITÉ 1** : Élaborer des stratégies visant à « brancher » les jeunes sur leurs communautés pendant leurs années d'études et à maintenir ce contact après qu'ils ont quitté la région à la recherche d'emploi et d'aventure et pour accéder à une éducation supérieure, en vue de les maintenir à l'avant-garde des changements et des opportunités dans le marché du travail local.

Mesure proposée : À l'aide d'un modèle de type Facebook, fournir des possibilités en ligne pour rester en contact avec les jeunes qui quittent la région. Si les communautés locales s'efforcent d'offrir aux jeunes des activités et des programmes significatifs et intéressants tout au long de leur adolescence, cela sera efficace pour les encourager à revenir dans la communauté après qu'ils ont terminé leurs études et/ou acquis l'expérience dans d'autres centres.

Partenaire principal : CDM



Autres partenaires : Chambres de commerce, employeurs de la région, personnel municipal, personnel des commissions scolaires de la région, étudiants et parents, Collège Fleming, Université Trent, analyste du marché du travail de Service Canada.

P

Priorité : Haute

Échéancier : Exercice 2008-2009

Résultats attendus mesurables : Élaborer une stratégie visant à créer un document de recherche concernant les programmes qui seraient souhaitables pour attirer les jeunes; acquérir une base de données d'adresses électroniques de façon permanente; et concevoir un site Web pour permettre aux jeunes de se réseauter entre eux et d'accéder à des renseignements sur les opportunités locales sur une base continue.

Commentaires : En plus d'aborder la tendance concernant l'exode des jeunes, cette stratégie sera efficace pour lier les jeunes aux possibilités d'emploi dans la région en aidant de cette façon les employeurs locaux à maintenir une bonne offre de travailleurs ayant un haut niveau d'éducation et d'expérience.

T

TENDANCE 4 : INÉGALITÉS ENTRE LE MILIEU RURAL ET LE MILIEU URBAIN (9,9 %)

Enjeu : En raison de la nature rurale et agricole d'une grande partie de la région de la CDM, la difficulté d'offrir des services de qualité sur une base équitable aux populations rurales continue d'être un défi.

O

OPPORTUNITÉ 1 : Continuer d'aider les initiatives rurales locales qui ont été élaborées dans les municipalités de Havelock-Belmont-Methuen et Galway-Cavendish et Harvey et utiliser cette expérience comme modèle pour des initiatives futures dans d'autres régions.

Mesure proposée : Élaborer un rapport détaillé sur les deux initiatives actuelles et le faire circuler dans d'autres communautés rurales qui pourraient souhaiter tirer avantage des résultats et/ou miser sur cette initiative.

Partenaire principal : Peterborough Employment Resource Centre

Autres partenaires : Commission de développement de la main-d'œuvre, personnel des municipalités de Havelock-Belmont-Methuen et Galway-Cavendish et Harvey, représentants d'autres municipalités intéressées, représentants du Conseil de planification sociale de Peterborough.

P

Priorité : Moyenne

Échéancier : Exercice 2008-2009

Résultats attendus mesurables : Mesure de la satisfaction avant-après dans les deux initiatives actuelles, au même titre que le prolongement de l'initiative aux autres municipalités intéressées.

Commentaires : Tout en desservant les besoins ruraux, cette mesure aidera à aborder les préoccupations de groupes marginalisés en régions rurales.



T **TENDANCE 5 : VIEILLISSEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE/ DE LA POPULATION (9,1 %)**

Enjeu : La population de la région de la CDM vieillit à un rythme beaucoup plus élevé que celui de la province de l'Ontario, ce qui conduit à la perte de compétences et d'expérience précieuses au sein de la main-d'œuvre.

O **OPPORTUNITÉ 1 : Travailler avec l'industrie et les employés plus âgés pour déterminer les stratégies qui aideraient à maintenir leurs contributions à la main-d'œuvre partout dans la région de la CDM.**

Mesure proposée : Mener une recherche dans les industries locales pour déterminer les facteurs qui pourraient aider à maintenir les contributions des travailleurs plus âgés à la main-d'œuvre.

Co-partenaires principaux : CDM et Trent Centre for Community Based Education

Autres partenaires : Commission de développement de la main-d'œuvre, employeurs locaux clés dans la région qui connaissent une perte de talents en raison de départs à la retraite.

P **Priorité : Haute**

Échéancier : Exercice 2008-2009

Résultats attendus mesurables : Miser sur les résultats du programme sur l'employabilité dont on a discuté dans la rubrique « Tendance 1 » et concevoir un plan permettant d'optimiser la disponibilité des talents parmi tous les groupes d'âges.

T **TENDANCE 6 : MARGINALISATION DE GROUPES SPÉCIFIQUES (9,1 %)**

Enjeu : Les groupes marginalisés, composés de personnes handicapées, d'autochtones, de femmes, de jeunes, de travailleurs âgés et d'immigrants, continuent de devoir faire face à des défis pour trouver des possibilités équitables en matière d'emploi, de rémunération et de promotion au sein de la main-d'œuvre.

O **OPPORTUNITÉ 1 : Continuer le travail que la CDM a entamé pour les personnes handicapées et les travailleurs formés à l'étranger et adapter les leçons apprises à d'autres groupes marginalisés.**

Mesure proposée : S'assurer que les dispositions de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées (2005)* sont publicisées largement aux entreprises et aux industries partout dans la région de la CDM.

Partenaire principal : Council for Persons with Disabilities

Autres partenaires : Commission de développement de la main-d'œuvre, organisations impliquées auprès de personnes handicapées et d'autres groupes marginalisés, Manufacturiers et Exportateurs du Canada.

P **Priorité : Haute**

Échéancier : Exercice 2008-2009



Résultats attendus mesurables : Les besoins des groupes marginalisés et les contributions qu'ils peuvent apporter à la main-d'œuvre, avec une référence spécifique aux personnes handicapées, seront rendus publics aux employeurs.

T **TENDANCE 7 : DÉINDUSTRIALISATION (9,0 %)**

Enjeu : Bien que cette tendance ait été classée comme la moins élevée de toutes les tendances décelées, il est clair qu'il sera nécessaire de penser à la suivre de près comme une tendance émergente, étant donné que de nombreuses entreprises locales de la région ont réduit leurs activités et/ou fermé leurs portes par suite de pressions consécutives aux effets combinés de la mondialisation, de la valeur croissante du dollar canadien, de l'impartition, de l'exode d'entreprises vers des pays situés dans d'autres parties du monde où la main-d'œuvre est bon marché, du fardeau fiscal en milieu canadien, de l'expansion du secteur des services, de la crise du crédit hypothécaire à risque aux États-Unis et du ralentissement de l'économie américaine.



CONCLUSION

Le présent Rapport TOP a été préparé à l'aide des renseignements fournis dans les sondages et les consultations effectués par un large éventail d'intervenants partout dans la région de la CDM. Tout au long de l'année à venir, le conseil d'administration continuera le processus de consultation en animant des réunions ordinaires avec les intervenants pour planifier des activités et suivre les progrès afin de mesurer l'efficacité de nos activités et de nos efforts. Les dernières nouvelles sur le statut des mesures proposées seront communiquées à chaque semestre. Tous les intervenants sont encouragés à faire le point régulièrement sur leur réussite dans le cadre de divers projets et programmes.

Nous désirons exprimer notre appréciation sincère à tous ceux qui ont participé à ce processus TOP cette année. Votre participation est indispensable en vue de fournir des renseignements précieux qui sont essentiels à l'élaboration du plan d'action local.



ANNEXE A : SOURCES D'INFORMATION

Les documents et le matériel suivants ont servi de ressources dans la préparation du présent Rapport TOP :

- Données du recensement de 2001.
- Données du recensement de 2006.
- Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (RCRPP) – divers enjeux et rapports tirés du réseau électronique.
- Bureau canadien des ressources humaines en technologie (BCHRT) – divers numéros du bulletin d'information mensuelle *TechNews*.
- Service Canada – mises à jour de l'information sur le marché du travail de la région.
- Revue *Business Edge News Magazine*.
- Ministère des Petites Entreprises et de l'Entrepreneuriat – Le Coin des petites entreprises, juillet 2006.
- Hewett Associates – sondages, communiqués de presse, rapports.
- Watson Wyatt Canada – divers rapports.
- Budget 2006 – ministère des Finances Canada.
- Imagine Canada et RCRPP – Rapport intitulé *Building Blocks for Strong Communities*.
- RCRPP et le Conseil canadien sur l'apprentissage – document de travail intitulé Investissements des employeurs dans l'apprentissage en milieu de travail au Canada.
- Province d'Ontario – Perspectives économiques et Revue financière 2006.
- Divers médias d'information : *Globe and Mail*, *Financial Times*, *National Post*, *Toronto Star*, *Ottawa Citizen*, *Hamilton Spectator*, *Canadian Newswire Group*, *Osprey Group of Newspapers*, *Western News*, *The Guardian (PEI)*.
- Plan stratégique de la Chambre de commerce de Haliburton Highlands, 2005.
- Greater Peterborough Area Economic Development Corporation – communiqués de presse, statistiques agricoles, projet de rétention et d'expansion des entreprises, 2006 – secteur touristique, plan stratégique de 2006 à 2010.
- Chambre de commerce de Lindsay et du district – bulletins de nouvelles, résultat d'un sondage auprès des membres, 2006.
- Municipalité de Trent Hills, sondage sur la rétention et l'expansion des entreprises, rapport final 2005 - 2006.
- Municipalité de Port Hope – *An Economic Development Strategic Plan*, avril 2006; *Growth Management Study*, juillet 2006; *Port Hope Employment Land Needs Study*, juin 2006.
- *Northumberland County: Navigating Our Future Prosperity Economic Development Strategy*, 2005 à 2010.
- *Agriculture Impact and Development Study for the City of Kawartha Lakes and the Greater Peterborough Area*, novembre 2006.
- *Retail Profile - Peterborough, Northumberland, Haliburton and the City of Kawartha Lakes*, novembre 2006.
- *Impact of Youth Out-Migration: City of Kawartha Lakes, City and County of Peterborough, and Northumberland and Haliburton Counties*.
- *Want the Competitive Edge? Literacy in the Workplace*, publication de la CDM, 2007.
- Mise à jour des projections démographiques pour l'Ontario, 2005 - 2031, Ministère des Finances de l'Ontario, avril 2006.
- *Ontario's Looming Labour Shortage Challenges, Projections of labour Shortages in Ontario and Possible Strategies to Engage Unused and Underutilized Human Resources*, Le Conference Board du Canada, septembre 2007.



ANNEXE B : PARTICIPANTS AUX CONSULTATIONS COMMUNAUTAIRES

Americredit
Association canadienne pour
la reconnaissance des acquis
Canton de Cramahe
Canton de Havelock-Belmont-Methuen
Centraide
Chambre de commerce de Haliburton Highlands
Collège Fleming
Collège Trillium
Community Living Haliburton, Campbellford
Community Opportunity & Innovation Network
Compétences Canada – Ontario
Connexion emploi Haliburton
Council for Persons with Disabilities
Développement économique de la ville
de Kawartha Lakes
Développement économique et
tourisme, Northumberland
École secondaire de Norwood
Employment Planning & Counselling
Haliburton Home Builders Association
IS2 Staffing Services
Kawartha Dairy
Kawartha Pine Ridge District School Board
Life Long Learning Centre
Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation
et des Affaires rurales de l'Ontario
Ministère de la Formation et des Collèges et
Universités de l'Ontario
Municipalité de Trent Hills
New Canadians' Centre
Northern Lights Canada
Ontario au travail Haliburton
Opportunity Centre
Peterborough Native Learning Program
Peterborough Victoria Northumberland
Clarington Catholic District School Board
Programme ontarien de soutien aux
personnes handicapées
Service Canada
Services sociaux de la ville de Kawartha Lakes
Services sociaux de Northumberland
Société canadienne de l'ouïe
Société d'aide au développement des
collectivités de Northumberland
Société d'aide au développement des
collectivités de Peterborough
Stephen H Smith & Associates
Trent Centre for Community Based Education
Trillium Lakelands District School Board
U-Links
Victoria County Career Services
Youth Employment Services



workforce
DEVELOPMENT BOARD

159, rue King, bureau 208
Peterborough (Ontario) K9J 2R8
Sans frais : 1-800-340-0111
Tél. : (705) 749-3250
Télec. : (705) 749-3162
Courriel : workforce@wdb.ca
Site Web : www.solutionsatwork.info