

Plan du marché du travail local



Perturbations de la pandémie

Une 3e mise à jour du Plan stratégique du développement de la main-d'œuvre de 2018-2021 pour les comtés de Hastings, Prince-Edward et Lennox-Addington



Centre du développement de la main-d'œuvre

Le Centre du développement de la main-d'œuvre est gouverné par un Conseil d'administration bénévole. Celui-ci guide les activités de la Commission ainsi qu'il contribue de façon importante à la prise en charge des enjeux du marché du travail.

Jeremy Braithwaite, Président	Craig Ervine, Administrateur	Blair Gamble, Administrateur
Francis Cadeau, Vice-président	Eric Hovinga, Administrateur	Emilie Leneveu, Administratrice
Heather Bossa, Secrétaire	Warren Maracle, Administrateur	Michelle Michaud, Administratrice
Dale Hoard, Trésorier	Maureen Rump, Administratrice	Mike Whitaker, Administrateur

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



Le matériel contenu dans ce rapport préparé pour le Centre du développement de la main-d'œuvre (CDMO), est puisé de diverses sources considérées fiables. Nous ne faisons aucune déclaration ni ne donnons aucune garantie, expresse ou implicite, concernant sa précision ou son exhaustivité. En présentant ce matériel, le CDMO n'assume aucune responsabilité. Les points de vue exprimés ne reflètent pas nécessairement ceux du gouvernement du Canada ni du gouvernement de l'Ontario. Ce rapport a été publié en février 2021.

Table des matières

Sommaire	4
<u>Mise à jour du nombre d'entreprises</u>	
Comté de Hastings.....	5
Comté de Prince-Edward.....	6
Comté de Lennox-Addington.....	7
Soins de santé.....	8
Agriculture et foresterie.....	10
Effet de la pandémie sur la main-d'œuvre.....	17
Ouvertures et fermetures d'entreprises.....	18
Renseignements sur les prestations d'assurance-emploi.....	18
Emploi total dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Belleville selon certaines industries.....	21
Variations de l'emploi dans la région économique de 3515 Kingston-Pembroke.....	25
<u>Programmes d'emploi Ontario</u>	
Apprentissages	27
Subvention Canada-Ontario pour l'emploi.....	28
Services d'emploi.....	30
Alphabétisation et formation de base (AFB).....	34
Deuxième carrière.....	37
Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ).....	38
Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ) ÉTÉ.....	39
Actions à long terme – Mise à jour de troisième année.....	40
Conclusion.....	48
Un merci special.....	49

SOMMAIRE

Alors que nous entamions l'année opérationnelle 2020-2021, l'Ontario commençait à peine à ressentir les effets de la pandémie de COVID-19 qui se développait dans le monde. Le 17 mars 2020, l'Ontario est entrée dans un état d'urgence et, essentiellement, la vie telle que nous la connaissions s'est arrêtée. Cela a laissé les gens dans l'incertitude non seulement de ce qui se passait à l'époque, mais aussi de ce que l'avenir nous apporterait. Les propriétaires d'entreprise s'inquiétaient de garder les portes ouvertes. Les travailleurs se stressaient à savoir comment ils allaient joindre les deux bouts, car de nombreuses entreprises avaient tout simplement cessé de fonctionner.

Aujourd'hui, cela fait maintenant plus d'un an depuis le jour où la COVID-19 est devenue une urgence de santé publique à l'échelle internationale, et presque un an depuis la déclaration de la pandémie. L'Ontario est toujours aux prises avec les vagues de cette pandémie et on s'attend à ce qu'elle continue à y faire face à l'aide de diverses mesures pendant un certain temps encore. Après avoir subi deux périodes de confinement et l'ordre de rester à la maison, la main-d'œuvre des comtés de Hastings, Prince-Edward et Lennox-Addington n'a pas été à l'abri des effets de la pandémie. Les données préliminaires suggèrent que cette région a connu des fermetures d'entreprises, mais l'ampleur n'est toujours pas vraiment connue. Les données sur l'ouverture et la fermeture d'entreprises de Statistique Canada indiquent une baisse de 102 entreprises entre janvier et novembre 2020, mais cela signifie simplement qu'elles ont cessé de verser la paie. Le décompte des entreprises de décembre 2020 à juin 2021 aidera à mieux comprendre ce qui se passe. De plus, l'Enquête canadienne sur la situation des entreprises réalisée en août/septembre 2020 sera de nouveau menée et cela aidera à comprendre l'impact économique qui s'est produit. Dans ce rapport, nous continuons de nous concentrer sur le nombre d'entreprises ainsi que sur les secteurs de la santé et de l'agriculture dans le cadre du suivi au plan du marché du travail local 2020. L'industrie forestière a été ajoutée à l'agriculture, car ces deux industries seront intéressantes à l'avenir.

En lisant les données, je suis sûr que vous trouverez les informations relatives aux effets de la pandémie très intéressantes. Cependant, il y a beaucoup plus à comprendre pour ce qui est à venir. Nous sommes toujours dans une pandémie et même si les choses commencent à s'ouvrir, la main-d'œuvre peut encore prendre un certain temps pour revenir là où elle était.



Brad Labadie
Directeur général

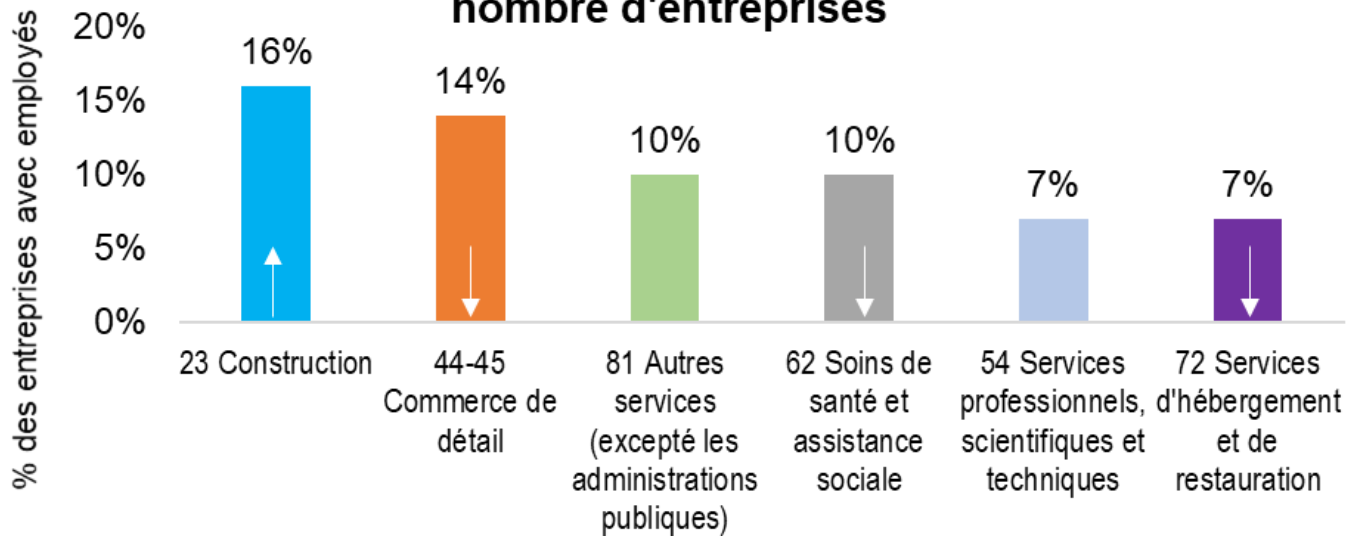
Centre du développement de la main d'œuvre

MISE À JOUR DU NOMBRE D'ENTREPRISES

COMTÉ DE HASTINGS

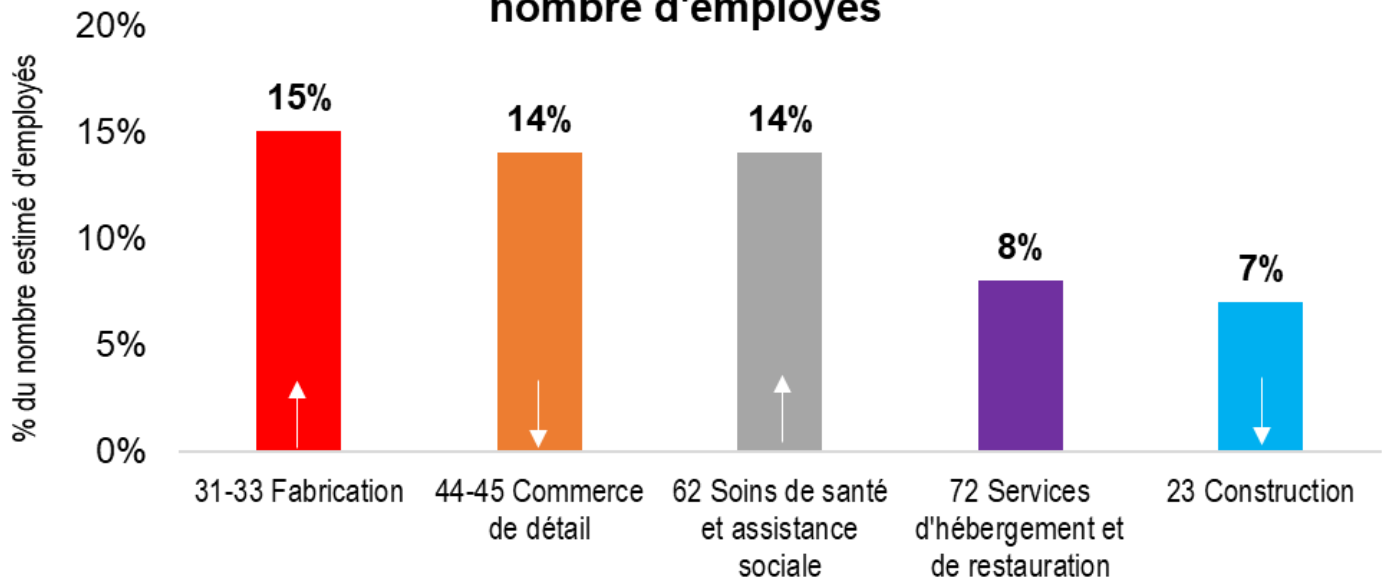
Les cinq principales industries sont restées les mêmes que dans les rapports antérieurs, le commerce de détail, la santé, et l'hébergement et la restauration ayant connu de légères diminutions. La construction a connu une légère augmentation d'entreprises. La fabrication et les soins de santé ont un peu plus d'employés tandis que la construction et le commerce de détail ont vu de légères baisses.

Comté de Hastings - Six principaux secteurs selon le nombre d'entreprises



Source: Statistics Canada, Canada Business Counts June 2020

Comté de Hastings - Cinq principaux secteurs selon le nombre d'employés



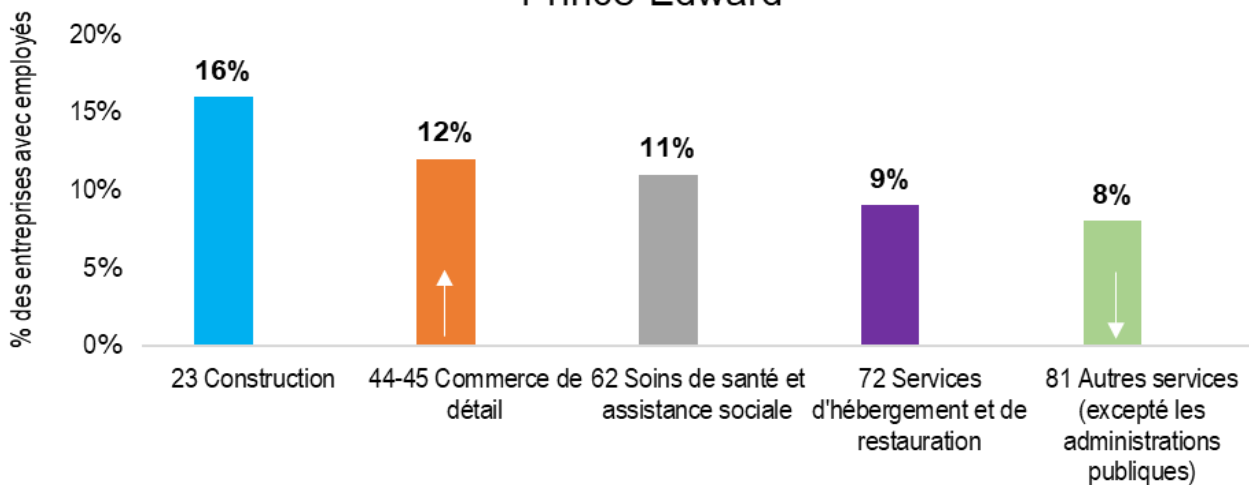
Source: Statistics Canada, Canada Business Counts June 2020, Special Calculations

MISE À JOUR DU NOMBRE D'ENTREPRISES

COMTÉ DE PRINCE-EDWARD

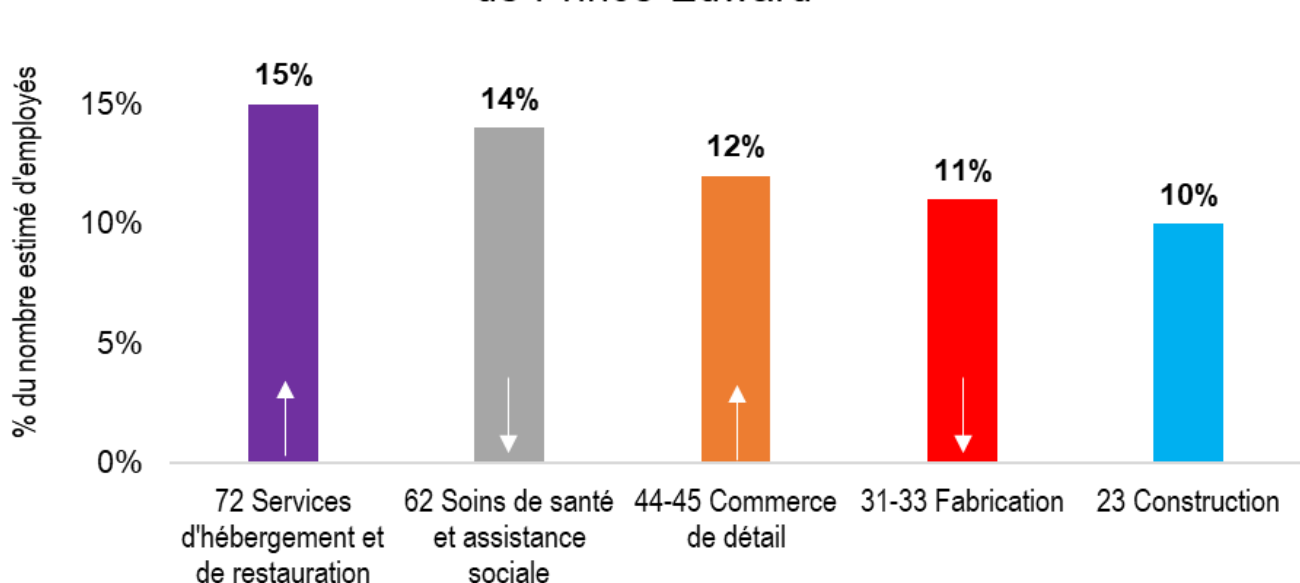
Les cinq principaux secteurs ont connu un léger changement, le commerce de détail gonflant de quelques entreprises et les services « autres » ayant une légère baisse. Le nombre estimatif d'employés a également subi des changements, l'hébergement et la restauration et le commerce de détail voyant de légères hausses. De légères baisses sont survenues en santé, fabrication et agriculture; cette dernière ne comptant plus parmi les 5 premiers secteurs mais la construction y étant à nouveau.

Principaux 5 secteurs selon le nombre d'entreprises - Comté de Prince-Edward



Source: Statistics Canada, Canada Business Counts June 2020

Principaux 5 secteurs selon le nombre d'employés - Comté de Prince-Edward



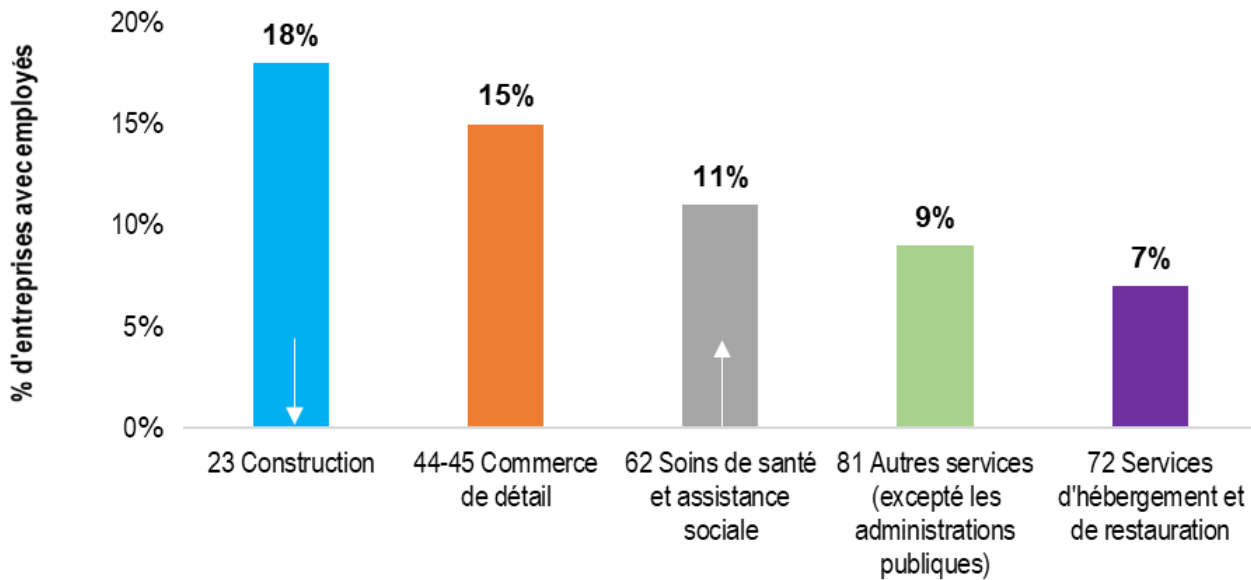
Source: Statistics Canada, Canada Business Counts June 2020, Special Calculations

MISE À JOUR DU NOMBRE D'ENTREPRISES

COMTÉ DE LENNOX-ADDINGTON

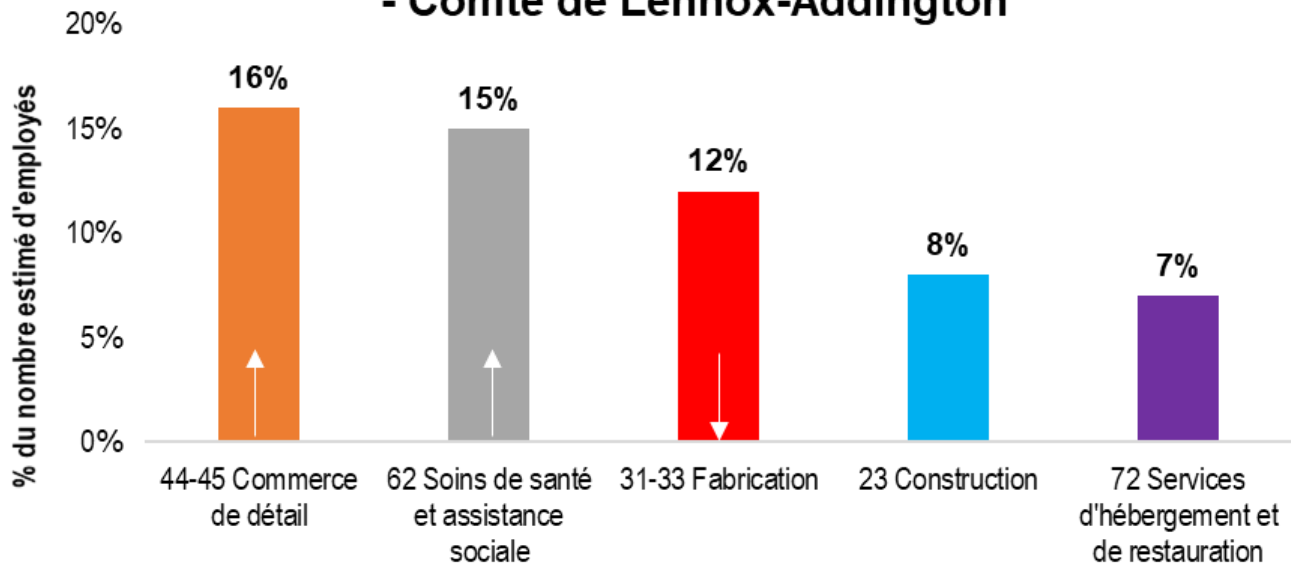
Les cinq principaux secteurs sont restés les mêmes que ceux des mises à jour précédentes. La construction a légèrement baissé et la santé, légèrement augmenté. Le nombre estimé d'employés montre que le commerce de détail et la santé ont légèrement augmenté et la fabrication, baissé

Principaux 5 secteurs selon le nombre d'entreprises - Comté de Lennox-Addington



Source: Statistics Canada, Canada Business Counts June 2020

Principales 5 entreprises selon le nombre d'employés - Comté de Lennox-Addington



Source: Statistics Canada, Canada Business Counts June 2020, Special Calculations

SOINS DE SANTÉ

En mars 2020, avant que la pandémie de la COVID-19 ne soit déclarée en Ontario, un forum a été organisé avec les travailleurs de la santé, les employeurs et les organismes de soutien communautaire pour examiner les résultats d'un sondage auprès des employés ainsi que l'information sur le marché du travail concernant les professions de la santé. Les participants au forum ont identifié où devrait se situer l'industrie dans 5 ans, leurs forces et leurs atouts ainsi que leurs lacunes et leurs besoins. Ils ont ensuite mis en place des initiatives et des actions clés pour résoudre les problèmes de main-d'œuvre auxquels l'industrie locale des soins de santé est confrontée. La COVID-19 peut avoir fait grandir les défis auxquels ce secteur est confronté.



Notre vision du succès sur 5 ans

- Meilleure communication et rationalisation au sein de toutes les agences
- Services de santé mentale intégrés aux soins cliniques et communautaires
- Réalisation d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et suffisamment de personnel supplémentaire parmi les effectifs actuels
- Offre de meilleure rémunération et avantages sociaux
- Meilleure orientation vers les carrières en soins de santé et pré-santé dans les écoles secondaires
- Accueil d'un plus grand nombre de spécialistes pour devenir un noyau local de spécialistes et profiter de soins de santé uniformes et d'un meilleur ratio patients/fournisseur de soins

Forces et atouts

- Chef de file des tests au point de service
- Protocole d'AVC et de rétablissement, projet sur la maladie pulmonaire obstructive chronique (MPOC)
- Accès à la formation postsecondaire
- Accès à des services de dépendance de substances
- Grande variété d'emplois disponibles

SOINS DE SANTÉ

Lacunes et besoins

- Demande physique et mentale élevée sans soutien. Le travail par quarts peut être difficile et inflexible, souvent les heures à temps partiel ne sont pas garanties.
- Manque de coordination, de structure et de cohérence dans tous les organismes, lacunes de communication entre les soins primaires et les soins communautaires (très déroutant pour les clients).
- Rétention, maintenir les gens en emploi à long terme.
- Financement pour l'éducation permanente.
- Sensibilisation aux carrières en santé (il y a plus d'emplois que d'infirmières ou de médecins), foires de carrières, etc.
- Difficultés à attirer, à trouver et à garder les étudiants dans les carrières en santé.
- Éducation des adultes. L'éducation permanente est importante, il n'y a pas de programmes de diplômes échelonnés dans la région.
- Reconnaissance et soutien des travailleurs de la santé (la main-d'œuvre ne se sent souvent pas valorisée).

Initiatives et actions clés

- Exposition/sensibilisation précoce aux carrières en santé : travailler avec le conseil scolaire local pour s'assurer que les étudiants sont exposés à la variété de carrières en santé au niveau local; aller dans les écoles, dans les classes des années plus basses; renseigner les conseillers en orientation.
- Meilleure promotion des possibilités de carrière en santé : qu'est-ce que les soins de santé? Quelles sont les opportunités? Ex. vidéo de promotion.
- Promouvoir nos forces/réussites : ce que nous faisons bien (soins de l'AVC, tests au point de service, etc.).
- Le CDMO sera à la table avec l'équipe Santé Ontario de Quinte pour aider à l'élaboration d'un nouveau modèle de soins de santé.
- Encourager la communication vers l'avant : de meilleures informations aux travailleurs de première ligne dans les agences (pour partager, inspirer, engager, améliorer les soins).
- Une plus grande collaboration parmi les agences ou les réunir toutes.
- Évaluation des besoins des travailleurs de première ligne : se concentrer davantage sur l'embauche, la rationalisation des postes administratifs.

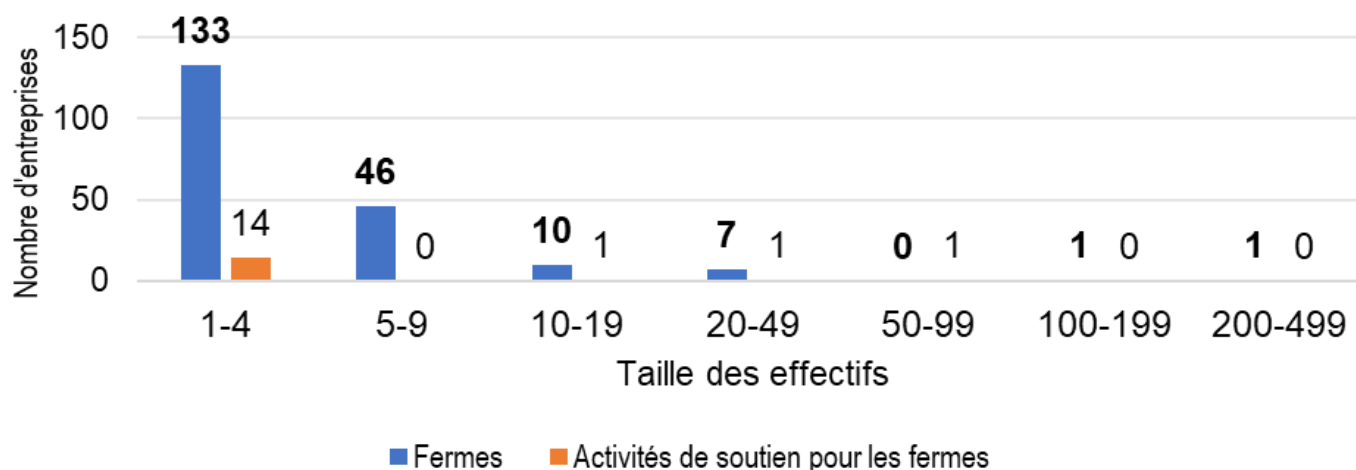


En 2020, le CDMO a commencé la première d'une série de vidéos qui porteront sur divers cheminement de carrières en santé dans la région. Cette première vidéo a porté sur le cheminement d'un préposé aux services de soutien personnel (PSSP). Non seulement les participants ont parlé des possibilités croissantes de carrières dans la région mais aussi de ce que signifie pour eux de vivre ici. Un gros merci au personnel de Cheshire Homes et Hastings Manor pour avoir permis ceci. Vous pourrez voir la vidéo annoncée en 2021!

AGRICULTURE ET FORESTERIE

À la suite de la recherche effectuée par Harvest Hastings qui a été partagée dans la mise à jour du plan du marché du travail local de 2020, le CDMO a commencé à se pencher sur l'information sur le marché du travail visant le secteur agricole. De plus, des conversations anecdotiques avec des membres de la communauté des régions de Madoc et de Tweed ont indiqué que l'industrie forestière se développait dans cette région et que les entreprises avaient de la difficulté à trouver des travailleurs qualifiés. Voici une série de tableaux de données présentée lors de consultations en février 2020 avec des gens de ces deux secteurs. La source des données est EMSI, 2020.

Nombre d'entreprises agricoles, juin 2020 - Comtés de Hastings, Prince-Edward et Lennox-Addington



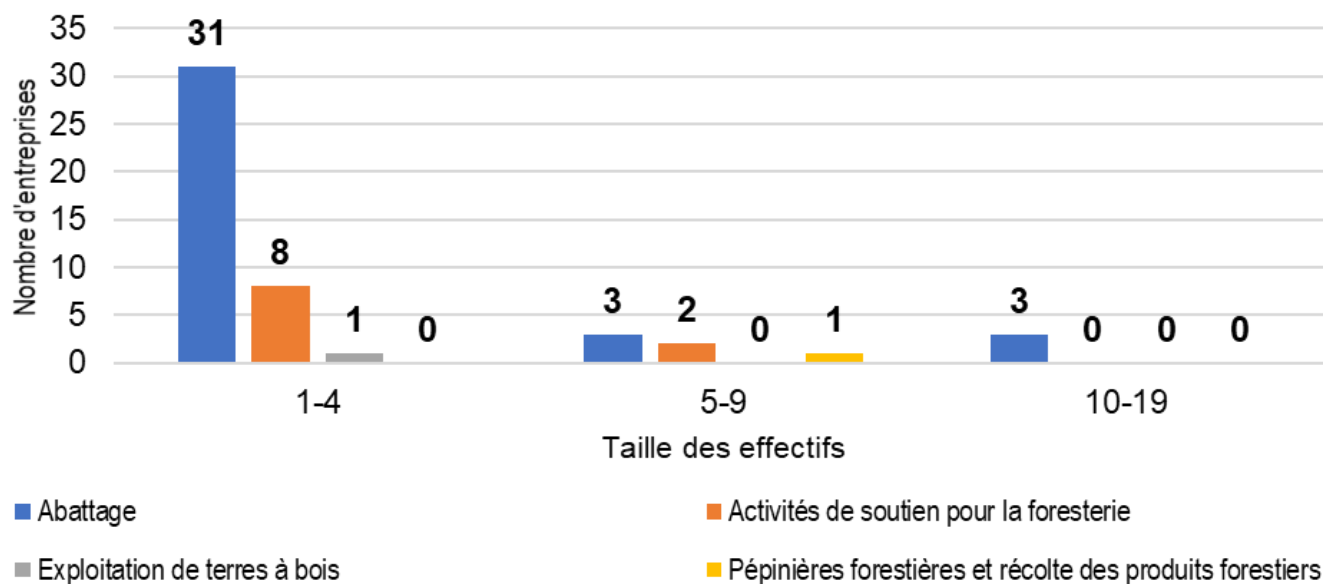
Nombre d'entreprises agricoles indéterminées, juin 2020 Comtés de Hastings, Prince-Edward et Lennox-Addington



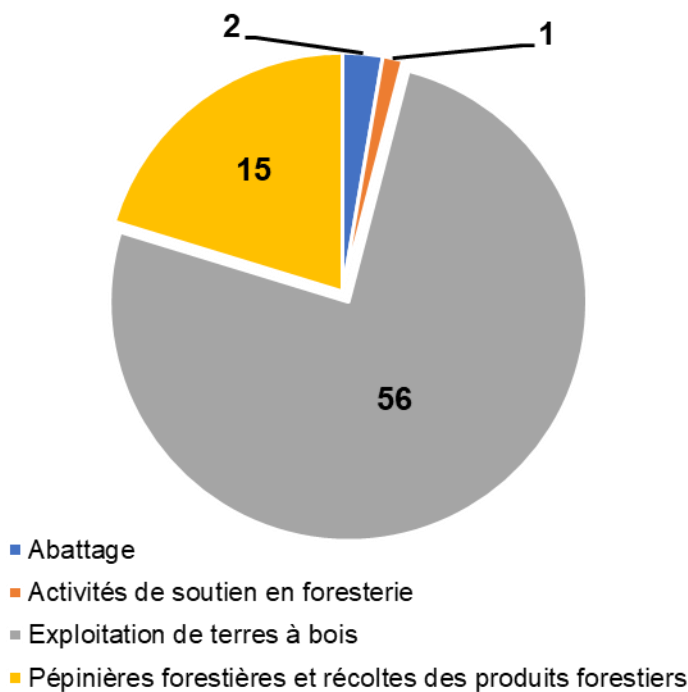
Les entreprises indéterminées sont celles qui ne maintiennent pas un service de paie des employés, mais dont la main-d'œuvre consiste de travailleurs contractuels, membres de famille ou propriétaires d'entreprises.

AGRICULTURE ET FORESTERIE

Nombre d'entreprises forestières, juin 2020
Comtés de Hastings, Prince-Edward et Lennox-Addington



Nombre d'entreprises forestières indéterminées, juin 2020
Comtés de Hastings, Prince-Edward et Lennox-Addington



AGRICULTURE ET FORESTERIE

Voici ci-dessous une sélection de projections de professions liées à l'agriculture et aux entreprises qui soutiennent l'agriculture. Les chiffres en rouge représentent une diminution prévue de l'emploi par profession.

Description	% de variation (2019-2028)
Techniciens en comptabilité et teneurs de livres	93 %
Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	75 %
Garnisseurs de tablettes, commis et préposés aux commandes dans les magasins	74 %
Superviseurs du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires	66 %
Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	61 %
Mécaniciens d'équipement lourd	56 %
Commis à la comptabilité et personnel assimilé	55 %
Inspecteurs des produits agricoles et de la pêche	50 %
Technologues et techniciens en biologie	45 %
Bouchers industriels, dépeceurs-découpeurs de viande, préparateurs de volaille et personnel assimilé	38 %
Expéditeurs et réceptionnaires	38 %
Conducteurs de camions de transport	37 %
Manutentionnaires	33 %
Manœuvres de l'aquaculture et de la mariculture	32 %
Employés de soutien de bureau généraux	25 %
Échantillonneurs et trieurs dans la transformation des aliments et des boissons	24 %
Bouchers, coupeurs de viande et poissonniers - commerce de gros et de détail	(2 %)
Entrepreneurs de services agricoles, surveillants d'exploitations agricoles et ouvriers spécialisés dans l'élevage	(4 %)
Ouvriers agricoles	(18 %)
Ouvriers de pépinières et de serres	(21 %)
Gestionnaires en agriculture	(25 %)
Manœuvres à la récolte	(30 %)
Fumigateurs et préposés au contrôle de la vermine	(49 %)
Gestionnaires en aquaculture	(54 %)
Gestionnaires en horticulture	(57 %)
Agronomes, conseillers/conseillères et spécialistes en agriculture	(80 %)

AGRICULTURE ET FORESTERIE

Voici ci-dessous une sélection de projections de professions liées à la foresterie et aux entreprises qui la soutiennent. Les chiffres en rouge représentent une diminution prévue de l'emploi par profession.

Description	% de variation (2019-2028)
Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois	54%
Techniciens en comptabilité et teneurs de livres	34%
Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	30%
Classeurs de bois d'œuvre et autres vérificateurs et classeurs dans la transformation du bois	26%
Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	25%
Opérateurs de machines à scier dans les scieries	24%
Agents d'administration	15%
Commis à la comptabilité et personnel assimilé	7%
Adjoints administratifs	6%
Manœuvres de l'exploitation forestière	(6%)
Conducteurs de machines d'abattage d'arbres	(7%)
Mécaniciens d'équipement lourd	(9%)
Technologues et techniciens en sciences forestières	(11%)
Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	(14%)
Conducteurs de camions de transport	(16%)
Directeurs de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche	(20%)
Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	(21%)
Opérateurs de scies à chaîne et d'engins de débardage	(22%)
Manutentionnaires	(30%)
Opérateurs de machines à travailler le bois	(32%)
Professionnels des sciences forestières	(33%)
Techniciens du milieu naturel et de la pêche	(36%)
Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	(38%)
Pilotes, navigateurs et instructeurs de pilotage du transport aérien	(39%)
Surveillants de l'exploitation forestière	(54%)
Employés de soutien de bureau généraux	(100%)
Ouvriers de pépinières et de serres	(100%)
Chefs et officiers supérieurs des services d'incendie	(100%)
Gestionnaires en horticulture	(100%)
Fumigateurs et préposés au contrôle de la vermine	(100%)

AGRICULTURE ET FORESTERIE

Consultation au sein du secteur

En février 2021, le CDMO a tenu des consultations auprès des propriétaires d'entreprises et autres gens associés aux secteurs de l'agriculture et de la foresterie. Les participants ont dû fournir des commentaires pour chacune des trois questions suivantes :

- Où voyez-vous votre industrie dans cinq ans?
- Quelles sont ses forces, ses atouts et ses lacunes?
- Quels sont vos besoins?

Voici ci-dessous une consolidation des commentaires des participants sur lesquels seront guidées les stratégies à développer dans le but d'aborder les enjeux auxquels les deux secteurs sont confrontés

Où voyez-vous votre industrie dans cinq ans?

- La technologie en agriculture est phénoménale et il y a beaucoup d'opportunités pour qu'elle se développe
 - ◆ Meilleur lien avec la technologie qui est mise en œuvre et développée
 - ◆ La technologie joue un rôle important sinon majeur dans l'augmentation de la productivité
- Augmenter le nombre de travailleurs à la ferme
- Dans 5 ans, l'industrie sera à la même place qu'aujourd'hui
- Une plus grande production et sécurité alimentaire dans la région
- Meilleur développement de la distribution alimentaire au niveau local
- De meilleurs programmes d'aide gouvernementale pour les petites fermes, spécialement les producteurs biologiques pour que les aliments soient plus abordables et disponibles au niveau local
- Changement climatique – atténuation des accords mondiaux sur le climat - adaptation requise - ce domaine pourrait devenir un chef de file/un modèle sur la façon dont cela est traité - L'éducation sera clé
- Foresterie durable - Le côté forestier voit une plus grande utilisation des produits du bois durables au niveau local
- Utilisation accrue du bois dans la construction

Forces

- Capacité d'entrecroiser les différents aspects de l'agriculture
- Diversité du secteur agricole
- Des gens plus jeunes viennent s'installer dans la région et démarrent des fermes biologiques – travaillent ensemble à la façon d'une coop - promotion
- Industrie bovine est très vitale – **Nos producteurs de bovins fournissent certains des meilleurs bœufs de l'Ontario**
- Un modèle d'agriculture soutenue par la communauté (ASC) est utilisé dans les opérations d'agriculture biologique – gros marché à Toronto – l'ASC dans l'agriculture bio est un modèle sans gaspillage
- Couverture forestière de 60 % dans la région - travaille déjà sur l'impact du changement climatique de l'industrie forestière

AGRICULTURE ET FORESTERIE

Atouts

- Couverture forestière de 60 % dans la région - travaille déjà sur l'impact du changement climatique de l'industrie forestière
- Terres - moins développées que de nombreuses autres régions
- Terres qui ne produisent pas mais qui peuvent être remises en production
- Emplacement le long du couloir de la 401 est un atout
- Situation par rapport à Toronto-Ottawa-Montréal
- Gestion des données – analyse du commerce, du développement et des cultures
- Grande base de connaissances des agriculteurs existants - agriculteurs expérimentés dans la région
- Connaissance de la nouvelle culture biologique
- L'écotourisme est une zone peu développée et a un grand potentiel de développement et de croissance
- Importante industrie du sirop d'érable

Lacunes

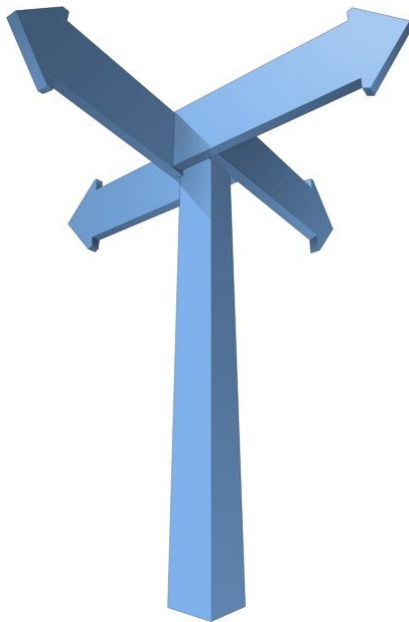
- La plus grande préoccupation est le vieillissement de la population, il n'y a pas de travailleurs qualifiés pour prendre la relève dans les secteurs de la **foresterie et l'agriculture** – l'agriculteur moyen vieillit
- Pénurie de forestiers, techniciens forestiers - besoin de plus de producteurs de bois dans cette région
- Un grand nombre de cultivateurs ont des emplois hors ferme pour survivre
- Les agriculteurs ne devraient pas avoir à dépendre d'un travail d'appoint
- pour survivre
- Manque d'un réseau de distribution local rentable efficace ou adéquat
- Pas de soutien gouvernemental pour les petits agriculteurs - manque de bureaux locaux pour soutenir les agriculteurs (MAAARO)
- Manque de labos locaux pour soutenir les agriculteurs et effectuer des tests localement en temps opportun
- Disponibilité réduite de vétérinaires pour gros animaux
- Manque d'une réserve de travailleurs auprès desquels les agriculteurs pourraient faire appel au besoin
- Les étudiants ne se font pas accréditer pour l'expérience de travail ou l'expérience acquise sur les fermes



AGRICULTURE ET FORESTERIE

Besoins

- Accent sur la technologie pour augmenter l'efficacité des opérations
- Des bons programmes sont disponibles maintenant en foresterie mais il faut mieux les faire connaître
- Main-d'œuvre – les milléniaux ont grandi avec la technologie c'est donc un processus naturel pour eux de l'utiliser davantage – intéressant pour eux de l'adopter
- Éducation en technologie – on résiste aux changements des 'anciennes méthodes'
- Services de soutien – emplois agricoles ou reliés à l'agriculture
- Il n'y a plus de bureaux locaux du ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales de l'Ontario – on pouvait les visiter dans la localité avant– c'est un grand besoin
- Manque de nombre / disponibilité de bouchers / abattoirs (locaux) - existe-t-il des formations / programmes locaux pour cette profession?
- Des possibilités de nouvelles entreprises/entrepreneurs, mais beaucoup de paperasserie et de réglementations
- Formation pour que de nouvelles personnes se lancent dans l'industrie
- Abattoir mobile
- Un plus grand nombre de labos locaux sont nécessaires pour tester en temps opportun
- Il faut renseigner les gens sur le fait que l'agriculture est un choix de carrière viable
- Réserve de travailleurs agricoles
- Aide à la garde d'enfants pour les jeunes agriculteurs - manque d'endroits offrant ce service aux jeunes agriculteurs
- Reconnaissance de l'expérience de travail que les élèves ont acquis à la ferme

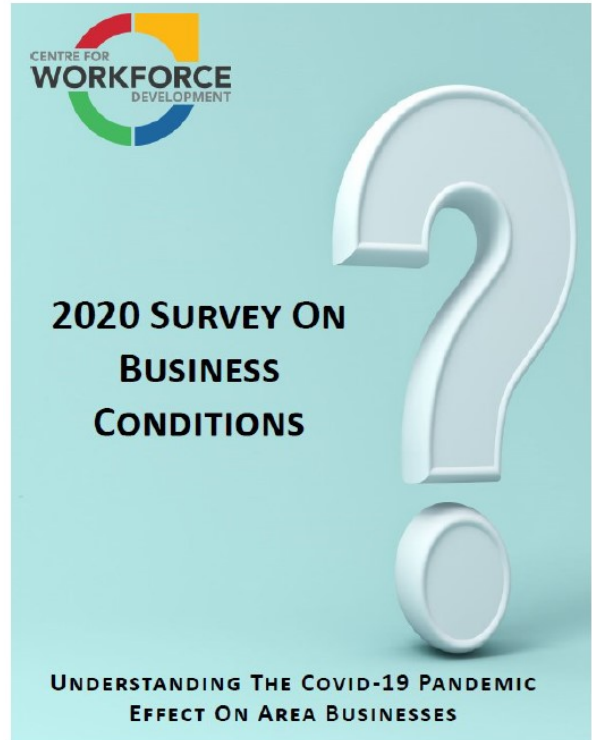


Et ensuite?

Beaucoup de bonnes informations ont été recueillies au cours des réunions de consultation, tant du point de vue économique que du développement de la main-d'œuvre. Malgré ce qu'indiquent les projections professionnelles, les gens de ces industries croient qu'il y a de la place pour la croissance et l'expansion. Il y a aussi quelques « besoins » clés impossibles à satisfaire sans qu'il y ait tant des personnes formées que des sites viables. Le CDMO se concentrera sur ce secteur au cours des prochaines années avec l'intention d'aider la communauté à élaborer une stratégie avec des éléments réalisables qui peuvent répondre aux préoccupations soulevées

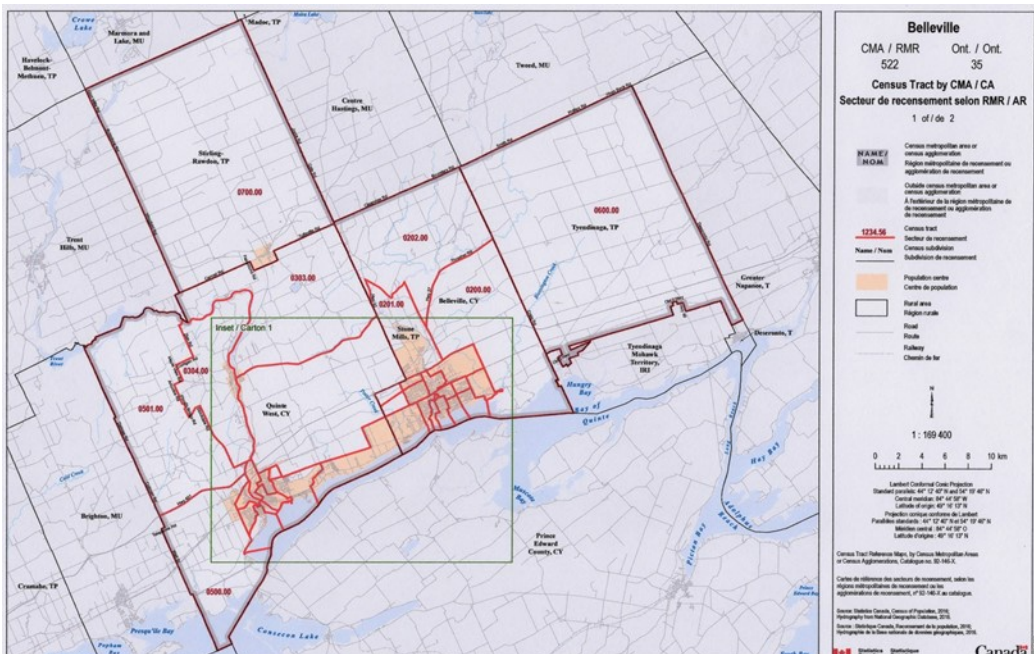
Effet de la pandémie sur la main-d'œuvre

L'Ontario est maintenant sous l'effet de la pandémie de COVID-19 depuis près d'un an. Plusieurs organisations d'un bout à l'autre de l'Ontario ont mené des sondages auprès des entreprises et des travailleurs pour tenter de comprendre les effets de la pandémie sur l'économie dans son ensemble. Les opinions divergent quant au moment où les enquêtes devraient être menées afin de mieux comprendre ce qui se passe. Le CDMO a choisi de contacter les entreprises en août/septembre 2020 pour mieux comprendre comment elles étaient touchées. Les résultats de l'enquête, publiés en novembre 2020, ont montré que bien que de nombreuses entreprises aient été touchées dans une certaine mesure, la plupart étaient résilientes et réussissaient à se maintenir, même de manière limitée. La plus grande préoccupation qui est ressortie de ce rapport est le fait que de nombreuses entreprises n'avaient eu accès à aucun des fonds de soutien fédéraux ou provinciaux qui avaient été établis. Une copie des résultats de l'enquête est disponible sur le site Web du CDMO.



Au cours des derniers mois, le CDMO a suivi des données dans plusieurs domaines pour mieux comprendre ce qui passe avec la main-d'œuvre locale. Ce rapport partagera quatre de ces éléments de données clés.

- Ouvertures et fermetures d'entreprises
- Renseignements sur les prestataires d'assurance-emploi
- Emploi total dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Belleville selon certaines industries (il s'agit de données relativement nouvelles qui sont devenues disponibles en janvier 2021.)
- Variation de l'emploi dans la région économique 3515 Kingston-Pembroke



L'image à gauche montre ce que comprennent les limites de la RMR de Belleville. Cette RMR comprend la ville de Belleville, la ville de Quinte West, le canton de Sterling-Rawdon et de Tyendinaga. La source de l'information et de l'image provient de Statistique Canada.

Effet de la pandémie sur la main-d'œuvre

Ouvertures et fermetures d'entreprises

Il s'agit d'une source de données expérimentales relativement nouvelle de Statistique Canada qui sont devenues disponibles en 2020. Puisqu'elles sont de nature expérimentale, les données doivent être utilisées avec prudence au fur et à mesure que Statistique Canada continue de mettre à jour les tableaux. Ceux qui suivent comparent les périodes de janvier à novembre 2019 à la même période en 2020. En 2019, il y a une rotation constante du nombre d'entreprises ainsi qu'une légère augmentation au cours de la période. En 2020 cependant, dès octobre, le nombre d'entreprises en activité a chuté de 102. Une fermeture d'entreprise dans le contexte de ces données, ne signifie pas qu'une entreprise a fermé ses portes en permanence. La définition de « fermeture » est basée sur le fait d'avoir cessé de verser la paie. Ces données sont utilisées strictement comme un indicateur qui doit être combiné avec d'autres données telles que le nombre d'entreprises pour mieux comprendre ce qui se passe. En raison de la nature expérimentale de ces données, le CDMO continuera à les suivre, en même temps que d'autres sources de données, et fournira une mise à jour à la communauté autour de juin 2021.

RMR de Belleville	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre
Ouverture d'entreprises 2020	76	52	74	59	93	166*	139	109	103	85	75
Ouverture d'entreprises 2019	64	91	81	83	79	79	61	93	75	79	77
Continuité d'entreprises 2020	2,292	2,296	2,240*	2,083*	1972*	1,955*	2,055	2,112	2,139	2,173	2190
Continuité d'entreprises 2019	2,282*	2,279	2,284	2,291	2,290	2,296	2,290	2,279	2,289	2,279	2,274
Fermeture d'entreprises 2020	81	77	85	276*	172	122	80	65	63	59	57
Fermeture d'entreprises 2019	202*	75	76	85	85	89	106	92	87	92	91

*à utiliser avec prudence

Source : Statistique Canada, Estimations expérimentales pour les entreprises nouvellement ouvertes et les entreprises nouvellement fermées pour le Canada, les provinces et territoires, et les régions métropolitaines de recensement, données désaisonnalisées (calculs particuliers)

Renseignements sur les prestataires d'assurance-emploi

Les tableaux suivants reflètent les renseignements sur les prestataires d'assurance-emploi pour les comtés de Hastings, Prince-Edward et Lennox-Addington. Ces données sont un indicateur de l'effet de la pandémie sur la population active. Les augmentations du nombre de demandeurs de janvier par rapport à novembre sont indiquées en rouge. Statistique Canada est la source de tous les tableaux, notamment le Tableau 14-10-0323-01 Prestataires d'assurance-emploi par division de recensement, données mensuelles non désaisonnalisées. Il faut noter que la Prestation canadienne d'urgence (CPU) a pris fin en septembre 2020. Cela expliquerait l'augmentation spectaculaire du nombre de prestataires à partir d'octobre 2020.

Effet de la pandémie sur la main-d'œuvre

Statistique sur les prestataires d'AE	Division du recensement de Hastings											
	Jan	Fév	Mars	Avr	Mai	Juin	Juil	Août	Sep	Oct	Nov	Déc
	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020
Tous les genres de prestations de revenu												
Hommes												
15 ans et plus	2,020	1,990	2,080	1,880	1,210	680	530	410	340	2,020	2,190	2,600
15 à 24 ans	250	260	240	220	130	60	40	30	30	230	270	350
25 à 54 ans	1,210	1,180	1,270	1,160	770	440	350	280	240	1,230	1,290	1,520
55 ans et plus	560	550	570	500	310	180	140	110	70	570	630	740
15 à 29 ans	540	540	530	480	300	150	110	90	80	470	540	680
30 à 54 ans	920	900	990	900	600	350	280	220	190	990	1,020	1,190
55 à 64 ans	430	430	440	390	240	140	110	80	50	380	420	500
Femmes												
15 ans et plus	1,580	1,570	1,840	1,690	1,510	1,250	1,160	1,060	1,000	3,110	3,170	3,360
15 à 24 ans	160	170	170	180	160	140	130	120	120	370	370	430
25 à 54 ans	1,160	1,150	1,330	1,220	1,130	970	920	860	830	2,080	2,130	2,230
55 ans et plus	260	260	340	290	230	140	110	80	60	660	680	710
15 à 29 ans	560	560	610	600	560	500	490	470	460	930	940	1,010
30 à 54 ans	760	750	890	810	730	610	560	510	480	1,520	1,560	1,650
55 à 64 ans	220	230	290	240	190	120	100	70	50	530	540	570

Dans le tableau précédent et le suivant qui couvrent le comté de Hastings, les données montrent qu'en décembre 2020, les hommes et les femmes étaient touchés par la pandémie. Cependant, l'augmentation du nombre de femmes recevant des prestations est nettement plus élevée que celle des hommes.

Statistique sur les prestataires d'AE	Division du recensement de Hastings											
	Jan	Fév	Mars	Avr	Mai	Juin	Juil	Août	Sep	Oct	Nov	Déc
	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020
Prestations régulières												
Hommes												
15 ans et plus	1,820	1,790	1,840	1,680	1,030	560	400	290	220	1,730	1,890	2,270
15 à 24 ans	240	250	230	210	120	60	30	20	20	210	250	330
25 à 54 ans	1,080	1,050	1,100	1,010	630	340	250	170	130	1,020	1,100	1,310
55 ans et plus	500	490	510	460	280	170	120	100	70	510	540	640
15 à 29 ans	500	500	470	430	260	120	80	60	40	410	480	620
30 à 54 ans	820	800	860	790	490	270	200	130	110	820	860	1,010
55 à 64 ans	390	380	390	360	220	130	100	70	50	330	350	420
Femmes												
15 ans et plus	560	550	780	670	560	360	280	180	110	1,830	1,860	1,990
15 à 24 ans	40	40	40	50	40	20	10	10	10	230	230	270
25 à 54 ans	340	320	480	410	340	220	170	100	60	1,090	1,110	1,180
55 ans et plus	180	180	250	210	180	110	100	70	50	520	520	550
15 à 29 ans	100	100	120	120	100	60	40	20	10	400	410	470
30 à 54 ans	280	270	400	340	280	190	140	90	50	910	930	980
55 à 64 ans	160	160	220	180	150	100	90	60	50	410	410	440

Effet de la pandémie sur la main-d'œuvre

Dans les tableaux suivants qui couvrent le comté de Lennox-Addington, les données indiquent clairement un impact significatif sur les femmes. Dans certaines catégories d'âge, les hommes ont constaté une baisse du nombre de demandes de prestations de toutes sortes. Pour les prestations régulières, toutes les catégories d'âge des hommes ont connu des baisses tandis que les femmes ont toutes augmenté.

Statistiques sur les prestataires d'AE	Division du recensement de Lennox-Addington											
	Jan	Fév	Mars	Avr	Mai	Juin	Juil	Août	Sep	Oct	Nov	Déc
	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020
Tous les genres de prestations de revenu												
Hommes												
15 ans et plus	650	640	660	590	390	220	180	130	100	470	540	660
15 à 24 ans	80	80	70	60	40	20	10	10	0	50	60	80
25 à 54 ans	410	400	420	390	260	150	130	90	80	290	320	400
55 ans et plus	160	160	170	140	90	60	40	30	20	130	170	190
15 à 29 ans	190	190	190	160	110	50	40	20	20	110	130	170
30 à 54 ans	300	300	310	290	190	110	100	70	70	220	250	310
55 à 64 ans	130	120	130	120	80	50	40	20	20	90	110	130
Femmes												
15 ans et plus	430	430	500	420	390	320	300	290	270	750	780	830
15 à 24 ans	50	50	60	50	40	30	30	30	30	80	80	80
25 à 54 ans	330	320	370	320	300	260	250	250	230	500	520	540
55 ans et plus	60	60	80	50	40	30	20	10	10	170	180	200
15 à 29 ans	150	150	160	150	130	110	110	110	120	230	230	230
30 à 54 ans	230	220	270	230	210	180	170	160	140	360	370	390
55 à 64 ans	50	50	70	40	40	30	20	10	10	130	140	160

Statistiques sur les prestataires d'AE	Division du recensement de Lennox-Addington											
	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec
	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020
Prestations régulières												
Hommes												
15 ans et plus	600	590	600	540	350	190	140	100	70	400	470	580
15 à 24 ans	80	80	70	60	40	10	10	10	0	40	60	70
25 à 54 ans	380	370	380	350	230	120	100	70	50	240	270	350
55 ans et plus	150	150	160	130	90	50	40	30	20	110	150	160
15 à 29 ans	180	170	170	150	90	40	30	20	10	100	120	160
30 à 54 ans	280	270	280	260	170	90	70	60	40	190	210	260
55 à 64 ans	120	120	120	110	70	40	40	20	20	80	100	110
Femmes												
15 ans et plus	150	140	210	160	130	90	70	50	30	410	430	460
15 à 24 ans	20	20	20	20	20	10	0	0	0	50	50	50
25 à 54 ans	90	80	120	90	70	50	50	30	20	230	240	250
55 ans et plus	40	40	60	40	40	30	20	10	10	140	150	170
15 à 29 ans	30	30	40	40	30	20	10	10	10	90	90	90
30 à 54 ans	80	70	110	80	60	50	40	30	10	190	200	200
55 à 64 ans	30	30	60	40	40	20	20	10	10	110	120	130

Effet de la pandémie sur la main-d'œuvre

Les données du comté de Prince Edward indiquent un impact tant sur les hommes que sur les femmes. Cependant, comme pour le comté de Hastings et le comté de Lennox- Addington, les femmes ont été touchées à des taux plus élevés que les hommes.

Statistiques sur les prestataires d'AE	Division du recensement de Prince-Edward											
	Jan	Fév	Mars	Avr	Mai	Juin	Juil	Août	Sep	Oct	Nov	Déc
	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020
Tous les genres de prestations de revenu												
Hommes												
15 ans et plus	310	330	310	250	150	90	60	50	30	250	280	370
15 à 24 ans	40	40	40	30	10	0	0	10	0	30	20	50
25 à 54 ans	170	180	170	140	90	60	40	30	20	140	170	210
55 ans et plus	100	110	110	80	50	30	20	10	10	80	90	110
15 à 29 ans	80	90	80	70	30	20	10	10	10	50	60	90
30 à 54 ans	130	130	130	110	70	50	30	30	10	120	140	170
55 à 64 ans	80	90	80	60	40	20	10	10	10	50	50	70
Femmes												
15 ans et plus	270	260	260	240	210	160	140	120	110	340	390	430
15 à 24 ans	20	20	30	20	20	10	10	10	10	30	40	40
25 à 54 ans	180	170	180	170	160	120	110	100	90	230	250	280
55 ans et plus	70	60	50	40	40	20	20	10	10	80	100	110
15 à 29 ans	80	70	80	70	60	50	40	40	40	70	90	100
30 à 54 ans	120	120	130	130	110	90	80	70	60	180	190	220
55 à 64 ans	50	50	40	40	30	20	10	10	10	60	70	80

Effet de la pandémie sur la main-d'œuvre

Statistiques sur les prestataires d'AE	Division du recensement de Prince-Edward											
	Jan	Fév	Mars	Avr	Mai	Juin	Juil	Août	Sep	Oct	Nov	Déc
	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020
Prestations régulières												
Hommes												
15 ans et plus	280	300	280	220	130	70	50	30	20	210	250	330
15 à 24 ans	40	40	40	30	10	0	0	10	0	20	20	40
25 à 54 ans	150	160	150	120	80	50	30	20	10	120	150	190
55 ans et plus	90	100	90	70	40	20	10	10	10	70	80	100
15 à 29 ans	80	80	70	60	30	10	10	10	10	50	50	80
30 à 54 ans	110	120	110	90	60	40	20	20	0	100	120	160
55 à 64 ans	70	80	70	60	30	20	10	10	10	40	50	60
Femmes												
15 ans et plus	150	140	140	120	90	50	40	30	20	200	240	280
15 à 24 ans	10	10	10	10	10	0	0	0	0	20	30	40
25 à 54 ans	80	90	90	80	60	30	20	20	10	110	130	150
55 ans et plus	60	50	50	40	30	20	20	10	10	70	90	90
15 à 29 ans	30	30	30	30	20	0	0	0	0	30	50	60
30 à 54 ans	60	60	70	60	50	30	20	10	10	90	110	130
55 à 64 ans	40	40	40	30	30	20	10	10	10	50	60	60

Emploi total dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Belleville selon certaines industries

La RMR de Belleville est l'une des plus petites régions métropolitaines de recensement du Canada. Statistique Canada utilise un seuil de déclaration de 1 500 comme seuil de suppression des données. Ainsi, toutes les données inférieures à 1500 sont supprimées. Aux fins de ce rapport, seules certaines industries clés où les données sont suffisantes sont utilisées pour fournir un bon aperçu des industries. Au fur et à mesure que la RMR grandira, le CDMO continuera de surveiller les changements dans les données fournies et de partager les nouvelles informations avec la communauté quand elles seront disponibles.

Les tableaux pour l'année 2020, montrent le nombre combiné d'hommes et de femmes lorsque les données sur les femmes peuvent être incluses. Dans certains cas, les données pour les femmes ont été supprimées et n'ont pas pu être incluses. Certains tableaux ne montreront qu'une partie de 2020 en raison de données supprimées. Les données sont présentées par codes à deux chiffres du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

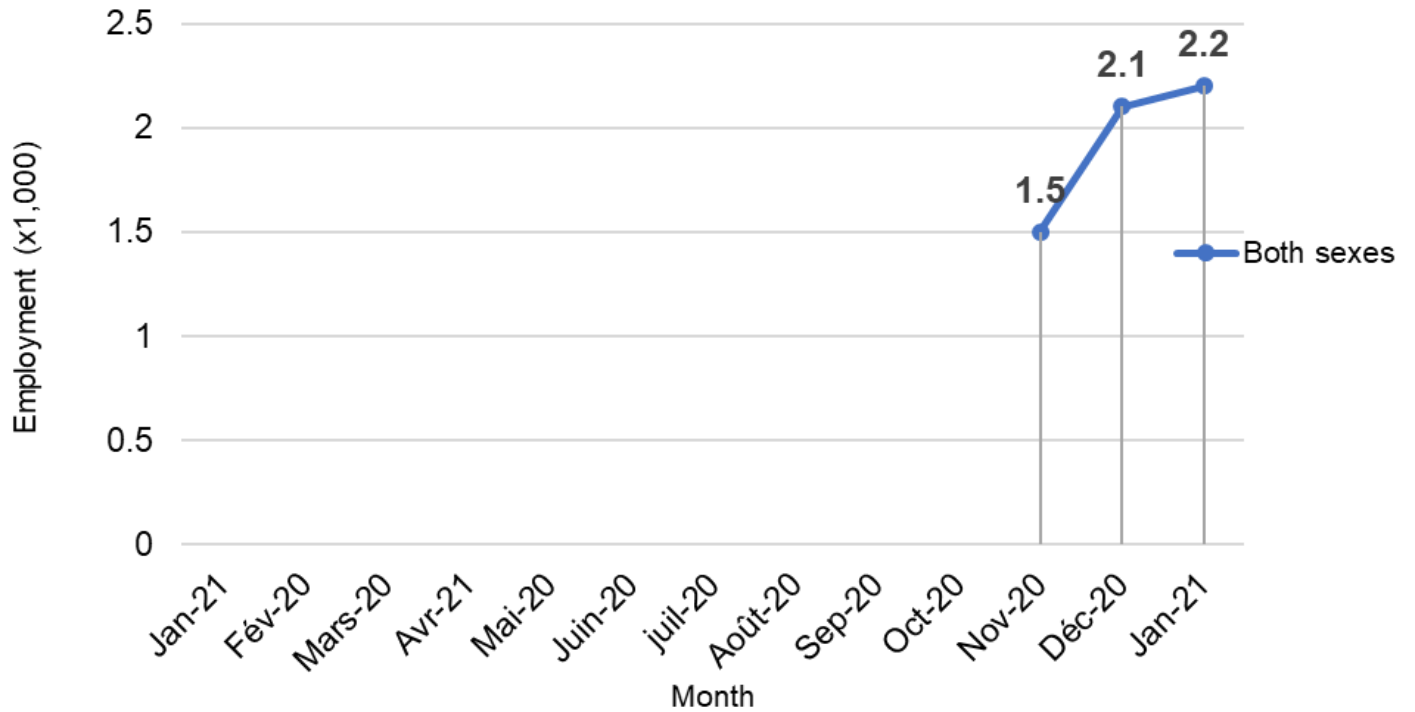
La source de tous les tableaux est Statistique Canada, notamment le Tableau 14-10-0380-01

Caractéristiques de la population active, moyennes mobiles de trois mois, données désaisonnalisées.

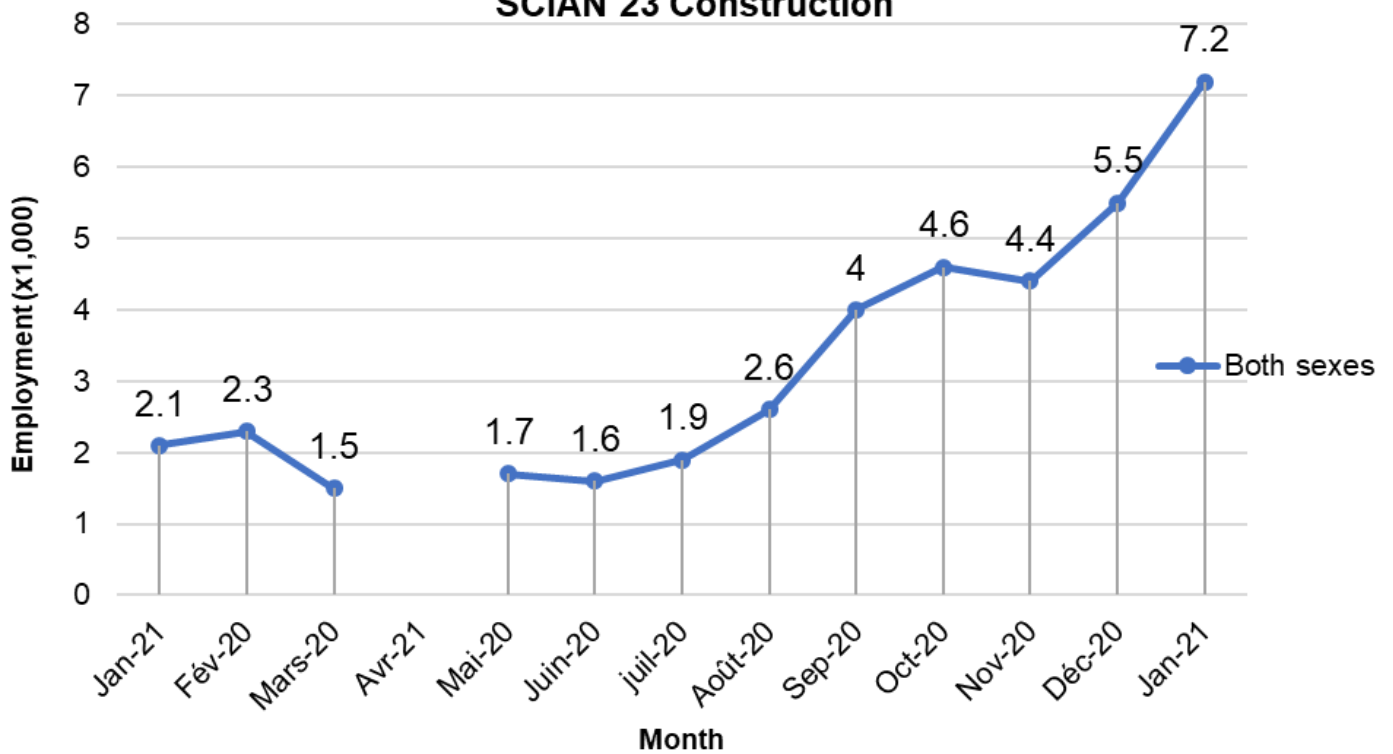
Certaines des données ont révélé des informations surprenantes. Par exemple, l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse ont connu une augmentation intéressante de l'emploi vers la fin de 2020, tout comme la construction et la vente au détail. Par contre, le secteur manufacturier, qui a déjà de la difficulté à pourvoir les nombreux postes vacants dans la région, a connu une baisse importante de la main-d'œuvre occupée. Les soins de santé ont également montré une perte d'emploi significative. Cela demande un suivi plus détaillé.

Effet de la pandémie sur la main-d'œuvre

Emploi total, RMR de Belleville
SCIAN 11 Agriculture, foresterie, pêche et chasse

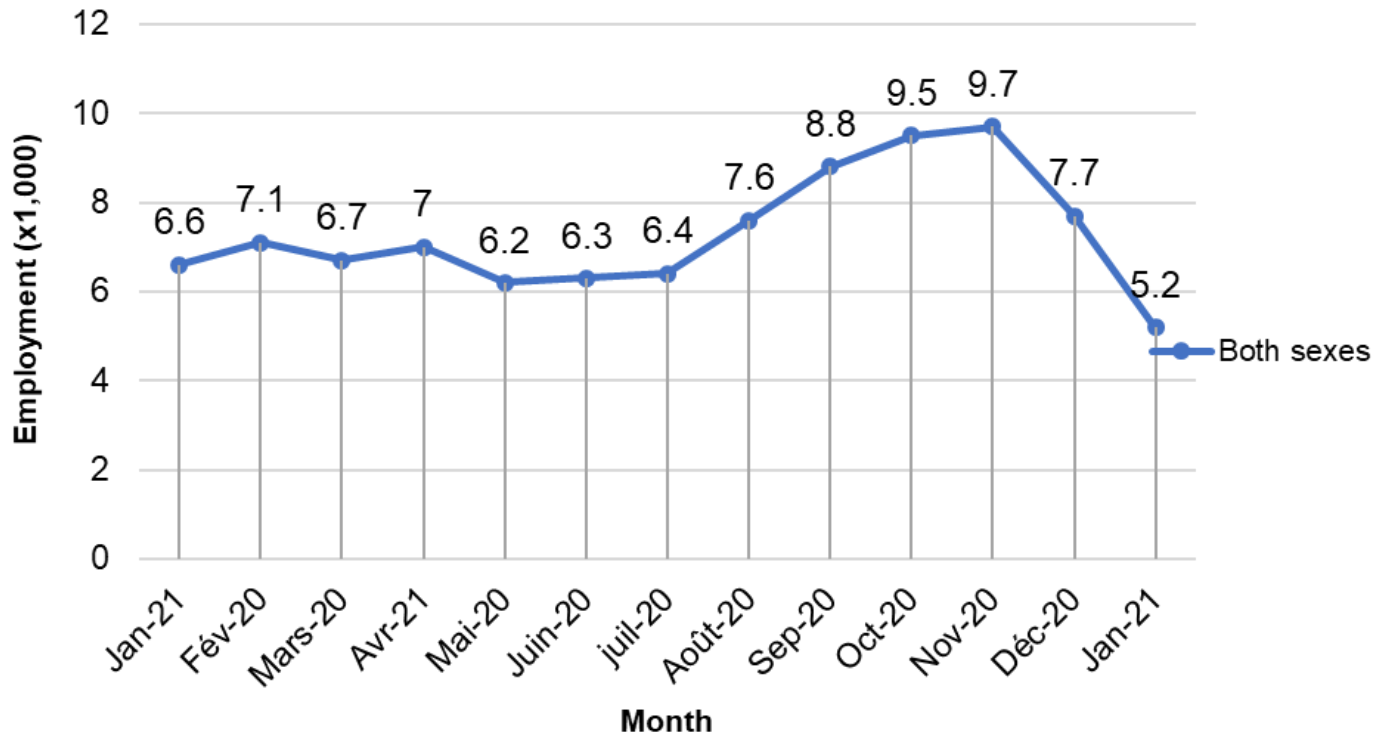


Emploi total, RMR de Belleville
SCIAN 23 Construction

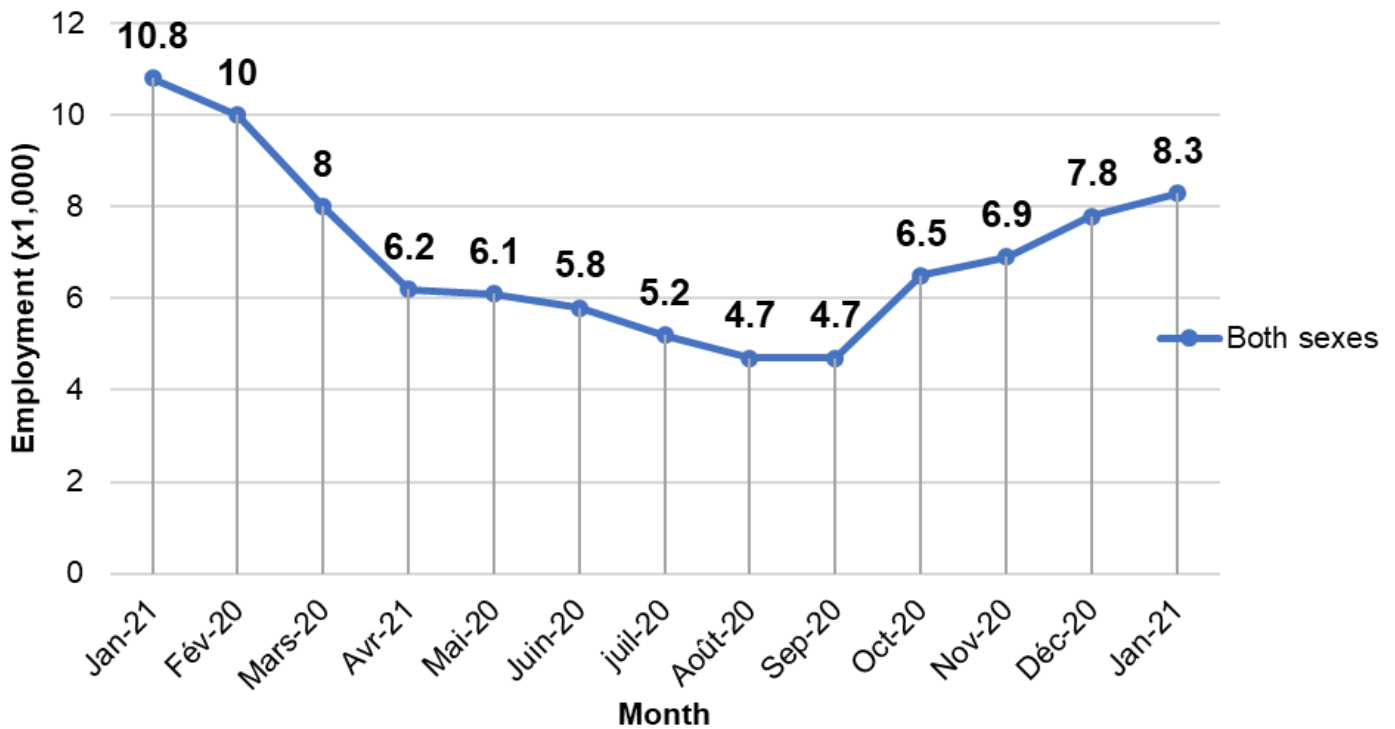


Effet de la pandémie sur la main-d'œuvre

Emploi total, RMR de Belleville
SCIAN 31-33 Fabrication



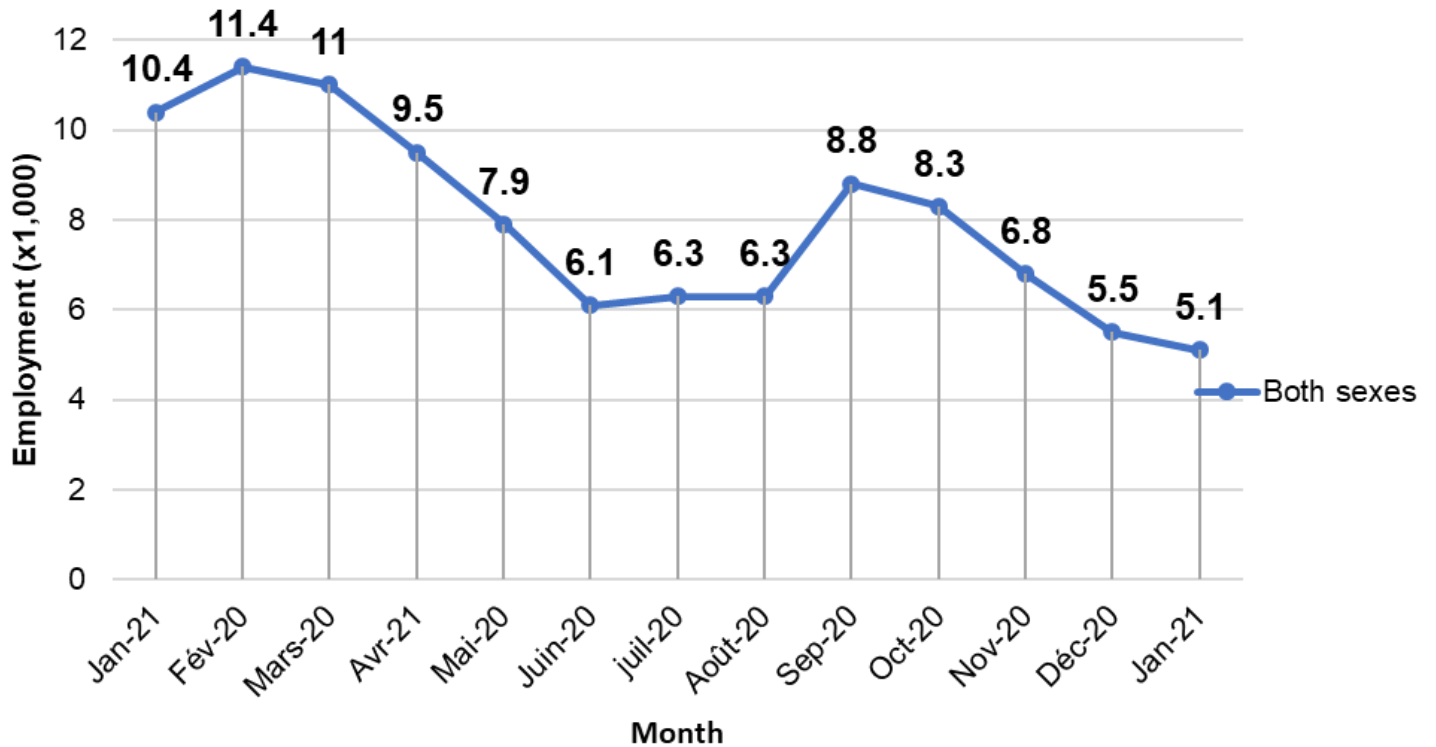
Emploi total, RMR de Belleville
SCIAN 44-45 Commerce de détail



Effet de la pandémie sur la main-d'œuvre

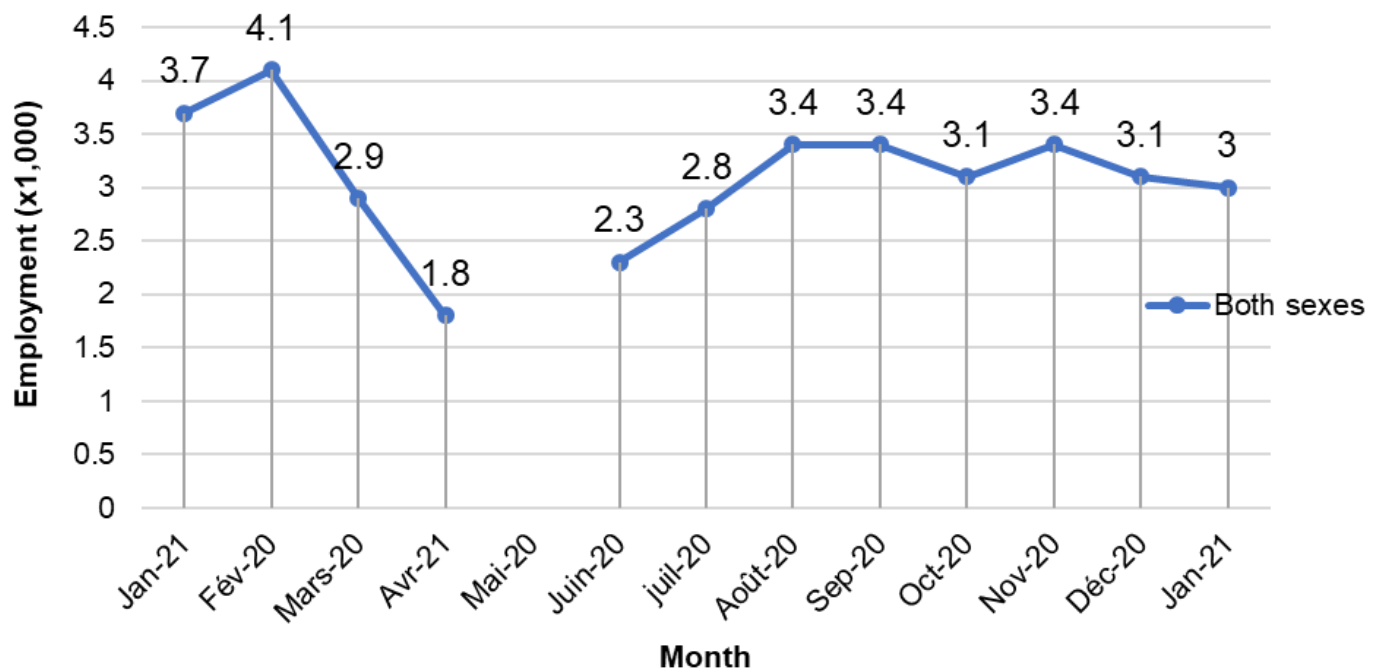
Emploi total, RMR de Belleville

SCIAN 62 Soins de santé et assistance sociale



Emploi total, RMR de Belleville

SCIAN 72 Services d'hébergement et de restauration



Effet de la pandémie sur la main-d'œuvre

Variations de l'emploi dans la région économique de 3515 Kingston-Pembroke

Tout comme les données sur les prestataires de l'assurance-emploi (AE) montrent que les femmes sont affectées négativement par la pandémie, il en est de même pour l'emploi selon la tranche d'âge qui varie dans la région économique de Kingston-Pembroke. Une chose à noter cependant, c'est que dans l'ensemble de la région économique, les hommes de 25 à 54 ans semblent avoir été plus touchés que cette même tranche d'âge au niveau local. De plus, les femmes ont été considérablement touchées dans la région élargie pour l'emploi à temps partiel. Dans l'ensemble, les données des prestataires d'assurance-emploi au niveau des divisions de recensement indiquent que les femmes des comtés de Hastings, Prince-Edward et Lennox-Addington ont été plus touchées que la grande région économique.

Variation de l'emploi total Mars 2020 - Nov 2020 Kingston-Pembroke, Ontario				
Cohorte d'âge	Hommes		Femmes	
	#	%	#	%
15 à 24 ans	2,100	16.54%	-2,800	-20.29%
25 à 44 ans	-6,300	-13.40%	2,100	4.99%
45 à 54 ans	-3,500	-18.42%	0	0.00%
55 à 64 ans	5,000	24.27%	-700	-3.15%
65 ans et plus	300	5.45%	600	15.79%

Variation de l'emploi à plein temps Mars 2020 - Nov 2020 Kingston-Pembroke, Ontario				
Cohorte d'âge	Hommes		Femmes	
	#	%	#	%
15 à 24 ans	1,800	21.18%	-2,100	-32.31%
25 à 44 ans	-8,500	-19.06%	4,400	13.13%
45 à 54 ans	-3,300	-18.23%	600	3.39%
55 à 64 ans	3,300	19.30%	700	4.27%
65 ans et plus	1,200	38.71%	#N/A	#N/A

#N/A - pas dans la population active

Effet de la pandémie sur la main-d'œuvre

Variation de l'emploi à temps partiel Mars 2020 - Nov 2020 Kingston-Pembroke, Ontario

Cohorte d'âge	Hommes		Femmes	
	#	%	#	%
15 à 24 ans	300	7.14%	-700	-9.59%
25 à 44 ans	2,100	84.00%	-2,400	-27.59%
45 à 54 ans	#N/A	#N/A	-600	-23.08%
55 à 64 ans	1,700	48.57%	-1,300	-22.81%
65 ans et plus	-800	-34.78%	-800	-25.81%

Variation de la population inactive Mars 2020 - Nov 2020 Kingston-Pembroke, Ontario

Cohorte d'âge	Hommes		Femmes	
	#	%	#	%
15 à 24 ans	-2,000	-17.24%	-3,500	-29.91%
25 à 44 ans	900	16.98%	1,900	21.11%
45 à 54 ans	5,200	200.00%	-2,400	-51.06%
55 à 64 ans	-700	-5.47%	3,100	18.45%
65 ans et plus	2,400	6.05%	800	1.52%

#N/A - pas dans la population active

Comme on peut le voir à partir des données publiées dans cette section, il y a encore un certain nombre d'éléments inconnus que le CDMO continuera d'évaluer et de partager avec la communauté au fur et à mesure que l'information deviendra disponible. Cela comprendra les résultats du sondage EmployerOne et de l'Étude d'impact sur les travailleurs. L'une et l'autre donneront un aperçu plus approfondi des effets tant sur le côté de l'offre que de la demande de main-d'œuvre.

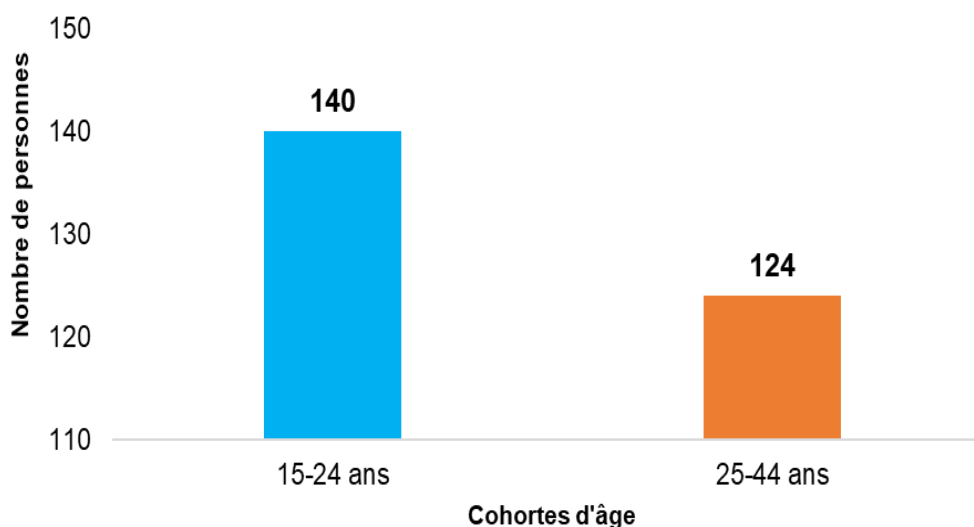


PROGRAMMES D'EMPLOI ONTARIO

Le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences (MTFDC) fournit des mises à jour des données sur divers domaines de programme administrés par le biais du Réseau des fournisseurs de services d'Emploi Ontario. Les organisations qui présentent les programmes sont réparties en services d'emploi et services d'alphabétisation et de compétences de base. La mise à jour des données suivantes, couvrant l'exercice 2019-2020, est présentée pour fournir à la communauté un aperçu de ce qui se passe dans les volets du programme. Les données sont présentées avec une mise en garde car tout nombre inférieur à 10 est supprimé par le MTFDC et ne sera pas reflété dans les données présentées. Pour cette raison, aucune analyse directe de ces données n'est effectuée, mais elles sont examinées avec le réseau de fournisseurs de services. Les chiffres dans tous les tableaux et graphiques, indiquent le nombre de clients sauf s'ils sont exprimés en pourcentage. La suppression partout affecte aussi la présentation des données, c'est pourquoi il semblera que certains chiffres ne s'additionnent pas correctement.

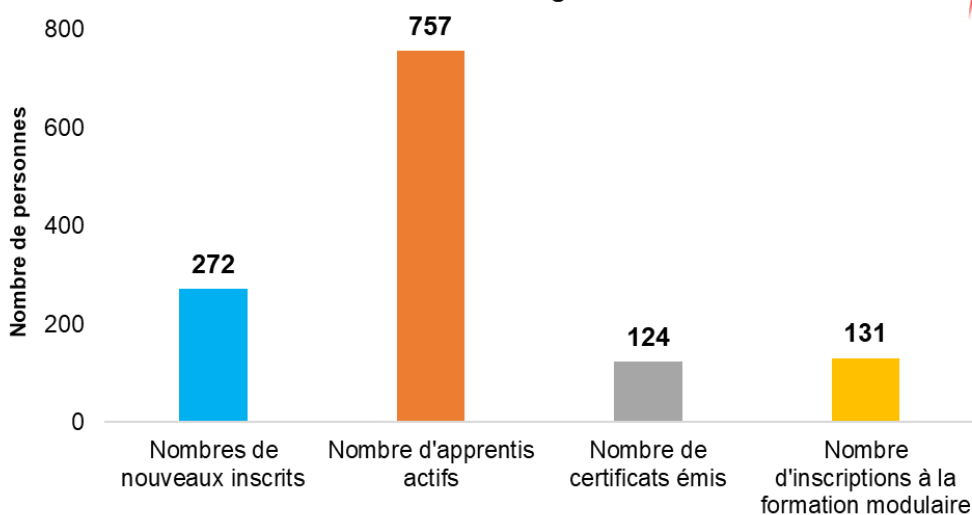
Apprentissages

Cohortes d'âge des nouveaux apprentis dans les comtés de Hastings, Prince-Edward et Lennox-Addington



Il y a eu une légère diminution de la tranche d'âge des 15-24 ans par rapport à la période précédente. Cependant, les 25-44 ans ont vu une diminution de 15 %. Il n'y a pas eu de nouveaux apprentis dans la tranche des 45-64 ans.

Apprentissages dans les comtés de Hastings, Prince-Edward, Lennox-Addington



La plupart des régions ont vu des baisses en comparaison à 2017-2018. Les nouvelles inscriptions ont diminué de 11 %. Les inscriptions à la formation modulaire cependant, ont vu une importante

PROGRAMMES D'EMPLOI ONTARIO

Sexe des nouveaux apprentis

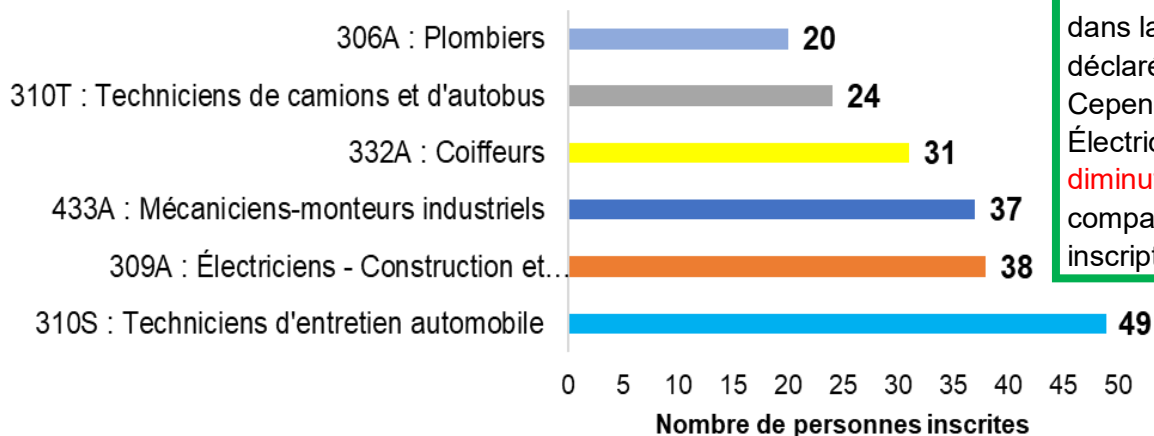


227



44

Inscription de nouveaux apprentis selon les métiers dans les comtés de Hastings, Prince-Edward et Lennox-Addington

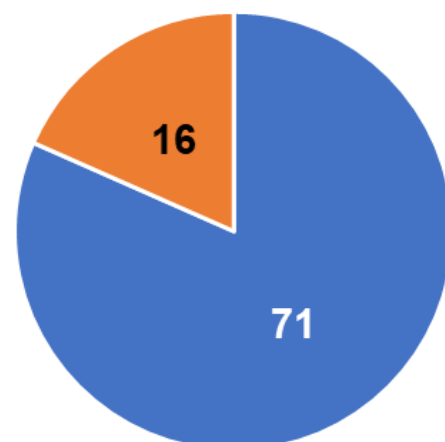


Il y a eu une légère diminution des inscriptions dans la plupart des métiers déclarés. Cependant, 309A Électricien a vu une **diminution de 37 %** comparativement aux inscriptions de 2018-2019

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOPE)

Le volet Employeurs a compté 98 employeurs participants dont 97 tombaient dans la catégorie « Moins de 25 ». Cette catégorie signifie qu'il y avait 25 participants ou moins en formation. En général, il y a eu une diminution de 26 % au sein du volet Employeurs.

Nombre d'employés au sein de la compagnie participante

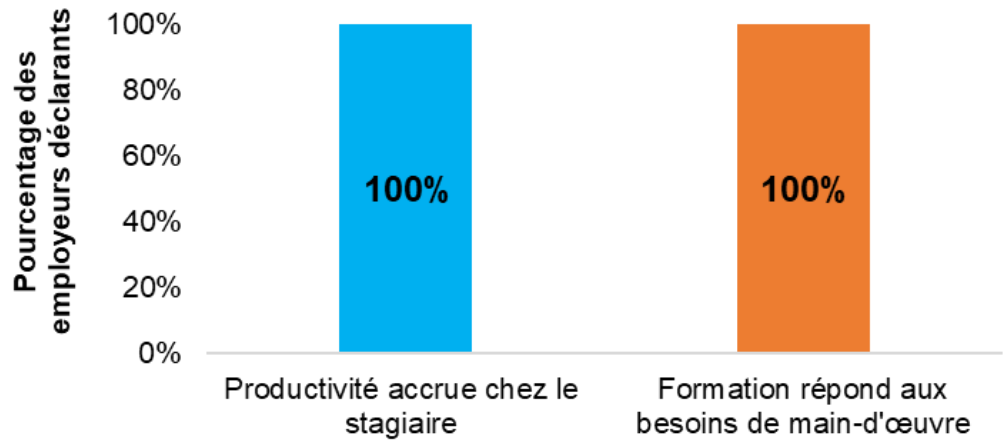


■ Moins de 50 ■ 50-150

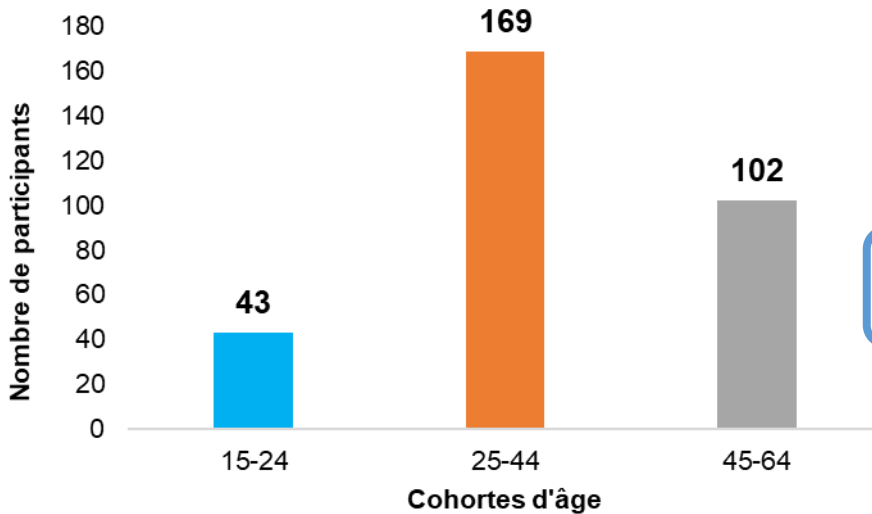
PROGRAMMES D'EMPLOI ONTARIO

Résultat de la formation au départ

Ce tableau se réfère à la satisfaction de l'employeur face au programme et si ce dernier a répondu à ses attentes. Dans chacun des cas, Les employeurs ont déclaré être satisfaits à 100 % des résultats obtenus.

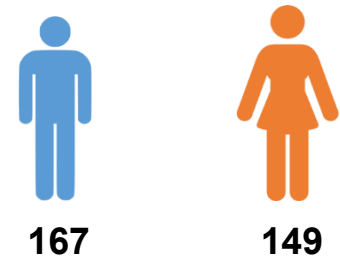


Cohortes d'âge des participants à la SCOE

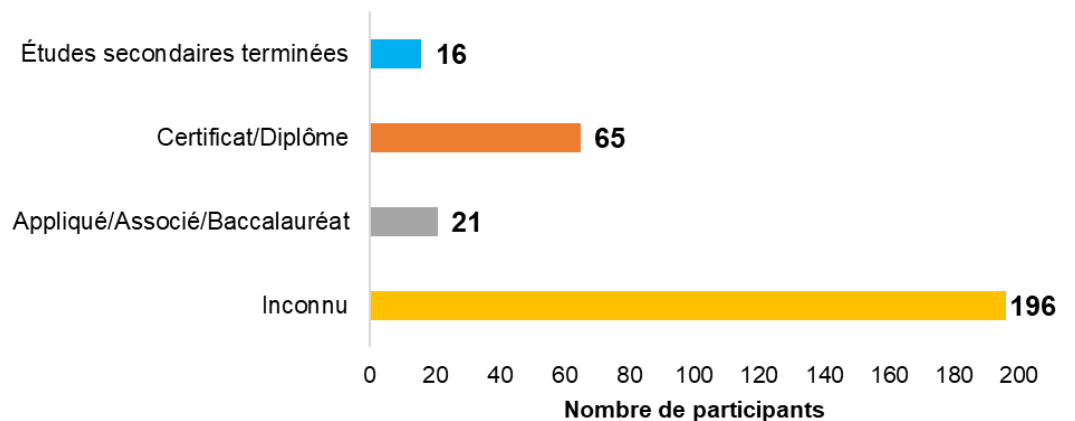


Il y a eu un total de 318 participants au programme de SCOE.

Sexe des participants à la SCOE



Niveau de scolarité des participants



78 % des participants étaient employés à temps plein.

15 % étaient employés à temps partiel.

6 % étaient au chômage.

PROGRAMMES D'EMPLOI ONTARIO

Services d'emploi



Il y a eu une légère baisse des clients assistés et des non-assistés depuis le dernier exercice.

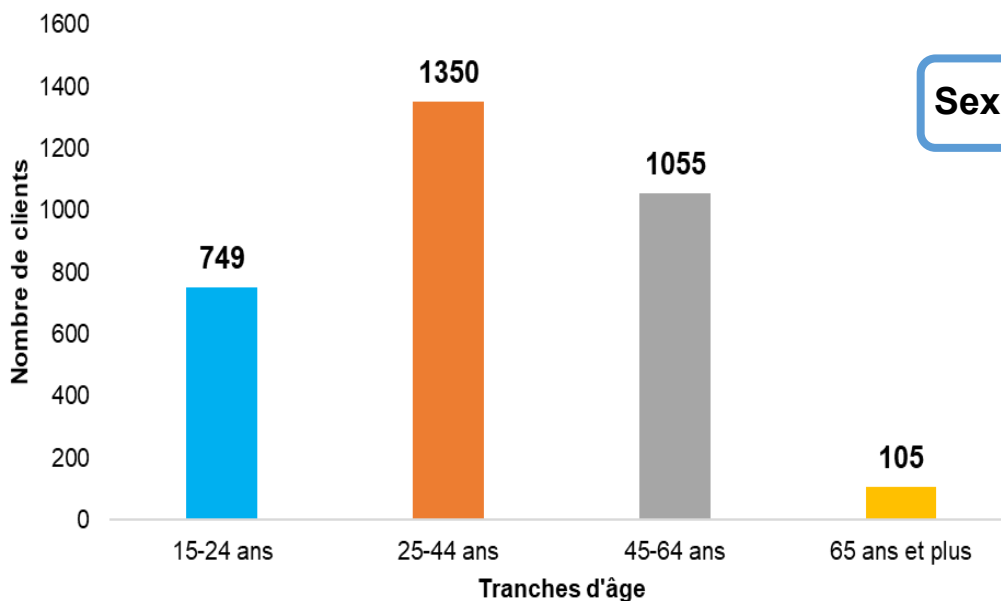
Clients RI non assistés²

Bienvenue à notre centre de ressources d'emploi

3261

5986

Tranche d'âge des clients assistés



Sexe des clients assistés



1697



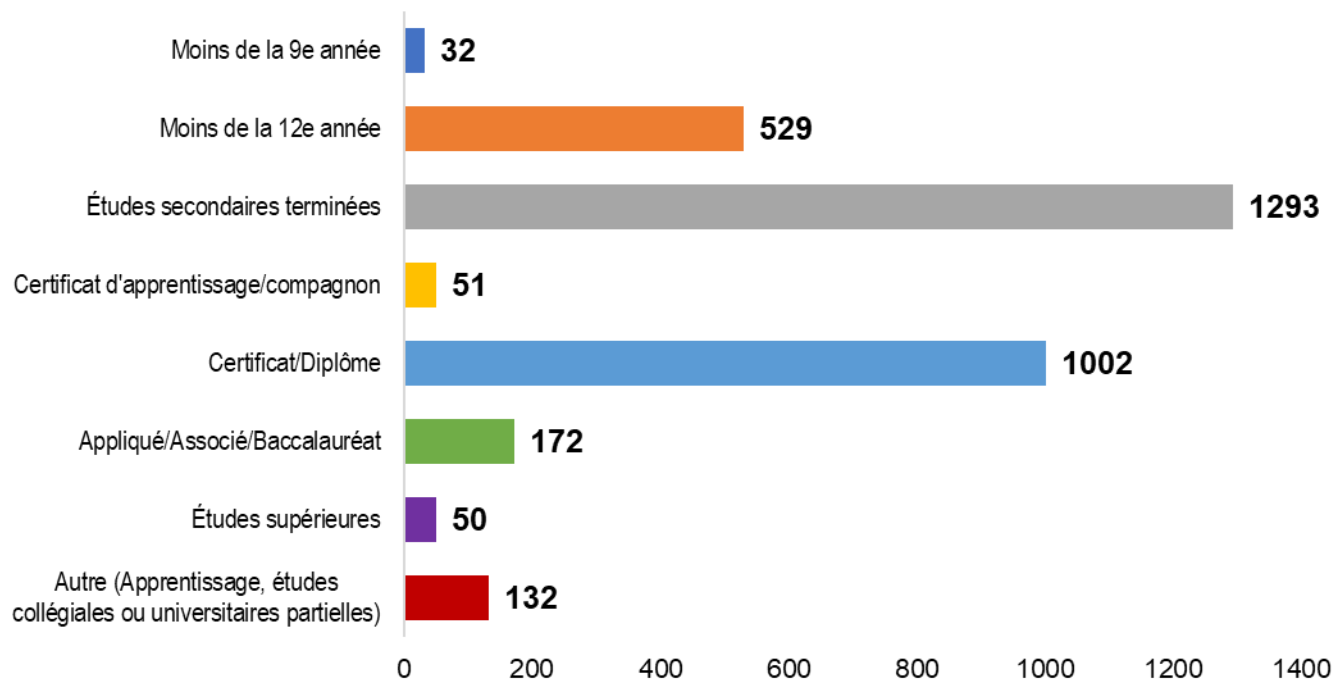
1551

1 Les clients assistés sont au chômage et ne participent pas à une formation ou à des études à temps plein. Les composantes comprennent la recherche d'emploi, le jumelage d'emplois, le placement et les incitatifs, et la formation et la rétention d'emploi.

2 (RI) – La composante Ressource et information (RI) est une ressource qui est disponible à tout le monde dans la communauté, y compris les personnes employées et sous-employées, les chercheurs d'emploi, les étudiants, les travailleurs mis à pied, les apprentis, les travailleurs formés à l'étranger et les employeurs. Il n'y a pas de critères d'admissibilité ou d'accès pour RI.

PROGRAMMES D'EMPLOI ONTARIO

Plus haut niveau de scolarité à l'accueil des clients assistés



Nombre de clients

Groupes désignés

Autochtones	181
Francophones	26
Professionnels formés à l'étranger	126
Nouveaux arrivants	87
Personnes handicapées	695
Minorités visibles	121

Participation au marché du travail

Employé à plein temps	79
Employé à temps partiel	51
Travailleur autonome	20
Sous employé	44
Sans emploi	3058

Cinq principales professions ayant des mises à pied

Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.e.c.	260
Aides des métiers, ouvriers de construction et professions connexes	235
Représentants de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	217
Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	215
Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	159

* n.c.a. signifie « non classé ailleurs »

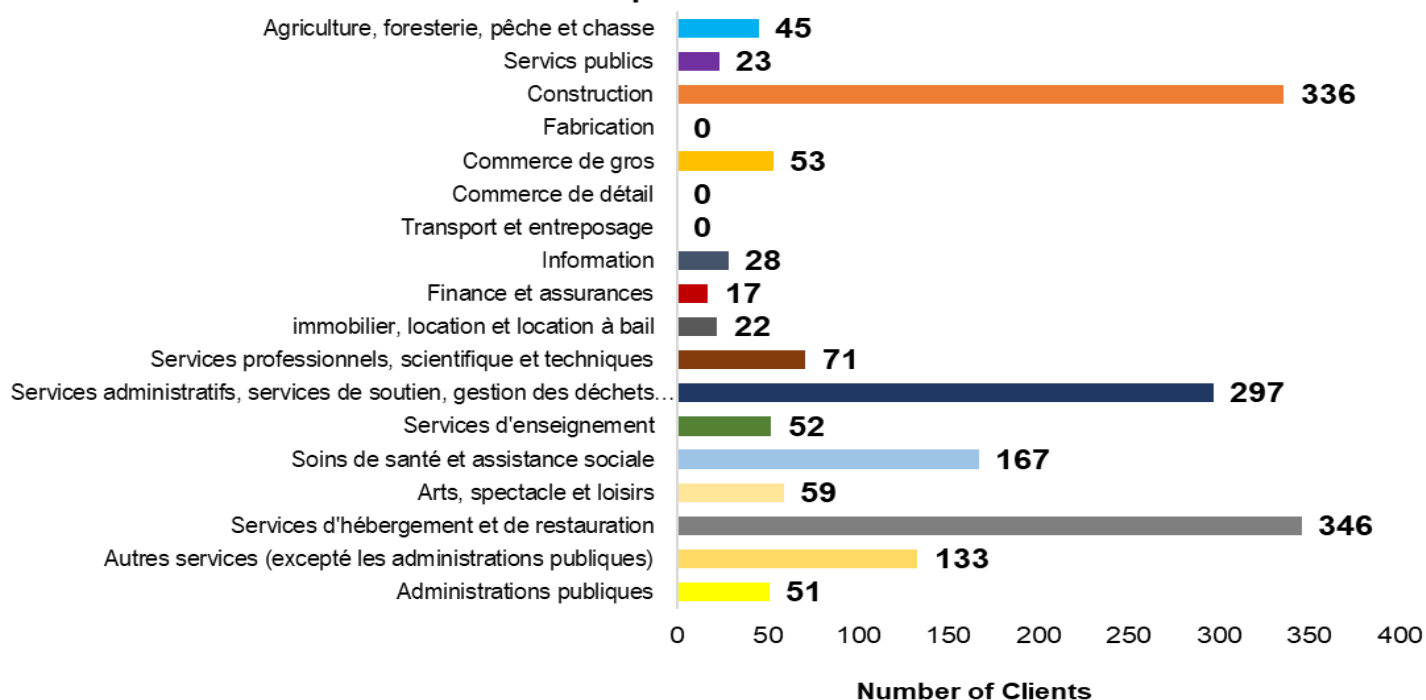
PROGRAMMES D'EMPLOI ONTARIO

Nombre de mises à pied chez les clients restants selon les professions à 2 chiffres

Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries	144
Personnel de soutien des ventes	132
Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	124
Personnel d'installation, de réparation et d'entretien et manutentionnaires	109
Représentants des ventes et vendeurs- commerce de gros et de détail	94
Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	83
Dispensateurs de soins et personnel de soutien en enseignement, en droit et en protection publique	72
Opérateurs de machinerie reliée à la transformation et à la fabrication et autre personnel assimilé	70
Manœuvres à la récolte, en aménagement paysager et en ressources naturelles	59
Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	52
Cadres intermédiaires dans le commerce de détail, de gros et des services à la clientèle	50
Personnel de coordination de la distribution, du suivi et des horaires	50

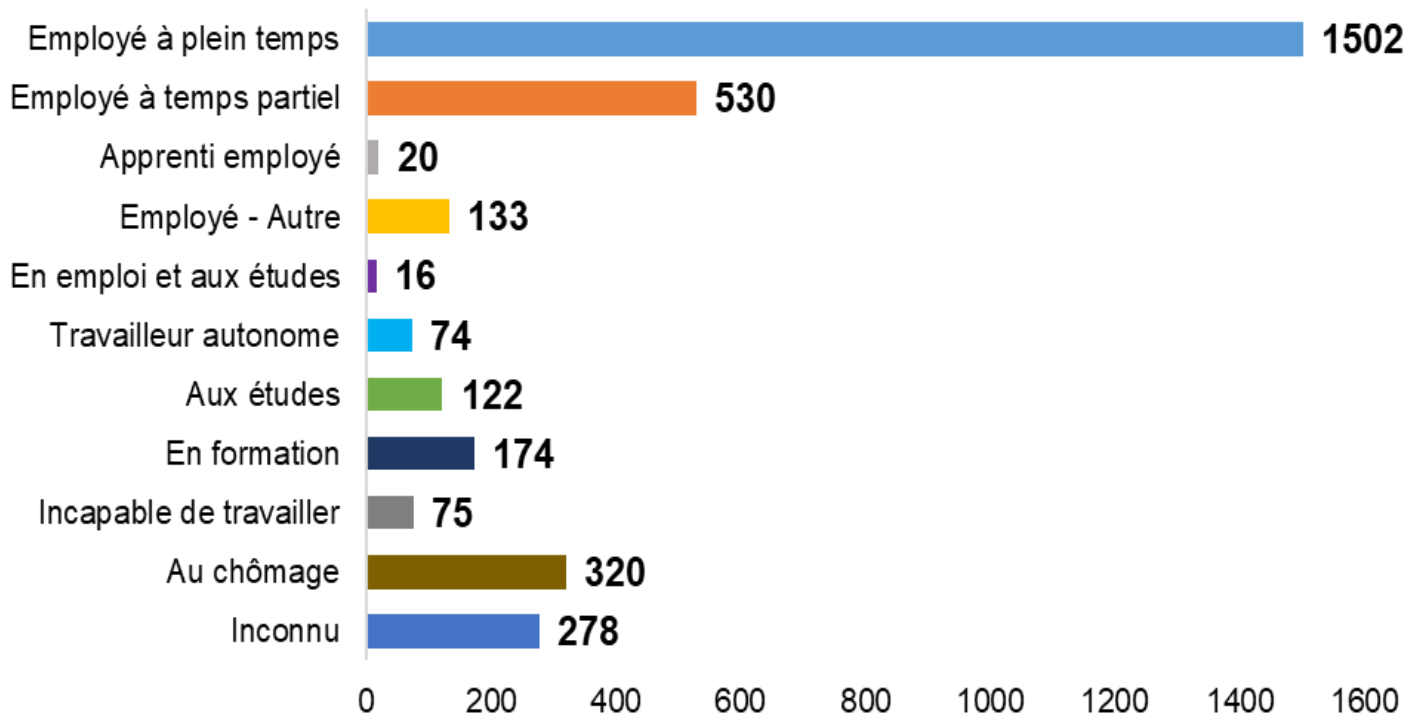
Personnel de soutien de bureau	49
Personnel des métiers d'entretien et d'opération d'équipement	49
Personnel technique assimilé aux sciences naturelles et appliquées	46
Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs	39
Monteurs dans la fabrication	32
Cadres intermédiaires spécialisés	23
Personnel en ressources naturelles, en agriculture et en production connexe	21
Personnel de supervision des ventes au détail et personnel des ventes spécialisées	19
Cadres intermédiaires des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique	17
Personnel de soutien des services de santé	17
Personnel professionnel en services d'enseignement	15
Personnel technique des soins de santé	14
Personnel professionnel du droit et des services gouvernementaux, sociaux et communautaires	13
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	12

Secteurs de mise à pied des clients assistés



PROGRAMMES D'EMPLOI ONTARIO

Détail des résultats au départ



*Other (employed in a more suitable job, employed in a professional occupation/trade, employed in area of training/choice

Résultat d'emploi Cinq principaux secteurs

Fabrication	111
Commerce de détail	87
Services d'hébergement et de restauration	72
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	58
Construction	65

Résultat d'emploi Cinq principales professions

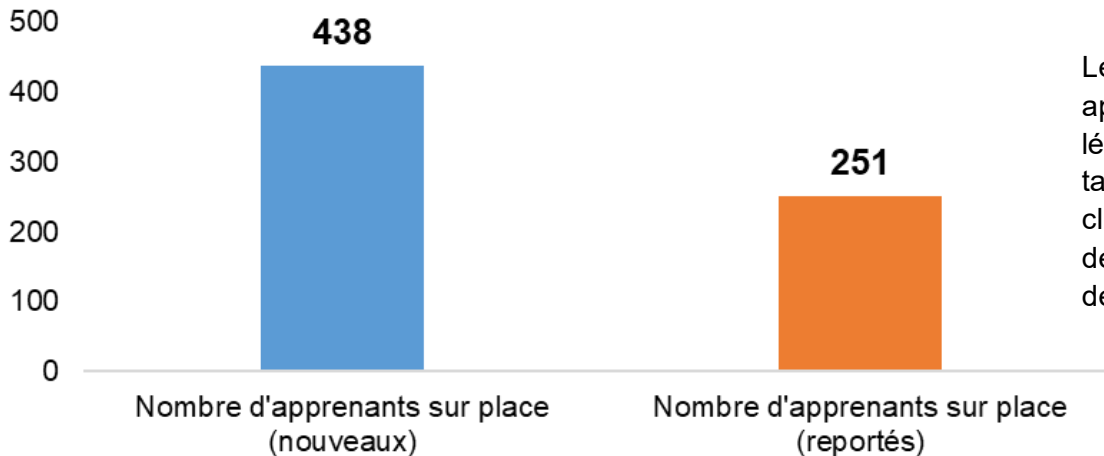
Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services publics	77
Représentants de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	60
Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	55
Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	45
Personnel de soutien des ventes et Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien (égaux)	32

* n.c.a. signifie « non classé ailleurs »

PROGRAMMES D'EMPLOI ONTARIO

Alphabétisation et formation de base (AFB)

Nombre de clients



Le nombre de nouveaux apprenants a très légèrement augmenté tandis que le nombre de clients reportés a baissé de 76 depuis la période de rapport précédente.

Sexe des clients en AFB ³

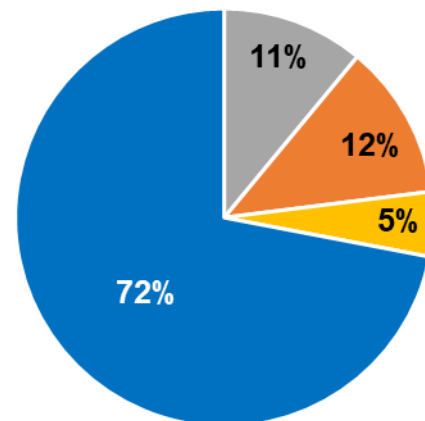


268



419

Participation au marché du travail



- Employé à plein temps
- Employé à temps partiel
- Travailleur autonome
- Au chômage

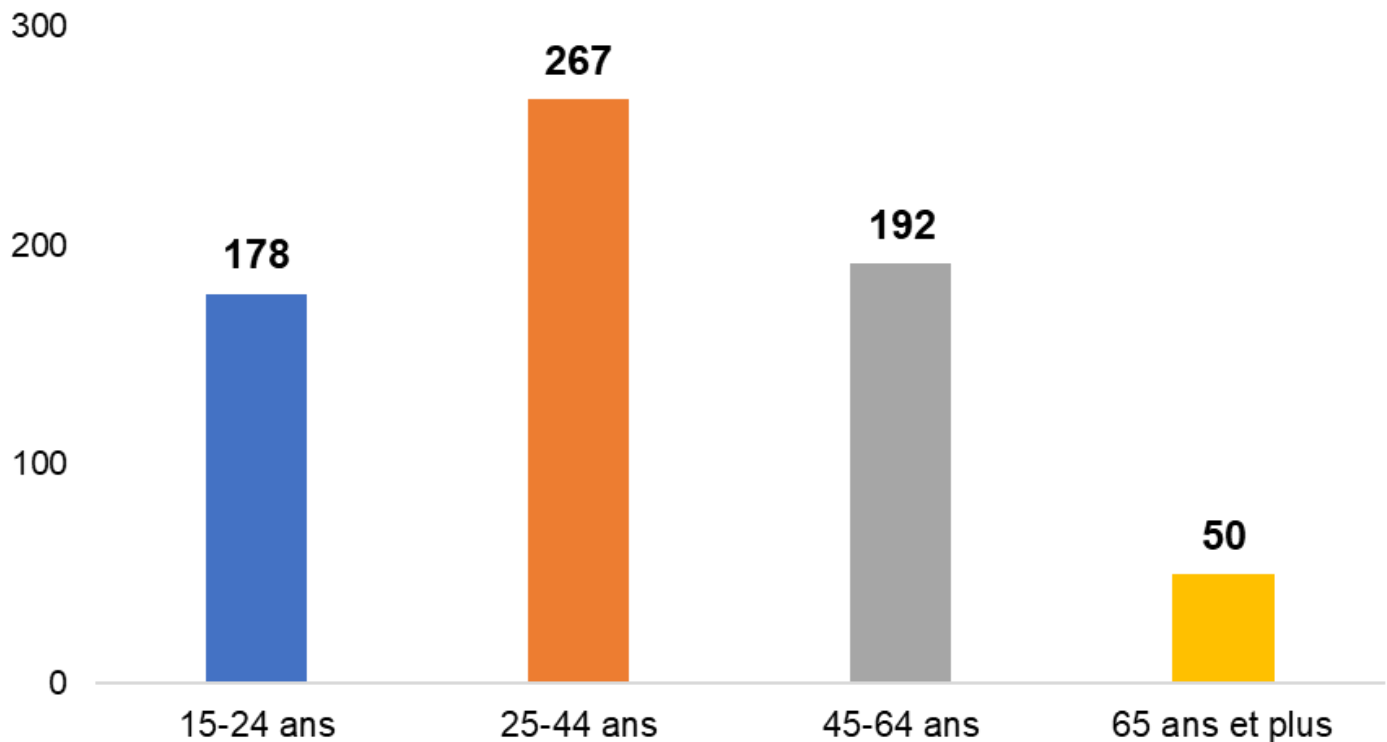
Groupes désignés⁴

Autochtones	60
Francophones	12
Nouveaux arrivants	27
Personnes handicapées	306
Minorités visibles	31

³ Les chiffres de la catégorie 'autre sexe' ont été supprimés ⁴ Les catégories des 'sourds et sourds/aveugles' ont été

PROGRAMMES D'EMPLOI ONTARIO

Clients par tranche d'âge



Source de revenu des clients

Dépendant d'OT/POSPH	39
Employé	120
Assurance-emploi	51
Sans source de revenu	104
Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées	151
Ontario au travail	115
Autre	115
Les catégories Quartier de la Couronne et Inconnu contenaient des données supprimées.	

Nombre d'apprenants selon le secteur

Agences communautaires	445
Collège communautaire	244

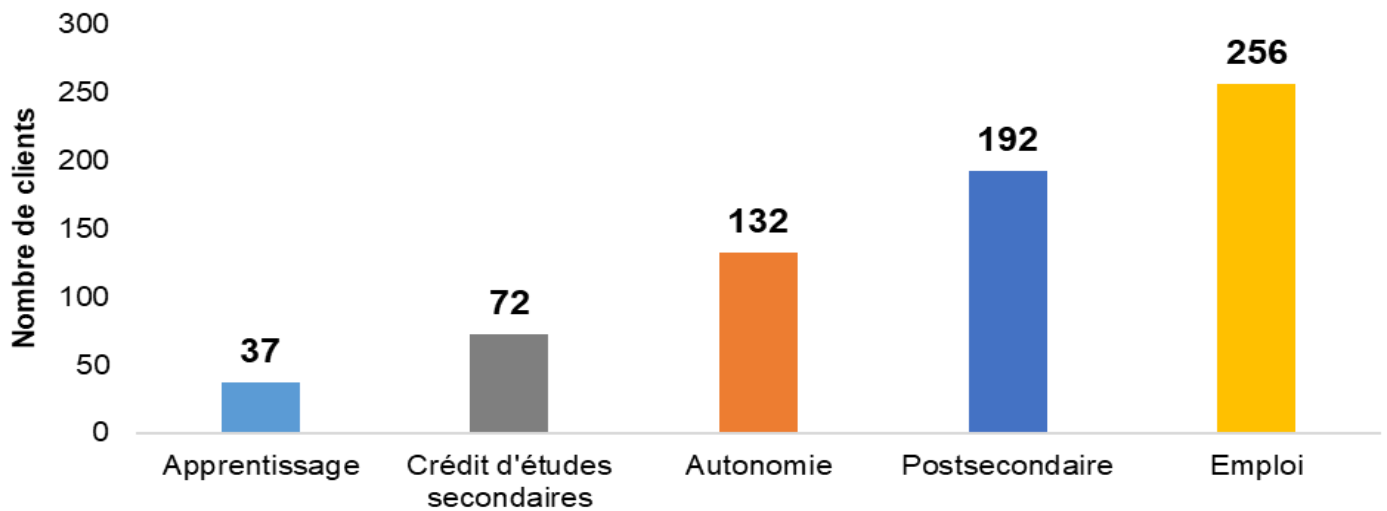
D'où ont été aiguillés les clients?

EO - Fournisseur de service d'emploi	106
Bouche-à-oreille informel/médias	274
Ontario au travail	66
Autre - Aiguillage structuré/formel	173

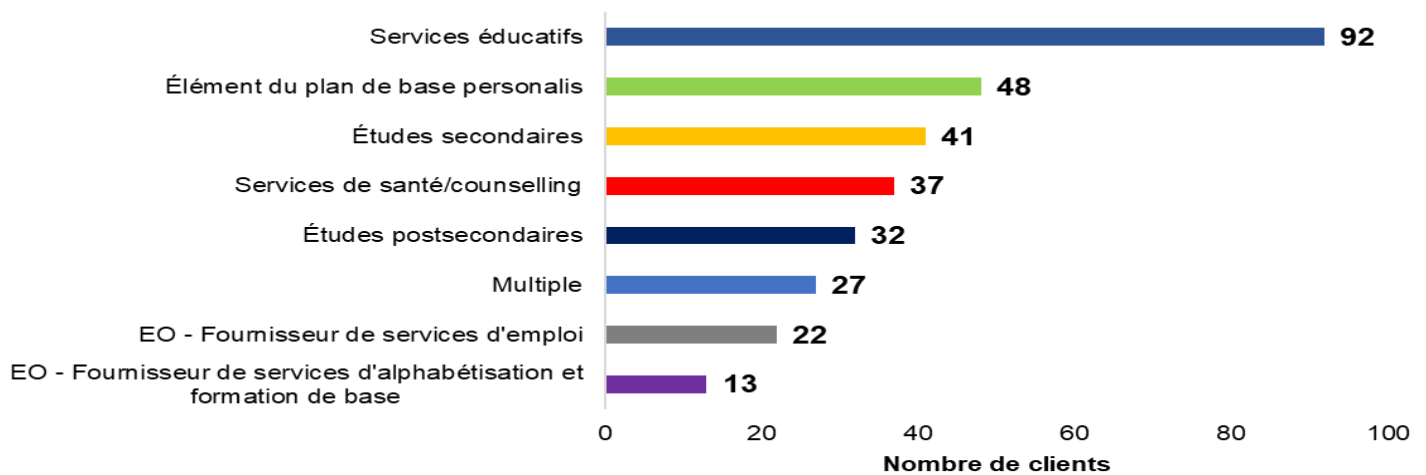
13 Catégories contenaient des données supprimées et constituent le reste des

PROGRAMMES D'EMPLOI ONTARIO

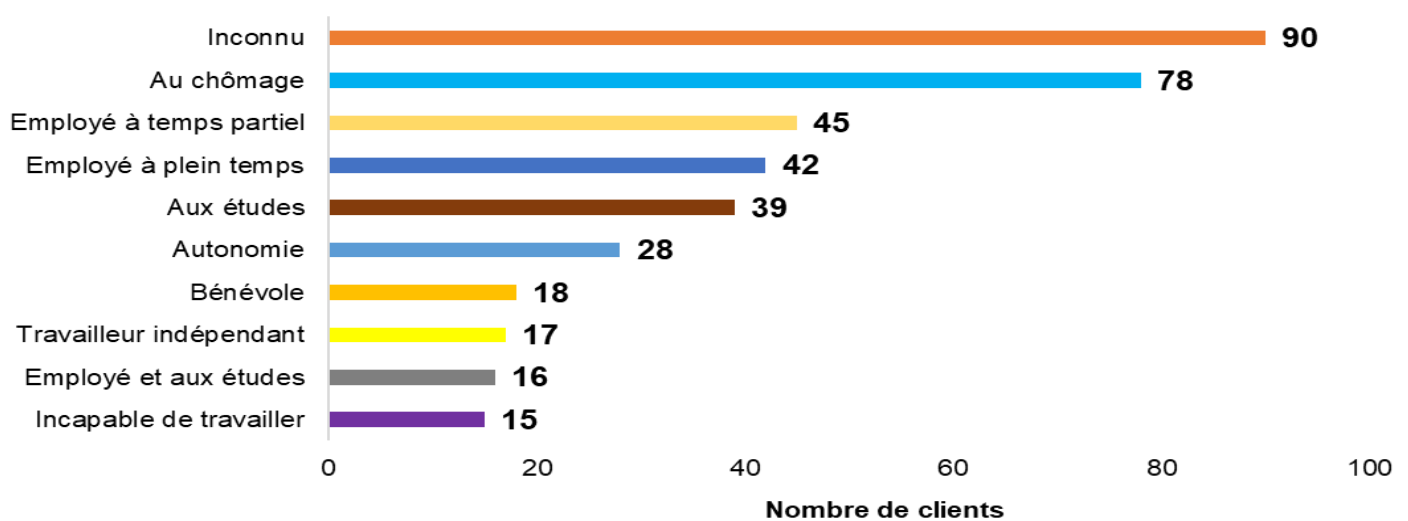
Objectif d'apprentissage de l'apprenant



Aiguillage vers des programmes/ressources communautaires ou autres



Détails des résultats à la sortie du programme

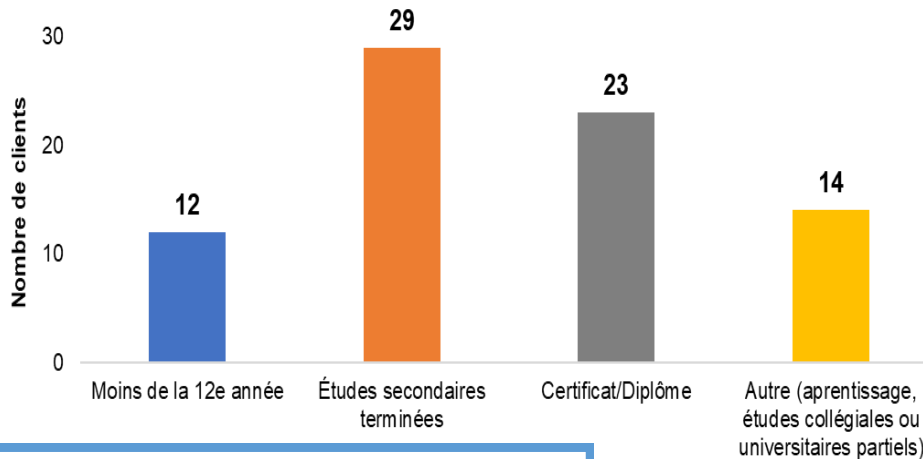


PROGRAMMES D'EMPLOI ONTARIO

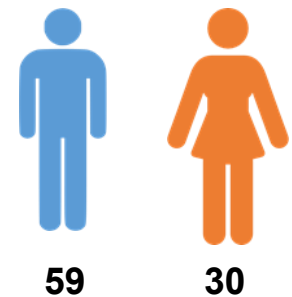
Deuxième carrière

Au total, 89 clients ont participé au programme Deuxième carrière, une **baisse de 21 %** sur la période précédente.

Plus haut niveau de scolarité des clients



Sexe des clients



39 % des clients de ce programme se sont dirigés dans la formation de chauffeur de camion de transport et 14 % celle de travailleurs des services sociaux et communautaires. Bien que les nombres de clients dans d'autres programmes de formation soient supprimés, les données indiquent que 47 % se sont dirigés vers d'autres programmes de formation spécialisés approuvés. Quelques-uns des programmes étaient liés aux soins de santé dont la demande de personnel est élevée dans la région.

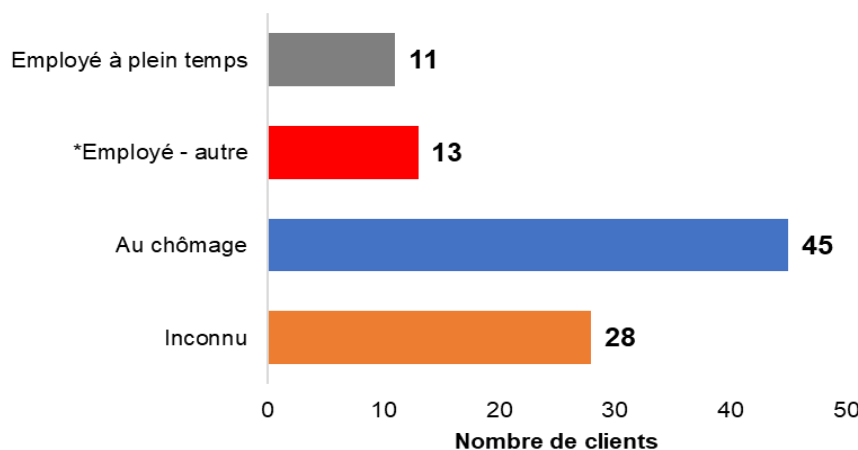
Cohorte d'âge des clients

25-44	49
45-64	33
Les autres tranches d'âge ont été supprimées.	

Durée de la période depuis la fin de l'emploi/ de la formation

Moins de 3 mois	41
3 - 6 mois	23
6 - 12 mois	11
Les autres catégories ont été supprimées.	

Détail sur le résultat au départ



Plusieurs catégories de données détaillées sur le départ ont été supprimées, mais les clients ont été classés dans les catégories Employés à temps partiel, Travailleurs autonomes, Aux études et en formation.

* Sans emploi est un nombre de clients qui ont terminé leur formation. Le suivi après 12 mois indique que 66 étaient employés et la situation de 28 était inconnue. Toutes les autres catégories ont été supprimées.

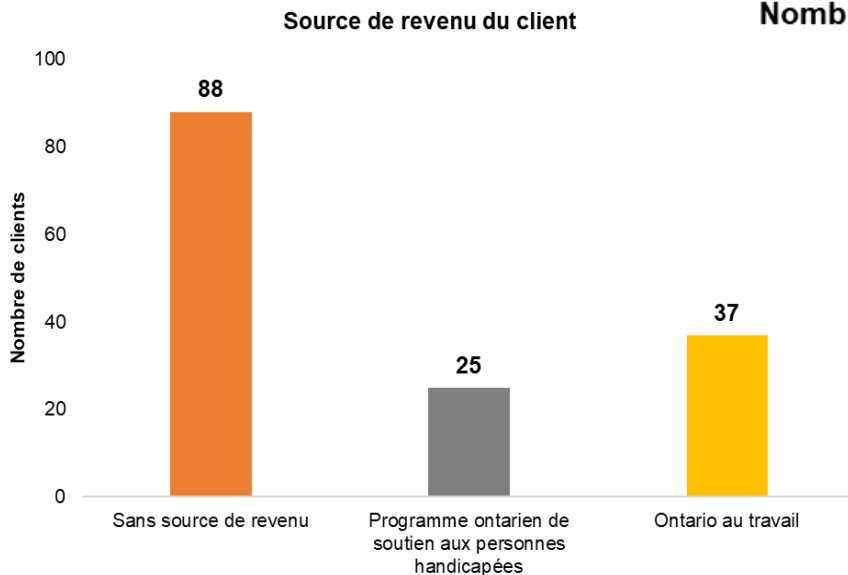
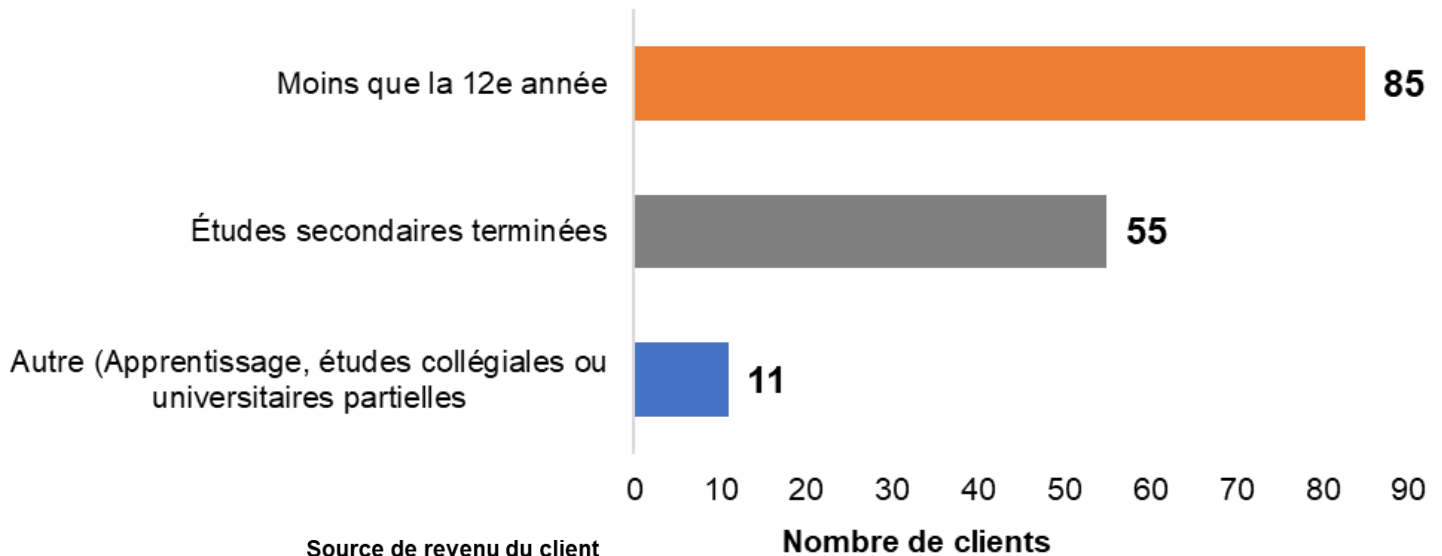
*Employé - Autre (employé dans un emploi qui convient mieux, employé dans une prof./métier spéc., employé dans le domaine de formation /choisi)

PROGRAMMES D'EMPLOI ONTARIO

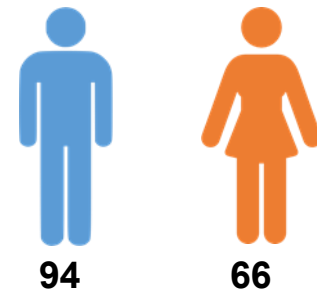
Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ)

Au total, 162 clients ont participé au Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes.⁵ Il y a eu une baisse de 37 % de personnes s'inscrivant à ce programme au cours de la dernière période de rapport en 2018- 2019.

Plus haut niveau de scolarité du client à l'accueil



Sexe des clients



Cohorte d'âge des clients

15-24	143
25-44	18

Groupes désignés de clients

Autochtones	27
Personnes handicapées	83

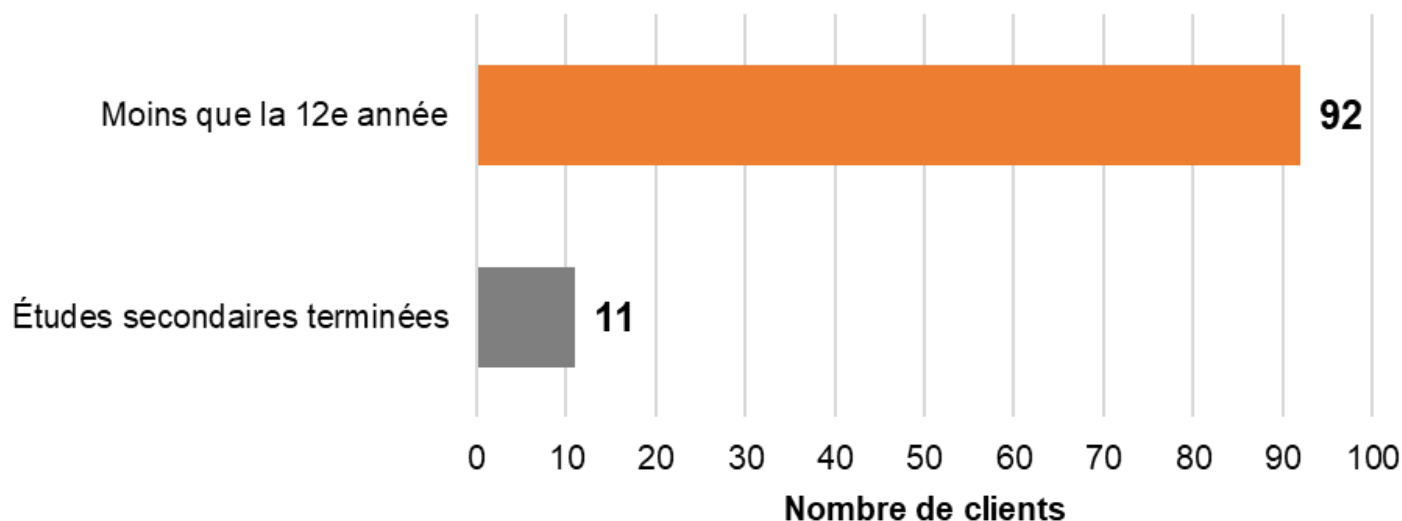
⁵ Les données de clients dans tous les domaines ont été supprimées pour de nombreuses catégories, c'est pourquoi le nombre de clients n'égale pas toujours le total des clients inscrits au programme.

PROGRAMMES D'EMPLOI ONTARIO

Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ) ÉTÉ

En tout, 110 clients ont reçu l'aide du Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes d'été.⁶ C'est la première fois que ces données sont déclarées.

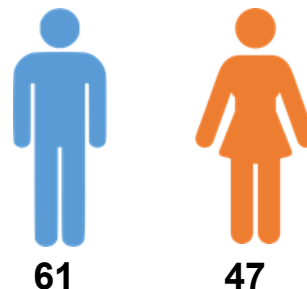
Plus haut niveau de scolarité du client à l'accueil



Source de revenu des clients

La majorité des clients du PAEJ ÉTÉ n'ont déclaré aucune source de revenu. Il y avait d'autres catégories où les données ont été supprimées.

Sexe des clients



Cohorte d'âge des clients

Il y avait 109 clients dans la cohorte des 15-24 ans pour ce programme. L'âge du reste des clients a été indiqué comme étant inconnu.

Groupes désignés de clients

Autochtones	12
Personnes handicapées	21

⁶ Les données de clients dans tous les domaines ont été supprimées pour de nombreuses catégories, c'est pourquoi le nombre de clients n'égale pas toujours le total des clients inscrits au programme.

ACTIONS À LONG TERME – MISE À JOUR DE TROISIÈME ANNÉE

Aborder le besoin d'améliorer les compétences générales et techniques des chercheurs d'emploi et retenir ces recrues après leur embauche au sein du secteur manufacturier.

Objectif	Activité	Mise à jour
<p>Les chercheurs d'emploi ont accès à un programme en pré-emploi qui permet l'acquisition de compétences générales et techniques intégrée.</p> <p>Objectif atteint.</p>	<p>Développer un programme de formation amélioré à court terme à livrer par le biais d'études postsecondaires ou d'éducation aux adultes.</p>	<p>Le Loyalist Knowledge and Training Centre a incorporé des programmes de formation par le biais d'Elevate Plus qui répondent à cet objectif. D'autres propositions du programme Compétences+ Ontario fondent leurs modules de formation sur le programme Elevate Plus.</p> <p>D'autres projets de C+O incluent Elevate Plus Military, l'acier et l'aluminium et le cannabis.</p>
<p>Les employeurs reçoivent les ressources, la formation et le soutien dont ils ont besoin pour implanter et maintenir un processus d'orientation et d'accueil efficace. Objectif à terminer</p>	<p>La trousse d'outils en RH existante sera mise à jour avec les pratiques d'embauche et les exigences légales actuelles ainsi que l'accueil et l'orientation y seront intégrés.</p>	<p>La Trousse d'outil des RH a été révisée encore et paraîtra au printemps 2021. Ce retard est dû en partie à la pandémie.</p>
<p>Les employeurs reçoivent les ressources, la formation et le soutien dont ils ont besoin pour développer les compétences générales nécessaires pour appuyer leurs employés de façon efficace pour qu'ils puissent exceller dans leur emploi..</p> <p>Objectif atteint.</p>	<p>Développer un programme de formation à court terme pour les superviseurs et les gestionnaires à livrer par le biais d'études postsecondaires ou d'éducation aux adultes ou par les fournisseurs de service.</p>	<p>Le Loyalist Training and Knowledge Centre a produit une série de programmes de formation à l'intention des gestionnaires et ceux-ci sont toujours présentés.</p>
<p>Les solutions sont identifiées et mises en œuvre pour aborder les éléments préoccupants liés aux options plus souples de formation, au marketing des options dans le secteur de la fabrication et de meilleures options en transport.</p> <p>Objectif atteint mais se poursuit parmi les partenaires.</p>	<p>Développer et implanter une stratégie pour aborder les enjeux identifiés. Ceci inclut de commercialiser le secteur de la fabrication comme choix de carrière.</p>	<p>Le marketing est inclus dans la stratégie élargie du secteur manufacturier de l'Est ontarien.</p> <p>Le transport est une grande priorité pour la ville de Belleville. La nouvelle solution de transport sur demande qui a été mise en œuvre est en grand succès. D'autres options sont créées dans la région de Quinte. Le comté de Prince Edward a lancé County Transit qui relie certains circuits dans Belleville et Quinte West.</p> <p>La QEDC relance sa campagne <i>Proudly Made in Bay of Quinte</i>.</p>

ACTIONS À LONG TERME – MISE À JOUR DE TROISIÈME ANNÉE

Implantation d'un plan pour répondre rapidement aux changements en dotation de personnel et en besoins de formation dans le secteur manufacturier dans l'Est ontarien.

Objectif	Activité	Mise à jour
<p>Coordonner la collaboration pour livrer un plan intégré de développement de la main-d'œuvre.</p> <p>L'objectif se poursuit en 2021.</p>	<p>Développer un plan par le biais de la Commission de développement économique de l'Est de l'Ontario en partenariat avec les commissions locales de la région de l'Est.</p>	<p>La Commission de développement économique de l'Est de l'Ontario a élaboré une ébauche du projet de développement de la main-d'œuvre du secteur manufacturier de l'Est ontarien. Le CDMO siège sur le comité directeur de ce projet.</p>

Comprendre les « véritables » données de l'information sur le marché du travail

Objectif	Activité	Mise à jour
<p>Localement, le taux de participation baisse de façon régulière. Cependant, les taux de participation ne reflètent pas les personnes qui cherchent peut-être un emploi activement mais qui sont couvertes par des programmes comme Ontario au travail.</p> <p>Objectif terminé. Le prochain objectif à développer en 2021-2022.</p>	<p>Une recherche détaillée pour obtenir une meilleure compréhension des taux de chômage et de participation « véritables » des gens dans le secteur couvert par la Commission. À partir de cette meilleure évaluation de la main-d'œuvre disponible, des compétences et des besoins de formation des employés potentiels il est possible de développer des programmes.</p>	<p>Durant 2019 et au début de 2020, le CDMO a mené une recherche sur les faibles taux de participation dans l'Est ontarien. Le rapport final et les stratégies ont été publiés à la mi-mars 2020 et soumis au gouvernement de l'Ontario à des fins de considération des recommandations. La pandémie a repoussé les discussions sur la mise en œuvre des recommandations.</p>

Égalité dans les métiers spécialisés

Objectif	Activité	Mise à jour
<p>Permettre aux employeurs qui recrutent du personnel des métiers de mieux comprendre l'avantage d'embaucher les membres des groupes sous-représentés incluant les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées.</p> <p>Cet objectif sera abordé dans la soumission du Fonds de développement des compétences.</p>	<p>Développer davantage les relations avec les groupes féminins locaux, les collectivités autochtones, les employeurs et les agences de placement, les groupes de personnes handicapées, les groupes des minorités visibles et les organisations qui appuient les groupes désignés (tels que définis par la Loi sur l'équité d'emploi)</p> <p>Organiser une activité éducationnelle pour les employeurs.</p>	<p>En 2019, le CDMO a participé à une recherche provinciale sur les métiers spécialisés en demande. La recherche au niveau local a identifié à la fois des lacunes et des tendances qui ont été partagées avec la communauté. Le CDMO est partenaire du Workforce Development Board de Peterborough et l'Ontario East Economic Development Commission pour organiser les carrefours d'IMT communautaire Edge Factor qui incluent la promotion des métiers spécialisés. La participation des employeurs a été cruciale. De plus, le CDMO crée un partenariat pour une proposition auprès du Fonds de développement des compétences qui aidera à former, attirer et retenir des groupes sous-représentés</p>

ACTIONS À LONG TERME – MISE À JOUR DE TROISIÈME ANNÉE

Mise à jour du guide des métiers spécialisés

Objectif	Activité	Mise à jour
<p>Le guide des métiers spécialisés développé par le CDMO date de plusieurs années. Il doit être mis à jour pour mieux définir la formation, les études et les choix de carrière. Il doit aussi identifier clairement l'assistance dont peuvent se prévaloir les apprentis.</p> <p>Objectif atteint.</p>	<p>Une refonte du guide des métiers spécialisés existant sera entreprise. Il comprendra des renseignements supplémentaires pour aider à la fois les apprentis potentiels et actuels à mieux comprendre les possibilités d'études ou de formation, ainsi que la façon d'obtenir de l'aide par le programme d'Alphabétisation et formation de base.</p>	<p>Le Guide des métiers spécialisés a été refait pendant l'été et au début d'automne 2018. Il a été publié le 9 novembre 2018.</p> <p>Une nouvelle version faite en 2020 puisque certains métiers ont été supprimés par le gouvernement de l'Ontario, est disponible sur le site Web du CDMO.</p>

Données des fournisseurs de services d'Emploi Ontario

Objectif	Activité	Mise à jour
<p>Fournir une meilleure analyse des programmes des pourvoyeurs de service d'Emploi Ontario pour mieux comprendre les lacunes de service ou les possibilités s'offrant aux clients.</p>	<p>Travailler avec le ministère de la Formation et des Collèges et Universités pour obtenir des données plus concises en vue de l'analyse.</p>	<p>Le MTFDC est au courant des préoccupations concernant les données supprimées puisque cela ne permet pas une analyse appropriée des lacunes de formation ou des opportunités.</p>

Stratégie régionale en matière de RH

Objectif	Activité	Mise à jour
<p>Bâtir une main-d'œuvre plus compétente (compétences générales et techniques).</p>	<p>Développer un processus pour réseauter et rejoindre les partenaires communautaires et les intervenants afin de créer une vision partagée d'une « main-d'œuvre qualifiée ».</p> <p>Cette activité sera examinée à nouveau dans le cadre du nouveau plan stratégique de 3 ans.</p>	<p>La Chambre de Belleville fera un sondage basé sur les groupes de discussion qui ont déjà eu lieu, qui ciblera les parents des 6e-8e années. À partir des résultats, des activités seront planifiées en collaboration avec les partenaires communautaires pour faire valoir les ensembles de compétences requises.</p> <p>Le CDMO et la Chambre de Belleville voudraient aussi créer un conseil d'éducation sectoriel.</p>
	<p>Tisser des liens plus serrés entre les employeurs et les écoles par le biais d'activités comme l'observation en cours d'emploi, les études coopératives et les programmes de préparation à l'emploi.</p> <p>Activité en cours.</p>	<p>Le CDMO a entrepris 2 projets vers cet objectif. Organiser le carrefour d'IMT communautaire Edge Factor. Responsable du développement de l'atelier sur les métiers spécialisés élémentaires pour les 5^e à 8^e année en partenariat avec les conseils scolaires, Compétences Ontario et le Collège Loyalist.</p>

ACTIONS À LONG TERME – MISE À JOUR DE TROISIÈME ANNÉE

Stratégie régionale en matière de RH

Objectif	Activité	Mise à jour
<p>Bâtir une main-d'œuvre plus compétente (compétences générales et techniques). (suite)</p> <p>Le comité directeur des RH a combiné ces deux activités en 2019.</p> <p>Les objectifs sont reportés à cause de la pandémie mais seront poursuivis en 2021.</p>	<p>Définir les « habiletés générales » nécessaires pour la main-d'œuvre d'aujourd'hui et développer un programme pour les acquérir.</p> <p>Favoriser les études qui ciblent les besoins de l'emploi et préparent les étudiants au marché du travail.</p>	<p>Le programme Soft Skilled Solutions a maintenant formé plus de 30 membres de la communauté et prend des mesures pour offrir aux employeurs le programme pour « former les formateurs ».</p> <p>Les Chambres tentent de voir comment aider à intéresser leurs membres à cette formation. Le Collège Loyalist continue de développer son programme sur les atouts des diplômés.</p> <p>Le comité directeur des RH cherche des moyens de mieux informer les parents/étudiants sur les besoins d'emploi dans la communauté locale. Des idées et des moyens de collaborer seront développés tout au long de 2020. (Ceci a été reporté en 2020 à cause de la pandémie)</p>
<p>Créer une meilleure compréhension des avantages de faire affaire dans notre région.</p>	<p>Organiser des recherches et des stratégies axées sur le futur en vue du développement des affaires.</p>	<p>Le comité du développement économique et des destinations de Belleville a développé un plan stratégique qui en est au stade de l'approbation du Conseil. Ce plan combiné à d'autres activités de REE pourraient guider le développement et la recherche future dans la région.</p>
	<p>Faire participer les jeunes à une stratégie d'attraction dirigée par les jeunes.</p> <p>Suivi à l'activité en 2021-2022.</p>	<p>Le sommet de 2019 Youth-2-Youth s'est appuyé sur le premier et verra l'élaboration d'autres stratégies. Le CDMO partagera le rapport terminé avec la communauté</p>
	<p>Élaborer des stratégies de communication et de collaboration intentionnelles visant le gouvernement et le monde des affaires (structures et procédés).</p> <p>Activité continue.</p>	<p>Le comité directeur des RH avec les Chambres et les municipalités développeront la liste des activités courantes et futures à élaborer.</p>

ACTIONS À LONG TERME – MISE À JOUR DE TROISIÈME ANNÉE

Stratégie régionale en matière de RH		
Objectif	Activité	Mise à jour
Attirer, recruter et retenir les candidats qualifiés dans notre région	Développer des options de transport intégré accessible 24 heures par jour, sept jours par semaine dans toute la région. Ceci sera une activité permanente dorénavant.	L'expansion du pilote du transport en commun de Belleville a eu un grand succès – augmenté de 3 autobus, 1 parcours traditionnel, 2 sur demande qui fonctionnent avec une appli. Le comté de Prince Edward a lancé County Transit en 2020. Un nouveau programme dans Quinte West est financé pour 2021.
	Développer des options de transport intégré accessible 24 heures par jour, sept jours par semaine dans toute la région.	META/CDMO continuent d'examiner un événement du type « portes ouvertes ». C'est reporté à cause de la pandémie. Le comité des RH examine la possibilité d'organiser un événement pour les étudiants. Ceci est reporté à cause de la pandémie.
	Créer un programme régional d'ambassadeur ou de mentorat pour accroître la fierté régionale.	Le conseil du tourisme régional dirige encore le développement de stratégies pour y voir. Le CDMO s'occupe de l'élaboration d'une stratégie sur l'immigration rurale qui comprend aussi les ambassadeurs et le mentorat. Ce rapport sera publié à la fin mars 2020. Les étapes suivantes sont développées pour implanter les stratégies suggérées.
	Utiliser et capitaliser sur les médias sociaux afin de centraliser et coordonner les efforts de recrutement et de rétention.	Le Regional Marketing Board sur son site Web, Quinte Jobs, a fait la promotion de 8 emplois bien rémunérés (50K +) dans la région. C'est partagé sur les médias sociaux. Ils sont en partenariat avec META pour étudier les données de ce pilote.

ACTIONS À LONG TERME – MISE À JOUR DE TROISIÈME ANNÉE

Stratégie régionale en matière de RH

Objectif	Activité	Mise à jour
Clarifier, simplifier et aborder la réglementation de façons novatrices	Approfondir la compréhension du besoin de règlements.	Les chapitres du HRPA de l'Est de l'Ontario ont parlé des règlements et des lois à ses conférences de 2018 et 2019. Le comité directeur des RH tente de développer une série de déjeuners-formations pour les employeurs qui traiteraient des défis indiqués. Le CDMO a parrainé une série d'ateliers de la Chambre de commerce du comté de Prince Edward qui couvrira certains sujets législatifs. À cause de la pandémie, la prochaine conférence de l'Est du HRPA n'aura pas lieu avant 2022.
	Réduire et simplifier les applications de la réglementation.	
	Réduire et clarifier le besoin de paperasserie.	

Groupe de main-d'œuvre régional

Objectif	Activité	Mise à jour
Bien que chaque comté, municipalité et communauté aient ses propres défis, ils sont tous confrontés à des défis de main-d'œuvre semblables. Ce groupe de main-d'œuvre régional identifierait et se concentrerait sur les défis communs, appliquant une approche collaborative au développement de la main-d'œuvre en plus de conseiller le CDMO.	Développer une stratégie de main-d'œuvre régionale.	Des leaders clés dans la région desservie par le Conseil sont invités à participer au groupe. La première rencontre a eu lieu en décembre 2018. Ce groupe continue d'évoluer à cause de changement au niveau du leadership dans les deux conseils scolaires. La pandémie a repoussé encore le développement de ce groupe. En 2021, le CDMO les rassemblera à nouveau pour discuter des prochaines étapes pour le groupe.
	Aider en dirigeant les activités du CDMO.	
	Fournir une ressource centrale pour les recherches et consultations communautaires du CDMO.	

Jeunes

Objectif	Activité	Mise à jour
Conseil de l'éducation	Développer un conseil éducatif sectoriel qui consulte et établit des partenariats entre les entreprises et les établissements d'enseignement pour aider les étudiants à explorer des carrières, obtenir des expériences de travail valables et découvrir des liens dynamiques entre le marché du travail et le futur.	Des discussions ont eu lieu avec la Chambre de commerce de Belleville concernant l'élaboration de cette activité. La pandémie a repoussé plus loin le développement de cette initiative jusque vers au moins la fin de 2021. Le CDMO a identifié une série d'événements qui pourraient servir de modèle pour établir un conseil d'éducation sectoriel.

ACTIONS À LONG TERME – MISE À JOUR DE TROISIÈME ANNÉE

Jeunes

Objectif	Activité	Mise à jour
Développement d'habiletés générales chez les jeunes du secondaire et les étudiants postsecondaires grâce à des emplois à temps partiel.	Un salon de l'emploi spécifiquement pour les étudiants du Collège Loyalist et du secondaire, qui cible les possibilités de travail à temps partiel en invitant les employeurs. Comme les salons de l'emploi ciblent habituellement les emplois à plein temps pour les adultes ou les jeunes plus âgés qui ne sont plus aux études, ceci serait une occasion sans pareil pour les jeunes.	À cause de la pandémie, les salons de l'emploi sont présentés dans un environnement virtuel. Ceci pourrait s'avérer une excellente opportunité d'organiser ce type de foire dans le but d'aborder le besoin local de combler les emplois à temps partiel. Le CDMO collaborera avec le collège Loyalist et les conseils scolaires pour examiner le potentiel de ce genre d'événement vers la fin de 2021 ou au début de 2022.
Promotion de l'entrepreneuriat	Développer des ateliers sur l'entrepreneuriat pour les étudiants afin qu'ils comprennent mieux comment administrer leur propre entreprise. Inviter les entrepreneurs locaux à ces ateliers comme conférenciers invités pour s'assurer que les jeunes aient des mentors intéressants.	Des discussions ont eu lieu lors des rencontres de jeunes avec CentrAide, mais des plans solides ne sont pas encore développés.
Économie créative	Développer un conseil des « arts » local où les esprits créatifs qui travaillent dans la région peuvent diriger les étudiants vers les ressources appropriées pour leur permettre de suivre leurs passions (cinéastes, photographes, artistes graphiques, écrivains, peintres, etc.)	Aucune action à ce jour

Occasions pour le personnel militaire

Objectif	Activité	Mise à jour
Développer une meilleure compréhension des possibilités du marché du travail local pour les membres de famille du personnel militaire.	Exécuter une recherche détaillée au niveau local sur les lacunes et les possibilités qui s'offrent aux membres de famille des militaires, y compris les jeunes, qui peuvent aborder leurs difficultés à se trouver un emploi valorisant	Cette activité est prise en charge par le programme pilote militaire Elevate Plus spécifiquement conçu pour les membres de la 8e Escadre et leur famille.
Développer une meilleure compréhension des possibilités du marché du travail local pour le personnel militaire qui prend la retraite.	Exécuter une recherche détaillée au niveau local sur les possibilités qui s'offrent aux militaires qui partent à la retraite pour aborder leurs difficultés à trouver un emploi valorisant lorsqu'ils quittent les Forces armées.	Voir ci-dessus

ACTIONS À LONG TERME – MISE À JOUR DE TROISIÈME ANNÉE

Secteur des soins de santé

Objectif	Activité	Mise à jour
Développer une meilleure compréhension des besoins du secteur des soins de santé local.	Exécuter une recherche détaillée au niveau local sur le secteur des soins de santé pour mieux comprendre les enjeux du marché du travail auxquels ce secteur est confronté	En janvier-février 2020, un sondage de recherche a été mené auprès des employés du secteur de la santé.
	Organiser un forum pour présenter les résultats de la recherche et obtenir la rétroaction pour développer une stratégie visant la main-d'œuvre du secteur des soins de santé.	Les résultats de la recherche auprès du personnel ont été présentés lors d'un forum en mars 2020 où les commentaires ont permis d'élaborer une stratégie des ressources humaines pour la région.
	Développer et publier une stratégie pour la communauté locale. Les activités qui découleront de la publication de la stratégie seront développées et mises en œuvre.	La stratégie a été publiée et le comité directeur a priorisé les actions. Une vidéo sur les PSSP est terminée et en phase marketing.

Secteur de la construction

Objectif	Activité	Mise à jour
Développer une meilleure compréhension des besoins du secteur de la construction local.	Mener une recherche détaillée au niveau local sur le secteur de la construction pour mieux comprendre les enjeux auxquels est confrontée la main-d'œuvre du secteur	Une activité a eu lieu pour les élèves du secondaire. En 2019 une recherche sur les métiers en demande a été faite sur les professions de la construction. Un projet sur les métiers spécialisés élémentaires lancé en 2020 introduira les élèves de la 5 ^e à la 8 ^e année aux métiers de la construction par des ateliers pratiques.
	Organiser un forum pour présenter les résultats de la recherche et obtenir la rétroaction dans le but d'élaborer une stratégie visant la main-d'œuvre du secteur de la construction	Les métiers en demande ont été présentés lors d'un forum, mais n'ont pas été discutés pour le moment. Un suivi est prévu.
	Développer et publier une stratégie pour la communauté locale.	Mis en veille en attendant les résultats de la recherche provinciale sur les métiers spécialisés en demande.

Secteur du tourisme

Objectif	Activité	Mise à jour
Développer une meilleure compréhension des besoins du secteur du tourisme local.	Mener une recherche détaillée au niveau local sur le secteur du tourisme pour mieux comprendre les enjeux auxquels est confrontée la main-d'œuvre du secteur.	La recherche faite dans le comté de Prince Edward par le County Workforce Partnership et dans la province par l'Ontario Tourism Education Corporation (OTEC). Le pilote de la formation est en place. Un projet sur les métiers spécialisés élémentaires se charge du cheminement dans les carrières culinaires.
	Organiser un forum pour présenter les résultats de la recherche et obtenir la rétroaction dans le but d'élaborer une stratégie visant la main-d'œuvre du	L'OTEC et le County Workforce Partnership ont présenté leurs résultats et reçu les commentaires.

Conclusion

En tant que communauté, nous continuons d'aborder les enjeux de la main-d'œuvre et de faire avancer l'aiguille du développement de la main-d'œuvre. Cette année a définitivement eu son lot de défis comme conséquence de la COVID-19, mais en même temps, d'importantes opportunités se présentent au sein de la main-d'œuvre.

Les secteurs de la fabrication et des soins de santé élargissent en raison des nombreuses opportunités d'emploi dans tous les groupes de professions, mais les données suggèrent une perte d'employés sur le marché du travail. Ceci exigera définitivement plus de recherche en collaboration avec nos partenaires du développement économique et des soins de santé. Au cours de cette dernière année, d'autres éléments des actions à long terme ont été abordé par la communauté, incluant le développement de vidéos sur les secteurs de la fabrication, des soins de santé, de la construction et de l'hôtellerie. Une consultation auprès des secteurs de l'agriculture et de la foresterie a clairement indiqué qu'il faut mieux comprendre la main-d'œuvre de ces secteurs et peut-être développer une stratégie des ressources humaines.

Malgré la pandémie, il y a encore beaucoup de travail à faire alors que les possibilités continuent de croître sur le marché du travail dans les comtés de Hastings, Prince-Edward et Lennox-Addington. C'est un endroit comme pas un où venir vivre, travailler et s'amuser!

Posez vos questions! Faites des commentaires!
Impliquez-vous!



Un merci spécial

Le Centre du développement de la main-d'œuvre désire remercier tous ses partenaires de la communauté qui ont contribué à ce processus au cours de la dernière année. Que ce soit de participer à une action mise en œuvre ou à une simple conversation sur sa main-d'œuvre, la Commission et la communauté ne pourraient pas faire des progrès sur les enjeux de la main-d'œuvre sans vous. Merci à tous!

Algonquin Lakeshore District School Board

Chambre de commerce de Bancroft

Bay of Quinte Regional Marketing Board

Chambre de commerce de Belleville

Expansion économique de Belleville

Belleville Economic and Destination Development Committee

Brighton Quinte West Family Health Team

Business and Professional Women's Network

Career Edge

Cheshire Homes

Community Learning Alternatives

École secondaire publique Marc-Garneau Enrichment
Centre for Mental Health

Expansion économique du Grand Napanee

Harvest Hastings

Hastings and Prince Edward District School Board

Expansion économique du comté de Hastings

HRPA Quinte and District Société

John Howard Kingston Literacy &
Skills

Expansion économique de Lennox-Addington Limestone District School Board

Collège Loyalist

Loyalist Community Employment Services Chambre de commerce de Madoc

Manufacturing Resource Centre

META Employment Services Centre de ressources pour les familles des militaires Mohawks of the Bay of Quinte Chambre de commerce de Napanee

Expansion économique de Northumberland

Commission de développement économique de l'Est de l'Ontario

Ontario Tourism Education Corporation (OTEC)

Chambre de commerce du comté de Prince-Edward

Prince Edward County Community Development

Prince Edward Learning Centre

Quinte Economic Development Commission Quinte
Health Care

Quinte Home Builders Association Quinte West

Chamber of Commerce

Expansion économique de Quinte West RTO9 Regional
Tourism Organization

Sir James Whitney School for the Deaf Small Business Centre

Trenval

United Way Hastings and Prince Edward



Centre du développement de la main-d'œuvre

11, chemin Bay Bridge, Belleville ON K8P 3P6

613-969-0720 • Téléc. 613-969-0719

info@cfwd.ca www.cfwd.ca