



SARNIA LAMBTON WORKFORCE DEVELOPMENT BOARD

TENDANCES, OPPORTUNITÉS ET PRIORITÉS

RAPPORT

Mars 2009

un membre du



Réseau des
Commissions locales
de l'Ontario

Champions de solutions locales au marché du travail de l'Ontario

REMERCIEMENTS

La Commission de développement de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton (CDMOSL) tient à remercier sincèrement les personnes dont les noms suivent pour leur contribution au Rapport des Tendances, Occasions et Priorités – TOP – 2009 :

Revue et analyse des données :	Paul Knafelc, Community Benchmarks
Consultation et planification :	Vonda DenBoer, VJ Consulting
Éditeur :	Kirsty Pazek, CDMOSL

REMERCIEMENTS PARTICULIERS

CDMOSL remercie toutes les parties prenantes de la communauté qui ont donné leur point de vue lors du processus de planification du rapport 2009. Cette collaboration communautaire au niveau du processus de consultation, est essentielle pour amener des changements positifs dans la main-d'œuvre locale. Il s'agit d'un processus dynamique qui établit une base solide pour des solutions à long terme et durables.

NOUS CONTACTER

Pour réagir au rapport TOP, pour être impliqué dans le processus de consultation ou pour contribuer à la mise en pratique des plans d'action en faveur de la main-d'œuvre, contacter :

Vicky Ducharme
Directrice exécutive, CDMOSL
t : 519-332-0000
c : vicky.ducharme@slwdb.org

Le réseau des commissions locales de l'Ontario est commandité par :

**EMPLOI
ONTARIO**

Les programmes Emploi Ontario sont subventionnés en partie par le Gouvernement de l'Ontario. Les opinions émises dans ce document ne représentent pas nécessairement celles du Gouvernement de l'Ontario.

Le matériel que contient ce rapport a été préparé par CDMOSL à partir de différentes sources considérées comme étant fiables. Nous faisons aucune observation ni offrons aucune garantie, exprès ou tacite, quant à son exactitude ou exhaustivité. En mettant ce matériel à disposition, CDMOSL n'assume aucune responsabilité.

TABLE DES MATIÈRES

Court Sommaire	1
À Propos de CDMOSL	2
À Propos de Notre Communauté	2
Le Processus TOP et le Rapport	3
Introduction	4
Situation et Analyse du Marché du Travail	5
Secteurs d'Activité	8
Recherche Spéciale	20
Sommaire des Tendances	20
Les Plans d'Actions	22
Tendance prioritaire : Une main-d'œuvre vieillissante	22
Tendance prioritaire : Manque d'habilités essentielles	23
Tendance prioritaire : Demandes croissantes pour un niveau plus élevé d'éducation	23
Tendance prioritaire : Diversification économique	26
Tendance prioritaire : La disparité rurale-urbaine	29
Tendance prioritaire : Pénuries de main-d'œuvre	31
Appendices	33
Appendice Un	33
Appendice Deux	36

COURT SOMMAIRE

La Commission de développement de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton (CDMOSL) est une société sans but lucratif qui est dirigée par la collectivité et qui guide Sarnia Lambton dans son approche pour développer sa main-d'œuvre et planifier son marché du travail. Œuvrant à l'intérieur du réseau des Commissions locales de planification qui ont reçu le mandat de la part du Ministère ontarien de la Formation et des Collèges et Universités de faire et de disséminer la recherche à propos du marché du travail local et d'engager les parties prenantes de la collectivité dans un processus de planification dans le but de proposer des solutions locales aux problèmes locaux.

Planification Basée sur des Faits

Cette année le processus TOP – pour Tendances, Occasions, Priorités – s'est orienté vers une planification basée sur des faits. Notre commanditaire a reconnu le besoin d'accorder aux commissions locales l'accès à des données précises et à date de façon à augmenter la pertinence du processus de planification du marché du travail. Ils ont fourni des fonds pour permettre aux Commissions locales d'avoir accès à des données personnalisées venant de diverses sources fiables comme le Recensement 2006 et le document Structure des entreprises canadiennes et de développer une série d'indicateurs du marché du travail afin d'augmenter notre capacité à faire un rapport sur le marché du travail local et à le décrire. Ces indicateurs sont analysés et décrits en détail commençant à la page 5.

Tendances Prioritaires

En se basant sur les conclusions de consultations communautaires extensives, l'analyse des nouvelles sources de données et les résultats d'un sondage sur les tendances de la main-d'œuvre qui a eu lieu plus tôt en 2008, des plans d'action ont été élaborés pour répondre aux six tendances prioritaires du marché du travail suivantes :

1. Une main-d'œuvre vieillissante
2. Le manque d'habiletés essentielles parmi les employés actuels et de demain
3. La demande croissante pour un niveau plus élevé d'éducation
4. La diversification économique
5. La disparité entre le milieu rural et urbain
6. Le manque de main-d'œuvre

Les plans d'action de la main-d'œuvre commencent à la page 22.

Climat Économique

Au moment où ce rapport est écrit et qu'il est distribué dans toute la communauté, les effets d'un ralentissement économique à l'échelle mondiale se font sentir. Bien que Sarnia Lambton n'ait pas connu un repli aussi significatif que d'autres communautés du Sud-ouest ontarien, nos employeurs et notre main-d'œuvre ne seront pas à l'abri de cette réalité. La perception des besoins de la main-d'œuvre va changer, mais aussi les plans d'action identifiés comme prioritaires durant le processus de consultation. Le développement de la main-d'œuvre devra peut-être mettre l'accent sur le fait que les travailleurs déplacés ont les habiletés nécessaires pour les emplois qui restent et pourront avoir les emplois de demain. Nous désirons rappeler aux lecteurs que la planification de la main-d'œuvre est dynamique et dans un climat de changements rapides des conditions économiques, ce qui en fait un plus grand défi encore.

À PROPOS DE CDMOSL

La Commission de développement de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton (CDMOSL) est une société sans but lucratif dirigée par la collectivité et subventionnée par Emploi Ontario par l'intermédiaire du Ministère de la Formation et des Collèges et Universités.

Incorporée en 1997, CDMOSL travaille en partenariat avec les parties prenantes de la communauté et identifie les tendances et les occasions du marché du travail qui ont des effets sur la main-d'œuvre locale. Les 15 membres de notre conseil d'administration représentent les intérêts communautaires des entreprises, de l'éducation et de la formation, des syndicats, des femmes, des groupes divers comme les francophones, les jeunes et la communauté en général. Nous collaborons avec les parties prenantes de la communauté pour établir des partenariats locaux et travailler sur des initiatives qui répondent aux préoccupations du marché du travail dans différentes régions de Sarnia Lambton.

Comment CDMOSL fait cela?

- En impliquant la communauté dans un processus mené localement pour identifier et répondre aux tendances prioritaires, occasions et priorités du marché du travail local;
- En facilitant une planification locale du processus, par laquelle des représentants des organismes communautaires et des institutions discutent et établissent ensemble des stratégies à propos des actions à prendre pour répondre aux enjeux d'intérêt commun du marché du travail;
- En créant des occasions pour des activités et des projets en partenariat qui répondent aux défis les plus complexes ou pressants du marché du travail local; et
- En organisant des événements et des activités qui promouvaient l'importance de l'éducation, de la formation et du développement des habiletés auprès des jeunes, des parents, des employeurs, des groupes aux besoins particuliers, ceux qui ont un emploi ou qui sont au chômage et le public en général.

À PROPOS DE NOTRE COMMUNAUTÉ

Sarnia Lambton avec une population de 128 205, est situé à la pointe sud du lac Huron à la frontière de l'Ontario et du Michigan. En voiture, la région est à une heure de Détroit, à trois heures de Toronto et à six heures de Chicago. Comme région, l'endroit présente un nombre d'avantages naturels et en plus du point de vue des infrastructures comme du terrain de base bon marché, un accès direct aux marchés américains par le pont, le tunnel de chemin de fer, des voies d'eau navigables pour le transport et le loisir et une infrastructure existante pour l'industrie lourde. Sauf la région urbaine autour de la ville de Sarnia, presque toute la région est composée de petites villes, de villages et de terres agricoles.

Notre mission :

Identifier les besoins et faciliter les solutions pour attirer, former et retenir une main-d'œuvre viable par l'entremise d'un partenariat communautaire.

LE PROCESSUS TOP ET LE RAPPORT

Annuellement, CDMOSL entreprend un processus de planification de la main d'œuvre en collaboration avec les parties prenantes de la communauté afin d'identifier les tendances, les occasions et les priorités du marché du travail local. Le processus appelé TOP se conclue par la publication du présent rapport et donne pour un à deux ans, non seulement à CDMOSL, mais à la communauté en général une feuille de route pour le développement de la main-d'œuvre.

En se servant du travail effectué l'année précédente pour TOP, CDMOSL engage les parties prenantes dans un processus de planification continu et établit une base solide pour des solutions durables et à long terme. Il s'agit là d'une expérience excitante et dynamique à la fois pour CDMOSL et ses partenaires communautaires.

TOP en 2009

Environ cent personnes ont participé aux consultations communautaires qui se sont tenues à Mooretown, Petrolia et Sarnia en octobre et novembre 2008. Nous avons aussi tenu sur une base individuelle, cinq entrevues avec des preneurs de décisions seniors, de façon à donner ainsi à ces entrevues encore plus de poids. Et pour renforcer la représentation géographique, nous avons aussi tenu des téléconférences avec des participants des communautés de Thedford, Forest et Grand Bend.

Les participants communautaires représentaient divers secteurs comme :

- Les affaires et l'industrie
- Les syndicats
- L'éducation et la formation
- Les soins de santé
- Le gouvernement
- Le développement économique
- L'agriculture
- Les transports

Au cours des consultations communautaires, on a remis aux participants un document pré consultation dans le but de leur indiquer les enjeux du marché du travail local et de leur donner l'information nécessaire pour des discussions en profondeur sur les expériences vécues par eux dans Sarnia Lambton. En plus, on a présenté les facteurs clefs ayant des effets sur la main-d'œuvre local et des discussions en petits groupes accompagnées d'un facilitateur ont eu lieu (voir appendice un pour connaître les participants de la consultation communautaire).

Les consultations ont permis de valider et revoir les tendances qui avaient été mentionnées dans le rapport de l'année précédente de façon à prendre en compte les nouvelles qui émergent. Une consultation séparée s'est tenue avec le comité du groupe de référence du secteur de la santé de CDMOSL pour aborder les recommandations spécifiques au secteur qui avaient été faites dans le rapport *Time for Action* de janvier 2008.

INTRODUCTION

Indicateurs du Marché du Travail

Le rapport TOP 2009 est différent de ceux des années passées. Bien qu'il donne encore de l'importance à l'information du marché du travail local, le rapport profite des nouvelles sources de données mises à la disposition de CMOSL pour brosser un portrait de la situation du marché du travail local basé sur des faits.

On s'attend à ce que l'analyse fournie dans ce rapport validera ou contestera la perception de notre communauté et sa connaissance de ce qui se passe réellement parmi les employeurs et parmi la main-d'œuvre. L'analyse des données débute à la page 5.

Sondage sur les Enjeux de la Main-d'Œuvre

Une importante source supplémentaire de données qui influence le rapport TOP de cette année est le sondage sur les enjeux de la main-d'œuvre qui a été fait lors de l'évènement "Chamber Showcase" en octobre 2008.

Faits saillants du sondage :

- 65 % des employeurs locaux font face à une pénurie de candidats possédant le bon niveau d'éducation et de formation pour rencontrer leurs besoins
- Les attributs critiques que les employeurs recherchent :
 - Expérience, connaissances, références, habilités et compétence
 - Éthique du travail, attitude et personnalité
 - Littératie et habilité à communiquer – à la fois verbalement et par écrit
 - Flexibilité pour le travail en équipe
 - Habilité dans les relations interpersonnelles
 - Capacité à travailler avec des gens qui ont des déficiences physiques ou de comportement

LES PLUS IMPORTANTES TENDANCES QUI ONT PRÉSENTEMENT UN EFFET SUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE COMTÉ DE LAMBTON:

Enjeu	Taux de réponses
Main-d'oeuvre vieillissante	14,5 %
Demandes croissantes pour des niveaux d'éducation plus élevés	12,9 %
Rétention des employés	12,6 %
Disparité entre le niveau d'éducation, de compétence et les emplois disponibles	11,8 %
Recrutement des employés	11,4 %
Retraite des travailleurs	8,2 %
Compétence en littératie	7,9 %

SITUATION ET ANALYSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Le renouvellement de la population est un défi démographique auquel fait face Sarnia Lambton. Entre 2001 et 2006, la population de Sarnia Lambton a augmenté de seulement 1 % comparativement à un taux de croissance provinciale de 6,6 %.

Le tableau de droite montre les caractéristiques de la population des immigrés dans le comté de Lambton et en Ontario en général. En 2006, la population du comté de Lambton comprenait 13,2 % d'immigrés comparativement à la moyenne provinciale de 39,9 %. De plus, 82 % de ces immigrés sont arrivés dans le comté de Lambton avant 1991 alors qu'approximativement 6,9 % sont arrivés entre 2001 et 2006. Globalement en Ontario, 55,4 % des immigrés sont arrivés avant 1991 et 17,1 % sont arrivés entre 2001 et 2006.

POPULATION	COMTÉ DE LAMBTON	ONTARIO
Total de la population – 2001	126 971	11 410 046
Total de la population – 2006	128 205	12 160 282
Changement (%)	1,0	6,6

Référence: Statistique Canada, 2001, 2006

CARACTÉRISTIQUES D'IMMIGRÉS	Comté de Lambton	Ontario
Nés au Canada	111 480	8 512 020
Nés à l'étranger	14 700	3 398 725
Ayant émigré avant 1991	12 060	1 884 440
Ayant émigré entre 1991 – 2000	1 625	933 545
Ayant émigré entre 2001 – 2006	1 010	580 740
Résidents non permanents	355	118 150

Référence : Statistique Canada, 2006

PROFILER D'ÂGE - COMTÉ DE LAMBTON	MÂLES				FEMELLES				CROISSANCE 5-ANS (%)	
	Pop. – 2001	% du total pop.	Pop. – 2006	% du total pop.	Pop. – 2001	% du total pop.	Pop. – 2006	% du total pop.	Comté Lambton	Ontario
Enfants : 0 – 14	12 355	9,7	11 065	8,6	11 825	9,3	10 635	8,3	-10,3	-1,0
Jeunes : 15 – 24	8 650	6,8	8 850	6,9	8 435	6,6	8 550	6,7	1,8	9,6
Travailleurs les plus expérimentés : 25 – 64	32 235	25,4	33 130	25,8	33 380	26,3	34 315	26,8	2,8	7,3
Plus de 65 ans	8 630	6,8	9 410	7,3	11 460	9,0	12 260	9,6	7,9	12,0
TOTAL	63 871	48,7	62 455	48,7	65 100	51,3	65 760	51,3	1,0	6,6

Référence: Statistique Canada, 2001, 2006

Statistiques Clefs du Profil des Âges :

- Le déclin dans le groupe âgé de 0 – 14 est 9,3 % plus grand que la moyenne de l'Ontario
- L'âge médian est 3,8 ans plus haut que la norme provinciale qui est 39 ans
- Comparativement à l'Ontario, le pourcentage des jeunes sous les 15 ans est plus bas dans Sarnia Lambton et le pourcentage des personnes de plus 50 ans est plus haut
- 83,1 % de la population de Sarnia Lambton à plus de 15 ans comparativement à 81,8 % en Ontario

La cohorte des travailleurs les plus expérimentés âgés de 25 à 64 ans est presque 5 % plus petite que la moyenne provinciale. L'âge médian de la main-d'œuvre en 2006 est 42,8 ans comparativement à une moyenne provinciale de 39 ans.

La diminution de la cohorte des enfants (ceux sous les 15 ans) combinée au départ de la jeunesse, présente un défi pour le développement futur de la main-d'œuvre. Suite à cette tendance démographique, plusieurs écoles élémentaires de Sarnia Lambton devront fermer leurs portes en 2010.

En 2021, on prévoit que 31 900 personnes dans Sarnia Lambton ou 23,8 % de la population aura plus de 65 ans. Cette moyenne plus grande de la cohorte des 65 ans et plus que celle provinciale montre un besoin de s'assurer que des ressources suffisantes de main-d'œuvre sont disponibles pour satisfaire à la demande des services de santé et sociaux d'une communauté vieillissante. Cette tendance qui émerge, a été identifiée par le secteur des soins de santé comme un enjeu prioritaire.

La taille de la main-d'œuvre a augmenté quelque peu entre 2001 et 2006, cependant elle est encore en retard de presque 4 % sur la moyenne provinciale à 8,2 %. 82 % de la main-d'œuvre se trouve dans la cohorte de main-d'œuvre la plus expérimentée, soit celle des 25 à 54 ans. Bien que des gains de 2 800 personnes ont été réalisés durant cette période, de l'information obtenue au cours des consultations suggère que cette croissance s'est surtout manifestée au niveau des emplois à bas salaire dans les centres d'appel et le secteur des ventes au détail.

Globalement, la croissance provinciale de la main-d'œuvre est 3,9 % plus grande que celle de Sarnia Lambton entre 2001 et 2006. Ensemble, la croissance de la population et de la main-d'œuvre est en retard sur les moyennes provinciales et il faut avoir une croissance des deux pour assurer le succès du développement de la main-d'œuvre et de la croissance économique.

Les mouvements de migration tableau de droite inclus les gens qui viennent d'autres parties du Canada ainsi que les immigrés qui arrivent dans Sarnia Lambton. On attribue généralement l'accès à l'éducation post secondaire les migrations parmi ceux âgés de 18 – 24 ans.

A première vue, il semble que les départs des jeunes sont plus que compensés par l'arrivée de gens entre 25 – 64 ans. Cependant, seulement 337 personnes de la cohorte des gens d'âge mûr pour le travail sont revenues ou ont immigré après avoir complété leur éducation. Une plus grande migration positive vers la région parmi les gens de ce groupe aurait pu faire penser que le coût de la vie, les possibilités de tous genres et les occasions d'emploi que la région offrent avaient incité les gens à s'y établir ou à y revenir. Bien que des indicateurs qu'on verra plus loin dans ce rapport démontreront une main-d'œuvre locale hautement qualifiée, Sarnia Lambton a quand même moins de travailleurs dans la catégorie d'années les plus productives au travail que le reste de la province.

EMPLOI TOTAL	COMTÉ DE LAMBTON	ONTARIO
Main-d'œuvre 2001	64 650	6 086 815
Main-d'œuvre 2006	67 450	6 493 000
Changement (%)	4,3	8,2

Référence: Statistique Canada 2001, 2006

CARACTÉRISTIQUE DE MIGRATION – COMTÉ DE LAMBTON 2001 – 2006			
Groupe d'âges	Immigrés	Émigrés	Net-migrants
0 – 17	4 696	3 813	884
18 – 24	3 067	4 174	-1 107
25 – 44	6 823	6 486	337
45 – 64	3 725	2 704	1 021
65+	1 673	1 661	12
TOTAL	19 984	18 838	1 147

Référence: Statistique Canada Rapport d'impôts, 2001, 2006

Tendance emploi par industrie, changement en nombre et en pourcentage – Comté de Lambton						
SCIAN*	Industrie	2001	2006	Changm. absolu (#)	Changm. (%)	Changm. Ontario (%)
55	Gestion de sociétés et d'entreprises	20	65	45	225,0	7,0
21	Mines et extraction de pétrole et de gaz	330	490	160	48,5	20,5
54	Services professionnels, scientifiques et techniques	2 265	2 815	550	24,3	9,9
56	Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et réhabilitation	3 115	3 780	665	21,3	22,2
51	Industrie de l'information et culturelles	830	1 000	170	20,5	0,6
53	Immobilier, location et crédit bail	975	1 170	195	20,0	16,1
52	Finance et assurance	1 425	1 660	235	16,5	8,1
72	Hébergement et services d'alimentation	4 590	5 075	485	10,6	9,2
62	Soins de santé et assistance sociale	6 420	7 015	595	9,3	15,0
91	Administration publique	2 270	2 460	190	8,4	13,3
61	Services en éducation	3 355	3 630	275	8,2	16,8
23	Construction	4 880	5 180	300	6,1	15,8
41	Vente en gros	1 835	1 915	80	4,4	10,3
44 - 45	Vente au détail	7 245	7 545	300	4,1	7,2
48 - 49	Transport et entreposage	3 055	3 140	85	2,8	9,8
22	Utilités	950	945	-5	-0,5	8,6
31 - 33	Fabrication	10 080	9 760	-320	-3,2	-8,6
11	Agriculture, la sylviculture, les pêches et la chasse	3 435	3 245	-190	-5,5	-7,5
81	Autre services (sauf l'administration publique)	4 000	3 665	-335	-8,4	11,1
71	Arts, divertissement et loisir	2 560	1 820	-740	-28,9	15,5
	TOTAL DE LA MAIN-D'ŒUVRE	64 650	67 450	2 800	4,3	8,2

Référence: Statistique Canada, 2001, 2006

*SCIAN - Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord

Le tableau ci-dessus compare Sarnia Lambton à l'Ontario en ce qui concerne les tendances d'emploi entre 2001 et 2006. Dans presque toutes les industries, Sarnia Lambton enregistre des différences significatives par rapport au taux de changement provincial. À l'exception de trois secteurs industriels – utilités, autres services et les arts, divertissement et loisir – la direction de la tendance dans Sarnia Lambton est en accord avec celle de la province.

Les industries suivantes de Sarnia Lambton ont connu plus de 10 % de croissance comparativement aux taux de croissance de l'Ontario :

- La gestion de sociétés et d'entreprises
- Les mines et l'extraction du pétrole et du gaz
- Les services professionnels, scientifiques et techniques
- Les industries de l'information et culturelles

SECTEURS D'ACTIVITÉ

LES POINTS FORTS EN 2008

Classement international

- Parmi les petites villes nord-américaines – celles ayant une population de 100 000 ou moins – Sarnia se classe troisième par rapport à la possibilité d'attirer des entreprises¹

Construction

- La valeur des travaux de construction a été de 94,7 M\$; 100 M\$ de moins qu'en 2007, mais ce dernier chiffre comprenait 103 M\$ du projet Bluewater Health qui doit être complété en 2011²
- 586 permis de construction ont été émis, en baisse par rapport aux 617 de l'année record 2007; 197 résidences unifamiliales et 14 bâtiments à logements multiples³
- Une tour d'appartements d'une valeur de 30 M\$ sur un terrain très recherché, avec vue sur la baie de Sarnia, rue Front; un hôtel en construction d'une valeur de 6,9 M\$⁴

Recherche et Développement

- Ontario Power Generation a commencé en novembre à l'usine thermique au charbon située à Courtright, des essais de biomasse en faisant brûler de la paille de blé considérée comme neutre par rapport aux gaz à effets de serre⁵
- Le Centre de recherche de l'université Western a lancé un projet pilote pour changer les déchets agricoles en produits utilisables à son Centre d'innovation bio industrielle au cours de l'été 2009. On y a aussi commencé des travaux d'agrandissement d'une superficie de 75 000 pieds carrés⁶

Énergie de substitution

- Bluewater Power utilise du gaz méthane provenant du site d'enfouissement Blackwell comme une source d'énergie de substitution et y augmente sa capacité de recouvrement de méthane⁷
- Une procédure d'examen environnementale a débuté à propos du projet d'un parc de 40 éoliennes dans le Township de Dawn Euphemia en 2010⁸
- 6 turbines éoliennes, pour peut-être devenir un parc d'une trentaine, fonctionnent dans Lambton Shores; un troisième parc dans le Township de St. Clair est à l'étape d'une intention exprimée⁹
- Sarnia Lambton a été mis en vedette en avril 2008 au Congrès annuel mondial sur la biologie industrielle et les procédés bio¹⁰
- Le Centre Greenfield Energy a mis en route son usine au gaz naturel à cycle combiné
- Le plus grand parc à panneaux solaires photovoltaïques nord américain, construit par Optisolar Farms Canada sur 900 acres près de Sarnia, doit commencer à produire de l'électricité en 2010
- La fermeture d'une usine par Ontario Power Generating prévue d'abord en 2007 et retardée à 2009, est maintenant prévue en 2011, durant ce temps on recherchera des sources alternatives d'énergie

Ventes au détail

- Un centre pour la vue et une clinique médicale ont ouvert leurs portes en 2008 dans le Supercentre Walmart
- Le magasin Canadian Tire est en train de rénover les anciens locaux de Walmart au centre Lambton Mall; ce magasin de 146 000 pieds carrés ouvrira ses portes en 2009¹¹
- Le magasin Mark's Work Warehouse passera de 12 000 à 22 000 pds carrés à Lambton Mall¹²

DE SARNIA LAMBTON

Divertissement et Tourisme

- Le festival des arts du spectacle Bayfest Rogers, Sarnia Ribfest, des salles de théâtre comme Huron Country Playhouse, Victoria Playhouse et Imperial Theatre, plus des courses au Grand Bend Motorplex et beaucoup d'autres établissements comme le Centre des sports et de divertissements de Sarnia, contribuent des revenus annuels de 125 M\$ approximativement à l'économie du comté de Lambton¹³
- Le casino de bienfaisance OLG de Point Edward et le Hiawata Horse Park et ses machines à sous continuent à générer des revenus pour la communauté : 800 000\$ au cours des trois premiers mois de 2008¹⁴

Centres d'appels

- Des occasions d'emploi existent chez StarTek, NCO et le centre d'appels Marriott

Éducation

- Les inscriptions à temps plein augmentent de 9,9 % au Collège Lambton comparativement à une croissance de 4,4 % dans tout le système des collèges de l'Ontario¹⁵

DÉFIS EN 2008

INDUSTRIE

- Dow Chemical Canada doit fermer ses portes au printemps 2011
- Lanxess a annoncé une réduction de sa production de butylcaoutchouc à cause d'un déclin dans la demande; et lorsque la production de nitrile butadiène a été transférée, 270 emplois furent éliminés localement¹⁶
- Shell Canada annule le projet de construire une raffinerie de plusieurs milliards de dollars dans le comté de Lambton¹⁷
- Suncor Energy retarde son projet de doubler la production de carburant bio éthanol à son usine du Township de St. Clair¹⁸
- Enbridge Inc. a annoncé un délai dans son projet Trailbreaker dont le but est de transporter du pétrole brut de Sarnia vers l'intérieur de l'état de New York¹⁹
- UBE Manufacturing, un fabricant de pièces automobiles, a annoncé la fermeture de son usine à Sarnia pour la fin de 2009²⁰
- Waterville TG Inc., un fabricant de pièces automobiles, a plusieurs fois mis à pied des travailleurs durant des périodes creuses dans l'industrie de l'automobile depuis que la production a débuté en 2000 à l'usine de Petrolia; l'annonce la plus récente a résulté dans une perte de 180 – 192 emplois²¹
- H.C. Starck a annoncé un projet d'agrandissement de ses usines de fabrication, projet qui a été suspendu en mars 2009 à cause du ralentissement de l'économie mondiale²²
- Royal Polymers, un fabricant de résine de plastique pour des matériaux de construction et de rénovation, a fermé ses portes en 2008²³

Sarnia Lambton a connu un déclin moindre que la province dans :

- La fabrication
- L'agriculture, la sylviculture, les pêches et la chasse

Cependant depuis le recensement de 2006, il s'est produit encore d'autres pertes dans le secteur manufacturier de Sarnia Lambton. La croissance en Ontario a dépassé celle de Sarnia dans toutes les autres industries.

EMPLOI ESTIMÉ DES PETITS ET MOYENS EMPLOYEURS (INDUSTRIES CLEFS) DÉCEMBRE 2007									
SCIAN	Industrie	Taille de l'employeur							TOTAL
		0	0 - 4	5 - 9	10 - 19	20 - 49	50 - 99	100 - 199	
722	Services de l'alimentation et des bars	49	93	408	767	1 611	793	380	4 101
238	Entrepreneurs de métiers spécialisés	211	330	330	442	762	327	674	3 075
541	Services professionnels, scientifiques et techniques	361	335	215	373	264	0	266	1 813
621	Services de soins de santé ambulatoires	50	306	341	373	29	139	411	1 649
445	Magasins d'alimentation et de breuvages	45	84	124	198	275	424	351	1 499
561	Services administratifs et de soutien	99	123	228	225	91	137	554	1 457
332	Fabrication de produits de métal usinés	22	16	67	125	218	409	267	1 124
624	Assistance sociale	5	37	104	126	90	270	422	1 054
441	Concessionnaires de véhicules à moteur et de pièces	35	36	155	135	246	270	129	1 007
236	Construction de bâtiments	141	147	220	79	148	137	129	1 000
111	Production végétale	465	121	74	200	59	66	0	985
417	Machinerie, équipement et fournitures	38	36	157	151	359	67	139	946
112	Production animale	573	149	116	78	0	0	0	916
325	Fabrications de produits chimiques	4	14	7	14	210	273	386	907
713	Parcs d'amusement, jeux et loisir	23	32	60	96	432	137	0	780
813	Organismes religieux, de charité, civiques, professionnels et similaires	29	226	218	81	149	71	0	774
811	Réparation et entretien	103	157	205	142	143	0	0	750
484	Transport par camions	218	86	85	122	90	66	0	666
531	Immobilier	429	96	38	66	30	0	0	659
453	Divers magasins au détail	29	69	77	129	101	0	0	405
237	Construction lourde et génie civil	68	15	26	82	119	68	0	379
416	Vendeurs en gros-distributeurs de matériaux de construction et fournitures	10	27	46	160	61	0	0	303
326	Fabrication de produits plastiques et de caoutchouc	6	2	7	0	31	71	0	118
	EMPLOI TOTAL	3 013	2 534	3 307	4 163	5 516	3 725	4 108	26 367

Référence: Statistique Canada 2006, Structure des entreprises canadiennes, Rapports impôts, 2007

Industries en Transition

Alors que le changement dans le nombre et la taille des employeurs a un effet certain sur la main-d'œuvre locale, le changement dans le nombre de gens faisant partie de la main-d'œuvre de la région a aussi un effet direct sur la santé de l'économie locale. Par exemple, une augmentation ou une diminution importante du nombre de travailleurs dans un secteur particulier d'une industrie peut indiquer une industrie en transition. La suite de cette section portera sur les 23 industries clés de Sarnia Lambton.

Le tableau de gauche montre les tendances de l'emploi dans 23 petites à moyennes industries de Sarnia Lambton. Dans le passé, l'économie locale dépendait largement des gros employeurs de l'industrie pétrochimique. Bien qu'il y ait plus de diversité maintenant dans les industries clés, les participants aux consultations se sont déclarés préoccupés par le fait que la base de l'économie demeure dépendante de l'industrie pétrochimique.

Les dix industries qui ont la plus grande concentration de petits et moyens employeurs sont :

1. Les services de restauration et de bars
2. Les entrepreneurs de métiers spécialisés
3. Les services professionnels, scientifiques et techniques
4. Les services de santé ambulatoires
5. Les magasins d'alimentation et de breuvages
6. Les services administratifs et de soutien
7. La fabrication de produits de métal usinés
8. L'assistance sociale
9. Les concessionnaires de véhicules à moteur et de pièces
10. La construction de bâtiments

Généralement les petites entreprises (moins de 100 employés) se concentrent dans les industries de services et de construction. Cette tendance est évidente dans Sarnia Lambton, 16 % de ces entreprises sont dans les services publics et 18 % dans la construction.

Les entreprises exploitées par leur propriétaire sont identifiées comme aucun employé. Bien que le nombre de celles-ci ait en tout et partout diminué, le nombre et la diversité de ces entreprises laissent entendre une saine activité d'entreprenariat. L'inclusion de plusieurs entreprises de soutien et d'assistance sociale dans les 23 industries de tête peut indiquer une dépendance grandissante pour ce genre de services étant donné que des emplois bien payés disparaissent dans la région.

AUGMENTATIONS DES EMPLOI ESTIMÉS POUR PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (INDUSTRIES CLEFS) 2003 – 2007					
SCIAN	Industrie	2003	2007	Changm. absolu (#)	Changm. (%)
624	Assistance sociale	822	1 049	227	27,6
621	Services de soins de santé ambulatoires	1 421	1 599	178	12,5
445	Magasins d'alimentation et de breuvages	1 312	1 454	142	10,9
417	Machinerie, équipement et fournitures	774	908	134	17,3
561	Services administratif et de soutien	1 300	1 358	58	4,5
416	Vendeurs en gros-distributeurs matériaux construction, fournitures	253	293	40	16,0
453	Divers magasins de ventes au détail	342	376	33	9,8
	TOTAL	6 223	7 037	813	14,1*

Référence: Statistique Canada, Structure entreprises canadiennes, Rapports Impôt 2007
*moyenne

Des 23 petites à moyennes industries clefs, sept d'entre elles ont montré une croissance de l'emploi allant de 4,5 % à 27,6 % de 2003 à 2007 tel qu'illustré dans le tableau ci-dessus.

La croissance était présente principalement en :

- Assistance sociale
- Machinerie, équipement et fournitures
- Matériaux de construction et fournitures
- Services de soins de santé ambulatoires

L'industrie de l'assistance sociale montre la plus grande croissance absolue – 227 emplois – et changement en pourcentage – 27,6 %. Bien qu'il y ait eu seulement 40 emplois créés dans l'industrie des matériaux de construction et fournitures, ceci représente une augmentation de 16 %. Les employeurs à la fois publiques et privés sont présents dans ce groupe. Il y a eu seulement 813 emplois créés durant cette période et la majorité (88,9 %) sont typiquement dans des industries qui paient des bas salaires.

Le reste des 23 petites et moyennes entreprises clefs ont vu l'emploi diminuer. Le tableau de droite fournit des données qui montrent à la fois le changement actuel et celui en pourcentage avec des pertes significatives qui en moyenne sont – 19,5 % dans les 16 industries du bas. En tout, les petites à moyennes industries ont connu collectivement une baisse de l'emploi estimée à 2 284 emplois entre 2003 et 2007.

De l'information locale laisse entendre que la planification successorale dans les entreprises agricoles familiales est aussi un enjeu. Les pertes les plus significatives en agriculture sont 565 emplois dans la production végétale et animale.

L'industrie de fabrication de Sarnia Lambton montre des signes de consolidation. Entre 2003 et 2007 les plus grosses pertes se trouvent dans :

- La construction lourde et le génie civil – 207 emplois perdus
- La fabrication et production de métal usiné – 98 emplois perdus
- La fabrication de produits chimiques – 175 emplois perdus
- La fabrication de produits plastiques et de caoutchouc – 56 emplois perdus

INDUSTRIES CLEFS – DIMINUTIONS ESTIMÉS DE L'EMPLOI DANS LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES 2003 – 2007					
SCIAN	Industrie	2003	2007	Changm. absolu (#)	Changm. (%)
111	Production végétale	803	520	-283	-35,2
112	Production animale	626	343	-282	-45,1
238	Entrepreneurs métiers spécialisés	3 085	2 864	-222	-7,2
531	Immobilier	448	230	-218	-48,7
237	Construction lourde et génie civil	517	311	-207	-40,0
332	Fabrication de produits en métal usinés	1 300	1 102	-198	-15,2
325	Fabrication de produits chimiques	1 079	903	-175	-16,2
441	Concessionnaires de voitures à moteur et de pièces	1 127	972	-155	-13,8
811	Réparation et entretien	778	647	-132	-16,9
236	Construction de bâtiments	971	859	-112	-11,5
484	Transport par camions	541	448	-92	-17,1
326	Fabrication de produits plastiques et de caoutchouc	167	112	-56	-33,3
541	Services professionnelles, scientifiques et techniques	1 510	1 452	-57	-3,8
722	Services de restauration et de bars	4 097	4 052	-45	-1,1
813	Organismes religieux, de charité, civiques, professionnels et similaires	784	745	-39	-5,0
713	Parcs d'amusement, jeux et loisir	769	757	-11	-1,5
	TOTAL	18 601	16 317	-2 284	-19,5*

Référence: Statistique Canada 2006, Structures des entreprises canadiennes, Rapports d'impôt, 2007

* moyenne

Depuis la publication du Recensement 2006, les employeurs Lanxess, Waterville TG and Dow Chemical ont réduit leur effectif. De plus, en janvier 2001 UBE a annoncé la fermeture de son usine à la fin de 2009.

La tendance qui consiste à transférer en dehors du pays des emplois en fabrication préoccupe la communauté, car ce sont des emplois qui paient le plus. L'organisme communautaire de développement économique, Partenariat économique de Sarnia Lambton, travaille présentement sur des stratégies pour attirer de nouvelles entreprises quelles soient nationales ou étrangères.

L'industrie des métiers spécialisés de la construction a vu 222 emplois chez les entrepreneurs de ces métiers disparaître et une autre perte de 112 emplois dans la construction de bâtiments. Malgré ces pertes d'emplois, localement on indique qu'on s'était préparé à des départs significatifs à la retraite au cours des cinq à 10 ans à venir dans ce secteur de la construction.

Les pertes d'emplois dans la communauté combinées à la croissance lente de la population a affaibli le marché immobilier et a amené une perte de 218 emplois dans ce secteur.

Les pertes dans l'industrie du divertissement, des jeux et du loisir peuvent être attribuées à la fermeture de salles de bingo qui a eu lieu durant cette période.

**NOMBRE D'EMPLOYEURS PAR NIVEAU DU NOMBRE D'EMPLOYÉS
DÉCEMBRE 2003 – 2007**

Niveau du nombre d'employés	# Employeurs 2003	# Employeurs 2007	Changm. absolu (#)	Changm. (%)	Changm. Ontario (%)
0	4 328	3 947	-381	-8,8	5,0
1 – 4	2 012	1 564	-448	-22,3	5,0
5 – 9	651	783	132	20,3	20,4
10 – 19	459	480	21	4,6	0,4
20 – 49	328	301	-27	-8,2	-11,9
50 – 99	97	88	-9	-9,3	-10,8
100 – 199	60	48	-12	-20,0	-8,9
200 – 499	31	31	0	0	1,1
500+	...*	10	n/a	n/a	6,4
TOTAL	7 971	7 252	-719	-9,0	4,8

Référence: Statistique Canada, Structure des industries canadiennes, 2003, 2007

* Les données 2003 ne sont pas disponibles, les feuilles de paie étant préparées régionalement

Le tableau ci-dessus présente des données sur le nombre d'employeurs afin de voir si ce nombre prend de l'ampleur ou est en déclin. Les changements provinciaux en pourcentage sont inclus, mais des comparaisons entre les communautés d'une taille similaire et du même genre que Sarnia Lambton seraient plus appropriées.

Entre 2003 et 2007, le déclin dans le nombre des petits employeurs de zéro à quatre employés suit un modèle commun aux entreprises qui débutent en affaires. Celles qui sont la propriété et exploitées par une seule personne sont vulnérables, surtout durant les cinq premières années. Les changements dans les entreprises de zéro et 1 – 4 employés peuvent être dus à leur croissance qui les amènent dans la catégorie de la taille suivante. Mais les gains dans la taille des compagnies de 5 – 9 ne tiennent pas compte de toutes les pertes (829 emplois) dans celles de 1 – 4. Ceci montre que l'échec des entreprises d'un seul propriétaire et les petites entreprises est bien visible. Il faut noter que comparativement aux statistiques provinciales la tendance négative dans les catégories de zéro et 1 – 4 ne se voit pas dans la province.

Certains faits tendent à suggérer que Sarnia Lambton est en train d'adapter et renouveler sa base économique. Le nombre d'employeurs dans le groupe de petite taille (5 à 9 employés) est en hausse. Ces gains aident à compenser les pertes d'emplois chez les employeurs de taille moyenne (20 à 199 employés) dans Sarnia Lambton.

Compte rendu des consultations communautaires :

Promouvoir l'entrepreneuriat pour aider à diversifier les occasions d'emploi.

Petites entreprises – celles entre cinq et 19 employés – agissent comme la machine performante de l'économie locale et les données montrent que c'était le seul secteur à avoir grossi entre 2003 et 2007. Les plans d'action doivent les soutenir, surtout dans la région rurale. Comment? En aidant ces industries à rester à jour au sujet des changements législatifs qui ont un effet sur leurs entreprises, soutenir la formation et la couverture des coûts de remplacement, utiliser le réseau de la Chambre de commerce, participer aux événements de formation et fournir l'accès aux ressources en ligne.

**DISTRIBUTION DES EMPLOYEURS SELON NIVEAU DU NOMBRE D'EMPLOYÉS
DÉCEMBRE 2003 – 2007**

Niveau du nombre d'employés	# Employeurs 2003	Distribution (%)	# Employeurs 2007	Distribution (%)
0	4 328	54,3	3 947	54,4
1 – 4	2 012	25,2	1 564	21,6
5 – 9	651	8,2	783	10,8
10 – 19	459	5,8	480	6,6
20 – 49	328	4,1	301	4,2
50 – 99	97	1,2	88	1,2
100 – 199	60	0,7	48	0,7
200 – 499	31	0,4	31	0,4
500+	5	0,1	10	0,1
TOTAL	7 971	100,0	7 252	100,0

Référence: Statistique Canada, Structure canadienne des industries, 2003, 2007

Le tableau ci-dessus confirme que la petite entreprise mène l'économie locale : Presque 87 % des employeurs en 2007 avaient neuf employés ou moins. Si toutes les compagnies ayant moins de 50 employés sont incluses, ce chiffre gonfle au niveau effarant de 97 %. On doit considérer ce fait en décidant les priorités des plans d'action pour le développement de la main-d'œuvre. On donne beaucoup d'attention aux grosses entreprises, cependant les employeurs ayant plus de 100 employés comptent pour moins de 2 %. Alors que le nombre des gros employeurs est demeuré stable durant cette période, c'est ce même groupe qui a été touché par beaucoup de mises à pied depuis 2006.

**INDUSTRIES AYANT UNE AUGMENTATION DU NOMBRE D'EMPLOYEURS (20 DE TÊTE)
2003 – 2007**

SCIAN	Industrie	# Employeurs 2003	# Employeurs 2007	Changm. absolu (#)	Changm. (%)
814	Ménages privés	--*	26	n/a	n/a
621	Services de soins de santé ambulatoires	209	227	18	8,6
417	Vendeurs en gros-distributeurs de machinerie, équipement et fournitures	56	65	9	16,1
624	Assistance sociale	47	51	4	8,5
493	Entreposage et stockage	6	9	3	50,0
213	Activités de soutien mines et extraction du pétrole et du gaz	8	11	3	37,5
522	Intermédiation de crédit et activités reliées	29	32	3	10,3
412	Vendeur en gros-distributeurs de produits pétroliers	3	5	2	66,7
418	Vendeurs en gros-distributeurs de produits divers	28	30	2	7,1
416	Vendeurs en gros-distributeurs de matériaux de construction et fournitures	30	32	2	6,7
312	Fabrication de breuvages et de produits du tabac	1	2	1	100,0
491	Services postaux	1	2	1	100,0
519	Autres services d'information	1	2	1	100,0
515	Radiodiffusion (sauf l'internet)	2	3	1	50,0
331	Fabrication de produits en métal primaires	4	5	1	25,0
517	Télécommunications	4	5	1	25,0
324	Fabrication de produits pétroliers et de cahrbon	7	8	1	14,3
333	Fabrication de machinerie	12	13	1	8,3
488	Activités de soutien du transport	24	25	1	4,2
325	Fabrication de produits chimiques	29	30	1	3,5

Référence: Statistique Canada, Structure des industries canadiennes, 2003, 2007

* Les données n'ont pas été recueillies en 2003

Le tableau précédent montre les industries qui ont connu une croissance entre 2003 et 2007. Lorsqu'on compare les estimés d'emploi pour les petits à moyens employeurs, la croissance se voit à la fois dans le nombre d'employeurs et d'employés dans les industries de machinerie, équipement et fournitures, services de soins de santé ambulatoires et assistance sociale.

Les 20 industries de tête ont grossi de 82 employeurs entre 2003 et 2007.

La croissance la plus significative s'est produite dans l'industrie des soins de santé ambulatoires avec un changement absolu de 18 employeurs ou une croissance de 8,6 %. Les distributeurs en gros de machinerie, équipement et fournitures ont ajouté neuf employeurs de plus pour une croissance de 16,1 %. Alors que l'industrie de l'entreposage n'a augmenté que de trois employeurs, ceci équivaut à une croissance de 50 %. Malgré que l'ampleur des changements soit petite dans la plupart des industries, allant entre un et quatre employés, le nombre d'industries différentes est encourageant pour la diversification de la base économique.

INDUSTRIES MONTRANT UNE DIMINUTION DU NOMBRE D'EMPLOYEURS (20 DE TÊTE) 2003 – 2007					
SCIAN	Industrie	# Employeurs 2003	# Employeurs 2007	Changm. absolu (#)	Changm. (%)
111	Production végétale	124	85	-39	-31,5
722	Services de restauration et de bars	254	223	-31	-12,2
236	Construction de bâtiments	142	115	-27	-19,0
112	Production animale	121	98	-23	-19,0
238	Entrepreneurs de métiers spécialisés	293	272	-21	-7,2
721	Services d'hébergement	46	25	-21	-45,7
484	Transport par camions	95	75	-20	-21,1
441	Concessionnaires véhicules à moteurs et pièces	81	62	-19	-23,5
713	Parcs d'amusement, jeux et loisir	60	45	-15	-25,0
452	Magasin de marchandises générales	47	33	-14	-29,8
812	Services personnels et de buanderie	93	80	-13	-14,0
521	Immobilier	75	63	-12	-16,0
551	Gestion de sociétés et d'entreprises	43	31	-12	-27,9
532	Services de location et de crédit bail	43	34	-9	-20,9
813	Organismes religieux, de charité, civiques, professionnels et similaires	163	154	-9	-5,5
524	Courtiers en assurance et activités reliés	48	40	-8	-16,7
711	Arts du spectacle, sport commercial et activités associées	19	11	-8	-42,1
447	Stations service	42	35	-7	-16,7
414	Vendeurs en gros-distributeurs de produits personnels et ménagers	9	3	-6	-66,7
237	Construction lourde et génie civil	28	23	-5	-17,9
413	Vendeurs en gros-distributeurs d'aliments, de breuvages et de tabac	17	12	-5	-29,4

Référence: Statiques Canada, Structure des entreprises canadiennes 2003, 2007

Le tableau de gauche montre il y a plus d'établissements industriels (55) qui connaissent un déclin en nombre d'employeurs entre 2003 et 2007 que ceux (20) qui ont connu des gains.

Il y a des similarités dans les industries qui connaissent une diminution d'employeurs – parmi les industries de tête énumérées dans le tableau de gauche et parmi celles petites et moyennes énumérées à la page 13. Il faut noter qu'il ya des pertes significatives d'employeurs dans la production végétale, les services d'alimentation et les entrepreneurs de métiers spécialisés.

Aperçu de l'analyse du marché du travail : En faisant la corrélation entre les tendances des employeurs et de l'emploi, l'analyste doit déterminer si le nombre des employés a augmenté ou diminué malgré les pertes dans le nombre d'employeurs.

Exemple : Bien qu'il y avait 324 employeurs en moins dans Sarnia Lambton en 2007 comparativement à 2003, il y a eu des exceptions. Des pertes d'emplois ont eu lieu dans des industries de fabrication comme celles du plastique, du caoutchouc, des produits de métal usinés et des produits chimiques, cependant il n'y a pas eu de diminution corrélationnelle dans le nombre d'employeurs de ces industries.

Ce que cela veut dire pour un analyste : Cette tendance corrobore une réduction de la fabrication comme le montre l'information au sujet du marché du travail. En se fondant sur le sondage de Statistique Canada sur la main-d'œuvre, les pertes d'emplois de fabrication à Sarnia, Chatham et les trois comtés de la région de Windsor se chiffrent à 19 800. Alors que l'industrie de fabrication détenait presque 28 % de la base d'emploi de la région en 2000, cette base d'emploi n'était plus que 19 % à la fin de 2008.

Une Main-D'Œuvre en Transition

Pour comprendre le marché du travail de Sarnia Lambton, il est utile de l'évaluer en relation avec celui de la province. Les professions qui sont sous-représentés sont celles des gestionnaires spécialisés et celles du secteur des affaires et de la finance. L'absence de ces professions très bien rémunérés est inquiétante pour l'économie locale. Une possible occasion d'emploi se trouve dans la demande croissante pour des professionnels à haute compétence technique reliés aux sciences naturels et appliqués où la main-d'œuvre locale est moindre que la moyenne provinciale. Une autre possibilité de croissance selon l'information locale se situe en technologie de substitution pour soutenir des entreprises émergentes en énergie éolienne et solaire.

SÉLECTION DE PROFESSIONS QUI SE DIFFÉRENCIENT SIGNIFICATIVEMENT DE L'ONTARIO 2006

Profession	Main-d'œuvre Lambton	Distribution (%)	Main-d'œuvre Ontario	Distribution (%)
A1 Gestionnaires spécialisés	1 055	1,6	193 350	3,0
B0 Postes de professionnels en affaires et finance	970	1,5	182 195	2,8
C0 Postes de professionnels en sciences naturels et appliqués	1 690	2,6	266 690	4,1
G9 Professionnels des ventes et des services, pas classifiés ailleurs	5 895	8,9	489 470	7,6
H1 Métiers de la construction	2 630	4,0	146 380	2,3
I0 Professions uniques à l'agriculture, sauf les ouvriers	2 955	4,5	95 870	1,5
J2 Monteurs en fabrication	940	1,4	160 060	2,5

Référence: Statistique Canada, 2006

La main-d'œuvre de Sarnia Lambton a un plus gros pourcentage de travailleurs dans les métiers de la construction que la province comme le montre dans le tableau de la page précédente. Étant donné le grand nombre de très importants projets de construction industrielle qui ont été annulés ou retardés, (mentionnés à la page 9), ce secteur a maintenant un excédent de travailleurs.

Comme il s'agit surtout d'une communauté rurale agricole, le nombre de professions uniques à l'agriculture, excluant les ouvriers, est bien entendu, beaucoup plus grand ici que dans la main-d'œuvre ontarienne. Cependant, comme cette industrie est en train de connaître des pertes à la fois dans le nombre d'employeurs et d'employés, il pourrait y avoir dans l'avenir un processus de nivellement de ces professions vers la moyenne de l'Ontario.

Plus tôt dans ce rapport, il a été mentionné qu'il y a eu une augmentation dans l'emploi dans le secteur des services (incluant assistance sociale, services d'administration et de soutien). Cela pourrait être une zone vulnérable étant donné que la distribution de ces professions est plus grande que la moyenne provinciale. Cependant étant donné que la population vieillit, l'augmentation de cette distribution dans cette industrie peut être nécessaire.

Niveaux atteints en éducation – 2006	Minorités visibles	Autochtones	Francophones	Comté de Lambton		Ontario
				Total (#)	Total (%)	Total (%)
Aucun certificat ou diplôme	10 %	23 %	14 %	15 925	18,8	18,7
Certificat d'études secondaires ou l'équivalent	23 %	28 %	20 %	26 060	30,8	27,7
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métiers	4 %	12 %	16 %	9 750	11,5	7,5
Certificat ou diplôme de collège, CÉGEP ou autre non universitaire	16 %	29 %	34 %	21 235	25,1	19,6
Diplôme universitaire	47 %	8 %	16 %	11 575	13,7	26,5
TOTAL POPULATION, 15 – 64 ans	1 660	2 660	1 480	84 545	100,0	100,0

Référence: Statistique Canada, 2006

Le tableau ci-dessus montre que Sarnia Lambton est plus performant que l'Ontario dans deux catégories de réussite en éducation. Ainsi, 11,5 % de la population locale a obtenu un certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métiers comparativement à la moyenne provinciale de 7,5 %.

Dans la catégorie des certificats et diplômes de collèges, CÉGEP ou autres non universitaires, Sarnia Lambton détient aussi un avantage compétitif grâce à une main-d'œuvre hautement éduquée et qualifiée. À cause d'une concentration économique historique dans l'industrie pétrochimique, cette prééminence fut nécessaire et continue à être attrayante pour les industries qui recherchent une main-d'œuvre compétente et éduquée. Les groupes autochtones et francophones de la main-d'œuvre ont des proportions encore plus grande de personnes détenant des certificats ou diplômes postsecondaires que la population en général à 29 % et 34 % respectivement.

La population de Sarnia Lambton fait moins bien que l'Ontario dans deux catégories de réussite en éducation :

30,8 % de la population locale a obtenu un certificat d'études secondaires ou son équivalent comparativement à 27,7 % en Ontario. Concrètement, ceci veut dire que plus de gens poursuivent une éducation postsecondaire en Ontario qu'à Sarnia. Trois pourcent de la population de Sarnia Lambton – ou 2 641 personnes – auraient besoin d'atteindre au moins un niveau équivalent au secondaire pour égaler la proportion de la population de l'Ontario qui détient un certificat d'études secondaires.

La population autochtone de Sarnia Lambton a un nombre importants de personnes – 625 ou 23 % – qui n’a pas un certificat ou diplôme. Les consultations communautaires, le sondage sur la main-d’œuvr ont identifié l’alphabétisation comme un enjeu significatif de ce marché du travail. En particulier, l’incapacité à réussir en classe de douzième en mathématiques et à communiquer verbalement et par écrit a été identifiée dans toutes les consultations.

Sarnia Lambton est en retard par rapport à la moyenne de l’Ontario en éducation au niveau universitaire. Dans la catégorie de réussite universitaire, il faudrait que 10 829 personnes détenant des certificats ou diplômes universitaires se joignent à la main-d’œuvr pour égaler le taux de réussite universitaire atteint par la population de l’Ontario. Ce genre de main-d’œuvr est généralement indispensable pour attirer de nouvelles entreprises et industries dans une communauté, mais ce besoin doit être tempéré par les demandes du marché local pour des travailleurs possédant une éducation de niveau universitaire.

L’agrandissement du parc de recherche UWO devrait permettre d’embaucher des diplômés universitaires. La plupart des professions de la santé requiert maintenant une préparation universitaire et conséquemment le nombre d’employés atteignant un niveau plus élevé d’éducation devrait continuer à augmenter.

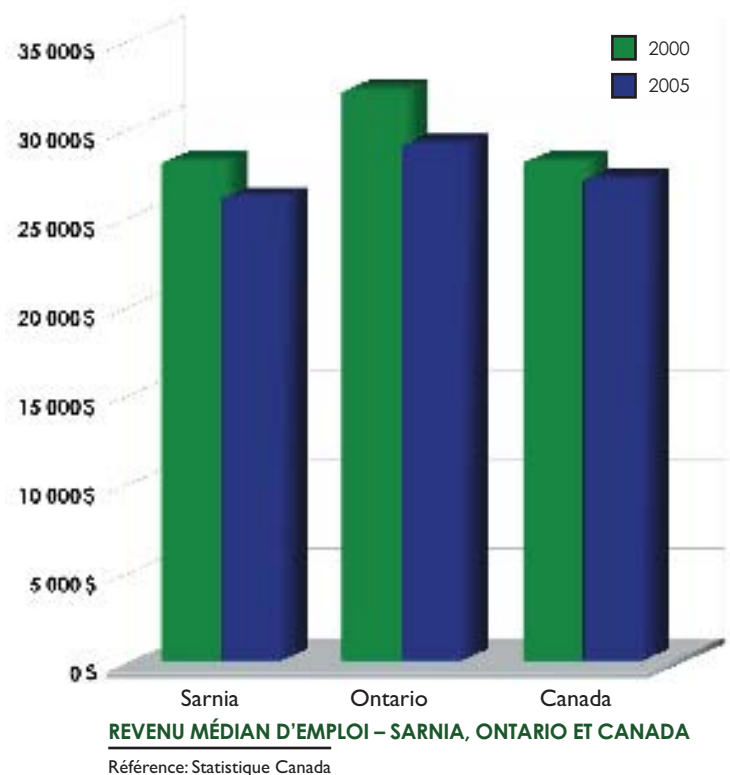
La population du comté de Lambton qui dit faire partie des minorités visibles est hautement éduquée:

775 personnes ou 47 % détiennent un certificat ou diplôme universitaire. Comme le nombre de gens des minorités visibles et le nombre des immigrés sont très sous la moyenne provinciale, une initiative pour tenter d’attirer plus de minorités visibles augmenterait le taux de la main-d’œuvr avec des gens d’un niveau plus élevé d’éducation.

Concern was raised at community consultations regarding the affects of loss of higher-paying jobs on the local economy. Income increases with higher educational attainment. This supports the need to ensure the labour force is educated, highly skilled and able to achieve the higher income levels which contribute to a healthy local economy. Continued efforts to ensure the labour force achieves high levels of education relevant to the current and emerging labour force needs will serve the community well and is embedded in the action plans.

Les revenus médians pour les hommes de Sarnia Lambton (15 ans et plus qui ont travaillé à temps plein pendant un an) étaient 53 704\$. Ce montant était 7 % plus élevé que la moyenne provinciale. Les revenus médianes pour les femmes dans la même catégorie étaient 33 474\$, 14 % plus bas que la moyenne provinciale.²⁴

Le revenu médian d’emploi de Sarnia Lambton est plus près de la médiane canadienne, plutôt que provinciale. Les tendances du revenu à Sarnia, en Ontario et au Canada qu’on voit ci-dessous montre une légère tendance vers le bas entre 2000 et 2005. L’exacerbation de cette tendance dans des sondages futurs est possible étant donné le ralentissement économique de l’année dernière.



RECHERCHE SPÉCIALE

En janvier 2008, CDMOSL a publié *Time for Action*, un rapport mettant l'accent sur les besoins en ressources humaines du secteur local des soins de santé. La recommandation clef fut celle de collaborer sur une stratégie en ressources humaines dans le domaine de la santé pour répondre à la pénurie éminente de ressources dans ce domaine.

Les autres recommandations furent :

- Que le groupe de travail local sur les ressources humaines en santé du Réseau d'intégration des services de santé (RISS) devrait continuer à prendre un rôle de premier plan afin d'identifier les occasions pour les employeurs du secteur de la santé de collaborer ensemble dans des initiatives de recrutement, de formation et de rétention. Ils pourront ainsi prévoir et planifier les besoins futurs
- Qu'il fallait adopter la même approche de recrutement que celle du groupe de travail qui recrute des médecins, pour les autres professionnels de la santé
- Qu'il fallait inviter les professionnels des soins de santé à "vendre" leur profession, à soutenir les élèves durant le recrutement et aider les novices en faisant du mentorat

Ces recommandations furent discutées au cours de la consultation du secteur de la santé communautaire et des stratégies furent identifiées pour résoudre les enjeux des ressources humaines de cette industrie. Présentement, les initiatives locales du Réseau d'intégration des services de santé comme "Vieillir chez soi", "la Santé mentale et la Toxicomanie" existent dans le but de diminuer la pression sur les agences de soins. Une fois les consultations terminées, la direction de Bluewater Health a annoncé qu'elle projetait un déficit budgétaire et que des coupures de services et des mises à pied étaient possibles.²⁵

Dans le sondage sur les enjeux de la main-d'œuvre, 14,5 % de tous les répondants ont identifié le vieillissement de la main-d'œuvre comme étant l'enjeu primordial qui possiblement aura l'effet le plus significatif sur le développement de la main-d'œuvre. On s'attend à ce que la présente pénurie de la main-d'œuvre de cette industrie va exploser au cours des prochains cinq à dix ans; en conséquence le secteur des soins de santé a identifié cette pénurie comme l'enjeu clef qu'il faut placer dans leurs plans d'action.

SOMMAIRE DES TENDANCES

En se basant sur les conclusions des très larges consultations communautaires, l'analyse des indicateurs des nouvelles données et les résultats d'un sondage sur les tendances de la main-d'œuvre tenu plus tôt en 2008, les six priorités suivantes ont été identifiées :

Tendance prioritaire : Une main-d'œuvre vieillissante

La tendance la plus significative (14,5 %) selon les répondants du sondage sur la main-d'œuvre, qui comprenaient les participants aux consultations communautaires, est une main-d'œuvre vieillissante. L'âge médian de la main-d'œuvre locale en 2006 est 42,8 ans comparativement à une moyenne ontarienne de 39. L'âge de la cohorte des travailleurs les plus expérimentés est presque 5 % moindre que la moyenne provinciale. Combiné à une petite cohorte de ceux âgés de moins de 15 ans et le départ des jeunes, ceci présente un défi pour le développement futur de la main-d'œuvre. L'information locale a aussi fait valoir les problèmes d'une génération de main-d'œuvre plus vieille à s'identifier et

communiquer efficacement avec des travailleurs plus jeunes. On s'est aussi dit préoccupé du besoin de transférer les riches sources d'information que possèdent présentement les travailleurs expérimentés, aux travailleurs plus jeunes qui sont formés, mais inexpérimentés sur les lieux de travail.

Tendance prioritaire : Manque d'habilités essentielles

Tendance prioritaire : Demandes croissantes pour un niveau plus élevé d'éducation

Le manque d'habilités essentielles et la demande croissante pour un niveau élevé d'instruction se retrouvent à la seconde et troisième place sur la liste des tendances. 12,9 % des 267 répondants du sondage ont mentionné les demandes croissantes pour un niveau plus élevé d'éducation comme un facteur significatif ayant un effet sur le développement de la main-d'œuvre. La disparité entre les habilités et le niveau d'éducation et les emplois disponibles a été évaluée à 11,8 %. La littératie à 7,9 % a aussi été évaluée comme un facteur significatif dans le développement de la main-d'œuvre.

Tendance prioritaire : Diversification économique

Le besoin de diversification économique est au quatrième rang sur la liste des tendances. Cette tendance n'était pas une option mentionnée dans les questions du sondage sur la main-d'œuvre, ainsi aucune statistique n'est disponible. Lors des consultations communautaires à Pérolia, Sarnia et Mooretown, ce besoin a été mis en lumière comme une clef de la stabilité économique, de la croissance et du genre d'engagement recherché par la main-d'œuvre.

Tendance prioritaire : La disparité rurale-urbaine

La disparité rurale-urbaine est au cinquième rang sur la liste des tendances. Cette tendance a été extensivement discutée lors de la consultation de Pérolia et de la téléconférence de Thedford. La discussion s'est déroulée autour du manque de transport, le manque d'accès à l'internet dans tout le comté et le défi pour les petites entreprises que représente le recrutement et la rétention d'une main-d'œuvre compétente.

Tendance prioritaire : Pénuries de main-d'œuvre

La dernière tendance, les pénuries de main-d'œuvre était possiblement une priorité plus élevée avant le ralentissement économique qui a mené à des mises à pied dans la fabrication et des annulations de projets. La pénurie la main-d'œuvre dans le domaine des soins de santé demeure un enjeu qui continue à être inquiétant. D'autres industries comme les métiers qualifiés connaissent un excédent de main-d'œuvre à cause de la situation économique. Les facteurs qui ont un effet sur les pénuries dans n'importe laquelle des industries ont plusieurs facettes et peuvent inclure des défis comme recruter et retenir les travailleurs, les travailleurs partant à la retraite, le départ des jeunes et la disparité entre les habilités et l'éducation d'une part et les emplois disponibles d'autre part. Des discussions ont eu lieu au cours des consultations au sujet des tensions auxquelles sont soumis les étudiants et qui se rapportent aux décisions qu'ils doivent prendre concernant leur éducation et leur besoin d'avoir accès à des conseillers pour demeurer au courant des changements du marché du travail. Les résultats du sondage sur la main-d'œuvre ont identifié la rétention (12,7 %), la disparité mentionnée ci-dessus (11,8 %), le recrutement (11,4 %) et les retraites (8,2 %) comme des facteurs significatifs ayant un effet sur le développement de la main-d'œuvre.

LES PLANS D'ACTION: 2009 – 2010

Tendance : Une main-d'œuvre vieillissante

Les résultats du sondage des enjeux de la main-d'œuvre ont identifié une main-d'œuvre vieillissante comme un enjeu clef. L'information montre que l'absence de communications entre les travailleurs de la génération des plus âgés et celle des jeunes empêche le transfert des connaissances. Sarnia Lambton a une main-d'œuvre plus vieille que celle de la province. Vu le départ des jeunes et une main-d'œuvre vieillissante, les entreprises risquent de ne pas pouvoir remplacer les travailleurs expérimentés avec de nouveaux employés compétents.

Enjeu	La banque des connaissances de la main-d'œuvre plus âgée n'est pas transférée aux nouveaux employés à cause de l'absence de communications entre les générations.
Actions prises dans le passé	<ul style="list-style-type: none"> • Programme de mentorat développé en partenariat avec les Jeunes Professionnels, la Chambre de commerce de Sarnia Lambton et la CDMOSL • Recrutement de mentors pour des Cercles appelés "Bridges out of Poverty" qui aident les gens à passer du monde de l'assistance sociale à celui de la main-d'œuvre
Action proposée 1	Développer des ateliers sur les enjeux sensibles de type générationnel afin d'améliorer la communication et le transfert des connaissances entre travailleurs
Organisation de tête	La CDMOSL
Partenaires	La Chambre de commerce de Sarnia Lambton Connexion emploi du collège Lambton
Échéance	Automne 2009
Résultat attendu	<ul style="list-style-type: none"> • Atelier(s) présenté(s) à 60 participants sur les enjeux sensibles de type générationnel
Action proposée 2	Promouvoir des programmes de mentorat qui placent des travailleurs novices avec des travailleurs expérimentés à l'intérieur des entreprises
Organisme de tête	La Chambre de commerce de Sarnia Lambton
Partenaires	La CDMOSL Connexion emploi du collège Lambton
Échéance	2009
Résultat attendu	<ul style="list-style-type: none"> • La graduation en 2009, de 14 participants du programme de mentorat

Tendance : Le manque d'habilités essentielles

Tendance : Les demandes croissantes pour un niveau plus élevé d'éducation

Les réponses du sondage sur les enjeux de la main-d'œuvre révèlent que le besoin d'améliorer les habilités essentielles de la main-d'œuvre incluant les habilités douces comme l'éthique au travail et les relations interpersonnelles de même que la littératie, a été identifié par les 267 répondants. 12,9 % des répondants ont mentionné la demande croissante pour un niveau plus élevé d'éducation comme un facteur significatif ayant un effet sur le développement de la main-d'œuvre. L'écart entre les habilités et le niveau d'éducation et les emplois disponibles a obtenu un taux de 11,8 %. Localement on a élargi le sens de la réponse pour inclure le besoin de connaissances en mathématiques et l'habilité à communiquer par écrit et verbalement au niveau de la douzième année alors que par expérience on savait que cette habilité faisait défaut en douzième année.

Enjeu	Les employeurs demandent certaines habilités de base, à la fois douces comme les relations interpersonnelles et la flexibilité au travail et des habilités fondamentales comme la communication de base, l'informatique etc. Le manque d'habilités essentielles dans la main-d'œuvre comme les mathématiques et la littératie du langage donne comme résultat une productivité réduite au travail ou une impossibilité pour les entreprises d'embaucher des candidats compétents.
Actions prises dans le passé	<ul style="list-style-type: none"> • Le Conseil scolaire du district de Lambton Kent en partenariat avec le collège Lambton présente le programme appelé Academic Upgrading Partnership qui met l'accent sur les habilités essentielles • Le programme "Link to Apprenticeship" pour des études en apprentissage, en préapprentissage et postsecondaires incluant les tests TOWES • Le programme "Computer Job Readiness" met l'accent sur les habilités essentielles sur le lieu de travail • Le programme "College Bound" de l'automne 2008 a mis l'accent sur les habilités essentielles ce qui a permis aux apprenants des Premières Nations intéressés dans des études postsecondaires, d'aller au collège • Le programme "Careers on Tour" a donné l'occasion aux conseillers d'orientation de questionner les employeurs au sujet des habilités qu'ils recherchent au moment d'embaucher des gens
Action proposée I	Coordonner un évènement destiné aux éducateurs de Lambton pour leur permettre de connaître les besoins et souhaits des employeurs locaux lorsqu'ils embauchent un diplômé du secondaire
Organisation de tête	La CDMOSL
Partenaires	Le Conseil scolaire du district de St. Clair Le Conseil scolaire du district de Lambton Kent Les employeurs locaux
Échéance	Automne 2009
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> • 50 éducateurs connaîtront les possibilités locales de carrières • 5 employeurs informeront les éducateurs sur ce qu'ils s'attendent en embauchant • 50 participants auront une meilleure compréhension des méthodes de recrutement des employeurs • 50 participants auront l'occasion de demander aux employeurs locaux quels cours et cours préparatoires ils recommandent pour obtenir un emploi dans leur société

Enjeu	Un manque d'habilités essentielles dans la main-d'œuvre des chômeurs et des sous-employés réduit leurs possibilités d'emploi et souvent ceci veut dire que ceux-ci restent dans des emplois à bas salaires ou ont besoin d'une assistance de revenu.
Actions prises dans le passé	<ul style="list-style-type: none"> • Les syndicats ont organisé le Salon du bâtiment du premier au trois avril pour fournir de l'information au sujet des qualifications professionnelles de ces métiers • La foire emploi au Centre Bayside a attiré 400 personnes au moins d'août • Le modèle les Cercles "Bridges Out of Poverty" qui a été adopté comme un cadre pour le mentorat de ceux qui sont marginalisés a ajouté deux autres facilitateurs spécialisés (total de 4); deux ateliers éducatifs tenus en 2008 : le recrutement de mentors • Connexion emploi du collège Lambton a établi un partenariat avec Emploi Ontario pour fournir le programme FOCUS • Le collège Lambton examine la faisabilité de divers programmes, certain pour débiteront en 2009, d'autres sont dans une phase préliminaire de recherche • Connexion emploi du collège Lambton a nommé une personne qualifiée pour administrer et interpréter les tests TOWES dans le but d'améliorer le counselling emploi
Action proposée 2	Tenir une conférence pour informer les employeurs sur l'effet que peut avoir un bas niveau en littératie sur la productivité et les résultats nets
Organisation de tête	La CDMOSL
Partenaires	La Chambre de commerce de Sarnia Lambton Connexion emploi du collège Lambton
Échéance	Automne 2009
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> • 30 propriétaires d'entreprises viendront à la conférence et seront mieux renseignés à propos de l'effet positif de la littératie sur la productivité de leurs employés et sur les résultats nets • On présentera à 30 propriétaires d'entreprises le programme Ontario Skills Passport et TOWES • 30 propriétaires d'entreprises connaîtront les ressources disponibles pour aider leurs employés à augmenter leur connaissance en littératie

Enjeu	La demande des employeurs pour de meilleures habilités douces comme celles d'arriver à l'heure, de l'attitude envers les autres et du service aux clients, empêche un grand nombre de travailleurs d'obtenir et de garder un emploi.
Actions prises dans le passé	<ul style="list-style-type: none"> • Le programme Academic Upgrading du collège Lambton insiste sur le développement des habilités essentielles dans toutes les diffusions de cours en classe; impliqué dans un projet national pour analyser l'effet sur le succès des étudiants d'inclure dans le curriculum académique un cours sur les habilités essentielles • Le collège Lambton a redéveloppé le curriculum d'ateliers FOCUS en mettant plus d'importance sur les habilités essentielles au travail comme les notions de calcul, l'habilité de base en informatique et l'esprit critique • L'Organisme pour la littératie utilise le programme Career Cruising™ pour déterminer le niveau d'habilité d'un apprenant. Il traite aussi des habilités essentielles de la main-d'œuvre. Les habilités en informatique, en écriture étaient quelques unes des habilités essentielles visées par le projet de l'Organisme • L'Organisme pour la littératie dispense des cours de formation sur la ponctualité, la gestion du temps, l'éthique au travail, l'élaboration d'un budget, la gestion de dettes, l'hygiène, les manières, l'habillement pour différents genres de lieu de travail • Une journée Way to Work a eu lieu pour les étudiants de 12ième année qui se joindront à la main-d'œuvre après leur graduation
Action proposée 3	Augmenter les occasions pour les employés de participer à une formation abordable et accessible sur les relations avec les clients
Organisation de tête	La CDMOSL
Partenaires	Tourisme Sarnia Lambton Le collège Lambton La Chambre de commerce de Sarnia Lambton Le Partenariat économique Sarnia Lambton
Échéance	Printemps 2009
Résultat attendu	<ul style="list-style-type: none"> • Deux à trois réunions avec des partenaires clefs qui devront se tenir en 2009, pour identifier le standard des besoins sur le lieu de travail et fournir les programmes appropriés pour améliorer les habilités en littératie

Tendance : La diversification économique

Cette tendance n'a pas fait l'objet de questions dans le sondage sur les enjeux de la main-d'œuvre. Il n'y a donc aucune statistique disponible. Cependant on a réitéré à chaque consultation communautaire, le besoin d'une base économique diversifiée. Des indicateurs économiques démontrent que les petites à moyennes entreprises (0 – 49 employés) sont l'épine dorsale de l'économie locale en employant 97 % de la main-d'œuvre. Un récent sondage en ligne (la Chambre de commerce de Sarnia Lambton, 2009) demandait aux entreprises quel était pour les prochains six mois, leur défi principal. Cent répondants ont indiqué que leur budget et les mouvements des liquidités étaient leurs plus grandes priorités. 40,8 % de celles-ci ont manifesté un intérêt pour une éducation gratuite ou à coûts bas pour mettre leur entreprise à l'abri de la récession.

Notre dépendance historique sur l'industrie pétrochimique combinée à une diminution significative des emplois à hauts salaires de cette industrie souligne le besoin de diversifier notre base économique. Avec la disparition d'emplois dans le secteur manufacturier, les travailleurs plus âgés, plusieurs possédant seulement une éducation de douzième année, font face à des décisions à propos d'une deuxième carrière. Certains d'entre eux découvrent que lorsque qu'ils recommencent à travailler, leurs habilités et expérience sont sous-évaluées et que leur âge est un désavantage. Les problèmes dans le secteur de l'automobile ont déjà des effets sur l'économie locale avec la fermeture de UBE et des mises à pied à TG de Waterville.

La liste des 20 industries de tête montre que la diversité est manifeste dans la communauté, mais que le nombre d'employeurs diminue. Ceci veut dire que l'accent devrait être mis à soutenir la stabilisation et la croissance des diverses petites à moyennes entreprises existantes. On trouve une industrie émergente dans l'énergie de substitution alors que des projets d'énergie à panneaux solaires et éolienne sont mis en œuvre dans Sarnia Lambton.

Enjeu	Un changement de dépendance sur l'industrie pétrochimique primaire ou périphérique qui a vu au cours des 10 dernières années des mises à pieds de travailleurs et des fermetures, produit souvent des salaires plus bas lorsque les travailleurs se dirigent vers d'autres secteurs. Cela produit un résultat négatif sur l'économie locale. Présentement les petites industries sont en danger à cause de l'incertitude économique qui se manifeste par une baisse de la demande et un manque de confiance des consommateurs.
Actions prise dans le passé	<ul style="list-style-type: none"> • La CDMOSL a obtenu des fonds de Emploi Ontario pour faire de la recherche sur le marché du travail • Le Partenariat économique de Sarnia Lambton a développé une campagne de marketing intégrée en faisant la publicité de la communauté d'une façon différente en utilisant un nouveau site web, de nouvelles cartes de visite et du matériel connexe • Le Partenariat économique de Sarnia Lambton travaille avec les personnes qui sont responsables de choisir un site pour des sociétés
Action proposée I	Évaluer pour les besoins de la main-d'œuvre, la base d'emploi existante afin de déterminer les emplois existants et prévoir les besoins futurs
Organisation de tête	La CDMOSL
Partenaires	<p>Le collège Lambton</p> <p>Le parc de recherche de l'université Western Ontario, campus de Sarnia Lambton</p> <p>Le Partenariat économique de Sarnia</p> <p>Le comté de Lambton</p> <p>La Coopérative industrielle d'éducation</p> <p>OMAFRA</p> <p>La Chambre de commerce de Sarnia Lambton</p>
Échéance	2009 – 2010
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> • Inventaire des besoins des entreprises et analyse des vides • Développement d'une stratégie concernant la main-d'œuvre

Enjeu	Les petites à moyennes industries d'entrepreneurs qui emploient 97 % de la main-d'œuvre, ont besoin de soutien pour survivre et croître.
Actions prises dans le passé	<ul style="list-style-type: none"> • Le Centre des entreprises a travaillé avec la Fondation Canadienne des Jeunes Entrepreneurs (FCJE) afin d'aider les personnes âgés de 18 à 34 ans à obtenir un financement-départ pour leur permettre de démarrer une entreprise entrepreneuriale • Le centre des entreprises a aidé cinq jeunes âgés de 15 à 19 ans à partir des entreprises d'été par l'entremise du programme Entreprise d'été du Gouvernement de l'Ontario • Le Centre des entreprises a recruté un cadre responsable à temps plein des jeunes entrepreneurs • Les jeunes professionnels de Sarnia-Lambton se rencontrent mensuellement pour faire du réseautage et se donner des occasions de développement professionnel • De l'éducation et assistance concernant le démarrage de petites entreprises sont disponibles au Centre des entreprises et à la Société de développement des entreprises de Sarnia Lambton • Une table de discussions entre les propriétaires d'entreprises et les dirigeants de la communauté a été organisée par la Chambre de commerce, le 30 janvier 2009 • Les petites entreprises rurales reçoivent un bulletin de OMAFRA pour les informer au sujet des programmes d'éducation et de formation et des changements législatifs qui ont un effet sur la communauté agricole • Un colloque gratuit pour les petites entreprises et celles rurales par Mormac Brand Re-engineering a eu lieu à Alvinston le 10 avril. Les sujets traités furent la stratégie des marques de commerce, le marketing qui va plus loin que la publicité, comment reconnaître une bonne publicité, une analyse des médias traditionnels et la valeur du marketing social • Le Centre des entreprises a tenu une Compétition de planification d'entreprises pour permettre aux jeunes/étudiants d'améliorer leur compétence en entrepreneuriat et en affaires
Action propose 2	Offrir des ateliers à des propriétaires de petites entreprises
Organisation de tête	La Chambre de commerce de Sarnia Lambton
Partenaire	À discuter
Échéance	2009 - 2010
Résultat attendu	<ul style="list-style-type: none"> • Des ateliers abordables pour les petits propriétaires d'entreprises

Enjeu	Le virage vers les entreprises d'énergie de substitution fait qu'il y a une demande plus grande pour des compétences spécifiques ce qui limite l'expansion de ce secteur
Actions prises dans le passé	<ul style="list-style-type: none"> • Le Partenariat économique de Sarnia Lambton travaille à attirer des sociétés en énergie solaire, bioénergie et hydrogène en faisant des visites et des présentations à des événements corporatifs et en œuvrant avec les sociétés locales • Le collège Lambton examine la faisabilité de divers programmes, certains qui seront lancés en 2009 et d'autres en phase préliminaire de recherche • Le partenariat économique Sarnia Lambton a embauché du personnel qui mettra l'accent sur les énergies de substitution • Le collège Lambton a tenu au cours de l'année cinq ateliers sur l'énergie de substitution pour les étudiants des classes de neuvième à douzième année • Le troisième Forum annuel communautaire sur l'énergie a eu lieu le 8 novembre au collège Lambton • Le Forum Bluewater sur les initiatives concernant le développement durable a eu lieu au Holiday Inn les 28 et 29 mai • Plusieurs colloques ont eu lieu au collège Lambton dans le domaine de l'énergie de substitution • Le centre Suncor sur le développement durable a ouvert ses portes au collège Lambton • Le parc de recherche UWO a lancé à l'été 2009, un projet pilote pour transformer les déchets agricoles en produits utiles, à son Centre d'innovation en bio industriel. La construction d'un nouvel édifice de 75 000 pieds carrés a débuté.
Action proposée 3	Accès à du financement pour construire une "Maison intelligente et durable" sur la propriété du collège Lambton. Cette maison incorporera diverses technologies d'énergie de substitution, comprenant un design d'énergie solaire active et passive, d'énergie éolienne, des collecteurs thermique solaires et photovoltaïques des procédés géothermiques et des piles à combustible
Organisation de tête	Le collège Lambton
Partenaire	À discuter
Échéance	2009 - 2010
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> • La "maison intelligente et durable" sera utilisée pour familiariser les étudiants du postsecondaire avec différents aspects de la conservation de l'énergie et l'efficacité des bâtiments modernes • Des classes laboratoires seront offertes pour au moins cinq cours du programme d'ingénierie en technologie des énergies de substitution au collège Lambton • Les étudiants des écoles locales élémentaires et secondaires auront l'occasion d'apprendre les divers aspects de la conservation d'énergie et de l'énergie renouvelable • Les sociétés locales et nationales auront la possibilité de montrer leurs technologies et leurs visions en ce qui regarde la conception d'édifices verts (incluant l'énergie verte)

Tendance : La disparité rurale – urbaine

Cette tendance a été largement discutée au cours de la consultation de Petrolia et de la téléconférence visant le nord du comté de Thedford. Les discussions ont porté sur le manque de moyens de transport, sur l'accès à l'internet dans tout le comté et sur les défis auxquels les petites entreprises font face pour recruter et garder une main-d'œuvre compétente. Le manque de soutien en faveur des propriétaires de petites entreprises et des entrepreneurs place les employeurs ruraux en position désavantageuse lorsque des cours de formation sont nécessaires pour se conformer aux changements législatifs.

Enjeu	L'internet à haut débit n'est pas disponible à travers toutes les zones rurales de la communauté. Le manque d'institutions postsecondaires en milieu rural place les employeurs en position désavantageuse lorsque des cours de formation sont nécessaires pour améliorer la compétence de leur main-d'œuvre ou lorsque des placements-emplois coopératifs sont envisagés.
Actions prises dans le passé	<ul style="list-style-type: none"> • L'accès à l'internet à haut débit est disponible dans toutes les zones du comté sauf pour une petite zone qui en sera pourvu au printemps 2009 • Un colloque gratuit pour les petites entreprises et celles rurales par Mormac Re-engineering s'est tenu à Alvinston le 10 avril. Les sujets traités furent la stratégie des marques de commerce, le marketing qui va plus loin que la publicité, comment reconnaître une bonne publicité, une analyse des médias traditionnels et du marketing social.¹
Action proposée I	Identifier les vides dans l'accès à l'internet à haut débit et développer une stratégie pour étendre le service à toutes les communautés rurales
Organisation de tête	Le comté de Lambton
Partenaire	À discuter
Échéance	Printemps 2009
Résultat attendu	<ul style="list-style-type: none"> • Implantation de l'internet à haut débit dans les zones où il existe des vides

1 Dobson. C. (March 31, 2008). Marketing small business. The Observer. p.A6

Enjeu	Le manque de programmes de formation emploi dans les zones rurales désavantage les résidents ruraux lorsqu'ils compétitionnent pour un emploi.
Actions prises dans le passé	<ul style="list-style-type: none"> Podolinsky Farm Equipment a été l'hôte des jours John Deere avec des exhibits d'organismes ruraux. On y a tenu cinq ateliers. Une réunion de développement professionnel destinée aux femmes s'est tenue en juin chez Podolinski Farm Equipment Un portail immigration a été lancé en novembre qui permettra aux résidents du comté de Lambton d'avoir accès à de l'information sur les services disponibles dans Lambton
Action proposée 2	Tenir une réunion de développement professionnel pour les femmes en zone rurale
Organisation de tête	Podolinsky Farm Equipment
Partenaire	La CDMOSL
Échéance	Juin 2009
Résultat attendu	<ul style="list-style-type: none"> Approximativement 80 femmes auront l'occasion de resauter, de discuter de sujets reliés à l'agriculture, d'obtenir de l'information de la part de conférenciers de marque et de savoir ce qu'il faut faire pour avoir accès aux ressources disponibles
Enjeu	Le manque de moyens de transport dans les zones rurales désavantage les résidents ruraux lorsqu'ils compétitionnent pour un emploi ainsi que les entreprises qui désirent recruter des travailleurs compétents.
Actions prises dans le passé	<ul style="list-style-type: none"> 300 personnes présentes à une réunion Business After Five à Oil Springs pour mettre en valeur les entreprises rurales. La Chambre de commerce de Sarnia Lambton s'est jointe à la CDMOSL et le village de Oil Springs pour organiser cette réunion. Une rencontre entre le Warden Jim Burns et la CDMOSL pour discuter de la possibilité de présenter aux maires des municipalités l'enjeu du manque de moyens de transport
Action proposée 3	Mettre sur pied un comité du transport pour traiter des besoins en transport des communautés rurales
Organisation de tête	La CDMOSL
Partenaire	À discuter
Échéance	Mars 2010
Résultat attendu	<ul style="list-style-type: none"> Comité mis sur pied pour étudier les initiatives prises dans d'autres communautés et qui pourraient être applicables dans Lambton

Tendance : La pénurie de la main-d'œuvre

La pénurie de la main-d'œuvre aurait eu une priorité plus élevée avant le ralentissement économique qui a entraîné des mises à pied du côté manufacturier et l'annulation de projets. La pénurie de la main-d'œuvre demeure l'enjeu le plus critique dans le domaine des soins de santé alors que d'autres industries comme celles des métiers qualifiés connaissent des excédents d'effectifs à cause de l'état de l'économie. Les causes de la pénurie dans n'importe quelle industrie incluent les défis à recruter et la rétention, les retraites des travailleurs, le départ des jeunes et l'écart entre les compétences et l'éducation et les emplois disponibles. Le secteur de la santé a plus de travailleurs âgés de 45 – 54 ans que la main-d'œuvre en général et un profil récent du marché du travail projette que 15,6 % de la main-d'œuvre des soins de santé partira à la retraite en 2011 (CDMOSL). Malgré l'initiative en faveur des diplômés qui garantie à une infirmière un travail à temps plein pour six mois, les infirmières continuent à être attirer par des emplois à temps plein et permanents aux États Unis.

Si Bluewater Health devait mettre en pratique des coupures de services ou des mises à pied à cause de déficits budgétaires, l'augmentation de la demande pour des services de base communautaires aurait pour résultat d'aggraver la pénurie dans ce secteur. Si on pouvait encourager des travailleurs plus âgés à demeurer au travail, la pression sur l'industrie des soins de santé pourrait être quelque peu amortie. Un moratoire concernant le processus des Demandes de Propositions (DDP) a été levé par le gouvernement provincial. Un DDP par le Centre communautaire d'accès aux soins pour des services de santé de base communautaires pourrait ainsi déstabiliser encore plus cette main-d'œuvre.

Enjeu	Le secteur de la santé connaît une pénurie de main-d'œuvre parce qu'il n'y a pas assez de personnes formées, recrutées et retenues dans ce secteur. La main-d'œuvre vieillit et la population vieillissante augmente la demande pour des services de soins de santé.
Actions prises dans le passé	<ul style="list-style-type: none"> • L'étude 2008 sur la main-d'œuvre du secteur de la santé, <i>Time For Action</i>, a été distribuée aux parties prenantes clés et est disponible sur le site Web de CDMOSL • L'équipe de travail sur le recrutement de travailleurs de la santé de Sarnia Lambton visite les universités, fait venir à Sarnia des médecins potentiels pour des visites et offre des incitateurs monétaires pour qu'ils viennent exercer leur profession dans la région. De l'information sur Sarnia Lambton est aussi offerte à d'autres professionnels au cours de tournées universitaires comme des thérapeutes du travail, des physiothérapeutes, des orthophonistes • Le Partenariat économique de Sarnia Lambton travaille présentement sur une stratégie pour attirer des résidents parmi les étudiants, les employeurs, les entrepreneurs et les retraités • La Chambre de commerce de Sarnia Lambton organise des réunions mensuelles Business After Five pour promouvoir le réseautage parmi les entreprises • Une conférence Ability First a eu lieu en novembre pour promouvoir l'occasion pour les entreprises privées d'embaucher des gens ayant des incapacités • Bluewater Health offre des emplois avec une charge de travail réduite pour des infirmières afin de retarder leur départ à la retraite
Action proposée I	Mettre à la disposition de la profession des soins de santé, des programmes plus accessibles et plus disponibles
Organisation de tête	Le collège Lambton
Partenaire	L'université de Windsor
Échéance	À discuter
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> • Des négociations ont lieu pour offrir localement un programme complet de sciences infirmières • Le processus de reconnaître les références professionnelles des immigrants de la santé sera accéléré lorsque justifié par leur nombre

Action proposée 2	Rendre disponible de la formation au niveau de l'école secondaire pour permettre aux étudiants de graduer avec un diplôme et d'avoir le certificat de Préposé de soutien à la personne
Organisation de tête	La CDMOSL
Partenaires	PSW Advisory Group ¹ Bayshore Home Health Le Centre d'accès aux soins communautaires Le Conseil scolaire du district de Lambton Kent
Échéance	2010
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> Le programme des Préposés de Soutien à la Personne (PSP) sera offert au Lambton Central Collegiate Vocational Institute Des préposés de soutien à la personne qualifiés seront disponibles pour travailler en milieu rural
Action proposée 3	Le groupe de travail du Réseau d'intégration des services de santé local sur les ressources humaines dans le domaine de la santé prendra un rôle de leadership afin d'identifier les occasions pour les employeurs du secteur de la santé de collaborer dans des initiatives de recrutement, de formation et de rétention qui permettra de prévoir et de planifier les besoins futurs
Organisation de tête	À discuter
Partenaires	Le Réseau d'intégration des services de santé Le Centre d'accès aux soins communautaires Le groupe de référence du secteur de la santé CDMOSL ²
Échéance	Novembre 2009
Résultat attendu	<ul style="list-style-type: none"> Une stratégie collaborative des ressources humaine de la santé pour répondre à une pénurie éminente de ressources humaines dans le domaine de la santé
Action proposée 4	Faire de la publicité à la radio, dans les magazines, sur des affiches et dans des brochures sur les côtés attrayants du style de vie, du travail, des loisirs dans Sarnia Lambton
Organisation de tête	Le comté de Lambton
Partenaires	Tourisme Sarnia Lambton Le partenariat économique de Sarnia Lambton ESSO YMCA Centre Learning and Career Centre
Échéance	2009 – et se continuant après
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> Marketing des charmes de la communauté, le coût de la vie abordable et les occasions de carrières sur le portail Newcomer Des stratégies seront développées pour diversifier la main-d'œuvre afin d'inclure les aînés, les immigrés ainsi que ceux avec des invalidités et les jeunes L'intégration de Tourisme Sarnia Lambton sur le portail Newcomer Une réduction dans le nombre de départs des personnes âgées de 25 – 35 ans

¹ Constitué de tous les fournisseurs: le comté de Lambton, le collège Lambton et toutes les Premières Nations

² Ce groupe comprend tous les fournisseurs des services de santé communautaires: Bluewater Health, RISS, CASC, le collège Lambton, CDMOSL

APPENDICES

Appendice Un – Les Participants du Processus de Consultation Communautaire

CDMOSL tient à remercier tous ceux et celles qui ont donné de leur temps pour participer aux consultations communautaires. Votre participation assure que le rapport valide et interprète l'information statistique et garde en vue les réalités de notre communauté et guide les plans d'action 2009 – 2010.

Consultation communautaire de Petrolia – 28 octobre 2008

Joanne Crawford, Ministry of Training,
Colleges and Universities

Lola Dudley, County of Lambton

Michelle Gagnon, NOVA Chemicals

Ursula Gnass, Immigrant Settlement and
Adaptation Program

Ken Herrington, County of Lambton

Norma Hills, Community Living Sarnia Lambton

Ann Hubert, Ministry of Training,
Colleges and Universities

Lorri Kerrigan, County of Lambton (Social Services)

Dennis McTavish, Township of Enniskillen

Brad Sayers, Consultant, Set a New Direction

Rick Shrigley, St. Patrick Catholic Secondary School

Michelle Smith, ESSO YMCA Career &
Learning Centre

Noeleen Tycznski, The Workplace

Nancy Watson, County of Lambton

Deanna Valiquette, Podolinsky Farm Equipment Ltd.

Anne Marie Cosford, Job Connect

Don Cook, Consultant

Consultation communautaire de Sarnia – 30 octobre 2008

Ingrid Banovsky, MPB Industrial Ltd

Nancy Beaver, Ministry of Training,
Colleges and Universities

Tony Beernink, Farmer

Lou Bressette, Job Connect

Connie Burrowes, Accessible Employment
Resource Centre

Miriam Carmody, City of Sarnia

Tammy Campbell, Tri-County Literacy

Hugh Clouse, Clouse Photography

Lee Cook

Michelle Cooney, Startek

Luchiano Corbo, Point Edward Casino

Glenn Crane, Goodwill Industries Essex Kent Lambton

Martin Crook, StarTek Canada

Ray Curran, Curran Contractors

Jane Dalziel, County of Lambton

Penny Daniels, Lambton Kent District School Board

Trish Daubs, Adult Learning Centre

Andrea Dickinson, Tri-County Literacy

Janet Doyle, St. Clair Catholic District School Board

Cindy Dubois, LCHRAS

Allan Ebert, Dow Chemical Canada I

Stephanie Ferrera, Inn of Good Shepherd

Ray Fillion, Sarnia & District Labour Council

Jim Foubister, City of Sarnia

Melissa Gare, Lanxess

Trish Geerts, Canadian Red Cross
Sarnia Lambton Branch
Diane George, Kettle & Stoney Point Health Centre
Ann Marie Gillis, City of Sarnia
Carol Goodwin, Goodwin Enterprises
John Gordon, Transalta Energy
David Grant, CanWEB
Holli Griffith, County of Lambton
Karen Hall-Voeglin, Ministry of Training,
Colleges and Universities
Andrea Hands, Community Living Sarnia Lambton
Ernie Hehn, Lyndon Security Services
Don Hewson, Research Park
Michael Hurry, Big Brothers of Sarnia Lambton
Tricia Khan, Community Care Access Centre
Lucille Knight, Lambton County Social Services
Heather Littlejohns, StarTek
Garry McDonald, Sarnia Lambton
Chamber of Commerce
Mike McDonough, Sarnia Lambton Business
Development Corporation
David McGarry, Elecsar Engineering
Lesley McGillivray, Ministry of Training,
Colleges and Universities
Rose Moore, Sarnia Lambton Business
Development Corporation
Sue O'Brian, Children's Services
Genny Ortins, Canadian Mental Health Association
Jerry Osb, Canadian Mental Health Association

Gerry Page, Lambton College
Mark Parent, Occupational Health Clinics for Ontario
Workers
Chandrika Patel, YMCA of Sarnia Lambton
Barb Paul, Sarnia Lambton Workforce
Development Board
Fraser Parry, Sarnia Lambton Economic Partnership
Brittany Poland, ESSO YMCA Career &
Learning Centre
Indu Radhakrishnan, Sarnia Lambton Workforce
Development Board
Carolyn Riddell, Lambton College of Applied
Arts and Technology
Paddy Roach, United Way of Sarnia Lambton
Keith Rogers, Stepping Stones
Margaret Roushorne, County of Lambton,
Ontario W
Peter Scott, StarTek
Mike Shoults, Ministry of Training,
Colleges and Universities
Chantel Simard, Sarnia Lambton
Economic Partnership
Crissy Sinopole, Inn of the Good Shepherd
Kevin Smith, Goodwill Industries
Essex Kent Lambton
George Sunatis, Private Citizen
Carol Villeneuve, Accessible Employment
Resource Centre
Kathy Wodzinski, Community Homelessness
Initiative Effort

Consultation de Mooretown – 4 novembre 2008

Steve Arnold, Mayor, St. Clair Township

Gord Perry, Mayor, Oil Springs

Wendy Asher, Lambton College

Pat Davidson, MP Sarnia Lambton

Krista Hagan, NOVA Chemicals

Henry Reiser, Lambton College

Janet Taylor, Ministry of Training,
Colleges and Universities

Rob Thompson, NOVA Chemicals

Nancy Wai, Community Health Services Department

Chad Anderson, Farmer

Noeleen Tycznski, The Workplace

Nancy Watson, County of Lambton

Deanna Valiquette, Podolinsky Farm Equipment Ltd.

Anne Marie Cosford, Job Connect

Don Cook, Consultant

Consultation du groupe des soins de santé – 13 novembre 2008

Laurie Nash, Partnership Coordinator –
Erie St. Clair

Tricia Geerts, Canadian Red Cross

Barbara Coleman, VON

Lyne Anne Gallaway, Watford Quality Care

Michelle Dupee, Canadian Mental
Health Association

Barb Paul, Sarnia Lambton Workforce
Development Board

Kathy Cormier, VON

Charlene Taylor, Bayshore Home Health

Carol Ann Gillam, Bayshore Home Health

Allison Mahon, Bluewater Health

Jill Campbell, Bluewater Health

Agnes Soulard, Lambton Elderly Outreach

Consultation téléconférence du nord du comté – 17 novembre 2008

Cathy Bragg, Bluewater Recycling Association

Judy Mclellan, Arkona & Area Business Association

Elisa Filia, North Lambton Rural Childcare

Entrevues

Barb Miller, VON, PSW Advisory committee

Linda Wilson MOW London, Administrator
PSW Bridge Funding program

Judith Morris, Lambton College, Vice President,
Academic and Student Success

Mike Bradley, City of Sarnia, Mayor

George Mallay, Sarnia Lambton Economic
Partnership, General Manager

Appendice Deux – Travaux Cités

- <http://CTV.ca> . (2009, January 10). Retrieved from <http://CTV.ca>
- Beltrame, J.T. (2009, January 12).
Retrieved from <http://news.sympatico.msn.ca/Business/ContentPosting?newsitemid=22477020>
- Bradley, M. (2009, January 6). Mayor. (V. Ducharme, Interviewer)
- Census of Canada. (2001, 2006).
- Dan McCaffery, T. O. (2009, January 9). Suncor ethanol expansion on hold for 12 months.
- Finance, Trade & Technical Press, Butyl Rubber. (2009, January 15).
Retrieved January 20, 2009, from http://corporate.lanxess.com/en/no_cache/corporate-home/media/press-releases/pi-singleview.html?tx_ttnews%5BpS%5D=1232013917&tx_ttnews%5Btt_news%5D=10091&tx_ttnews%5BbackPid%5D=148&cHash=06f650fb45
- <http://www.businessweek.com/smallbiz/news/coladvice/ask/sa990930.htm>. (n.d.).
- http://www.rbc.com/economics/market/daily_e.html. (n.d.).
- http://www.rbc.com/economics/market/pdf/sme_1008.pdf. (n.d.).
- <http://www.theobserver.ca/ArticleDisplay.aspx?e=1383417>. (n.d.).
- <http://www.td.com/economics/qef/qefdec08.pdf>. (n.d.).
- <http://www/rbc.com/economics/market/pdf/fcst.pdf>. (n.d.).
- Mallay, G. (2008, April 25). Sarnia Lambton to be Featured at Bio World Congress. Sarnia, ON.
- Monthly Survey of Manufacturing Sales. (2008).
Retrieved January 20, 2009, from Statistics Canada: <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/090120/t090120a1-eng.htm>
- Neil Bowen, T. O. (2009, January 10). Ube to close its doors .
- North American Cities of the Future Guide 2007. (April 23, 2007). Financial Times fDi magazine
- PATTENAUDE, B. D. (2008, November). The Petrolia Topic.
Retrieved January 20, 2009, from <http://www.petroliatopic.com/ArticleDisplay.aspx?e=1304022>
- Poirier, J. (2008, September 06). Wind Turbine Farm Proposed for Dawn-Euphemia. Sarnia, ON.
- Sarnia Lambton Chamber of Commerce. (2009, January). Surviving Economic Uncertainty. Sarnia, ON.
- Service Canada. (2008). Manufacturing. Service Canada.
- SLWDB. (2008). Time for Action. Sarnia ON.
- Statistics Canada. (2001).
- Statistics Canada. (2006).
- The Canadian Press. (2008, July 8). CTV.
Retrieved January 7, 2009, from http://toronto.ctv.ca/servlet/an/local/CTVNews/20080708/shell_refinery_080708/20080708/?hub=TorontoNewHom
- The Observer. (2008, September 25). Sarnia Lambton Economic Partnership.
Retrieved January 20, 2009, from www.theobserver.ca: <http://www.sarnialambton.on.ca/main/ns/1/doc/321>

Trading Markets. (2008, February 1).

Retrieved January 5, 2009, from Taading Markets.com: <http://www.tradingmarkets.com/print.site/news/Stock%20News/1056842>

Wright, H. (2009, January 13). Lambton County News.

Retrieved January 21, 2009, from This Week: <http://www.sarniathisweek.com/ArticleDisplay.aspx?e=1384583>

www.sarnialambton.on.ca/print.php?ns=0&doc=324&lang=EN. (n.d.).

www.sarnialambton.on.ca/print.php?ns=0&doc=325&lang=EN. (n.d.).

www.sarnialambton.on.ca/print.php?ns=77&doc=89&lang=EN. (n.d.).

www.theobserver.ca. (2009, January 20).

Retrieved January 20, 2009, from Breaking News: <http://www.theobserver.ca/ArticleDisplay.aspx?e=1394519>

De la page 8 à la page 20 :

1. North American Cities of the Future Guide 2007, April 23, 2007
2. Bradley, 2009
3. Bradley, 2009
4. Bradley, 2009
5. www.sarnialambton.on.ca/print.php?ns=0&doc=324&lang=EN
6. www.sarnialambton.on.ca/print.php?ns=0&doc=325&lang=EN
7. www.sarnialambton.on.ca/print.php?ns=77&doc=89&lang=EN
8. Poirier, 2008
9. Poirier, 2008
10. Mallay, 2008
11. The Observer, 2008
12. The Observer, 2008
13. Tourism Sarnia Lambton, April 2009
14. Dan McCaffery, The Observer, April 19, 2008, p A3
15. Lambton College, March 2009
16. Finance, Trade & Technical Press, Butyl Rubber, 2009
17. Trading Markets, 2008
18. The Canadian Press, 2008
19. Dan McCaffery, 2009
20. www.theobserver.ca
21. Neil Bowen, 2009
22. Shawn Jeffords, The Observer, March 17, 2009, online
23. Observer staff report, The Observer, December 9, 2008, p A1
24. Profile: Life in Sarnia Lambton, 2008
25. Wright, 2009

LE COMMISSION DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE DE SARNIA-LAMBTON

265 rue, Front nord, Bureau 504, Sarnia ON N7T 7X1

tél: 519-332-0000 · téléc : 519-336-5822 · vicky.ducharme@slwdb.org

www.slwdb.org

subventionné par

**EMPLOI
ONTARIO**