



Participation à la main-d'œuvre à Sarnia Lambton

February 2022

Les opinions exprimées dans cette publication sont celles de la Commission de développement de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton et ne reflètent pas nécessairement celles de la province de l'Ontario.

Le gouvernement de l'Ontario et ses organismes ne sont aucunement liés par les recommandations contenues dans ce document.

Canada 



Ontario 

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

Table des matières

Remerciements.....	4
Sommaire exécutif.....	5
Participation au marché du travail.....	6
Sommaire des réponses au sondage.....	7
Principaux obstacles identifiés.....	9
Âge.....	10
Santé.....	12
Rôles de genre.....	13
Niveau d'éducation.....	15
Race et ethnicité.....	16
Plan d'action communautaire.....	17

Remerciements

Ce rapport n'aurait pas été possible sans le soutien et les contributions des intervenants communautaires et des principaux partenaires du projet. Leur soutien et leurs commentaires continus ont ajouté des informations précieuses sur la méthodologie de l'enquête et sur la compréhension de CDMOSL des divers obstacles à l'emploi parmi les divers groupes sous-représentés au sein de la communauté locale. Les principaux partenaires communautaires qui ont offert leur soutien et leurs idées tout au long du projet comprenaient:

- Circles Lambton
- City of Sarnia
- Community Living Sarnia-Lambton
- County of Lambton
- Goodwill Career Centre
- Kettle and Stony Point First Nation
- Lambton College - Co-op and Career Services and International Student Services
- Lambton Immigration Partnership
- Ontario Disability Employment Network
- Sarnia-Lambton Rebound
- Sarnia-Lambton Economic Partnership
- St. Clair Child and Youth
- The Workplace Group
- Walpole Island First Nation
- YMCA Newcomer Services

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires sur toutes les publications produites par CDMOSL. Des informations supplémentaires peuvent être obtenu en contactant:

Laura Greaves, Executive Director

Commission de développement de la main-d'oeuvre Sarnia Lambton
265 rue Front Nord, bureau 504
Sarnia, Ontario | N7T 7X1
(519) 332-0000
laura.greaves@slwdb.org

Sommaire exécutif

Ce projet a exploré le taux de participation à Sarnia Lambton grâce à une recherche préliminaire et à la création et à la distribution d'un sondage pour recueillir des données auprès de notre communauté locale. En identifiant les obstacles et les défis de ceux qui ne participent pas au marché du travail, nous avons créé un plan d'action ainsi que des recommandations qui peuvent être utilisées comme cadre pour la planification communautaire future. Le plan d'action communautaire se trouve à la page 16.

Le taux de participation à Sarnia Lambton a diminué au cours des dernières années, avec des défis accrus créés par la pandémie. Les données présentées dans le [plan du marché du travail local 2021-2022](#) de la SWLDB ont montré qu'il y avait 10 304 offres d'emploi entre le 1er juillet 2020 et le 30 juin 2021, ce qui indique que les employeurs continuent de rencontrer des difficultés d'embauche et que diverses offres d'emploi sont restées vacantes. L'objectif principal de cette recherche est de déterminer les causes potentielles de la baisse de la participation au marché du travail avant la pandémie, ainsi que les obstacles supplémentaires causés par la pandémie.

Lorsque moins de personnes contribuent à la main-d'œuvre, cela peut avoir un impact négatif sur l'économie globale. Un taux de participation plus faible peut ralentir la croissance de l'économie car il crée une pénurie dans le bassin de candidats viables pour les employeurs qui cherchent à embaucher. Sur la base des conclusions du rapport annuel de CDMOSL [L'enquête EmployerOne](#), les employeurs sont continuellement confrontés au défi des postes difficiles à pourvoir en raison d'un manque de candidats qualifiés ou d'un faible nombre de candidats. En 2021, 20 % des répondants au sondage ont indiqué que les postes étaient difficiles à pourvoir en raison d'un manque de qualifications et 20 % supplémentaires ont indiqué qu'il n'y avait pas assez de candidats. À mesure que l'économie se redresse après la pandémie, l'augmentation du taux de participation des personnes qui ne font pas partie de la population active sera essentielle pour soutenir la demande accrue de travailleurs afin de maintenir les niveaux de productivité ou d'étendre les opérations.

L'enquête sur la participation au marché du travail a recueilli les commentaires de 160 participants à l'enquête qui ne travaillaient ni ne cherchaient d'emploi au moment où l'enquête a été menée. Les résultats de l'enquête montrent que les trois principaux obstacles identifiés par les répondants à l'enquête étaient : la santé physique (26 %), les travailleurs découragés en raison de tentatives infructueuses de trouver un emploi (25 %) et la santé mentale (24 %). Les résultats pour les groupes individuels sont détaillés tout au long de ce rapport, car nous espérons que les informations contenues aideront à orienter la programmation, le développement économique et la planification de la main-d'œuvre pour la communauté et à approfondir la discussion sur la participation à la main-d'œuvre à Sarnia Lambton.

Sincèrement,



Laura Greaves, directrice exécutive
Commission de développement de la main-d'œuvre Sarnia Lambton

Participation au marché du travail

Le taux de participation est un calcul de la part active de la population active d'une économie (qui comprend les personnes qui sont soit employées, soit au chômage et qui recherchent activement un emploi) par rapport à la population totale en âge de travailler (âgée de 15 ans et plus). Selon la définition de Statistique Canada, les personnes inactives sont celles qui ne voulaient pas ou ne pouvaient pas travailler, les classant comme ni en emploi ni en chômage. Il peut s'agir de travailleurs découragés (personnes qui ont renoncé à chercher du travail en raison de leur incapacité à trouver du travail), d'étudiants, de personnes au foyer, de travailleurs à la retraite, de travailleurs saisonniers en « hors saison » qui ne cherchaient pas de travail et de personnes qui pourraient ne pas travailler en raison d'une maladie ou d'un handicap de longue durée.¹

Le taux d'activité et le taux de chômage sont corrélés puisque les individus passeront d'un côté à l'autre de ces lignes tout au long de leur vie active. En général, à mesure que la participation au marché du travail augmente, le taux de chômage augmente également. Malgré une croissance de 1,83 % de la population des résidents âgés de 15 ans et plus de 2010 à 2020, le taux d'activité a diminué de 11,3 % au cours de la même période. Le nombre de personnes employées à Sarnia Lambton est passé de 60 400 personnes en 2010 à 54 500 en 2020, comme le montre la figure 1.

Selon les données présentées dans le report de Workforce Planning West, [Post-Pandemic Scenario Planning Project for Workforce Recovery](#), Sarnia Lambton a l'un des taux de participation les plus bas de la province. Avant le début de la pandémie de COVID-19, Sarnia Lambton avait le taux d'emploi le plus bas (52,6 %), le taux de participation (58,7 %) et le taux de chômage le plus élevé (8,7 %) dans le sud-ouest de l'Ontario.

La pandémie de COVID-19 a temporairement modifié la relation entre les taux d'activité et de chômage. Le taux de chômage a été nettement plus élevé tout au long de 2020-2021 que les années précédentes en raison de la pandémie de COVID-19, mais le taux d'activité n'a pas encore récupéré. C'est vrai non seulement pour Sarnia Lambton, mais pour les collectivités de toute la province et du pays. Le taux de chômage mensuel est directement lié aux mesures de santé publique en place, car elles ont entraîné des confinements et des fermetures temporaires, des mises à pied temporaires et permanentes tout au long de l'année dernière.

Figure 1: Tendances de la population active et du taux d'activité de Sarnia Lambton

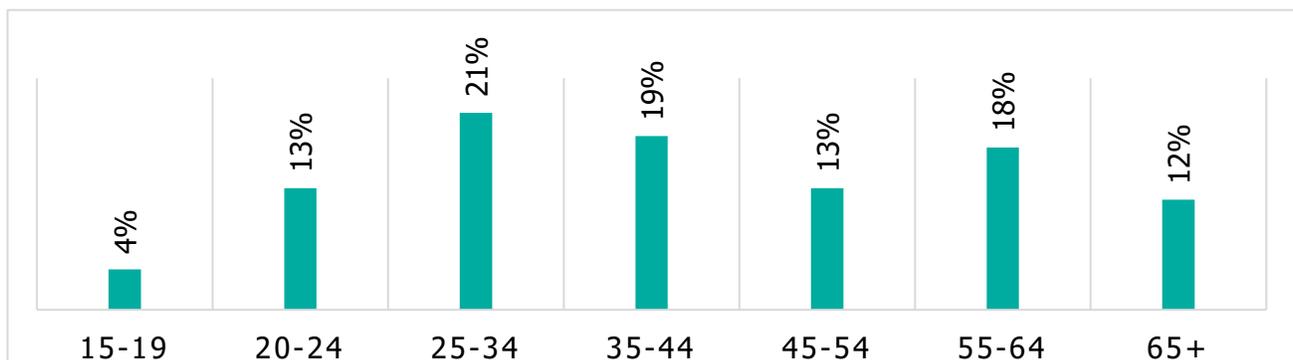
Annual Averages	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Population source de 15+	109.0	109.1	108.9	108.5	108.3	107.9	107.7	108.1	109.3	110.5	111.0
Taux de participation(%)	61.9	61.2	61.8	60.7	61.1	60.9	60.5	59.6	59.6	59.5	54.9
Main-d'oeuvre	67.5	66.7	67.2	65.8	66.1	65.7	65.2	64.4	65.2	65.7	61.0
Emploi	60.4	60.1	60.3	59.9	60.4	60.1	59.9	59.8	60.7	61.2	54.5
Sans emploi	7.1	6.6	6.9	5.9	5.8	5.6	5.3	4.6	4.4	4.5	6.5
Taux de chômage (%)	10.5	9.8	10.3	9.0	8.7	8.5	8.1	7.1	6.8	6.8	10.7

Source: Statistique Canada. Labour Force Survey, 2010-2020. Estimations calculées par Metro Economics.

Sommaire des réponses au sondage

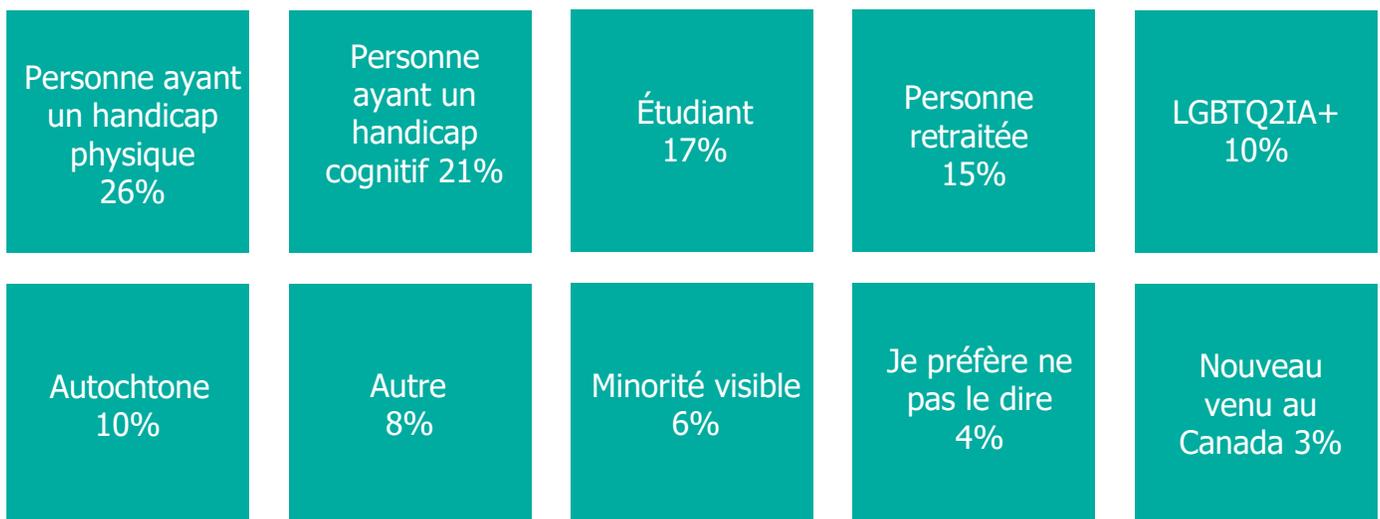
L'enquête a généré 160 réponses de résidents locaux qui n'étaient ni employés ni à la recherche d'un emploi. Les répondants au sondage se sont identifiés comme: 53% de femmes, 46% d'hommes et 1% d'autres. Les cohortes d'âge les plus représentées se trouvaient parmi les adultes du principal groupe d'âge actif âgés de 25 à 44 ans (40 %) et ceux âgés de 55 ans et plus (30%).

Figure 2: Cohortes d'âge des répondants



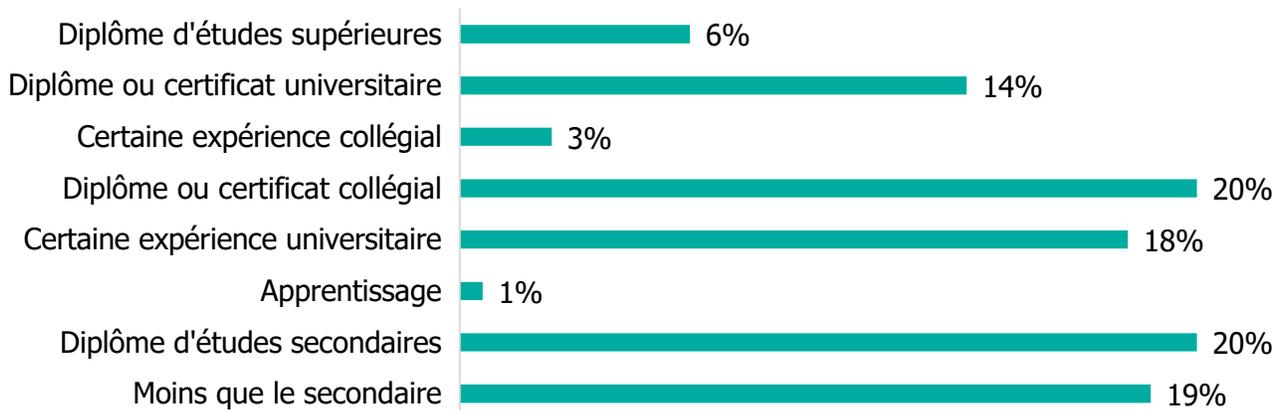
L'enquête a généré des réponses de personnes s'identifiant à un large éventail de groupes. Les répondants avaient la possibilité d'identifier plusieurs affiliations.

Figure 3: Représentation de l'identité du groupe de répondants



On a demandé aux répondants d'indiquer leur niveau de scolarité le plus élevé. Les niveaux de scolarité des répondants au sondage variaient, 19% détenant moins qu'un diplôme d'études secondaires, 20% détenant un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent et 62% ayant une certaine forme d'expérience, de diplôme ou de grade postsecondaire. On a également demandé aux répondants s'ils poursuivaient ou non leurs études, ce à quoi 23% des répondants ont indiqué qu'ils mettaient à niveau leur éducation ou leurs compétences dans une certaine mesure.

Figure 4: Niveau de scolarité le plus élevé du répondant



En ce qui concerne l'expérience de travail, 95% des répondants ont indiqué qu'ils avaient une expérience de travail antérieure, 64% ayant plus de cinq ans d'expérience et 5% n'ayant aucune expérience de travail. Indépendamment de l'expérience de travail, 73% des répondants ont indiqué qu'ils avaient déjà fait du bénévolat.

Figure 5: Niveaux d'expérience de travail des répondants



Principaux obstacles identifiés

On a demandé aux répondants d'indiquer les principales raisons pour lesquelles ils ne cherchaient pas d'emploi. Une liste de 24 options a été formulée sur la base de consultations avec des partenaires communautaires et des modèles de recherche secondaires. Les trois principaux obstacles identifiés par les répondants au sondage comprenaient la santé physique (26%), les travailleurs découragés en raison de tentatives infructueuses de trouver un emploi (25%) et la santé mentale (24%). Les répondants ont également eu la possibilité d'identifier tout obstacle supplémentaire non répertorié dans l'enquête. les obligations des soignants, les besoins en matière d'adaptation pour les personnes handicapées et les soins aux enfants ayant des besoins spéciaux.

Figure 6: Obstacles affectant la participation à la main-d'œuvre locale



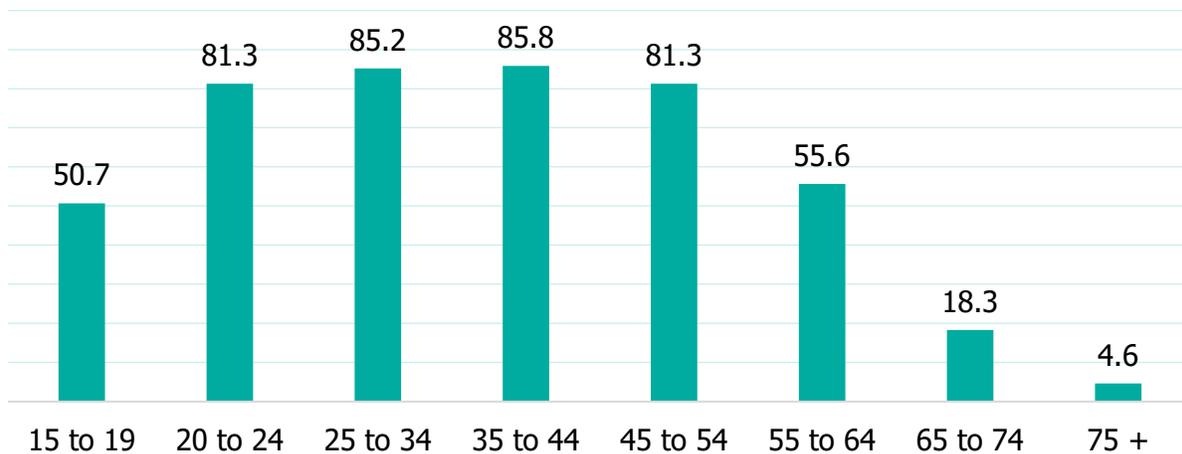
Âge

En Ontario, la part décroissante de la population d'âge moyen (25-44 ans) et des jeunes a eu un impact négatif drastique sur la population active, créant des défis tels qu'une assiette fiscale réduite et des défis de recrutement pour les employeurs. L'âge médian et la proportion de personnes âgées de 55 ans et plus ont augmenté en Ontario en raison du vieillissement de la génération du baby-boom combiné à une augmentation de l'espérance de vie et à des taux de fécondité inférieurs au seuil de remplacement.¹

Environ 35% de la population de Sarnia Lambton est âgée de 55 ans et plus et approche de la retraite. La population vieillissante de Sarnia Lambton est probablement l'un des principaux facteurs contribuant au faible taux d'activité local, car les personnes âgées de 55 ans et plus représentent 73 % des personnes inactives. En raison du vieillissement de la population à Sarnia Lambton, il y a eu une augmentation du nombre de résidents recevant des prestations du RPC et du RRQ, ainsi que des prestations de la Sécurité de la vieillesse (SV).

Dans d'autres parties de la province et du pays, un pourcentage plus élevé de Canadiens âgés continuent de travailler. En 2016, la tranche d'âge comptant le plus grand nombre de chômeurs était celle des 20 à 34 ans. Le taux de participation chez les personnes âgées de 20 à 34 ans est le plus élevé de toute autre cohorte d'âge, ce qui indique que cette population est disposée à travailler et recherche activement des opportunités d'emploi au sein de la communauté locale. Les cohortes d'âge qui devront être stratégiquement ciblées pour accroître la participation comprennent les personnes âgées de 15 à 19 ans et celles âgées de 55 ans et plus.

Figure 7: Taux de participation par cohorte d'âge à Sarnia Lambton.



Source: Statistique Canada. 2016 Census, Custom Table.

¹ Source: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2017001/article/14826-eng.htm>

D'après les données recueillies auprès des 160 répondants qui ont participé au sondage sur la participation à la main-d'œuvre locale, les principales raisons pour lesquelles les résidents de Sarnia Lambton ne travaillaient pas et ne cherchaient pas d'emploi variaient selon les cohortes d'âge. Bien que chaque cohorte d'âge ait présenté des raisons différentes, la santé mentale a été répertoriée comme l'une des trois principales raisons parmi cinq des six cohortes d'âge répertoriées dans le tableau 8. De plus, les travailleurs découragés étaient principalement présents parmi les 15-34 ans et les 45-64; ces groupes ont indiqué que l'une des principales raisons pour lesquelles ils ne travaillaient pas et ne cherchaient pas d'emploi était l'échec des tentatives antérieures d'emploi.

Figure 8: Principales raisons de ne pas travailler ou de ne pas chercher de travail selon l'âge

Cohorte d'âge	Principales raisons
15-24	Tentatives passées infructueuses (39%)
	Le transport (36%)
	Santé mentale (36%)
25-34	Prendre soin des enfants (55%)
	Je ne sais pas où chercher (35%)
	Tentatives passées infructueuses (32%)
35-44	Santé physique (33%)
	Santé mentale (27%)
	Prendre soin des enfants (23%)
45-54	Victime de discrimination dans le passé (43%)
	Tentatives passées infructueuses (38%)
	Santé physique (29%)
55-64	Santé physique (43%)
	Tentatives passées infructueuses (14%)
	Santé mentale (14%)
65+	Pas intéressé à travailler (53%)
	Santé physique (37%)
	Santé mentale (11%)

Santé

Outre l'âge, la mauvaise santé est un obstacle majeur au travail. Cela comprend les limitations physiques dues aux blessures, les personnes handicapées et la santé mentale. Lors de consultations avec des partenaires clés, les discussions sur la santé ont mis en évidence les limitations physiques, les limitations de la santé mentale, les obstacles entourant l'accessibilité, le manque d'accès aux outils d'assistance, les limitations de la communication et des compétences sociales et l'accès au transport.

La dépendance accrue à l'égard des transferts gouvernementaux comme source de revenu pour ceux qui éprouvent des limitations en matière de santé physique, cognitive et mentale peut dissuader ceux qui ne font pas partie de la population active d'obtenir des possibilités d'emploi pour éviter le risque de gagner un revenu qui diminuerait le montant des transferts gouvernementaux qu'ils reçoivent. Environ 9 % des répondants au sondage ont indiqué que le fait de travailler entraînerait la perte de soutiens ou d'avantages supplémentaires.

Parmi ceux qui ont participé à l'enquête sur la participation au marché du travail, 40 répondants (25%) ont indiqué qu'ils avaient un handicap physique, 32 répondants (20%) ont indiqué qu'ils avaient un handicap cognitif (mental) et 38 répondants (24%) ont indiqué des difficultés avec leur santé mentale. Les principales raisons de ne pas travailler ou de chercher du travail chez les personnes ayant un handicap physique étaient les limitations dues à leur santé physique (60%), leur santé mentale (20 %), et la discrimination antérieure (18%), et le travail en résulterait. dans la perte de soutiens ou d'avantages supplémentaires (18%).

Ceux qui ont identifié comme ayant un handicap cognitif (mental) appartenaient principalement aux résidents des principaux groupes d'âge actif, et les principaux obstacles identifiés comprenaient leur santé mentale (63%), la discrimination antérieure (44%) et les tentatives précédentes infructueuses. à trouver un emploi (38%). Ceux qui ont indiqué que leur principal obstacle était la santé mentale rencontraient également des obstacles liés au transport (39%), à la santé physique (37%), au fait de ne pas savoir où chercher du travail (32%), à la discrimination (29%), à l'échec tentatives antérieures de trouver un emploi (29 %) et un manque de confiance (29%).

En plus de la santé physique et cognitive (mentale) de ceux qui ne travaillent pas ou ne cherchent pas de travail, d'autres facteurs liés à la santé qui peuvent restreindre la capacité d'une personne à participer au marché du travail comprennent les responsabilités de soignant parmi ceux qui s'occupent de personnes handicapées.

Figure 9: Répartition par âge des personnes ayant un handicap physique ou cognitif

Cohorte d'âge	Handicap physique	Handicap cognitif
15-19	3%	6%
20-24	8%	19%
25-34	18%	19%
35-44	20%	19%
45-54	10%	19%
55-64	30%	13%
65+	13%	6%

Rôles de genre

La participation des femmes au marché du travail a considérablement augmenté depuis les années 1950 en raison de l'évolution des normes sociales et des rôles de genre, mais les femmes représentent 56% des personnes inactives. De multiples caractéristiques contribuent aux faibles taux d'activité chez les femmes, telles que les caractéristiques professionnelles, l'écart salarial entre les sexes, le coût de la garde des enfants, le niveau d'instruction, l'état matrimonial et les tâches liées à la garde des enfants et des membres de la famille.

Des rapports récents qui mettent en évidence l'impact de la pandémie sur la participation des femmes au marché du travail indiquent que les femmes étaient surreprésentées dans les industries les plus durement touchées par la pandémie et avaient un calendrier plus difficile pour passer à des environnements de travail éloignés. Il a été constaté que les femmes occupaient des industries qui avaient des taux de récupération plus lents ou des professions à forte exposition. Les principales professions dans lesquelles les femmes sont employées localement comprennent les soins de santé et l'assistance sociale, le commerce de détail et les services d'hébergement et de restauration, tandis que les principales professions dans lesquelles les hommes sont employés comprennent la fabrication, la construction et le commerce de détail.

Parmi ceux qui ont participé à l'enquête sur la participation à la main-d'œuvre locale, 85 se sont identifiés comme des femmes. Les données recueillies indiquent que les principales raisons pour lesquelles les femmes de Sarnia Lambton ne travaillent pas et ne cherchent pas de travail comprennent les obstacles entourant l'accès aux services de garde (31 %), la santé physique (28 %) et le manque de qualifications (27 %). En ce qui concerne l'éducation, 71 % de ceux qui se sont identifiés comme des femmes avaient une certaine forme d'éducation postsecondaire, tandis que 26 % travaillaient actuellement pour améliorer leur éducation et leurs compétences. De plus, 59 % des femmes ont indiqué qu'elles avaient plus de 5 ans d'expérience de travail, tandis que 22 % avaient de 1 à 5 ans d'expérience de travail, 13 % avaient moins d'un an d'expérience de travail et 6 % n'avaient aucune expérience de travail. Quelle que soit leur expérience de travail, 26 % des 85 femmes qui ont répondu au sondage ont indiqué avoir une expérience de bénévolat.

Figure 10: Raisons pour lesquelles les femmes ne travaillent pas et ne recherchent pas de travail

Principales raisons	%
Accès à la garde d'enfants	31%
Santé physique	28%
Sans réserve	27%
Accès limité ou inexistant à la technologie	21%
Tentatives passées infructueuses	19%
Je ne sais pas où chercher	18%
Manque de confiance	18%
La famille/les amis me découragent	18%
Pas intéressé à travailler	16%
Des conditions de logement instables	15%
Prendre soin des enfants	14%
Frais de garde d'enfants	14%
Aucune expérience de travail au Canada	13%
Le revenu actuel est supérieur au revenu tiré du travail	13%
Aucun emploi disponible	11%

Parmi ceux qui ont participé à l'enquête locale sur la participation à la main-d'œuvre, 74 se sont identifiés comme des hommes. Les données recueillies indiquent que les principales raisons pour lesquelles les hommes de Sarnia Lambton ne travaillent pas et ne cherchent pas de travail sont la santé physique (34%), les travailleurs découragés en raison de tentatives infructueuses de trouver un emploi (21%), l'absence d'emploi (20%), et aucun intérêt à travailler (19%). En ce qui concerne l'éducation, 56 % des hommes avaient fait des études postsecondaires et 25% avaient un diplôme d'études secondaires tandis que 22% travaillaient actuellement pour améliorer leur éducation et leurs compétences. De plus, 70% des hommes ont indiqué qu'ils avaient plus de 5 ans d'expérience de travail, tandis que 18% avaient de 1 à 5 ans d'expérience de travail, 7% avaient moins d'un an d'expérience de travail et 4% n'avaient aucune expérience de travail. Quelle que soit leur expérience de travail, 72% des répondants de sexe masculin ont indiqué qu'ils avaient une expérience de bénévolat.

Figure 11: Raisons pour lesquelles les hommes ne travaillent ni ne recherchent de travail

Principales raisons	%
Santé physique	31%
Tentatives passées infructueuses	22%
Aucun emploi disponible	20%
Pas intéressé à travailler	19%
Aucune expérience de travail au Canada	18%
Santé mentale	18%
Le transport	18%
Je ne sais pas où chercher	16%

Un nombre limité de recherches ont été menées sur les statistiques de la population active et la participation à la population active au sein de la communauté 2SLGBTQIA+ dans la région de Sarnia Lambton. Sur la base de consultations avec des organisations locales et des groupes de défense, les principaux obstacles auxquels est confrontée la communauté 2SLGBTQIA+ comprennent le harcèlement et la discrimination à la fois sur le lieu de travail et pendant le processus de recherche d'emploi, car les candidatures manquaient généralement de composants inclusifs tels que les noms et les pronoms préférés. Sur le lieu de travail, les thèmes communs identifiés comme des obstacles incluent la discrimination flagrante ou le mépris des pronoms, les toilettes dangereuses ou inaccessibles (toilettes non sexistes) et le besoin de formation sur la diversité et l'inclusion dans les lieux de travail locaux.

Les données recueillies auprès de 15 répondants qui se sont identifiés comme 2SLGBTQIA+ dans l'enquête sur la participation au marché du travail indiquent que les principaux obstacles au niveau local étaient les tentatives passées infructueuses pour trouver un emploi (53%), la discrimination (47%) et la garde d'enfants (47%). Environ 87% des répondants de ce groupe avaient fait des études postsecondaires, tandis que 73% avaient plus d'un an d'expérience de travail et 74% avaient déjà fait du bénévolat.

Niveau d'éducation

Les principales raisons de ne pas travailler ou de chercher du travail variaient selon le niveau de scolarité, cependant, ceux qui avaient un diplôme d'études secondaires ou un niveau de scolarité inférieur au secondaire ont tous deux indiqué que le transport était un obstacle majeur, tandis que les répondants titulaires d'un diplôme d'études collégiales ou d'un poste diplôme d'études supérieures ont tous deux indiqué qu'il n'y avait pas d'emplois disponibles localement.

Il y avait 27 répondants au sondage qui se sont identifiés comme étudiants, dont la majorité avaient entre 20 et 24 ans (55%) et 78% avaient un certain niveau d'études postsecondaires ou d'expérience. De plus, 93 % des étudiants ont indiqué qu'ils avaient plus d'un an d'expérience de travail. Les principales raisons qui ont été identifiées pour expliquer pourquoi les étudiants ne travaillaient pas et ne cherchaient pas de travail étaient qu'ils ne savaient pas où chercher du travail (37%), qu'ils manquaient d'expérience de travail au Canada (37%), leur santé mentale (34%), et un manque de confiance (30%).

Figure 12: Raisons de ne pas participer par niveau d'éducation

Niveau d'éducation	Principales raisons
Moins que le secondaire	Santé physique (40%)
	Santé mentale (30%)
	Le transport (23%)
Diplôme d'études secondaires ou équivalent	Tentatives passées infructueuses (25%)
	Je ne sais pas où chercher (25%)
	Le transport (22%)
Certaine expérience collégial	Tentatives passées infructueuses (38%)
	Santé mentale (31%)
	Manque de confiance (31%)
Diplôme ou certificat collégial	Santé physique (41%)
	Prendre soin des enfants (25%)
	Aucun emploi disponible (19%)
Certaine expérience universitaire	Santé mentale (75%)
	Tentatives passées infructueuses (50%)
	Prendre soin des membres de la famille (50%)
Diplôme ou certificat universitaire	Aucune exp. de travail au Canada (32%)
	Victime de discrimination dans le passé (23%)
	Santé physique (23%)
Diplôme d'études supérieures	Tentatives passées infructueuses (50%)
	Aucun emploi disponible (40%)
	Victime de discrimination dans le passé (30%)

Race et ethnicité

Les trois catégories de minorités mises en évidence par les données du Recensement de 2016 comprenaient les groupes francophones, autochtones et de minorités visibles. La population francophone de Sarnia Lambton est composée principalement d'un groupe démographique plus âgé puisque 68% des résidents francophones ne font pas partie du principal groupe d'âge actif, ce qui contribue à un taux de participation au marché du travail plus faible. Alternativement, les Premières Nations locales ont des populations relativement plus jeunes par rapport à la population globale de Sarnia Lambton. Certains des principaux obstacles auxquels sont confrontés les groupes autochtones locaux et qui ont été identifiés lors des consultations avec les intervenants communautaires locaux comprennent la discrimination, les transports limités et le besoin accru d'accès à la formation.

La population de nouveaux arrivants est composée de 12 390 immigrants vivant à Sarnia Lambton en 2016, et près des deux tiers des nouveaux arrivants sont arrivés au Canada avant 1981. Les obstacles potentiels auxquels sont confrontés les nouveaux arrivants sur la base de consultations avec des partenaires communautaires comprennent la discrimination, les transports limités, les barrières linguistiques, et un manque d'expérience de travail au Canada.

L'enquête sur la participation au marché du travail menée localement a révélé que 10% des répondants se sont identifiés comme autochtones, 6% comme appartenant à une minorité visible et 3% comme nouveaux arrivants. Les principaux obstacles identifiés par ces groupes étaient: le transport (45%), l'absence d'emploi (41%), les tentatives passées infructueuses de trouver un emploi (41%), la discrimination (38%) et le fait de ne pas savoir où chercher pour le travail (34%).

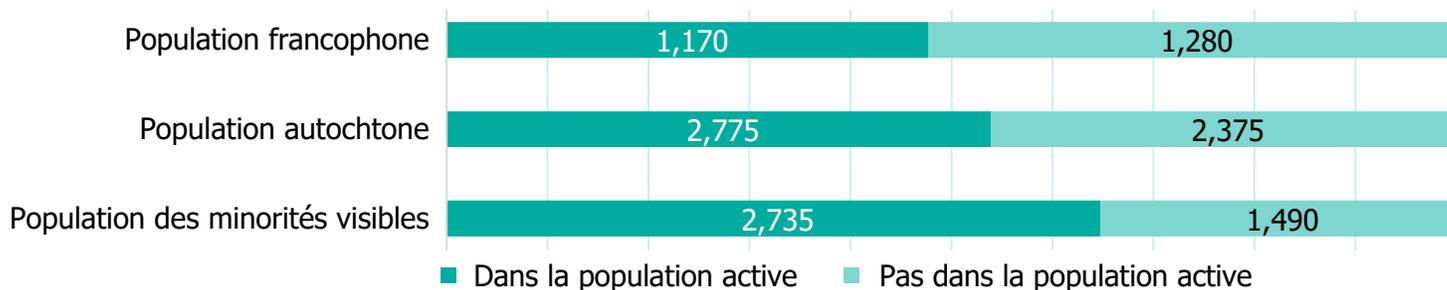
Principaux obstacles pour les répondants qui s'identifient comme Autochtones:

- Je ne sais pas où chercher (47%)
- Le transport (47%)
- Tentatives passées infructueuses (40%)
- Victime de discrimination dans le passé (40%)

Principaux obstacles pour les répondants s'identifiant comme une minorité visible:

- Aucun emploi disponible (56%)
- Victime de discrimination dans le passé (56%)
- Tentatives passées infructueuses (56%)
- Le transport (56%)

Figure 13: Représentation minoritaire dans Sarnia Lambton



Source: Statistique Canada. 2016 Census, Custom Table.

Plan d'action communautaire

Soutenir les aiguillages vers des organismes communautaires qui offrent des services de stabilisation de la vie (compétences de vie, besoins de base, santé et soutien communautaire).

Fournir des solutions et une formation pour sensibiliser les employeurs locaux aux meilleures pratiques pour établir un lieu de travail sûr et inclusif.

Fournir des solutions et une formation pour sensibiliser les employeurs locaux aux stratégies inclusives de recrutement et de rétention en embauchant des groupes marginalisés.

Soutenir un accès accru aux aides financières et aux initiatives de garde d'enfants pour soutenir le retour des femmes sur le marché du travail.

Soutenir l'accès accru des demandeurs d'emploi à la littératie numérique, à la résolution de conflits, aux compétences non techniques et à la formation en communication pour les préparer à entrer ou à réintégrer le marché du travail.

Collaborer avec les services sociaux et communautaires locaux qui défendent les groupes sous-représentés afin de déterminer des solutions pour accroître la diversité et l'inclusion au sein de la population active.

Travailler en collaboration avec des partenaires communautaires pour éliminer les obstacles au transport.



SARNIA LAMBTON WORKFORCE DEVELOPMENT BOARD

265 Front Street North, Suite 504
Sarnia, Ontario | N7T 7X1

Telephone: (519)-332-0000
Email: info@slwdb.org