

ÉLIMINER LES OBSTACLES À L'EMPLOI À CHATHAM-KENT

Mars 2025

Préparé pour:
Conseil de planification de la
main-d'œuvre de Chatham-Kent

Préparé par :
Mirga Saltmiras
Tom Zizys

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

Canada

**EMPLOYMENT
ONTARIO**

Ontario

Table des matières

Résumé	1
Aperçu du projet.	4
Objectif	4
Méthodologie	4
Aperçu du rapport	5
Décrire les populations sous-représentées sur le marché du travail de Chatham-Kent.	6
La population autochtone	7
Les immigrants en âge de travailler.	9
Les personnes âgées	10
Les personnes à faible revenu.	11
Les personnes handicapées	14
La comparaison des estimations démographiques pour les sous-catégories de population de Chatham-Kent	16
Les autres obstacles systémiques.	18
Restreindre l'attention aux personnes handicapées.	20
Identification d'une population prioritaire	20
La sélection de la catégorie de personnes handicapées, en accordant une attention particu- lière aux problèmes de santé mentale	21
Les perspectives concernant les personnes handicapées : le point de vue des informateurs clés	22
Les pratiques prometteuses	22
Le rôle des fournisseurs de services d'emplois	23

Les perspectives concernant les personnes handicapées:	
le point de vue des employeurs.	.24
Le point de vue des personnes handicapées	.25
D'autres enseignements tirés de l'Enquête canadienne sur l'incapacité	.28
Le point de vue de la documentation	.30
Mettre l'accent sur les stratégies d'engagement des employeurs.	32
L'activité de mobilisation proposée auprès des employeurs	.32
Les mécanismes de l'engagement des employeurs	.33
Peaufiner le message pour l'engagement des employeurs.	.35
Répondre d'abord aux besoins des employeurs	.36
Conclusions et recommandations	37
ANNEXE : PROFILS DE DONNÉES DES POPULATIONS SOUS-REPRÉSENTÉES SUR	
LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE CHATHAM-KENT	41

Résumé

Le présent rapport a pour but d'enquêter sur la situation des groupes sous-représentés dans la population active de Chatham-Kent et de proposer des recommandations afin d'aider à améliorer leurs résultats sur le marché du travail.

Plusieurs activités ont été entreprises pour atteindre ces objectifs :

- L'analyse des données pour dresser le profil de ces groupes sous-représentés ;
- Des consultations avec les principaux intervenants afin de déterminer les populations prioritaires et leurs défis respectifs sur le marché du travail ;
- Des consultations auprès des populations sous-représentées pour connaître sans détour leurs attentes et leurs expériences de travail ;
- La mobilisation des employeurs pour comprendre les besoins de leur marché du travail et leur volonté de recruter des candidats issus de catégories de population sous-représentées.

Les six catégories de populations sous-représentées examinées étaient les suivantes :

1. La population autochtone
2. Les immigrants
3. Les personnes âgées
4. Les personnes à faible revenu
5. Les jeunes NEET (ni études, ni emploi, ni formation)
6. Les personnes handicapées

Des estimations ont été faites par rapport à la taille de chacune de ces populations à l'aide des nombres du Recensement de 2021 ainsi que des proportions dérivées de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022. De loin, la catégorie la plus importante était celle des personnes handicapées, et ce, tant chez les jeunes (de 15 à 24 ans) que chez les adultes en âge de travailler (de 25 à 64 ans). Les personnes à faible revenu étaient le deuxième groupe en importance. Chez les jeunes, la troisième catégorie en importance était celle des Autochtones, tandis que chez les adultes, il s'agissait des immigrants.



Chacun de ces groupes de population fait face à des obstacles distincts sur le marché du travail qui nécessitent des réponses adaptées. De plus, les informateurs clés ont relevé des problèmes systémiques plus vastes qui ajoutent une couche supplémentaire de défis. Il s'agit notamment du transport en commun limité à Chatham-Kent, du manque persistant de services de garde d'enfants disponibles et abordables ainsi que l'impact de la transformation d'Emploi Ontario sur certains groupes sous-représentés (notamment ceux qui ne cherchent qu'un emploi à temps partiel, ceux qui ont besoin d'un soutien prolongé au maintien de leur emploi et les jeunes en général).

À la suite de cet examen des problèmes rencontrés par différentes populations sous-représentées, il a été décidé de se concentrer sur une catégorie afin d'explorer plus en profondeur les défis et les solutions. La catégorie de population cible proposée était les personnes handicapées, avec une attention particulière aux problèmes de santé mentale. Non seulement les personnes handicapées sont la plus grande catégorie sous-représentée, mais ces personnes constituent également une part de toutes les autres catégories de population sous-représentées examinées dans le cadre du présent rapport.

Les informateurs clés ont toujours soutenu que les personnes handicapées ne devraient pas être vues exclusivement à travers le prisme de leur handicap. Cela transforme ce prisme en prison individuelle. Avec un soutien approprié, toutes les personnes handicapées ont leurs propres capacités, talents et aspirations qui peuvent être mis à profit. L'emploi des personnes handicapées repose sur des mesures d'adaptation appropriées. Toutefois, les employeurs semblent mal comprendre la nature de ces mesures d'adaptation nécessaires et croient qu'elles pourraient être trop coûteuses ou difficiles. Les accommodements cités par les informateurs clés et les personnes handicapées comprennent :

- La flexibilité pour les pauses
- Des espaces calmes où se retirer
- L'augmentation graduelle des heures de travail
- Moins d'interactions avec les clients
- Des tâches habituelles
- Une liste explicite des instructions écrites

Avec le soutien des agences de services de placement

- Des périodes d'essai
- Des formateurs en milieu de travail
- Le modelage de l'emploi
- Le partage d'emploi

Les entrevues auprès des associations d'employeurs ont mis en évidence le fait que les employeurs pourraient être mieux informés des avantages potentiels de l'embauche de personnes handicapées, notamment le recrutement d'un·e employé·e très motivé·e, la réduction de l'absentéisme, des taux de rétention plus élevés et la possibilité d'améliorer l'image de la marque.

Les groupes de discussion, incluant des personnes handicapées, ont identifié un très large éventail d'antécédents professionnels parmi les participants. En plus des mesures d'adaptation, de nombreux participants souhaitent un employeur qui communique avec eux et les écoute, afin d'avoir un emploi où ils soient traités sur un pied d'égalité, d'avoir la possibilité d'obtenir une formation professionnelle et même un avancement professionnel. Certains estiment qu'un·e formateur·trice en milieu de travail pourrait faciliter la transition vers l'emploi. Beaucoup ont principalement cherché un emploi à temps partiel. Les étudiants, quant à eux, recherchaient des occasions d'apprentissage par l'expérience pour ainsi acquérir une expérience de travail pertinente.

D'autres données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité montrent que de nombreuses personnes en situation de handicap estiment que leur handicap nuit à leurs résultats professionnels, et que beaucoup ne se sentent pas à l'aise de chercher des accommodements pour leur handicap. Le sondage montre que les formes d'accommodement les plus fréquemment citées en milieu de travail concernent la flexibilité en ce qui concerne les fonctions professionnelles (modelage et partage de l'emploi) ou en ce qui concerne les heures de travail, si ce n'est la capacité de travailler à distance.

De plus, la documentation montre qu'en adoptant une approche diversifiée de l'embauche, les employeurs augmentent leur bassin de candidats disponibles tout comme leurs chances d'embaucher la meilleure personne pour le poste. Pour les employeurs, les avantages commerciaux comprennent également l'attrait d'une clientèle plus large ainsi qu'une plus grande efficacité du lieu de travail, une meilleure productivité et une meilleure résolution de problèmes.

Le rapport conclut que pour engager plus d'employeurs dans le recrutement des populations sous-représentées, il est nécessaire d'entreprendre une stratégie d'engagement des employeurs plus intentionnelle à l'échelle de la communauté. Le rapport cite plusieurs éléments de cette stratégie :

- Les mécanismes de l'engagement des employeurs : les façons pragmatiques de cultiver des liens plus solides avec les employeurs ;
- Le message pour l'engagement des employeurs : mettre l'accent sur les avantages monétaires de l'embauche d'un bassin de talents plus large ;
- Le moment de l'engagement de l'employeur : répondre d'abord aux besoins des employeurs, c'est-à-dire approcher les employeurs lorsqu'ils éprouvent de la difficulté à trouver suffisamment de candidats appropriés.

Les recommandations découlant de ce rapport sont les suivantes :

Recommandation n° 1 : Que la communauté de Chatham-Kent élabore une stratégie d'engagement des employeurs.

Recommandation n° 2 : Reconstituer le tableau des fournisseurs de services d'emplois.

Recommandation n° 3 : Poursuivre les activités de sensibilisation et de mobilisation alors qu'une stratégie d'engagement des employeurs est en cours d'élaboration.

Recommandation n° 4 : S'appuyer sur les données de ce rapport pour surveiller les tendances du marché du travail concernant les populations sous-représentées dans la population active de Chatham-Kent.



Aperçu du projet

Objectif

La portée de cette mission a été définie dans une demande de propositions (DP) publiée par le Conseil de planification de la main-d'œuvre de Chatham-Kent, qui visait à cerner les obstacles uniques auxquels sont confrontés les groupes démographiques sous-représentés dans la population active de Chatham-Kent et à formuler des recommandations pour réduire ces obstacles. La DP a identifié plusieurs activités qui constitueraient la base de ce travail :

- Identifier et analyser les données pertinentes décrivant ces populations ;
- Déterminer les besoins en talents des employeurs ;
- Mobiliser les groupes sous-représentés et identifier les obstacles qu'ils ont rencontrés pour accéder à l'emploi et le maintenir ;
- Établir des liens et favoriser les partenariats entre les employeurs, les éducateurs et les agences de placement ;
- Établir des liens entre les chômeurs et les sous-employés issus de groupes sous-représentés et les employeurs.

Méthodologie

Pour répondre aux attentes de cette mission, le travail a été organisé en trois parties, avec les activités d'accompagnement proposées pour chaque partie :

- **La détermination initiale de la portée:** Il existe de nombreuses catégories de populations sous-représentées et, à cette étape, l'objectif était de décrire et de quantifier ces populations à Chatham-Kent, de cerner leurs obstacles à l'emploi et de sonder le point de vue des employeurs, au moyen d'une analyse des données, d'un examen de la documentation et d'entrevues avec des informateurs clés, principalement des fournisseurs de services communautaires et des représentants d'employeurs. L'objectif était de limiter l'attention à un ou deux groupes de population, afin de pouvoir examiner plus en profondeur les défis en matière d'emploi ainsi que les stratégies visant à améliorer les résultats sur le marché du travail pour les catégories de population sélectionnées.



- **Des consultations auprès des populations sous-représentées:** Une série de groupes de discussion a été proposée afin d'apprendre directement des groupes sous-représentés au sujet de leurs compétences professionnelles, de leurs aspirations en matière d'emploi, de leurs expériences de travail et de leurs points de vue sur ce qui peut contribuer à leurs résultats positifs sur le marché du travail.
- **La mobilisation des employeurs:** La dernière étape de cette affectation prévoyait un événement auquel participaient les populations sous-représentées, les fournisseurs de services communautaires et les employeurs, afin d'accroître la sensibilisation sur la façon d'embaucher les populations sous-représentées avec succès, d'une manière qui profiterait à la fois à l'employeur et à l'employé.e. Il s'agirait notamment d'illustrer les stratégies et les approches que les employeurs pourraient utiliser pour recruter et retenir ces employés, et de faciliter les conversations en personne, entre les chercheurs d'emploi et les employeurs.

Aperçu du rapport

Le reste du présent rapport est organisé comme suit:

- Décrire les populations sous-représentées sur le marché du travail de Chatham-Kent
 - Une description fondée sur les données de six populations sous-représentées à Chatham-Kent
- Restreindre l'attention aux personnes handicapées
 - La justification de l'accent mis sur les personnes handicapées, ainsi que les résultats des entrevues auprès des informateurs clés, des représentants des employeurs, des groupes de discussion incluant des personnes handicapées, ainsi que des points de vue supplémentaires tirés de l'Enquête canadienne sur l'incapacité et de la documentation pertinente
- Mettre l'accent sur les stratégies d'engagement des employeurs
 - Décrire pourquoi une stratégie d'engagement de l'employeur est nécessaire et les étapes nécessaires pour y parvenir
- Conclusions et recommandations



Décrire les populations sous-représentées sur le marché du travail de Chatham-Kent

La définition des populations sous-représentées sur le marché du travail est plus souvent un terme ambigu qu'un calcul précis. Le concept repose sur l'idée que certains groupes de population sont présents sur le marché du travail dans des proportions inférieures à leur part de la population résidente, de sorte que ces populations sous-représentées pourraient offrir un bassin inexploité de candidats. Cette approche s'est développée comme une option au fur et à mesure que la génération du baby-boom a commencé à prendre sa retraite en plus grand nombre, ce qui a suscité des inquiétudes quant à la pénurie de main-d'œuvre où, comme ces dernières années, une plus grande attention a été accordée aux efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI). En adoptant intentionnellement une approche diversifiée au niveau de l'embauche, les employeurs augmentent leur bassin de candidats disponibles tout comme leurs chances d'embaucher la meilleure personne pour le poste à pourvoir.

L'analyse de rentabilisation concernant l'adoption de la DEI comprend les avantages suivants :

- **Le recrutement/les talents:** En adoptant la diversité comme stratégie d'entreprise, les établissements peuvent élargir la recherche de talents. Les sociétés qui mettent en œuvre des objectifs de diversité sont plus attrayantes pour les candidats de divers horizons. De plus, elles peuvent accéder à des réseaux informels qui ne leur étaient pas accessibles auparavant;
- **Les clients/le marketing:** Une firme plus diversifiée bénéficie de clients se sentant plus à l'aise de voir leur reflet à même le personnel les servant. Une main-d'œuvre diversifiée comprend mieux la clientèle locale. L'adoption d'une stratégie de diversité peut également plaire à un public plus large, qui voit ainsi ses propres valeurs reflétées par l'entreprise, contribuant ainsi à une image publique positive;
- **L'efficacité, la productivité et les coûts:** L'adoption de la DEI a plusieurs conséquences directes sur les coûts : les résultats de recrutement sont meilleurs et le milieu de travail est plus accueillant, ce qui entraîne moins de roulement, moins d'absentéisme et des coûts de recrutement futur plus faibles. L'élimination des obstacles potentiels à la participation ainsi que la contribution aux processus en milieu de travail se traduisent par un effort global plus élevé, moins de malentendus ou de conflits interpersonnels ainsi qu'un meilleur travail d'équipe. Tout cela mène à une meilleure résolution de problèmes, à un plus grand engagement des employés et à un environnement d'entreprise plus positif;
- **La créativité/l'innovation/l'adaptabilité:** Un groupe plus hétérogène est susceptible d'être plus créatif et innovateur parce qu'il a un plus grand éventail de perspectives et d'expériences. Ce mélange d'opinions signifie qu'il y a une plus grande capacité de réagir à différentes idées et qu'il y a une plus grande souplesse pour s'adapter à de nouvelles circonstances.

De plus, il y a un plus large impact à l'échelle de la communauté: comme une plus grande proportion de personnes de la population locale peut accéder à un emploi, l'augmentation de son pouvoir d'achat signifie qu'il y a une base de consommateurs plus solide.

Ce dernier point mérite d'être approfondi parce qu'il parle d'améliorer l'écosystème dans lequel les employeurs exercent leurs activités. Si l'approche d'un employeur est exclusivement transactionnelle (seulement « comment puis-je en tirer profit »), l'employeur perd les bienfaits au sens large, découlant de l'amélioration de la communauté en soi. Par exemple, l'accueil de stagiaires et d'étudiants coopératifs augmente le bassin de travailleurs mieux qualifiés dans la communauté. Cela fournit également à l'employeur un bassin de talents, bien que ce ne sont pas tous les étudiants qui finiront par travailler pour ce même employeur. Dans les régions où de nombreux employeurs offrent les mêmes biens et services, ils sont plus susceptibles d'en bénéficier indirectement, parce qu'ils pourraient finir par embaucher une personne qui a été formée ailleurs.

De même, si plusieurs employeurs embauchent des personnes issues de populations sous-représentées dans la communauté, le niveau de revenu de l'ensemble de la communauté augmentera, ce qui permettra aux employeurs d'accroître leurs activités.

Le présent rapport a examiné les populations sous-représentées suivantes, les plus fréquemment citées, afin de dresser le profil de leur présence à Chatham-Kent et de décrire leurs caractéristiques démographiques:

1. La population autochtone
2. Les immigrants
3. Les personnes âgées
4. Les personnes à faible revenu
5. Les jeunes NEET (ni études, ni emploi, ni formation)
6. Les personnes handicapées

Les sous-sections suivantes résument les constatations¹ et résument les défis de l'emploi auxquels fait face chaque groupe de population. Dans la plupart des cas, la source de données sur laquelle on s'appuie est le Recensement de 2021 de Statistique Canada. Bien que les nombres réels pour une catégorie donnée ne reflètent pas exactement les nombres de 2025, les données sont toujours pertinentes. Dans la plupart des cas, la part en pourcentage d'une catégorie de population donnée n'aura pas beaucoup changé. Il demeure donc utile de pouvoir montrer la taille relative de ces catégories de population en utilisant ces statistiques légèrement plus anciennes.

La population autochtone

Une personne autochtone est une personne qui s'identifie aux peuples autochtones du Canada et/ou déclare être un·e Indien·ne inscrit·e ou un·e Indien·ne des traités en vertu de la Loi sur les Indiens du Canada et/ou qui est membre d'une Première Nation ou d'une bande indienne. Les peuples autochtones du Canada comprennent les Premières Nations (les Indiens de l'Amérique du Nord), les Métis, les Inuits (les Inuits) ou qui ont de multiples réponses autochtones.²

À Chatham-Kent et en Ontario, plus que les autres groupes de population, la population autochtone compte une très grande proportion de très jeunes (entre 0 et 14 ans), une grande proportion de jeunes (entre 15 et 24 ans) et une plus faible proportion de personnes âgées (65 ans et plus). La très grande proportion de personnes âgées de 0 à 14 ans signifie que le nombre de jeunes autochtones continuera de représenter une plus grande part de la catégorie d'âge actif.

En 2021, parmi les personnes âgées de 15 à 64 ans, on comptait 2 855 Autochtones à Chatham-Kent, ce qui représente 4,6 % de la population totale de cette tranche d'âge. Un peu plus de la moitié (56 %) de ces Autochtones sont des Premières Nations. La plupart des autres (40 %) sont des Métis.

Le tableau 1 présente le taux d'activité pour un certain nombre de catégories autochtones en âge de travailler (de 15 à 64 ans). Il compare les nombres à l'ensemble de la population et aux populations non autochtones. Le taux d'activité mesure la proportion de la population active (employée ou activement à la recherche d'un emploi). Les taux d'activité de tous ces groupes sont également comparés à ceux de la région économique de

¹ Ces sous-sections présentent les points saillants d'une série de profils de données plus longs, préparés pour chacun de ces groupes de population. Ces profils sont présentés en annexe à la fin du présent rapport, car les données fournies pourraient être utiles à d'autres personnes, et ce, au-delà des objectifs du présent rapport.

² Cette définition est tirée de Statistique Canada, Dictionnaire, Recensement de la population, 2021.

Toronto (soit à peu près la région du Grand Toronto) et du reste de l'Ontario (l'Ontario moins les nombres de la région économique de Toronto).³

Tableau 1 : Taux d'activité des populations autochtones et non autochtones en âge de travailler (de 15 à 64 ans), Chatham-Kent, région de Toronto et reste de l'Ontario, 2021

	Chatham-Kent	Reste de l'Ontario	Région de Toronto
POPULATION TOTALE	72.8%	75.7%	75.5%
Population autochtone	63.6%	66.2%	69.9%
Premières Nations (Indiens de l'Amérique du Nord)	57.9%	63.0%	68.1%
Métis	71.2%	72.0%	72.6%
Identité non autochtone	73.2%	76.2%	75.5%

À l'exception de la population métisse, la population autochtone a un taux d'activité plus faible. Le taux d'activité de la population métisse est beaucoup plus proche de celui de la population non autochtone, et c'est particulièrement le cas à Chatham-Kent (71,2 %), tandis que le taux d'activité de la population des Premières Nations à Chatham-Kent (57,7 %) est nettement inférieur à celui du reste de l'Ontario et de la région économique de Toronto.

La population autochtone a une incidence beaucoup plus élevée de personnes à faible revenu. Les proportions de personnes à faible revenu parmi les populations autochtones et non autochtones de Chatham-Kent sont légèrement supérieures aux moyennes provinciales.

À Chatham-Kent, la répartition du niveau de scolarité au sein de la population autochtone est relativement similaire à celle de la population non autochtone. Alors que dans le reste de l'Ontario, il y a une proportion beaucoup plus élevée de personnes sans certificat d'études ainsi qu'une proportion beaucoup plus faible de personnes titulaires d'un baccalauréat ou d'un cycle supérieur.

Les défis en matière d'emploi Les résultats sur le marché du travail des peuples autochtones au Canada sont le résultat d'un ensemble complexe de facteurs qui ont influencé la vie des peuples autochtones pendant des générations. Un récent rapport du gouvernement fédéral résume cette histoire :

Les peuples autochtones du Canada sont confrontés à des écarts socioéconomiques importants et de longue date par rapport à la population non autochtone. Ces écarts ont été façonnés par une longue histoire de colonialisme, de discrimination et de marginalisation, qui ont eu un impact profond sur les peuples autochtones et continuent d'affecter leur vie aujourd'hui.⁴

Cela dit, les Autochtones ont réalisé au cours des dernières années d'importants progrès en matière de réussite dans l'enseignement supérieur, ce qui a amélioré leurs résultats sur le marché du travail.⁵ Les écarts qui persistent dans le niveau de scolarité et les résultats sur le marché du travail sont plus prononcés chez les Autochtones vivant dans des régions éloignées. Néanmoins, les taux d'activité des Premières Nations de

3 Tout au long du présent rapport, les comparaisons des nombres ou des proportions de Chatham-Kent ne sont pas faites avec les nombres de l'Ontario. Elles sont plutôt faites avec les nombres de chacune des régions de Toronto et de l'Ontario moins la région de Toronto (soit le reste de l'Ontario), en raison des données démographiques très différentes que l'on trouve dans la région de Toronto et dans le reste de la province. Les comparaisons avec les données de l'Ontario ne tiennent pas compte des différences significatives entre la région de Toronto et le reste de l'Ontario.

4 « Mise à jour sur les écarts socioéconomiques entre les peuples autochtones et la population non autochtone au Canada : Faits saillants du Recensement de 2021 », Rapport du Recueil du Rapport annuel 2023 du Ministère au Parlement, Services aux Autochtones Canada, tiré du sommaire.

5 Statistique Canada, « Niveau de scolarité postsecondaire et résultats sur le marché du travail des peuples autochtones, 2021 », Regards sur la société canadienne (75-006-X), 27 octobre 2023.

Chatham-Kent sont nettement inférieurs à ceux des Premières Nations vivant dans le reste de l'Ontario et dans la région économique de Toronto.

Les immigrants en âge de travailler

Les immigrants en âge de travailler sont des personnes qui ne sont pas nées au Canada, mais qui sont actuellement des résidents permanents au Canada, âgées de 15 à 64 ans.

Parmi les résidents en âge de travailler (de 15 à 64 ans) de Chatham-Kent, les immigrants représentent 8,4 % de la population. Le tableau 2 montre le nombre de résidents nés au Canada et d'immigrants (y compris selon la période d'immigration) âgés de 15 à 64 ans et leurs taux d'activité respectifs. Le tableau présente une comparaison de ces taux pour des populations similaires dans le reste de l'Ontario et la région économique de Toronto.

Le taux d'activité des résidents nés au Canada et en âge de travailler à Chatham-Kent est à peu près semblable à celui de la région de Toronto et à peine inférieur à celui du reste de l'Ontario. Par contre, le taux d'activité des immigrants à Chatham-Kent montre qu'ils ont un taux considérablement inférieur à celui des immigrants de la région de Toronto et du reste de l'Ontario, à l'exception des nouveaux arrivants, les plus récents, à Chatham-Kent. Bref, la sous-représentation des immigrants sur le marché du travail de Chatham-Kent est une conséquence du taux d'activité plus faible des immigrants qui ne sont pas classés comme nouveaux arrivants, en particulier ceux qui sont arrivés au Canada avant 2016, et non en raison d'un taux d'activité beaucoup plus faible chez ceux qui sont arrivés au Canada après 2016.

Tableau 2 : Nombre et taux d'activité des personnes nées au Canada (entre 15 et 64 ans) et des immigrants en âge de travailler selon la période d'immigration sur le marché du travail, Chatham-Kent, région de Toronto et reste de l'Ontario, 2021

	Personnes nées au Canada	Période d'immigration			
		Avant 2001	2001-2010	2011-2016	2016-2021
CHATHAM-KENT					
Nombre	41,860	1,810	965	335	475
Taux de participation	73.2%	67.7%	69.2%	69.1%	72.0%
RESTE DE L'ONTARIO					
Taux de participation	75.7%	76.6%	76.9%	73.1%	71.7%
RÉGION DE TORONTO					
Taux de participation	74.1%	78.5%	76.5%	73.6%	76.0%

Les défis en matière d'emploi . En général, les défis du marché du travail auxquels font face les immigrants sont la conséquence de quatre facteurs (ceux-ci ne sont pas toujours objectifs. Ils peuvent aussi être une question de perception des gens) :

- De moins bonnes compétences en anglais ;
- Familiarité moindre avec les coutumes et les normes attendues dans les milieux de travail canadiens ;
- Difficultés à évaluer et à comparer les diplômes (ou, dans le cas de nombreux réfugiés, ne pas avoir accès à leurs propres diplômes en premier lieu) ou les expériences de travail acquises dans un pays étranger ;
- Une intégration sociale limitée (réseaux) qui réduit leur accès à l'emploi, car une grande partie de l'embauche dépend encore du bouche-à-oreille et des relations.

Les personnes âgées

Aux fins du présent rapport, les personnes âgées sont les personnes âgées de 55 ans et plus.

Le tableau 3 montre le taux d'activité des hommes et des femmes à Chatham-Kent, dans la région économique de Toronto et dans le reste de l'Ontario, ce qui met en évidence la participation de l'ensemble de la population active (de 15 ans et plus), ainsi que de différentes catégories d'âge des personnes âgées.

À l'exception des hommes âgés de 70 ans et plus, les hommes de Chatham-Kent ont un taux d'activité inférieur à celui du reste de l'Ontario ou de la région de Toronto. Par contre, les femmes de Chatham-Kent ont généralement un taux d'activité similaire à celui des femmes du reste de l'Ontario. Cependant, les deux régions (Chatham-Kent et l'Ontario) indiquent un taux d'activité inférieur à celui des femmes dans la région de Toronto. Comme pour les hommes, la seule exception concerne les femmes âgées de 70 ans et plus, où les nombres de Chatham-Kent sont égaux à ceux de la région de Toronto.

Tableau 3 : Taux d'activité, des hommes et des femmes, selon certaines catégories d'âge, Chatham-Kent, région de Toronto et reste de l'Ontario, 2021

	HOMMES			FEMMES		
	Chatham-Kent	Rest de l'Ontario	Région de Toronto	Chatham-Kent	Reste de l'Ontario	Région de Toronto
15 ans et plus	64.6%	66.4%	72.5%	56.0%	56.5%	61.4%
de 55 à 59 ans	74.5%	77.2%	82.1%	66.8%	68.6%	71.4%
de 60 à 64 ans	54.6%	59.7%	69.1%	48.6%	48.5%	54.1%
de 65 à 69 ans	31.0%	33.3%	40.9%	22.3%	22.2%	26.2%
de 70 à 74 ans	20.2%	17.9%	21.6%	11.3%	9.2%	11.2%
75 ans et plus	9.8%	7.4%	8.2%	3.2%	3.0%	3.2%

Statistique Canada, Recensement de 2021

À Chatham-Kent, le taux d'activité plus élevé des personnes âgées de 70 ans et plus est attribuable à la proportion plus élevée de personnes âgées qui travaillent sur leur terre comme agriculteurs jusqu'à un âge avancé.⁶

Le taux d'activité plus faible des hommes âgés de 55 à 69 ans à Chatham-Kent est probablement attribuable à une proportion plus élevée de ces hommes travaillant dans des secteurs, tels que la construction, les transports et la production qui dépendent souvent de l'activité physique, ce qui peut amener certaines personnes à prendre une retraite anticipée. En comparaison, les taux d'activité fort supérieurs de la région de Toronto dans ces tranches d'âge sont une conséquence de la proportion beaucoup plus élevée de la main-d'œuvre travaillant dans les secteurs du savoir.

Au Canada, il y a certainement eu une tendance menant à l'augmentation des taux d'activité chez les personnes âgées, car l'amélioration de la santé, de la longévité et l'augmentation du niveau de scolarité contribuent à ce qu'un plus grand nombre de personnes puissent travailler plus longtemps dans des emplois qui ne sont pas exigeants physiquement. Pour d'autres, les inquiétudes concernant leur revenu de retraite les amènent à travailler plus tardivement. Chez les personnes âgées de 60 ans et plus au Canada, la raison de travailler est presque également répartie entre celles et ceux qui travaillent par choix (51 %) et celles et ceux qui travaillent par nécessité financière (49 %). Mais à mesure que les gens atteignent la fin de la soixantaine et le début de la soixante-dizaine, moins de gens travaillent par nécessité financière, puisqu'ils commencent à avoir accès à un soutien public pour les pensions.⁷

Les défis en matière d'emploi — Les principaux obstacles à l'emploi auxquels font face les travailleurs âgés sont les suivants :⁸

- La discrimination fondée sur l'âge ;
- Le faible niveau de scolarité ou manque d'accès à la formation ;
- Les difficultés à trouver un emploi et à y postuler ;
- Les problèmes de santé, les problèmes d'équilibre travail/vie personnelle et le manque d'accommodements en milieu de travail ;
- Le système de retraite qui dissuade ou n'incite pas à continuer de travailler.

La situation des femmes âgées de Chatham-Kent ne faisant pas partie de la population active est à peu près similaire à celle des femmes de la région économique de Toronto et du reste de l'Ontario, de sorte que les chances d'augmenter leur taux d'activité sont probablement plus faibles que celles des hommes. Bien que les hommes plus âgés de Chatham-Kent aient des taux d'activité plus faibles, il pourrait être plus difficile de les inciter à continuer à travailler dans leur emploi antérieur, si leur défi s'avère effectivement physique. L'option la plus probable serait d'explorer leur appétit pour le travail dans d'autres professions, comme le secteur des services.

Les personnes à faible revenu

Dans le présent rapport, les personnes à faible revenu sont définies comme des personnes dont le revenu est inférieur ou égal à 50 % du revenu médian après impôt de la population (connu sous le nom de MFR-Api) ou qui reçoivent un soutien au revenu, comme l'assurance-emploi, le programme Ontario au travail ou le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées.

⁶ Une analyse plus détaillée est fournie dans le profil de données sur les personnes âgées en annexe.

⁷ Statistique Canada, « Raisons de travailler à 60 ans et plus », Coup d'œil sur la statistique du travail, 14 décembre 2018. No de catalogue : 71-222-X.

⁸ Emploi et Développement social Canada, Promouvoir la participation des Canadiens âgés au marché du travail, ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables des aînés, 2018.

Dans toutes les catégories, les résidents de Chatham-Kent ont une incidence de faible revenu plus élevée que l'Ontario. La différence est particulièrement prononcée chez les personnes âgées de 50 à 64 ans. Les personnes à faible revenu sont moins susceptibles d'être mariées et plus susceptibles de vivre seules. S'il y a présence d'enfants, les personnes à faible revenu sont plus susceptibles d'être dans une famille monoparentale.

Il est plus probable que les personnes à faible revenu ne détiennent pas de diplôme. Ces dernières sont moins susceptibles d'avoir fait des études postsecondaires, particulièrement au niveau collégial ou universitaire, que celles ne faisant pas partie de cette catégorie en soi. Les personnes à faible revenu ont près de deux fois plus de chances de ne pas faire partie de la population active. Si elles travaillent, elles sont beaucoup plus susceptibles d'être des travailleurs autonomes, d'occuper un poste temporaire ou de travailler à temps partiel.

L'an dernier, le nombre de prestataires d'assurance-emploi à Chatham-Kent a augmenté pendant un certain temps. Toutefois, il a ensuite diminué à nouveau. Par rapport à l'échelle régionale ou provinciale, les prestataires d'assurance-emploi représentent une proportion légèrement plus élevée des clients auprès des services d'emplois à Chatham-Kent.

À Chatham-Kent, les célibataires sans enfants représentent la plus grande proportion des cas du programme Ontario au travail (OAT). Il s'agit de la seule catégorie familiale qui a augmenté depuis 2019. Les bénéficiaires d'OAT ont en moyenne un niveau de scolarité inférieur à celui de la population générale.

En vertu de l'ancien système des services d'emplois, Chatham-Kent comptait une proportion de prestataires d'OAT parmi ses clients des services d'emplois, soit environ la moitié de celle aux niveaux régional et provincial. Cependant, avec le nouveau système intégré de services d'emplois, la proportion de clients d'OAT se trouve désormais plus élevée d'environ 50 % que celle de la région et de la province (on ne sait pas exactement pourquoi ce changement s'est produit). Chatham-Kent a toujours eu une proportion beaucoup plus élevée de bénéficiaires du POSPH parmi sa clientèle de services d'emplois, c'est-à-dire toujours le double si ce n'est plus de la proportion à l'échelle régionale ou provinciale. C'était vrai sous l'ancien système de services d'emplois. Par ailleurs, cela reste vrai sous le nouveau système de services intégrés d'emploi.

Les défis en matière d'emploi La relation entre les personnes à faible revenu et le marché du travail définit essentiellement pourquoi ces personnes sont en situation de faible revenu ; c'est leur capacité limitée d'intégrer un emploi qui cause leur faible revenu, ou leur dépendance au soutien du revenu. La raison de leur emploi limité varie considérablement ; cela peut inclure des handicaps mentaux ou physiques, des responsabilités de soignant, des compétences professionnelles limitées, une expérience de travail limitée ou un niveau de scolarité limité. Ces circonstances, combinées à de longues périodes de chômage, aggravent les choses, surtout pour les célibataires ayant un soutien social limité. En effet, leurs niveaux réduits de soutien du revenu les relèguent à s'engager constamment dans des stratégies de survie, simplement pour lutter contre l'itinérance potentielle et l'insécurité alimentaire. Ces conditions de vie contribuent en soi à une détérioration de la santé mentale et physique, exacerbant davantage leur situation. De plus, cela réduit la probabilité de réussir leur transition vers le marché du travail.⁹

9 Nick Falvo, *Lifting Singles Out of Deep Poverty: The Case for Increasing Social Assistance Benefits* [Sortir les célibataires de la pauvreté profonde : les arguments en faveur de l'augmentation des prestations d'aide sociale], Institut de recherche en politiques publiques, décembre 2020.

Les jeunes NEET (ni en emploi, ni aux études, ni en formation)

Les NEET font référence aux jeunes qui ne sont « pas aux études, ni en emploi, ni en formation ». Ils sont calculés en pourcentage de tous les jeunes qui ne font pas partie de la population active et qui ne fréquentent pas l'école. Le calcul des jeunes NEET est fait pour une tranche d'âge de jeunes, soit de 15 à 29 ans.

En 2021, le nombre de jeunes NEET (âgés de 15 à 29 ans) à Chatham-Kent est estimé à 2 055 (945 hommes et 1 120 femmes). Les estimations en pourcentage des jeunes NEET de Chatham-Kent et de l'Ontario sont présentées au tableau 4 par catégorie d'âge et par sexe. Dans presque tous les cas, Chatham-Kent compte une proportion plus élevée de jeunes NEET que l'Ontario. Dans presque tous les cas, tant à Chatham-Kent qu'en Ontario, le pourcentage de jeunes NEET a augmenté entre 2016 et 2021.



Tableau 4 : Pourcentage de jeunes NEET, selon l'âge et le sexe, Chatham-Kent et Ontario, 2016 et 2021

	CHATHAM-KENT			ONTARIO		
2021	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
de 15 à 19 ans	6.1%	4.4%	5.2%	5.8%	5.0%	5.4%
de 20 à 24 ans	11.7%	15.0%	13.2%	9.3%	8.5%	8.9%
de 25 à 29 ans	15.3%	22.6%	18.9%	10.0%	12.9%	11.4%
TOTAL : de 15 à 29 ans	10.9%	13.9%	12.3%	8.5%	9.1%	8.8%
2016	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
de 15 à 19 ans	6.9%	5.9%	6.4%	5.2%	4.4%	4.8%
de 20 à 24 ans	10.5%	13.8%	12.3%	6.9%	7.5%	7.2%
de 25 à 29 ans	11.9%	18.4%	15.0%	7.5%	12.4%	10.0%
TOTAL : de 15 à 29 ans	9.6%	12.3%	11.0%	6.5%	8.2%	7.4%

Un calcul approximatif (en extrapolant les proportions de l'Enquête canadienne sur l'incapacité) suggère que près du tiers (32 %) des jeunes NEET de Chatham-Kent ont une incapacité.¹⁰

¹⁰ Une personne handicapée est une personne qui signale une limitation dans ses activités quotidiennes. Le moyen d'évaluer cela se fait par des questions d'identification des incapacités. Celles-ci mesurent le degré de difficulté dans 10 domaines de fonctionnement, ainsi que la fréquence à laquelle les activités quotidiennes sont limitées par ces difficultés.

À mesure que les jeunes vieillissent, l'incidence des jeunes NEET augmente chez les femmes à un rythme plus rapide que chez les hommes ; les mères avec de jeunes enfants ont des taux d'activité plus faibles. Cela pourrait également être le cas de ces femmes NEET.

Les personnes handicapées

Une personne handicapée est une personne qui signale une limitation dans ses activités quotidiennes. Les questions d'identification des incapacités mesurent le degré de difficulté dans 10 domaines de fonctionnement, ainsi que la fréquence à laquelle les activités quotidiennes sont limitées par ces difficultés.¹¹ Il existe cinq grandes catégories d'incapacité :

- La déficience cognitive ;
- La déficience sensorielle ;
- Le handicap physique ;
- L'invalidité liée à la douleur ;
- L'incapacité liée à la santé mentale.

Plusieurs de ces grandes catégories ont plusieurs sous-catégories.

L'incidence estimée de l'incapacité est présentée au tableau 5 selon les tranches d'âge et le sexe, en comparant les résultats de 2017 et de 2022 de l'Enquête canadienne sur l'incapacité.

Tableau 5 : Pourcentage de la population ayant une incapacité, selon l'âge et le sexe, Ontario, 2022 et 2017

	2022		2017	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
de 15 à 24 ans	16%	25%	11%	17%
de 25 à 64 ans	22%	28%	20%	22%
65 ans et plus	42%	45%	40%	45%

Si l'on applique ces pourcentages de l'incidence de l'incapacité ontarienne à la population de Chatham-Kent, on peut estimer le nombre suivant de personnes ayant une incapacité à Chatham-Kent (tableau 6).

Tableau 6 : Estimation du nombre de personnes handicapées, selon l'âge et le sexe, Chatham-Kent, 2022

	TOTAL POPULATION		Persons with a disability	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
de 15 à 24 ans	5,875	5,400	934	1,339
de 25 à 64 ans	25,020	26,120	5,529	7,183
65 ans et plus	10,935	12,140	4,604	5,402

En ce qui concerne les diverses sous-catégories d'incapacités, on peut noter les concentrations suivantes:¹²

- Les jeunes ont une incidence plus élevée d'incapacités liées à la santé mentale que les adultes (qui s'avère également plus élevée chez les femmes) ;

¹¹ Enquête canadienne sur l'incapacité.

¹² Ces points centrés résument les données détaillées de l'annexe concernant les personnes handicapées.

- L'incidence des jeunes ayant une déficience intellectuelle est plus élevée que les adultes (et notamment beaucoup plus élevée chez les hommes) ;
- Les adultes ont une incidence beaucoup plus élevée d'incapacités liées à la douleur et à des incapacités physiques ;
- La proportion d'incapacités graves ou très sévères augmente avec l'âge.

Parmi tous les résidents du Canada âgés de 15 à 64 ans en 2021,¹³ les personnes en situation de handicap avaient un taux d'activité de 68 %, comparativement à 80 % pour les personnes sans incapacité. Le taux d'activité des hommes et des femmes ayant une incapacité a augmenté de façon constante au cours des trois dernières années de l'enquête menée sur l'incapacité (2012, 2017 et 2022).

Les personnes ayant une déficience sensorielle ont le taux de participation le plus élevé parmi les personnes ayant une incapacité. À la suite, ce sont les personnes ayant une incapacité liée à la douleur, puis celles ayant une incapacité liée à la santé mentale. Le taux de participation le plus faible se trouve dans deux catégories : les personnes ayant une déficience physique et celles ayant une déficience cognitive. Les personnes ayant une déficience cognitive ont le taux de chômage le plus élevé.

Chez les personnes ayant une incapacité et qui ne travaillent pas, l'incidence de l'incapacité de travailler augmente considérablement avec l'âge, passant d'environ 10 % chez les jeunes à 60 % chez les 25 à 64 ans, puis à 95 % chez les plus de 65 ans.

Les défis en matière d'emploi Les obstacles à l'emploi pour les personnes handicapées ont plusieurs dimensions :¹⁴

- **Les obstacles sociaux:** La société a souvent considéré les personnes handicapées comme des personnes ayant des capacités limitées, et non pas des personnes différemment capables et ayant leurs propres forces. Les employeurs présument souvent que les mesures d'adaptation seraient trop onéreuses ou trop coûteuses. Cela limite les possibilités d'emploi pour les personnes handicapées, crée également la stigmatisation associée au handicap, ce qui décourage les personnes handicapées de s'identifier et de demander du soutien au besoin ;
- **Les obstacles systémiques** Le manque de sensibilisation de ce à quoi pourraient ressembler les mesures d'adaptation en milieu de travail, le manque de connaissances sur les droits des personnes handicapées, le manque de planification des ressources humaines et de politiques afin de promouvoir l'inclusion des personnes handicapées aux étapes du recrutement et d'intégration, sans oublier l'incertitude quant à la façon de faciliter l'inclusion des personnes handicapées en milieu de travail, entraînent une sous-représentation des personnes handicapées dans la population active ;
- **L'expérience de travail limitée:** Les jeunes handicapés n'ont pas souvent la possibilité de se familiariser avec le marché du travail, par le biais de stages, d'apprentissages ou d'emplois de premier échelon, ce qui leur impose un fardeau supplémentaire lorsqu'ils terminent leurs études et se lancent dans une carrière.

¹³ Une partie de l'Enquête canadienne sur l'incapacité n'est disponible qu'à l'échelle de l'ensemble du Canada, et non pas à l'échelle de l'Ontario.

¹⁴ Ceci est tiré de BDO Canada, Dix principaux obstacles à l'accessibilité à l'emploi des personnes handicapées au Canada, novembre 2023; et Durham Workforce Authority, Surmonter les obstacles à l'emploi pour les personnes handicapées dans la région de Durham, octobre 2024.

La comparaison des estimations démographiques pour les sous-catégories de population de Chatham-Kent

Le tableau 7 présente la taille estimée de la population des diverses populations sous-représentées à Chatham-Kent à l'aide des données du Recensement de 2021 ou des données sur les clients du soutien au revenu (AE, OAT, POSPH), si ce n'est en appliquant à la population de Chatham-Kent les proportions canadiennes de l'Enquête canadienne sur l'incapacité. Par souci de contexte, les données sur les clients de 2023-2024 pour divers programmes d'Emploi Ontario (EO) sont également fournies. Dans tous les cas, en plus de fournir un nombre estimatif, la part représentée par ce groupe de la population résidente totale est exprimée en pourcentage. Il existe des calculs distincts pour les personnes âgées de 15 à 24 ans (les jeunes) et celles de 25 à 64 ans (par souci de concision, ce groupe est appelé adultes).



Tableau 7 : Estimation du nombre et de la part en pourcentage des diverses catégories chez les personnes âgées de 15 à 24 ans et de 25 à 64 ans, Chatham-Kent

	NOMBRE		POURCENTAGE	
	de 15 à 24 ans	de 25 à 64 ans	de 15à 24 ans	de 25 à 64 ans
POPULATION TOTALE (Recensement de 2021)	11,275	51,140	100%	100%
Population autochtone (Recensement de 2021)				
Population autochtone	685	1,975	6%	4%
Immigrants				
Tous les immigrants (Recensement de 2021)	480	4,735	4%	9%
Nouveaux arrivants (arrivés entre 2016 et 2021)	110	550	1%	1%
Jeunes NEET				
Jeunes NEET (Recensement de 2021)	1,030		9%	
Invalidité (en appliquant les proportions canadiennes de 2022)				
Avec handicap	2,273	12,712	20%	25%
Gravité : légère	1,089	5,352	10%	11%
Gravité : modérée	455	2,555	4%	5%
Gravité : grave ou très sévère	730	4,805	7%	9%
Incapacité liée à la santé mentale	1,534	5,873	14%	12%
Invalidité liée à la douleur	761	8,034	7%	16%
Prestataires à faible revenu, d'assurance-emploi, d'OT et du POSPH				
Faible revenu (Recensement de 2021)	1,115	5,985	10%	12%
Bénéficiaires du revenu d'emploi (juin 2024)	200	1,720	2%	3%
Célibataires d'OAT (moyenne mensuelle de 2024)	1,505		No breakdown by age	
Parents seuls d'OAT (moyenne mensuelle de 2024)	690		No breakdown by age	
Adultes handicapés du POSPH (2022-23)	4,669		No breakdown by age	
Numéros de clients à faible revenu, d'AE, d'OAT et du POSPH				
Clients assistés par EO	106	304	0.9%	0.6%
Clients des SEI	140	482	1.2%	0.9%
Clients au AFB	74	96	0.7%	0.2%
Formation d'apprenti	91	79	0.8%	0.2%
SCOE	25	33	0.2%	0.1%
Meilleurs emplois Ontario	<6	25		0.1%

De loin, la sous-population la plus importante parmi toutes ces catégories, quel que soit l'âge, est celle des personnes handicapées. Parmi les jeunes handicapés, près de la moitié (48 %) ont une incapacité légère, ce qui signifie qu'environ 10 % de tous les jeunes ont une incapacité légère. Chez les adultes ayant une incapacité, la proportion de personnes ayant une incapacité légère est plus proche de quatre sur dix (42 %), ce qui représente 11 % de la population adulte. La proportion de personnes ayant une incapacité grave ou très sévère est d'un tiers : 32 % chez les jeunes handicapés (soit 7 % de la population jeune) et 38 % chez les adultes en situation de handicap (soit 9 % de la population adulte). Selon le type d'incapacité, un jeune sur sept a une incapacité de santé mentale, tandis que chez les adultes, un sur six présente une incapacité liée à la douleur.

La deuxième catégorie en importance est celle des personnes à faible revenu, représentant 10 % des jeunes et 12 % des adultes. Le troisième groupe en importance chez les jeunes est celui des jeunes NEET (9 %), tandis que chez les adultes, il s'agit de tous les immigrants (9 %). Les nouveaux arrivants (ceux qui sont arrivés au Canada au cours des cinq dernières années) ne représentent qu'une faible proportion (1 %) de la population totale.

Les autres obstacles systémiques

Chaque population sous-représentée fait face à défis uniques dans ses efforts pour décrocher un emploi. Lors d'entrevues avec des informateurs clés, ainsi que dans le cadre de groupes de discussion avec des chercheurs d'emploi, plusieurs obstacles systémiques ont été relevés à Chatham-Kent, ce qui a exacerbé les difficultés rencontrées par ces populations.

Les transports- Comme de nombreuses petites villes et collectivités rurales de l'Ontario, Chatham-Kent pose des difficultés aux personnes qui n'ont pas accès à un véhicule pour se rendre d'un endroit à l'autre. L'étendue géographique de Chatham-Kent, la dispersion des résidents dans de nombreuses petites collectivités, les distances entre les centres de population et l'absence d'une orientation concentrée au niveau des déplacements entraînent des défis importants au niveau du réseau de transport en commun local afin d'offrir des services qui répondent aux besoins des résidents. Le système de transport en commun a un horaire limité et la fiabilité inégale du service le rend moins fiable pour se rendre au travail en temps opportun.

La garde d'enfants- Le manque de services de garde disponibles et abordables est connu ; cela empêche les parents ayant de jeunes enfants de prendre part à la population active, en particulier les femmes. Au cours des dernières années, le gouvernement fédéral a déployé son initiative pancanadienne d'apprentissage et de garde des jeunes enfants (AJGE) dans le cadre d'ententes individuelles avec la province, y compris l'Ontario. Les objectifs de cette initiative sont d'améliorer l'abordabilité, l'accessibilité, la qualité et l'inclusion des services de garde d'enfants. L'accent est d'abord mis sur l'abordabilité, où les frais de garde d'enfants pour les parents sont réduits grâce au financement fédéral. Pour sa part, l'Ontario a mis en place une augmentation salariale pour les travailleurs des services de garde.

Cependant, l'expansion des places en garderie a été très lente par rapport à la demande. Cela est particulièrement problématique pour les chefs de famille monoparentale, dont 77 % sont des femmes (se trouvant à Chatham-Kent, ce qui est près de la moyenne ontarienne se situant à 79 %). Par conséquent, elles sont incapables de travailler sans service de garde d'enfants. Il convient de noter que la deuxième catégorie de ménages en importance, prestataire du programme Ontario au travail, est celle des célibataires avec enfants. Compte tenu de l'importance accrue accordée par le système de services d'emplois de l'Ontario à la transition des prestataires d'OAT vers le marché du travail, il convient également de noter que 30 % des clients d'OAT de Chatham-Kent qui n'ont pas été dirigés vers des services d'emplois ne l'ont pas été parce qu'ils n'avaient pas de services de garde.

L'expérience du Québec démontre l'impact bénéfique des services de garde abordables et largement disponibles. Cette province a été la pionnière dans l'introduction de services de garde universels à faible coût en 1997, ce qui a entraîné une augmentation spectaculaire des taux d'emploi chez les femmes, en particulier chez celles qui n'ont jamais été mariées. Des études ont montré que, comme les parents étaient en mesure de travailler (augmentation des cotisations fiscales et diminution des prestations d'aide sociale), le rendement financier pour le gouvernement dépassait le coût des subventions pour la garde d'enfants.¹⁵ Il s'agit d'une preuve stratégique solide des avantages économiques des services de garde d'enfants. Ainsi, bien que l'abordabilité soit maintenant prise en compte, la question de la disponibilité des places en garderie

15 Pierre Fortin, Luc Godbout et Suzie St-Cerny, *Impact du Programme universel de services de garde à faible coût du Québec sur la participation des femmes au marché du travail, le revenu national et les budgets gouvernementaux*, Chaire de recherche de l'Université de Sherbrooke en fiscalité et finances publiques, 2012.

pose un obstacle systémique. Cette situation est aggravée par la pénurie d'éducateurs de la petite enfance et d'aides-enseignants de la petite enfance, en raison des salaires relativement plus bas, tout comme de la difficulté relative du travail.

La transformation d'Emploi Ontario- Au cours des dernières années, le système de services d'Emploi Ontario a subi une transformation comportant plusieurs éléments clés : la création de dirigeants des entreprises de services pour les régions prescrites de la province, l'application d'un outil d'évaluation commun pour l'admission (qui crée trois catégories de clients), l'élimination des services d'emplois d'OAT et du POSPH, maintenant intégrés à Emploi Ontario, ainsi qu'un cadre de gestion du rendement, ce qui rend certains fonds liés à des résultats quantifiables faisant l'objet d'un suivi sur une plus longue période.

Tout changement administratif et programmatique à grande échelle peut entraîner des perturbations pendant la période de transition. Cependant, deux études récentes soulignent des conséquences plus inquiétantes:¹⁶

- Les tâches administratives et les formalités administratives ont gonflé avec le nouveau modèle (minimalement doublé) ;
- Par conséquent, le temps disponible pour travailler directement avec les chercheurs d'emploi a considérablement diminué ;
- Le montant du financement pour le personnel de première ligne aidant les gens à trouver du travail a diminué, tandis que les exigences en matière de charge de travail ont augmenté à des niveaux insoutenables ;
- Les conditions de travail dans l'ensemble du secteur se sont détériorées et le roulement du personnel a été endémique.

D'autres changements découlant de la transformation de l'OAT ont particulièrement touché certaines des populations sous-représentées :

- Le placement d'un'e client'e dans un emploi n'est maintenant pris en compte aux fins des résultats de rendement que si l'emploi comporte plus de 20 heures par semaine. Certaines personnes, en particulier les personnes handicapées, préfèrent se mettre graduellement au travail, à moins de 20 heures par semaine. De plus, elles bénéficient également de modalités de travail plus flexibles. La règle des 20 heures de travail par semaine devient un obstacle financier à l'offre de services d'emplois pour les personnes ayant besoin de ce genre d'approche ;
- Les personnes se heurtant à des obstacles à l'emploi ont souvent besoin d'un soutien continu pour le maintien de l'emploi en soi. Toutefois, selon ces études, les fonds sont insuffisants pour que les organismes soutiennent le maintien de l'emploi, surtout après un an ;
- L'absence de programmes dédiés aux jeunes dans le nouveau modèle a diminué le financement et le soutien ciblés pour les jeunes. Les jeunes réagissent mieux aux programmes adaptés à leurs besoins, plutôt que d'être mis dans le même sac que les adultes.

Certains informateurs clés ont également fait remarquer que la réalisation d'une évaluation au moment de l'admission, qui ne peut être modifiée ultérieurement, empêche le fournisseur de services d'apprendre à connaître le[la] client'e et d'établir la confiance, de sorte que certains des défis du[de la] client'e pourraient ne pas être révélés au départ. Il en résulte une évaluation qui empêche cette personne d'obtenir le niveau de soutien dont elle a besoin.

¹⁶ Community Living [Vie communautaire] et le Réseau ontarien pour l'emploi des personnes handicapées, *Tangled in Red Tape: Ontario's Transformation is Leaving Too Many Job Seekers Behind* [Emmêlés dans la paperasserie : la transformation de l'Ontario laisse trop de chercheurs d'emploi pour compte] (2024); First Work [Emploi d'abord], *Making It Work: Delivering the Transformative Promise in Ontario* [Arranger ça : tenir la promesse transformatrice en Ontario] (2024).

Restreindre l'attention aux personnes handicapées

Identification d'une population prioritaire

L'objectif de cette étude était d'examiner la situation des populations sous-représentées sur le marché du travail de Chatham-Kent. En abordant ce sujet, la première partie de ce travail consistait à mobiliser des informateurs clés locaux, obtenir leur point de vue sur le paysage, en plus de savoir quelles sont les populations sous-représentées et quels sont leurs défis sur le marché du travail. On a également demandé à ces informateurs lesquels de ces groupes méritaient d'être prioritaires, en croyant qu'une analyse poussée au sein d'une population permettrait de mieux comprendre la meilleure façon de les aider.

Dans la plupart des cas, les informateurs clés étaient réticents à désigner une population prioritaire, principalement parce qu'ils estimaient que chaque groupe avait des besoins distincts qui méritaient une attention particulière ou parce qu'ils estimaient que chaque individu avait besoin d'une approche personnalisée pour répondre à ses besoins particuliers, où ceux-ci ne sont définis par aucune catégorie. Cela dit, lorsqu'on a demandé à ces informateurs clés de décrire les problèmes les plus courants auxquels sont confrontées les populations qu'ils desservent, certaines catégories ont été mentionnées souvent. Voici les citations des questions les plus importantes citées par les fournisseurs de services se trouvant parmi les informateurs clés :

- « La dépendance et les problèmes de santé mentale, en particulier l'anxiété et la dépression » ;
- « De nombreux troubles d'apprentissage, des problèmes de santé mentale sont une composante importante, et ce, sans compter les défis auxquels sont confrontées les personnes vivant dans des communautés éloignées ou rurales » ;
- « Des problèmes physiques, de développement et de communication » ;
- « De l'anxiété et des problèmes de santé mentale » ;
- « Les jeunes, surtout après la COVID et leur enseignement à distance, ont du mal à jouer des rôles où ils sont en contact avec les clients. Les problèmes de santé mentale sont plus fréquents » ;
- « La garde d'enfants, les problèmes de santé non résolus, les problèmes de santé mentale et les dépendances non traités » ;
- « Ces dernières années, les problèmes de santé mentale figurent au sommet, dépassant les déficiences intellectuelles ».

De toute évidence, les problèmes de santé mentale sont perçus comme un défi majeur, mentionné par tous les fournisseurs de services sauf un.



La sélection de la catégorie de personnes handicapées, en accordant une attention particulière aux problèmes de santé mentale

L'argument en faveur de la priorisation d'une catégorie de population est qu'elle permet d'approfondir les défis auxquels fait face un groupe ainsi que les stratégies spécifiques qui peuvent l'aider à accéder à l'emploi et à le conserver. Chaque groupe particulier de personnes confrontées à des obstacles à l'emploi a ses propres besoins et solutions à ces besoins. Certains besoins nécessitent des solutions très personnalisées, tandis que d'autres nécessitent des solutions communautaires ou systémiques. Dans le cas des personnes handicapées, les solutions comprennent des approches personnalisées et systémiques. Une meilleure compréhension de la façon de cerner et de répondre aux besoins d'un groupe particulier illustre également le type d'approche nécessaire dans le cas de chaque population sous-représentée.

Par conséquent, la catégorie de population cible proposée est celle des personnes handicapées, avec une attention particulière aux problèmes de santé mentale. Voici les raisons précises de ce choix :

- Les personnes handicapées sont présentes dans toutes les catégories de population sous-représentées examinées dans le présent rapport (Autochtones, immigrants, personnes âgées, personnes à faible revenu, jeunes NEET) ;
- Les personnes handicapées constituent la plus grande catégorie sous-représentée pour les jeunes (de 15 à 24 ans) et les adultes (de 25 à 64 ans). De plus, c'est une catégorie croissante ;
- Dans cette catégorie, la mise en évidence des problèmes de santé mentale pourrait également susciter l'intérêt des employeurs ; ces derniers en tireraient des leçons et des pratiques exemplaires qui pourraient également être appliquées à leur main-d'œuvre en place ainsi qu'à leurs pratiques d'embauche et d'intégration. L'incidence des problèmes de santé mentale a augmenté, surtout depuis la COVID, alors que la conversation portant sur les problèmes de santé mentale s'est ouverte. La pertinence des problèmes de santé mentale s'applique aux chercheurs d'emploi, aux employés actuels ainsi qu'aux employeurs et à leurs famille et amis.

Il convient de souligner que le type de sensibilisation et d'attention portée aux besoins d'une personne qui s'appliquerait à la sensibilisation, à l'embauche, à l'intégration et au maintien de l'emploi des personnes ayant toutes sortes de handicaps sont des compétences pertinentes pour interagir avec toute autre population sous-représentée. Par conséquent, l'établissement de la priorité accordée aux personnes handicapées peut être considéré comme une première étape vers la promotion de stratégies visant à améliorer les résultats en matière d'emploi pour toutes les populations sous-représentées.



Les perspectives concernant les personnes handicapées : le point de vue des informateurs clés

Bon nombre des informateurs clés interviewés¹⁷ avaient une expérience de travail directe auprès des personnes handicapées; souvent, c'était pour les aider à accéder à un emploi. Ils ont pu parler franchement de la situation pratique des personnes handicapées ainsi que des défis auxquels elles sont confrontées lorsqu'elles interagissent avec les employeurs.

Comme élément encore plus important, les informateurs clés ont toujours soutenu que les personnes handicapées ne devraient pas être vues exclusivement à travers le prisme de leur handicap ; cela transforme ce prisme en prison individuelle. Toutes les personnes handicapées ont des capacités, des talents et des aspirations distincts qui ne devraient pas être ignorés en raison d'un handicap. Toutefois, avec un soutien approprié, ils peuvent être mis à profit.

Le défi pour les employeurs est qu'ils recherchent la certitude, car l'incertitude exige la résolution de problèmes pouvant entraîner des coûts imprévus en argent, en temps ou en mises au point des ressources humaines. Étant donné que la population générale, y compris les employeurs, est si peu familière avec le handicap, de nombreux employeurs pourraient vouloir éviter de se retrouver dans une situation avec peu ou pas d'expérience.

Étant donné que vivre avec un handicap est souvent une expérience très restrictive dans notre société, il arrive souvent que les personnes handicapées soient des employés idéaux. Le travail fournit une validation. Par conséquent, ces dernières fournissent souvent des efforts allant au-delà des attentes. Elles sont moins susceptibles d'être absentes ou malades. De plus, il est moins probable qu'elles quittent un emploi.

La Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario établit des normes d'accessibilité obligatoires afin d'identifier, d'éliminer et de prévenir les obstacles affectant les personnes handicapées dans des domaines clés de la vie quotidienne, incluant l'emploi. La loi a été adoptée en 2005, mais sa mise en œuvre a été échelonnée, y compris la création de règlements pour cinq domaines de la vie quotidienne (le service à la clientèle, l'information et les communications, le transport, l'emploi et la conception d'espaces publics), dans le but de rendre l'Ontario plus accessible et inclusif d'ici 2025. Ces initiatives visant à surmonter les obstacles (appelées « mesures d'adaptation ») sont en cours, ce qui explique pourquoi de nombreux employeurs ne savent pas ce qu'on attend d'eux concrètement.

Les pratiques prometteuses

Les informateurs clés ont indiqué que l'emploi de personnes ayant une déficience physique ou cognitive est souvent possible avec les mesures d'adaptation appropriées. Cependant, les employeurs ne disposent pas de l'information nécessaire pour atténuer leurs craintes au fait que ces mesures d'adaptation soient trop coûteuses ou difficiles. Les personnes ayant des troubles mentaux, comme l'anxiété ou la dépression, peuvent vivre des périodes épisodiques d'incapacité, ce qui rend leur état plus imprévisible. Pourtant, là aussi, les accommodements peuvent être moins intimidants qu'on ne l'imagine ; les informateurs clés ont cité de nombreux exemples, chacun s'appliquant à des circonstances différentes :

- La flexibilité pour les pauses
- Des espaces calmes où se retirer
- L'augmentation graduelle des heures de travail

¹⁷ Des entrevues ont eu lieu avec quatorze organisations, impliquant souvent plusieurs participants.

- Moins d'interaction avec les clients
- Des tâches habituelles
- Une liste explicite des instructions écrites
- JDes périodes d'essai
- Des formateurs en milieu de travail
- JLe modelage de l'emploi
- Le partage d'emploi

Pour en dire un peu plus — l'employeur pourrait permettre une flexibilité au niveau des pauses, donnant ainsi à la personne la possibilité de stopper le sentiment d'être dépassée au travail. Certaines personnes auraient intérêt à avoir un endroit calme où se retirer pendant les pauses. De plus, le processus d'intégration pourrait se faire en augmentant progressivement les heures de travail pour, encore une fois, éviter que le[la] nouvel·le employé·e ne se sente trop dépassé·e d'un seul coup.

Il est possible que certaines personnes nécessitent moins d'interactions auprès des clients, des espaces de travail plus calmes, la permission de travailler à domicile plus souvent, etc. Selon le handicap, la situation de travail idéale pourrait impliquer un ensemble de tâches très routinières ayant de la prévisibilité et de la cohérence. Sinon, on pourrait leur remettre une liste écrite détaillée des tâches dont elles sont responsables.

Plusieurs informateurs clés ont fait remarquer que l'offre de périodes d'essai permet de tester le fonctionnement de ces mesures d'adaptation dans la pratique. Certaines agences sont en mesure de fournir un·e formateur·trice en milieu de travail au[à la] nouvel·le employé·e afin de l'aider à naviguer dans son nouvel environnement, à apprendre ses nouvelles responsabilités pendant l'intégration et, surtout, déterminer quelles mesures d'adaptation soutiendront l'employé·e. Par la suite, ces agences transmettent ces informations à l'employeur. Plusieurs ont également mentionné l'importance d'instructions détaillées, y compris une séquence de tâches, comme moyen de s'assurer qu'un·e nouvel·le employé·e sait clairement ce qu'on attend de sa part et dispose donc d'une feuille de route pour organiser son travail.

Le modelage de l'emploi aborde l'embauche de la manière opposée. L'employeur commence par le[la] candidat·e, créant un emploi en fonction de ses forces d'une manière qui convient à son entreprise. Le modelage de l'emploi est particulièrement efficace pour les demandeurs d'emploi qui ne cherchent qu'à travailler à temps partiel. Un concept lié à cela est le partage d'emploi, où deux personnes peuvent partager un emploi, chacune travaillant à temps partiel afin de répondre aux attentes d'un poste à temps plein.

Le rôle des fournisseurs de services d'emplois

La fonction des fournisseurs de services d'emplois est de communiquer aux employeurs les besoins particuliers de chaque individu. Les services agissent de la sorte. Autrement, les employeurs peuvent se sentir trop pressés par le temps pour se renseigner sur les différences liées à l'embauche d'une personne handicapée et sur la façon d'y remédier. Pourtant, l'investissement dans l'apprentissage portant sur la façon d'accéder au bassin de talents handicapés ouvre un plus large éventail de candidats à l'emploi. En appliquant les mesures d'adaptation appropriées, les employeurs pourraient mieux réussir à pourvoir les postes vacants et garder ces employés. À cet égard, il est nécessaire de défendre davantage les intérêts des employeurs afin que leurs préoccupations puissent être résolues.

À tous ces égards, les services d'emplois représentent non seulement leur client·e, mais agissent également en tant que défenseurs en son nom, expliquant la situation de leur client·e tout en offrant des solutions à l'employeur. C'est quelque chose que les clients eux-mêmes peuvent hésiter à faire, craignant que l'expression

de ces problèmes ne compromette leurs chances d'emploi.

Il y a certainement des employeurs prêts à offrir des opportunités aux personnes rencontrant des difficultés. Les dollars incitatifs aident également, mais certains employeurs n'exigent pas d'incitatif. En même temps, certains employeurs, qui seraient autrement ouverts à l'embauche d'une personne handicapée, pourraient être réticents à le faire. Si l'arrangement ne fonctionnait pas, ils auraient non seulement la perspective désagréable de mettre à pied un·e travailleur·euse, mais, pire encore, de licencier une personne handicapée.

Bon nombre de ces problèmes et préoccupations peuvent être atténués par une bonne communication entre l'employeur et les chercheurs d'emploi, où le fournisseur de services d'emplois agit comme intermédiaire.

Les perspectives concernant les personnes handicapées : le point de vue des employeurs

En plus des points de vue des fournisseurs de services qui interagissent avec les employeurs, des entrevues ont été menées avec les deux chambres de commerce locales dans le but de connaître franchement les points de vue des employeurs.

Le point de vue des employeurs correspondait en grande partie à celui des informateurs clés du fournisseur de services : les employeurs ne savent pas quelles mesures d'adaptation sont nécessaires lors de l'embauche d'une personne handicapée. Ils ne sont pas certains du coût ni de la formation supplémentaire pouvant être requise pour les superviseurs et les autres collègues. Au lendemain de la COVID, suivie d'une période d'inflation plus élevée et d'une économie timide, les propriétaires d'entreprises (en particulier les firmes de plus petite taille) sont préoccupés par le maintien de leurs activités à flot et la limitation de leurs coûts. Beaucoup ont limité leur nombre d'employés. Cela rend le paysage plus difficile quant à la proposition de nouvelles approches en matière d'embauche.

Les employeurs pourraient être mieux informés des avantages potentiels en ce qui a trait au ciblage des personnes handicapées lors de l'embauche, incluant même, selon leurs représentants, l'obtention d'un·e employé·e très motivé·e, une réduction probable de l'absentéisme, des taux de rétention plus élevés et la possibilité d'améliorer l'image de marque.

Chaque année, le Conseil de planification de la main-d'œuvre de Chatham-Kent agit en tant qu'administrateur du sondage EmployerOne. Celui-ci donne un aperçu des pratiques des employeurs en matière d'embauche, y compris l'embauche de personnes handicapées.

On a demandé aux répondants du sondage si leur organisation avait embauché des employés entre le 1er novembre 2023 et le 31 octobre 2024. Quatre-vingts pour cent (117 répondants) ont indiqué que c'était le cas, ce qui représente 2504 embauches au cours de cette période. De ces 117 employeurs ayant embauché au cours de cette période, 10 ont indiqué avoir embauché entre une et cinq personnes handicapées, dont un a indiqué avoir embauché entre six et dix personnes handicapées. Ainsi, environ 9 % des employeurs ayant engagé au cours de cette période avaient embauché des personnes handicapées.

Une autre question était axée sur le thème plus large des groupes sous-représentés sur le marché du travail. Elle va comme suit :

Les groupes sous-représentés sont les catégories de résidents de Chatham-Kent pouvant devenir des membres actifs, à des proportions plus faibles, sur le marché du travail par rapport à la moyenne globale. Par exemple, il peut s'agir des personnes handicapées ou des immigrants qui sont à peine

arrivés au Canada. Lesquels des éléments suivants posent des défis à votre organisation lorsqu'elle envisage de recruter des candidats issus de groupes sous-représentés ? (Veuillez cocher les raisons qui posent un défi selon vous.)

Le tableau 8 présente les défis proposés dans la question du sondage ainsi que le pourcentage de répondants ayant répondu à cette question et qui ont choisi chaque défi.

Tableau 8 : Pourcentage de répondants affirmant que le défi s'appliquait au recrutement de candidats issus de groupes sous-représentés

Défi proposé	Percent
Évaluation de leurs compétences, de leur certification ou de leurs études	41%
La meilleure façon de trouver et de recruter ces personnes	38%
Ne pas savoir à quelles ressources nous pouvons accéder afin de mieux accueillir ces employés	23%
Incertitude quant aux compétences de nos cadres et superviseurs, y compris la compréhension culturelle, pour gérer ces nouveaux travailleurs	17%
La meilleure façon d'offrir des mesures d'adaptation ou de répondre à leurs besoins	16%

Les deux plus grands défis relevés par les employeurs, lorsqu'ils envisagent de recruter parmi les groupes sous-représentés, étaient : (1) l'évaluation de leurs compétences, de leur certification ou de leurs études ; et (2) la meilleure façon de trouver et de recruter ces personnes. Dans les deux cas, cela représentait un défi pour environ quatre employeurs sur dix.

Étant donné que les informateurs clés et les représentants des associations d'employeurs estimaient que fournir des mesures d'adaptation appropriées s'avérerait un défi déroutant pour les employeurs, il est surprenant de constater que seulement 16 % des répondants ont mentionné ce problème. L'année dernière, les proportions étaient à peu près les mêmes pour les employeurs ayant embauché des personnes handicapées que pour ceux ne l'ayant pas fait. Dans le cas des employeurs qui avaient embauché des personnes handicapées, leur réponse représentait leur expérience réelle. Cela pourrait expliquer le pourcentage plus faible de personnes estimant que ce soit un défi. Ainsi, leur expérience vécue était différente. Dans le cas de ceux n'ayant pas embauché de personnes handicapées, il se pourrait que cette question soit une faible considération, car l'option d'embaucher une personne handicapée n'était pas sur leur écran radar.

Le point de vue des personnes handicapées

En octobre 2024, six groupes de discussion ont été organisés, comprenant 21 participants (14 jeunes, 7 adultes). Tous ont été recrutés par des organismes au service des personnes handicapées. Ces participants ont généreusement donné de leur temps pour non seulement se représenter eux-mêmes, mais aussi leurs pairs. Les personnes n'ont pas été interrogées sur leur handicap, mais plutôt sur leurs aspirations en matière d'emploi, leurs expériences dans la recherche d'emploi, leur emploi comme tel et leur participation à un stage, ainsi que sur le type de mesures d'adaptation qui les aideraient le mieux.

Tous étaient intéressés à décrocher un emploi. Certains étaient sur le point d'obtenir leur diplôme d'études secondaires et cherchaient un stage pour acquérir de l'expérience de travail. D'autres avaient des antécédents professionnels et étaient actuellement sans emploi. Dans presque tous les cas, le désir de travailler était très palpable. Plus d'une fois, les participants ont dit vouloir simplement contribuer de toutes les façons qui leur soient possibles.

Le tableau 9 présente l'éventail de l'expérience de travail acquise par ces participants. Les informations ont été recueillies lors des groupes de discussion et à partir de leurs curriculum vitae. Bon nombre de ces postes sont des emplois de premier échelon, couvrant un large éventail de secteurs, de l'agriculture et de la production au commerce de détail et aux services d'alimentation, en passant par le travail de bureau et un mélange de divers secteurs tertiaires.

Tableau 9 : Liste des expériences de travail des participants aux groupes de discussion

<u>Alimentation</u> Manipulateur·rice d'aliments Aide-cuisinier·ière Serveur·euse au comptoir de service alimentaire Aide aux services alimentaires Aide-boulangier·ère Plongeur·euse services alimentaires	<u>Vente au détail et distribution</u> Vendeur·euse au détail Représentant·e au service à la clientèle Caissier·ière Garnisseur·euse de tablettes Préposé·e à la prise de commandes en entrepôt	<u>Entretien</u> Nettoyeur·euse — travaux légers Nettoyeur·euse de gros travaux Concierge Employé·e de service d'assainissement Nettoyeur·euse de véhicules
<u>Production</u> Assembleur·euse d'ordinateurs Contrôleur·euse de la qualité Technicien·ne au contrôle d'inventaire Opérateur·rice général·e	<u>Agriculture et transformation des aliments</u> Order Filler Inventory Control Technician Corn Detasseler Corn Sorter	<u>Travail de bureau</u> Accounting Clerk Administrative Assistant IT Administrator
<u>Enfants et jeunes</u> Moniteur·rice de camps Assistant·e de la petite enfance	<u>Aide aux soins de santé</u> Travailleur·euse de soutien principal	<u>Autres</u> Aide-mécanicien·ne Préposé·e au musée

Il y avait de nombreuses similitudes entre les besoins en matière d'adaptation exprimés par ces participants aux groupes de discussion et ceux identifiés par les informateurs clés. Ceux-ci comprenaient :

- *La clarté des tâches — de loin, l'élément le plus fréquemment mentionné était d'avoir des instructions claires et explicites, de préférence détaillées et disposées dans l'ordre. Plusieurs ont mentionné qu'une liste graphique ou écrite des tâches serait utile ;*
- *Les aménagements physiques — pour certaines personnes ayant une déficience physique, le travail physiquement exigeant n'était pas une option. D'autres nécessitaient une accessibilité physique, tandis que la capacité d'alterner entre la position assise et la position debout a été mentionnée par quelques-uns ;*
- *Le temps — plusieurs participants ont indiqué qu'ils avaient parfois besoin de plus de temps pour accomplir une tâche. Des arrangements plus fréquents et plus flexibles pour les pauses ont également été mentionnés. Par ailleurs, quelques-uns ont cherché à se retirer dans un endroit calme pour éviter de se sentir dépassés ;*
- *Les modalités de travail — bien qu'un petit nombre de gens préféreraient travailler seuls, il y avait aussi ceux qui n'étaient pas à l'aise de travailler seuls ou pendant la nuit (pour des raisons de sécurité). Les participants ont également mentionné le modelage de l'emploi comme moyen de faciliter une meilleure correspondance entre l'employé·e handicapé·e et l'emploi en question.*

Outre les mesures d'adaptation, il y avait d'autres éléments liés à l'emploi qui étaient importants :

- L'«employeur idéal» — beaucoup ont mis l'accent sur une dynamique ouverte et interpersonnelle, où un patron communique et écoute, est compréhensif, patient et gentil. Cela s'avère inutile d'avoir un'e superviseur'e qui dit «comprendre» ;
- L'égalité de traitement — un thème commun était d'être traité comme un égal, de vouloir apprendre et s'appliquer à plus de tâches, pas seulement à des travaux subalternes ;
- La formation — recevoir de la formation, à la fois au début, mais aussi pour avoir la possibilité d'assumer des responsabilités supplémentaires ;
- Le[la] formateur'trice en milieu de travail — certains estiment que l'accès à un'e formateur'rice en milieu de travail au début de l'emploi pourrait aider à faciliter les communications et à surmonter tout malentendu ;
- Les modalités d'emploi — plusieurs souhaitaient une plus grande souplesse dans l'horaire. Chez les jeunes, la priorité était de trouver des placements pour les aider à acquérir de l'expérience de travail. Certains ont également mentionné le stage d'observation ;
- Le travail à temps partiel — plusieurs chercheurs d'emploi ne cherchaient qu'un emploi à temps partiel, soit parce qu'ils étaient bénéficiaires de l'aide sociale (il y a des plafonds sur le revenu gagné avant que cela n'affecte les prestations), soit parce qu'ils souhaitaient limiter la pression que le travail peut exercer sur leur vie, soit parce qu'ils avaient la possibilité d'augmenter leurs heures au fil du temps.



D'autres enseignements tirés de l'Enquête canadienne sur l'incapacité

À la lumière des observations provenant des informateurs clés, des employeurs et des personnes handicapées, cela vaut la peine de s'appuyer sur d'autres résultats de l'Enquête canadienne sur l'incapacité pour renforcer et développer certains des thèmes identifiés.

En ce qui concerne l'incidence du travail à temps partiel chez les personnes handicapées employées, il n'y a qu'une proportion légèrement supérieure de personnes âgées de 25 à 64 ans qui travaillent à temps partiel par rapport à l'ensemble de la population employée de cette tranche d'âge, soit 15 % par rapport à 12 %. Parmi les personnes handicapées qui travaillent à temps partiel, environ le tiers (34 %) le font involontairement, comparativement au cinquième (21 %) qui travaille à temps partiel involontairement parmi l'ensemble des personnes employées à temps partiel, âgées de 25 à 64 ans.¹⁸

Les résultats du sondage, qui démontrent comment les personnes handicapées estiment que leur handicap nuit à leurs résultats professionnels ainsi que le degré de malaise qu'elles éprouvent à demander des mesures d'adaptation pour leur handicap, sont plus importants.

Au Canada, parmi l'ensemble des personnes âgées de 25 à 64 ans et ayant une incapacité, quatre personnes sur dix (41 %) considèrent qu'un changement d'emploi ou un avancement dans leur emploi est rendu difficile en raison de leur incapacité.¹⁹

Comme l'illustre le tableau 10, entre trois et quatre personnes handicapées sur dix, âgées de 25 à 64 ans, s'abstiennent de demander ou de divulguer leur besoin pour une mesure d'adaptation au travail.

Tableau 10: Raisons de ne pas demander les mesures d'adaptation requises en milieu de travail, Canada, 2022

Raison	Percent
Mal à l'aise de demander	42%
Ne voulait pas divulguer le besoin de mesures d'adaptation	35%
Ne voulait pas causer de difficultés à l'employeur	33%
Peur des résultats négatifs	33%

Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022, tableau 13-10-0887-01

En Ontario, ces mesures d'adaptation sont, en principe, une exigence obligatoire afin de permettre aux personnes handicapées de prendre part au marché du travail. Cependant, une proportion importante de personnes handicapées estime que la demande pour de telles mesures d'adaptation peut nuire à leur emploi.²⁰

La nature et l'incidence de ces mesures d'adaptation sont également explorées dans l'Enquête canadienne sur l'incapacité, bien que les données ne soient disponibles que pour l'enquête de 2017. Néanmoins, ces réponses illustrent ce qui est envisagé et la fréquence à laquelle de telles mesures d'adaptation peuvent survenir (tableau 11).

18 Les données pour les personnes en situation de handicap proviennent de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022 (Statistique Canada, tableau 13-10-0882-01 et tableau 13-10-0821-01), tandis que les données pour la population générale proviennent de l'Enquête sur la population active de 2022 (Statistique Canada, tableau 14-10-0051-01 et tableau 14-10-0029-01); dans les deux cas, les nombres concernent l'ensemble du Canada.

19 Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022, tableau 13-10-0886-01.

20 Ces appréhensions ne sont pas uniques au Canada; un sondage mené auprès de 10 000 personnes handicapées dans 20 pays montre que même avec des taux de divulgation élevés en milieu de travail, les mesures d'adaptation en milieu de travail ne sont pas la norme. Deloitte, *Disability Inclusion @ Work 2024 : A Global Outlook (2024)* [Inclusion des personnes en situation de handicap au travail 2024: une vue globale (2024)].

Les mesures d'adaptation les plus fréquemment citées en milieu de travail concernent la flexibilité en ce qui concerne les fonctions (modelage et partage de l'emploi), les heures de travail ou le lieu de travail. Il s'agit de questions liées à la gestion des ressources humaines, obligeant les cadres et les superviseurs à modifier les tâches et les horaires, mais n'entraînant pas beaucoup de coûts financiers pour ce qui est des arrangements spéciaux. En effet, bon nombre de ces mesures d'adaptation, telles que des horaires de travail flexibles, des bureaux ergonomiques et de grands écrans, sont des caractéristiques que tous les employés, handicapés ou non, trouveraient bénéfiques.²¹

Les types d'accommodements qui peuvent soulever des préoccupations financières pour les employeurs (postes de travail modifiés, équipement spécial ou autres formes d'aide) ne concernent qu'entre un sur six (15 %) à un sur neuf (11 %) des travailleurs handicapés.

Tableau 11 : Type et incidence des mesures d'adaptation demandées, toutes les personnes handicapées employées âgées de 25 à 64 ans, Canada, 2017

Type de mesure d'adaptation	Pourcentage de personnes en quête de mesure d'adaptation
Toutes personnes ayant eu besoin d'une ou de plusieurs mesures d'adaptation en milieu de travail (certaines en nécessitent plusieurs)	42%
Besoin d'une ou de plusieurs mesures d'adaptation en milieu de travail Les modalités de travail flexibles comprennent : a) des fonctions modifiées ou différentes ; b) le travail à domicile, et/ou c) des heures ou des jours modifiés ou des heures de travail réduites.	27%
Modifications requises au poste de travail Les modifications apportées au poste de travail comprennent : a) un poste de travail modifié ou ergonomique et/ou b) une chaise spéciale ou un support dorsal.	15%
Autre équipement, aide ou arrangement de travail requis D'autres équipements, de l'aide ou des modalités de travail comprennent : a) un soutien humain tel qu'un lecteur ou un'e interprète gestuel'le ; b) des aides techniques telles qu'un système infrarouge ou un preneur de notes portatif ; c)) un ordinateur, un ordinateur portable ou une tablette avec un logiciel spécialisé ou d'autres adaptations ; d)) les aides à la communication telles que le braille ou l'équipement d'enregistrement ; e) les rampes d'escalier, les rampes, les portes ou les couloirs élargis, f) un stationnement adapté ou accessible, g) les ascenseurs accessibles ; h) des toilettes adaptées ; i) le transport spécialisé et/ou j) autre équipement, aide ou arrangement de travail.	11%

Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017, tableau 13-10-0749-01

Un rapport ultérieur de Statistique Canada²² a détaillé les types d'accommodements en milieu de travail les

21 Ce point est soulevé dans le document du Conseil des entreprises pour l'inclusion des personnes en situation de handicap, Comblant l'écart : rapport sur l'inclusion des personnes en situation de handicap en milieu de travail au Canada. (2024), p. 18

22 Statistique Canada, Christoph Schimmele, Sung-Hee Jeon et Rubab Arim, Changements dans les mesures d'adaptation en milieu de travail chez les employés canadiens handicapés, de 2017 à 2022 (2024).

plus couramment demandés par les personnes handicapées âgées de 25 à 64 ans au Canada :

- La modification des heures de travail (recherchée par 16,3 % des personnes handicapées employées) ;
- Les fonctions modifiées ou différentes (11,6 %) ;
- Le travail à domicile (10,9 %) ;
- Le poste de travail modifié ou ergonomique (10,7 %) ;
- Un soutien spécial pour chaise ou dossier (10,3 %).

Ces données confirment l'observation précédente selon laquelle une plus grande proportion des mesures d'adaptation comporte des modalités de travail flexibles, passant de l'horaire au modelage de l'emploi.

Le point de vue de la documentation

Le présent rapport ne vise pas à fournir une feuille de route détaillée pour rendre les milieux de travail plus accessibles aux personnes handicapées. L'objectif est plutôt de décrire le paysage menant à la sous-représentation des populations dans la population active de Chatham-Kent, puis de suggérer des façons d'améliorer les résultats de ces populations. La documentation sur les personnes handicapées et leurs expériences et besoins en milieu de travail est pertinente ; elle offre un contexte pour comprendre comment ces questions sont actuellement encadrées et traitées au Canada. À cet égard, le récent rapport²³ du Conseil des entreprises pour l'inclusion des personnes en situation de handicap est représentatif de la documentation dans ce domaine. De plus, il propose des recommandations pertinentes à cette mission.

D'une part, le conseil, nommé par le gouvernement fédéral, est un organisme composé de dirigeants d'entreprise, qui se concentre sur les avantages commerciaux de l'inclusion des personnes handicapées. Voici comment ils définissent leur mission :

La diversité et l'inclusion sont un avantage concurrentiel. Les équipes diversifiées sont les plus efficaces et les plus productives. Des personnes, des perspectives et des façons de penser différentes sont essentielles pour stimuler l'innovation. Les organisations doivent être représentatives de la clientèle et de la société en général. Il est tout simplement logique d'investir dans le personnel et de s'assurer qu'il se sent à sa place, qu'il est valorisé et qu'il est équipé pour réussir.



²³ Conseil d'affaires pour l'inclusion des personnes en situation de handicap, Comblant le fossé : Rapport sur l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les milieux de travail canadiens (2024).

Deuxièmement, les recommandations du Conseil à l'intention des employeurs visent à influencer la culture du milieu de travail et à promouvoir des mesures proactives, notamment :

- Se faire le champion d'une culture d'inclusion et offrir des possibilités de formation concernant le handicap à tous les employés, en particulier aux gestionnaires de personnel ;
- Adopter des approches de conception inclusive pour respecter et dépasser les normes d'accessibilité ;
- Adopter des approches d'adaptation qui permettent d'offrir des mesures d'adaptation et des ajustements aux employés par défaut, plutôt que de se fier à la divulgation ;
- Assurer des environnements pleinement inclusifs tout au long du cycle de vie des employés, en passant par les programmes d'expérience de travail aux descriptions de travail et aux pratiques de recrutement, ainsi qu'à la formation et à l'avancement professionnel.

Enfin, dans sa brève liste d'outils et de ressources mise à la disposition par les membres du conseil, il est clair que beaucoup d'efforts ont été investis dans la promotion de l'accessibilité pour les personnes handicapées, comme en témoignent les guides et les rapports publiés par des organisations tels que la Chambre de commerce du Canada, le Conseil canadien du commerce de détail, le Groupe Banque TD, IBM Canada, SAP Canada et EY Canada.



Mettre l'accent sur les stratégies d'engagement des employeurs

L'activité de mobilisation proposée auprès des employeurs

L'une des tâches de cette affectation consistait à organiser un événement de mobilisation avec les employeurs, impliquant les éléments suivants :

- Donner un aperçu du projet, y compris les apprentissages ;
- Organiser une discussion en groupe au cours de laquelle les organismes au service des personnes handicapées décrivent leurs services, l'employabilité de leurs clients et partagent des stratégies d'adaptation en milieu de travail efficaces ;
- Offrir aux chercheurs d'emploi handicapés l'occasion de réseauter avec les employeurs présents.

L'objectif de l'événement était de familiariser les employeurs avec un autre bassin de talents, de les sensibiliser à la variété des compétences et des expériences de travail de la population handicapée, en plus d'informer les employeurs de ce à quoi pourraient ressembler les mesures d'adaptation dans la pratique. L'objectif était de démontrer que les personnes handicapées sont très employables et désireuses de travailler. L'intention était d'offrir un cadre intime où quelque 20 à 25 employeurs pourraient avoir des conversations avec quelque 15 à 20 chercheurs d'emploi, le tout animé par des présentations et le soutien de 10 à 15 fournisseurs de services.

Bien que de nombreux partenaires aient consacré beaucoup de temps et d'efforts à la réalisation de ce rassemblement, en raison du nombre limité d'inscriptions, il a finalement été décidé d'annuler cet événement.

Plus d'une personne a fait remarquer que le défi d'attirer des employeurs était en soi une conclusion à ce projet. C'est certainement vrai. Cependant, le défi est probablement causé par de multiples raisons. Il est important de s'assurer d'en tirer la bonne leçon.



Le reste de cette section porte sur les approches de mobilisation des employeurs, en mettant l'accent sur trois éléments :

- Les mécanismes de l'engagement des employeurs ;
- Le message pour l'engagement des employeurs ;
- Répondre d'abord aux besoins des employeurs.

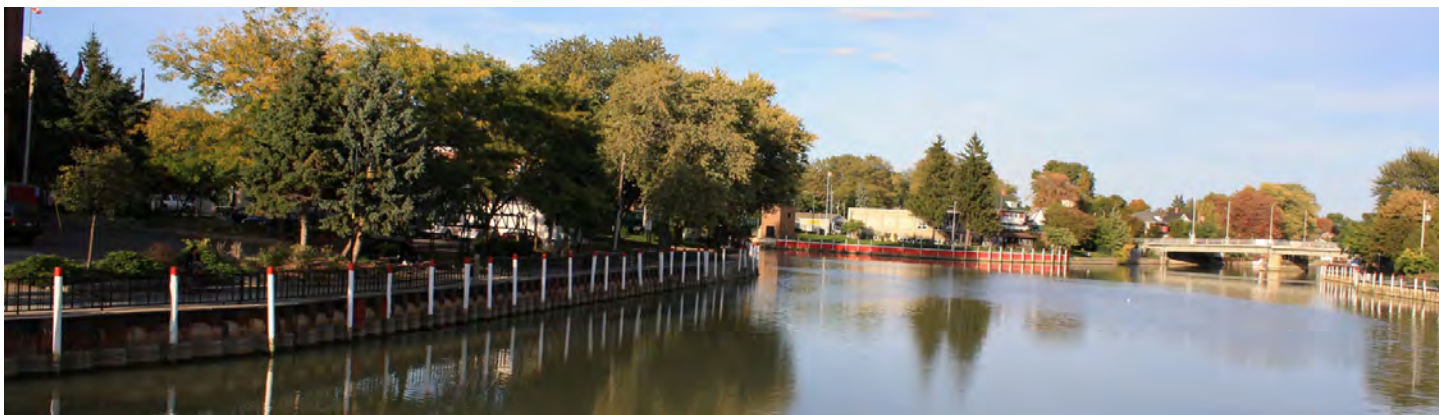
Les mécanismes de l'engagement des employeurs

L'engagement des employeurs consiste à établir des relations avec les employeurs afin d'obtenir de meilleurs résultats en matière d'emploi pour leurs clients à la recherche d'un emploi. Au cours des premières décennies des services d'emplois, l'objectif principal était de fournir aux chercheurs d'emploi les compétences et les outils nécessaires pour mieux réussir dans leur recherche d'emploi. Il s'agissait notamment d'avoir de meilleures informations sur le marché du travail, d'une orientation professionnelle personnalisée, de conseils sur la préparation de curriculum vitae et de lettres de présentation plus convaincants ainsi que d'un meilleur rendement aux entrevues d'emploi. Auparavant, une grande partie de l'attention des fournisseurs de services d'emplois était uniquement portée sur le[la] client·e.

Le premier changement apporté à cette approche a été la notion de «double client», selon laquelle les services d'emplois ont commencé à considérer les employeurs au même titre que leurs clients ; répondre aux besoins des employeurs était la voie pour mettre les demandeurs d'emploi en contact avec l'emploi en soi. Cette approche a nécessité une plus grande attention portée à ce que les divers employeurs recherchent tout en apprenant au sujet de leur culture d'entreprise. Néanmoins, il s'agissait en grande partie d'une rencontre transactionnelle, effectuée selon les besoins dans le cadre de la fonction de l'adéquation de l'offre et de la demande d'emploi.

L'engagement des employeurs est une étape de plus de l'évolution, visant à établir un lien plus profond entre les services et les employeurs, dont le but est d'établir des relations continues, durables et mutuellement enrichissantes, d'aider les employeurs à répondre aux besoins de leur marché du travail en leur fournissant un bassin de talents, tout en aidant un large éventail de chercheurs d'emploi à accéder à un emploi durable.

Bien qu'elle semble idéale, cette approche comporte ses propres défis. Les employeurs pourraient ne pas voir l'intérêt de s'associer aux services d'emplois, car pour eux, le coût de la participation pourrait l'emporter sur les avantages potentiels. Pour les employeurs, cela peut représenter un investissement de temps trop important. Il y a le fait que de nombreuses réunions semblent moins productives, de sorte que les employeurs doutent de la capacité des services d'emplois à fournir ce dont ils ont besoin. De plus, les entreprises et les organismes communautaires ont des cultures et des façons de communiquer différentes, ce qui peut générer des malentendus et de la frustration.



La documentation portant sur l'engagement des employeurs met l'accent sur le pragmatisme. Elle propose une approche stratégique afin de cultiver les relations souhaitées avec les employeurs. Ces informations comprennent les suivantes:²⁴

1. Cultiver l'engagement des employeurs prend du temps ; ce n'est ni instantané ni facile ;
2. La poursuite de l'engagement de l'employeur commence par la réponse à ses besoins, ce qui renforce la confiance. De cette façon, les employeurs peuvent obtenir ce dont ils ont besoin tout en développant la confiance au fil du temps ;
3. En bref, la stratégie repose d'abord sur la satisfaction des attentes transactionnelles, afin que l'on puisse éventuellement commencer à développer une relation ;
4. Pour répondre à cette attente transactionnelle, il faut répondre à un besoin actuel de l'employeur ;
5. Pour comprendre les besoins de l'employeur, il faut l'entendre et non lui suggérer ce dont il a besoin ;
6. Parfois, compte tenu des contraintes de temps auxquelles tant d'employeurs sont confrontés, le simple fait de les aider à entrer en relation avec les bonnes ressources est un avantage bienvenu ;
7. Pour explorer ce besoin, il faut écouter, aller voir l'employeur dans son lieu de travail et parfaire ces connaissances avec des données sur le marché du travail et des idées d'experts du secteur ;
8. Lorsqu'on cherche à mieux comprendre les besoins des employeurs, on a plus de chances de réussir si l'on se concentre sur des catégories de secteurs distinctes, car les exigences professionnelles et la dynamique de chaque secteur sont très distinctes. L'accumulation de connaissances par le secteur est la façon d'acquérir l'expertise nécessaire pour aider les employeurs d'une manière pertinente à leurs besoins ;
9. Les événements qui convoquent les employeurs doivent fournir à ces employeurs des renseignements pertinents pour eux. Cela comprend des présentateurs qui traitent de questions du secteur au-delà des préoccupations liées à l'emploi, ce qui pourrait inclure d'autres questions au sujet des ressources humaines ou les tendances et défis du secteur, comme les questions relatives à la chaîne d'approvisionnement (ou, dans le contexte actuel, l'incidence des tarifs) ;
10. Les employeurs aiment aussi entendre d'autres employeurs, de sorte que les événements doivent inclure des occasions pour permettre aux employeurs d'interagir, d'échanger des points de vue et de réseauter ;
11. Compte tenu de l'importance que les employeurs accordent à l'écoute d'autres employeurs, il est important d'identifier des employeurs champions, ayant bénéficié de leur dépendance aux services d'emplois et pouvant parler des avantages qu'ils ont reçus. Ils peuvent également aider à recruter d'autres employeurs pour les événements et les services offerts ;
12. Au fur et à mesure que les employeurs commencent à voir la valeur de ce qui est proposé, ils peuvent être recrutés à titre de conseillers pour les services afin de les rendre pertinents pour d'autres employeurs. Ces rôles consultatifs doivent être substantiels et significatifs, et non une participation symbolique.

²⁴ Ces enseignements sont tirés des sources suivantes : Randall Wilson, A Resource Guide to Engaging with Employers [Guide de ressources pour interagir avec l'employeur], Jobs for the Future [Emplois pour l'avenir] (2015) ; Shayne Spaulding et Ananda Martin-Caughey, The Goals and Dimensions of Employer Engagement in Workforce Development Programs [Les objectifs et les dimensions de l'engagement des employeurs dans les programmes de développement de la main-d'œuvre], Urban Institute [Institut urbain] (2015) ; Steven Dawson, L'engagement des employeurs et le mythe du double client, Fondation Pinkerton (2016) ; New Ways to Work [Nouvelles façons de travailler], Employer Engagement Quick Guide [Guide rapide de l'engagement des employeurs] (2019) ; Margaret Patterson et Michelle Carson, What the Evidence Says About Employer Engagement [Ce que les données probantes disent sur l'engagement des employeurs], Département du travail des États-Unis, Office of Policy Development and Research [Bureau de l'élaboration des politiques et de la recherche](2021).

Peaufiner le message pour l'engagement des employeurs

Comme l'indique clairement la section précédente, l'approche proposée accorde la priorité au point de vue de l'employeur, en commençant par comprendre et répondre à ses besoins en premier. Cette même orientation s'applique au contenu, afin de connaître la façon dont on encadre la discussion : en utilisant le langage des employeurs, quelle est la proposition ayant de la valeur pour les employeurs (comment en bénéficient-ils)?

Dans de nombreux cas, on peut se référer aux avantages monétaires de compter sur les services d'emplois (basés sur le succès de placement des candidats) :

- La réduction des coûts de recrutement ;
- Des taux de rétention plus élevés, réduisant la dépendance au recrutement ;
- Moins d'absentéisme du personnel ;
- La mise en valeur de sa marque (d'une valeur particulière pour les jeunes clients).

Il est possible d'attribuer une valeur monétaire à un certain nombre de ces avantages. Plus un poste reste vacant, plus l'employeur risque d'engager des coûts, faute de ne pas être en mesure d'embaucher un·e employé·e. Cela peut signifier de payer des heures supplémentaires au personnel actuel, d'exiger aux superviseurs de le suppléer, d'embaucher du personnel temporaire provenant d'une agence de placement ou de refuser des opportunités d'affaires. Le processus de recrutement représente également des coûts, comme la publication d'annonces ou l'affectation de personnel pour examiner les candidatures et mener des entrevues, ce qui les éloigne de leurs tâches habituelles. Le roulement de personnel entraîne également les coûts d'intégration d'une personne nouvellement embauchée, comme la formation, ainsi que le temps qu'il faut pour que celle-ci soit en mesure de remplir pleinement ses fonctions.

Il existe des études qui fournissent des estimations de ces divers coûts, ce qui peut donner une fourchette monétaire et une idée de l'envergure de ces coûts (non pas des centaines de dollars, mais souvent des milliers de dollars).²⁵ Il est également possible de personnaliser les estimations avec les données des employeurs. Étonnamment, les employeurs engagent souvent ces coûts dans le cadre des dépenses liées aux affaires. Cependant, ils sont moins susceptibles d'analyser les nombres eux-mêmes. Ils peuvent être surpris de voir combien ils dépensent lorsque ces calculs sont effectués et combien ils peuvent économiser si ces coûts peuvent être réduits.

Dans le cadre de la communication auprès des employeurs, il est important de suivre l'impact des services que l'on fournit, non seulement pour les clients que l'on sert (résultats tels que l'emploi, les salaires, etc.), mais aussi en ce qui concerne l'employeur, comme les gains commerciaux réalisés en termes monétaires.

C'est également là-dessus qu'il est utile de se fier à d'autres employeurs. Les employeurs sont plus susceptibles de croire les preuves, les témoignages parfois même anecdotiques, provenant de leurs pairs plutôt que d'un organisme communautaire qui pourrait avoir tout intérêt à exagérer leur impact.

Comme nous l'avons mentionné au début du présent rapport, la communauté bénéficie des avantages des pratiques d'embauche inclusives, témoignant ainsi de la nécessité d'une stratégie d'employeur fondée sur une approche à l'échelle de la communauté, où les employeurs peuvent sentir que leurs actions individuelles sont amplifiées par un effort global. Un tel message n'a d'impact que si les employeurs peuvent voir que l'initiative repose sur une large base et qu'elle est dirigée par une alliance de plusieurs intervenants. Il faut donc s'éloigner des échanges transactionnels ponctuels afin d'établir des relations où tous les participants peuvent voir les avantages plus larges de leurs efforts cumulés.

²⁵ Il y a tout un champ d'analyses couvrant le sujet du retour sur investissement des ressources humaines (ROI) des RH.

C'est là que la reconnaissance des actions de l'employeur (par exemple par le biais de prix d'employeur de l'année ou d'autres désignations) peut renforcer le message, parce que la contribution de l'employeur à la communauté serait reconnue. Les prix signaleraient également au reste de la communauté d'affaires les valeurs qu'ont leurs clients.

Répondre d'abord aux besoins des employeurs

Cela s'avère encore difficile d'éviter de commencer par une approche transactionnelle. Pour répondre aux besoins des employeurs, il faut qu'ils y soient avant tout. Quand les employeurs n'embauchent pas, il est plus difficile de les faire participer à l'idée d'élargir l'éventail des personnes qu'ils pourraient envisager pour le recrutement.

Le moment de la mobilisation des employeurs pour ce projet a coïncidé avec un marché du travail relativement faible : le taux de postes vacants dans la région économique de Windsor-Sarnia (qui comprend Chatham-Kent) avait diminué depuis qu'il avait atteint son point le plus haut post-COVID au deuxième trimestre de 2022. Au troisième trimestre de 2024, il était à son plus bas niveau, et ce, depuis que ces données ont commencé à être recueillies en 2015. Depuis le pic post-COVID, la baisse du nombre d'emplois vacants a été particulièrement prononcée en ce qui a trait aux professions de premier échelon, où le nombre de postes vacants au troisième trimestre de 2024 était inférieur à ce qu'il était avant la COVID. De même, le taux de chômage dans la région économique de Windsor-Sarnia, après avoir considérablement diminué dans les mois suivant la COVID, a recommencé à augmenter. Au cours des six derniers mois, le taux de chômage local a atteint des niveaux jamais vus depuis 2021. Bref, il y a actuellement moins d'offres d'emploi, surtout dans les professions de premier échelon, alors qu'en même temps, plus de chômeurs sont à la recherche d'un emploi. Ainsi, les employeurs n'ont peut-être pas autant de mal à trouver suffisamment de candidats pour pourvoir les postes vacants.

Les employeurs sont occupés en permanence. Lorsque les affaires vont bien, ils se démènent pour répondre à la demande de leurs biens et services. Lorsque les affaires sont mauvaises, ils travaillent fort pour maintenir leurs activités à flot. Il y a donc quelque chose à dire sur le moment le plus opportun pour transmettre un message aux employeurs.

Une période creuse comme celle actuelle est toutefois un bon moment pour commencer à établir des relations, pour jeter les bases de conversations sur l'élargissement du bassin de candidats lorsque le marché du travail est tendu et que les employeurs éprouvent de la difficulté à trouver des candidats appropriés.



Conclusions et recommandations

L'objectif de ce travail était d'examiner la situation du marché du travail des populations sous-représentées sur le marché du travail de Chatham-Kent et de proposer des stratégies pour améliorer leurs résultats. Dans un premier temps, plusieurs populations sous-représentées ont été étudiées, au moyen d'entrevues avec des intervenants et d'analyses de données.

Finalement, il a été proposé de se concentrer sur un seul groupe de population afin d'explorer plus intensivement leurs besoins et leur situation. La catégorie des personnes handicapées a été choisie pour plusieurs raisons : elles représentent une grande proportion de la communauté, elles sont présentes parmi toutes les autres populations envisagées et parce qu'une catégorie de handicap en particulier, les problèmes de santé mentale, recoupe l'ensemble de la population sans oublier le fait que les employeurs trouveraient probablement que l'apprentissage de la meilleure façon de soutenir les personnes de cette catégorie aiderait également leur main-d'œuvre actuelle.

Rien de tout cela ne laisse entendre que les personnes handicapées devraient être la seule population sous-représentée nécessitant une attention. La sensibilité acquise à l'égard de la façon de cerner les besoins d'une personne et de répondre à ces besoins en milieu de travail est une compétence en gestion des ressources humaines pertinente lorsqu'il s'agit d'une population sous-représentée. De plus, tous les employés pourraient également en tirer profit. Ce qui est proposé, c'est que l'on commence par les personnes handicapées, puis qu'on élargisse la portée.

En revanche, dans l'exécution de la mission, un autre apprentissage est apparu lorsque l'événement de mobilisation proposé auprès des employeurs a dû être annulé ; il s'est avéré trop difficile de recruter un nombre suffisant d'employeurs. Cela a mené à d'autres recherches portant sur la question de l'engagement des employeurs, ce qui a donné lieu à des observations sur les pratiques exemplaires en matière d'engagement des employeurs.

Pour améliorer les perspectives des populations sous-représentées sur le marché du travail, il faut établir des relations plus étroites avec les employeurs. En utilisant le langage du présent rapport, aborder cela comme un échange transactionnel ne suffit pas. Le présent rapport conclut que l'établissement d'un engagement plus intensif avec les employeurs nécessite une stratégie, qui est plus efficace s'il s'agit d'une initiative à grande échelle.



La principale recommandation du présent rapport est la suivante :

Recommandation n°1: Que la communauté de Chatham-Kent élabore une stratégie d'engagement des employeurs.

Cette recommandation est délibérément ouverte, parce que plusieurs éléments doivent être décidés dans le cadre du processus d'élaboration de cette stratégie d'engagement des employeurs :

- **Le groupe directeur** : Pour commencer, un petit groupe initial devra se réunir pour guider cette entreprise ;
- **La composition** : L'impulsion de cette initiative est liée à l'emploi, de sorte que le groupe de base devrait être composé d'organismes de services d'emplois. Toutefois, il faudrait envisager d'élargir l'éventail des secteurs participants, tels que les établissements d'enseignement (commissions scolaires et établissements postsecondaires), les entités de développement économique et peut-être d'autres catégories qui ont également tout intérêt à approfondir leurs liens avec les employeurs (y compris les chambres de commerce et d'autres associations commerciales ou industrielles) ;
- **Les ressources** Plus d'un intervenant a fait remarquer que toute recommandation proposant les prochaines étapes ne peut pas simplement reposer sur des « partenariats » et des employés qui assument des fonctions à exécuter à l'extérieur de leur bureau. Le financement est si limité et la demande de services est si élevée que le personnel de toutes les organisations aurait de la difficulté à assumer des tâches supplémentaires en plus de celles qu'il a déjà. Les différentes étapes de cette initiative nécessitent des ressources différentes :
 - Le rôle initial de convocation et de secrétariat : Pour lancer le bal, quelqu'un e doit prendre les devants, organiser les premières réunions et remplir la fonction de secrétariat (planifier, inviter, compiler et distribuer les informations). Cela ne devrait pas être une entreprise trop onéreuse pour cette période limitée. Quelqu'un e devra se porter volontaire pour assumer ce rôle afin de lancer cette initiative. L'objectif sera d'obtenir du financement pour la conception et le suivi d'une stratégie d'engagement des employeurs ;
 - L'encadrement d'un projet : Un projet devra être élaboré pour des demandes de financement éventuelles à la province, à la Fondation Trillium ou au niveau fédéral. Il serait sans doute possible de trouver du financement de démarrage local auprès de sources publiques et privées afin embaucher une personne pour effectuer ce travail ;
 - La réalisation d'un projet : L'objectif de l'obtention de financement externe est de concevoir la stratégie d'engagement en matière d'emploi ainsi que les premières étapes de sa mise en œuvre (peut-être pendant un an ou deux). Il s'agirait d'un poste dédié (probablement à temps plein), d'une personne qui serait le point de contact en plus d'être celle organisant la stratégie à l'échelle de la collectivité ;
- **Les extrants** : Voici quelques-uns des extrants de ce travail :
 - La cartographie des activités de mobilisation des employeurs déjà entreprises à Chatham-Kent ;
 - L'élaboration des catégories d'employeurs à approcher ;
 - L'identification des champions parmi les dirigeants municipaux, les dirigeants communautaires ou les employeurs pour cette initiative ;
 - Le développement du contenu de messagerie à partager ;
 - L'élaboration d'une stratégie de sensibilisation auprès des employeurs (p. ex., cibler les lieux de travail, via LinkedIn, les clubs philanthropiques, etc.) ;
 - L'élaboration d'une stratégie de communication ;

- ° L'établissement des objectifs de rendement :
 - » Pendant la première année : le nombre de contacts établis, le nombre d'événements organisés ou auxquels il y a eu participation, le nombre de prix remis aux employeurs, le nombre d'employeurs appelés à agir à titre de conseillers auprès d'organismes communautaires, etc. ;
 - » Pendant la deuxième ou troisième année : le nombre d'employeurs engagés, le nombre d'expériences de travail, le nombre de placements, le salaire de départ, les taux de rétention, le niveau de satisfaction de l'employeur ;
- ° La conception des indicateurs pour surveiller les résultats des employeurs, notamment leur retour sur investissement, y compris la réduction des coûts de recrutement, la diminution de l'absentéisme, la diminution du roulement, etc.

D'autres extrants et résultats risquent d'être élaborés pour ce projet. En ce qui concerne l'initiative, une autre chose à considérer serait de trouver des moyens d'améliorer le soutien des formateurs en milieu de travail. Pour les chercheurs d'emploi et les fournisseurs de services d'emplois, il est clair que les conseillers en emploi sont une aide précieuse afin d'assurer la réussite et la rétention de l'emploi pour certains. Même avec le soutien actuel au maintien de l'emploi de la part des services d'emplois et la disponibilité de l'aide à l'encadrement professionnel provenant de plusieurs services communautaires, le besoin de cette aide dépasse la capacité actuelle.

Enfin, voici trois autres recommandations :

Recommandation n° 2 : Reconstituer le tableau des fournisseurs de services d'emplois.

Plusieurs informateurs clés ont mentionné que, par le passé, il existait une table de fournisseurs de services d'emplois qui se réunissaient périodiquement, où les organismes pouvaient fournir des mises à jour sur leurs propres services et initiatives, ainsi que partager d'autres renseignements, y compris des observations sur les tendances et les défis actuels du marché du travail. Bien que la présence du gestionnaire du système de services d'OAT (le Réseau d'emploi régional de Windsor) offre une plateforme aux fournisseurs de services d'emplois d'Emploi Ontario, il existe plusieurs autres organismes qui sont financés par d'autres programmes ou qui desservent des populations spécifiques. Il serait donc utile qu'ils se rencontrent régulièrement.

Recommandation n° 3 : Poursuivre les activités de sensibilisation et de mobilisation alors qu'une stratégie d'engagement des employeurs est en cours d'élaboration.

Bien que le présent rapport recommande fortement l'élaboration d'une stratégie de mobilisation des employeurs, l'absence d'une telle stratégie ne devrait pas empêcher la poursuite des activités de sensibilisation et de mobilisation des employeurs. La stratégie d'engagement des employeurs ne remplace pas le travail effectué par les organismes individuels. L'objectif d'une telle stratégie est d'améliorer le travail actuel des organismes en recrutant de nouveaux employeurs. Toutefois, tous les intervenants devraient continuer de sensibiliser les employeurs au bassin de talents disponibles en ce qui a trait aux groupes sous-représentés sur le marché du travail de Chatham-Kent, sans oublier les avantages plus larges pour les employeurs qui embauchent des populations diversifiées. Les activités de mobilisation des employeurs du type de celles qui ont été prévues dans le cadre de ce projet devraient non seulement être poursuivies, mais pourraient aussi être utilisées comme moyen d'obtenir l'avis des employeurs sur ce à quoi pourrait ressembler une stratégie de mobilisation des employeurs.

Recommandation n° 4 : S'appuyer sur les données de ce rapport pour surveiller les tendances du marché du travail en ce qui concerne les populations sous-représentées dans la population active de Chatham-Kent.

Les données du présent rapport fournissent des points de repère en ce qui a trait aux résultats du marché du travail des populations sous-représentées dans la population active de Chatham-Kent. Ces points de référence pourraient être améliorés et, dans certains cas, pourraient mieux refléter les nombres réels, plutôt que les pourcentages estimés, pour Chatham-Kent. Ces travaux pourraient être combinés à l'analyse subséquente des données et à la comparaison des tendances dans plusieurs années, une fois que les données du prochain recensement (Recensement de 2026) et de la prochaine enquête sur l'incapacité (Enquête canadienne sur l'incapacité de 2027) sont disponibles.



ANNEXE : PROFILS DE DONNÉES DES POPULATIONS SOUS-REPRÉSENTÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE CHATHAM-KENT

Le présent rapport passe en revue un certain nombre de catégories de population qui présentent des obstacles à l'emploi ou qui sont sous-représentées sur le marché du travail de Chatham-Kent. Dans la description de ces groupes de population, le rapport fournit un profil de données de ces groupes. La présente annexe présente les profils de données plus longs qui ont été préparés pour le présent rapport et qui sont résumés dans la section décrivant ces populations.

Ces profils de données sont séquencés comme suit :

1. La population autochtone
2. Les immigrants
3. Les personnes âgées
4. Les personnes à faible revenu
5. Les jeunes NEET (ni études, ni emploi, ni formation)
6. Les personnes handicapées

1. Données sur les Autochtones

Source principale

Recensement de 2021

Définition : personne autochtone

Une personne autochtone est une personne qui s'identifie aux peuples autochtones du Canada, ce qui comprend ceux qui s'identifient comme Premières Nations (Indiens de l'Amérique du Nord), Métis et/ou Inuk (Inuits) et/ou celles et ceux qui déclarent être des Indiens inscrits ou des traités (c'est-à-dire inscrits en vertu de la Loi sur les Indiens du Canada), ou celles et ceux qui sont membres d'une Première Nation ou d'une bande indienne.²⁶

Profil d'âge

Plus que les autres groupes de population, la population autochtone compte une très grande proportion de très jeunes (de 0 à 14 ans), une grande proportion de jeunes (de 15 à 24 ans) et une plus faible proportion de personnes âgées (65 ans et plus) en Ontario ainsi qu'à Chatham-Kent. Le tableau 1 présente la répartition de la population autochtone selon quatre catégories d'âge, en comparant les nombres entre les populations autochtones et non autochtones, pour Chatham-Kent et pour l'Ontario.

Tableau 1 : Comparaisons des profils d'âge, populations autochtones et non autochtones, Chatham-Kent et Ontario, 2021

Âges	CHATHAM-KENT		ONTARIO	
	Autochtones	Non autochtones	Autochtones	Non autochtones
0-14	26.1%	15.8%	22.3%	15.8%
15-24	15.0%	10.9%	15.6%	11.9%
25-64	47.6%	50.2%	51.7%	54.1%
65'	11.4%	23.1%	10.4%	18.1%

La proportion de résidents en âge de travailler est très similaire entre les populations autochtones et non autochtones, mais la proportion de jeunes (de 0 à 14 ans et de 15 à 24 ans) est beaucoup plus élevée chez les Autochtones. De plus, la proportion de personnes âgées de 65 ans et plus est beaucoup plus faible. La très grande proportion de personnes âgées de 0 à 14 ans signifie que le nombre de jeunes autochtones continuera de constituer une part plus importante à mesure que cette cohorte plus jeune vieillira dans la catégorie d'âge actif.

Nombre d'Autochtones à Chatham-Kent

Le tableau 2 présente le nombre total d'Autochtones en âge de travailler (de 15 à 64 ans) à Chatham-Kent par trois catégories d'âge ainsi que par sous-catégories d'Autochtones.²⁷

²⁶ Cette définition est tirée de Statistique Canada, Dictionnaire, Recensement de la population, 2021.

²⁷ Il est à noter que le taux de réponse au recensement des Autochtones est généralement inférieur à celui des non-Autochtones et qu'il était encore plus faible pour le Recensement de 2021 (taux de réponse global : 98 %, 85 % pour les communautés autochtones). Une partie de la raison spéculée est que la découverte de tombes anonymes dans les pensionnats indiens a réduit la volonté des communautés autochtones de coopérer au recensement du gouvernement fédéral. "Federal department questioned quality of 2021 Indigenous census data: documents" [Le ministère fédéral a remis en question la qualité des données du recensement autochtone de 2021 : documents], CBC, 13 avril 2022.

Tableau 2 : Nombre total d'Autochtones en âge de travailler (15 à 64 ans) selon l'âge et la sous-catégorie autochtone, Chatham-Kent, 2021

	NOMBRE TOTAL D'AUTOCHTONES	PREMIÈRES NATIONS	MÉTIS	AUTRES
de 15 à 24 ans	685	415	250	25
de 25 à 44 ans	1,065	630	405	30
de 45 à 64 ans	1,105	565	505	40
TOTAL	2,855	1,610	1,160	95

OTHER includes Inuk and multiple Indigenous responses

Les 2 855 Autochtones en âge de travailler représentent 4,6 % de la population en âge de travailler à Chatham-Kent en 2021. Un peu plus de la moitié (56 %) sont des Premières Nations et la plupart des autres (40 %) sont des Métis.

Participation à la population active des Autochtones en âge de travailler, Chatham-Kent

Le tableau 3 présente le taux d'activité pour un certain nombre de catégories autochtones en âge de travailler (de 15 à 64 ans). Il compare les nombres à l'ensemble de la population et aux populations non autochtones. Le taux d'activité mesure la proportion d'une population faisant partie de la population active (soit en emploi, soit à la recherche active d'un emploi). Les taux d'activité de tous ces groupes sont également comparés à ceux de la région économique de Toronto (à peu près la région du Grand Toronto) et du reste de l'Ontario (Ontario moins les nombres de la région économique de Toronto).

Tableau 3 : Taux d'activité des populations autochtones et non autochtones en âge de travailler (de 15 à 64 ans), Chatham-Kent, région de Toronto et reste de l'Ontario, 2021

	Chatham-Kent	Reste de l'Ontario	Région de Toronto
POPULATION TOTALE	72.8%	75.7%	75.5%
Population autochtone	63.6%	66.2%	69.9%
Premières Nations (Indiens de l'Amérique du Nord)	57.9%	63.0%	68.1%
Métis	71.2%	72.0%	72.6%
Identité non autochtone	73.2%	76.2%	75.5%

La population autochtone a un taux d'activité inférieur à celui de la population non autochtone dans les trois régions ; c'est en grande partie le résultat d'un taux d'activité beaucoup plus faible chez les Premières Nations. Le taux d'activité de la population métisse est beaucoup plus proche de celui de la population non autochtone ; c'est particulièrement le cas à Chatham-Kent, tandis que le taux d'activité de la population des Premières Nations à Chatham-Kent est nettement inférieur à celui du reste de l'Ontario et de la région économique de Toronto.

Proportion de la population à faible revenu à Chatham-Kent selon la MFR-Apl, Autochtones et non-Autochtones

Le tableau 4 présente la proportion de la population totale vivant en situation de faible revenu en fonction

des seuils de faible revenu, après impôt (SFR-TA),²⁸ en comparant la population autochtone avec celle non autochtone de Chatham-Kent et en fournissant les pourcentages provinciaux pour le contexte.

Tableau 4 : Pourcentage de la population à faible revenu selon la MFR-Apl, populations autochtones et non autochtones, Chatham-Kent et Ontario, 2021

CHATHAM-KENT		ONTARIO	
Autochtones	Non-Autochtones	Autochtones	Non-Autochtones
20.6%	11.6%	17.0%	9.9%

La population autochtone a une incidence beaucoup plus élevée de faible revenu dans les deux régions. Les proportions pour les deux populations à Chatham-Kent sont légèrement supérieures aux moyennes provinciales.

Niveau de scolarité de la population de Chatham-Kent âgée de 15 ans et plus, Autochtones et non-Autochtones

Le tableau 5 montre la répartition en pourcentage selon le niveau de scolarité de la population âgée de 15 ans et plus, en comparant les résidents autochtones et non autochtones, tant à Chatham-Kent qu'en Ontario.

Tableau 5 : Répartition en pourcentage selon le niveau de scolarité, résidents âgés de 15 ans et plus, Autochtones et non-Autochtones, Chatham-Kent et Ontario, 2021

	CHATHAM-KENT		ONTARIO	
	Autochtones	Non-Autochtones	Autochtones	Non-autochtones
Aucun certificat	24%	21%	25%	15%
École secondaire	31%	32%	30%	27%
Formation d'apprenti	7%	6%	6%	5%
Collège	28%	27%	26%	23%
Baccalauréat et ' 	10%	13%	12%	30%

*Le collège comprend un diplôme collégial et un certificat universitaire inférieur au baccalauréat
Baccalauréat' signifie un diplôme universitaire de premier cycle ou supérieur*

En commençant par les données de l'Ontario, la population autochtone a une proportion plus élevée de résidents sans certificat et un pourcentage beaucoup plus faible de celles et ceux ayant un diplôme universitaire de premier cycle ou supérieur. Cette population a des proportions légèrement plus élevées de celles et ceux qui ont un diplôme d'études secondaires ou collégiales. À Chatham-Kent, cet écart est beaucoup plus faible, où tous les nombres étant à moins de trois points (en pourcentage) les uns des autres, avec une proportion légèrement plus élevée d'Autochtones sans certificat et une proportion légèrement plus faible avec un diplôme universitaire de premier cycle ou supérieur.

En ce qui concerne l'emploi, les Autochtones de l'Ontario sont plus susceptibles d'occuper un emploi dans les domaines de l'éducation, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux, tandis qu'ils sont moins susceptibles d'occuper un emploi dans les domaines des affaires, des finances et de l'administration. D'ailleurs, c'est encore plus le cas à Chatham-Kent. En ce qui concerne les secteurs, les Autochtones de l'Ontario et de Chatham-Kent sont plus susceptibles d'être engagés dans les soins de santé

²⁸ Personnes dont le revenu est inférieur ou égal à 50% du revenu médian après impôt de la population.

et l'assistance sociale ainsi que dans l'administration publique, et moins susceptibles d'être engagés dans les services professionnels, scientifiques et techniques.

Résumé

Les faits saillants de cette analyse :

- La population autochtone compte une proportion beaucoup plus élevée de personnes plus jeunes, tant celles âgées de 0 à 14 ans que celles âgées de 15 à 24 ans ;
- Parmi les personnes en âge de travailler (de 15 à 64 ans) à Chatham-Kent, 4,6 % sont autochtones, un peu plus de la moitié (56 %) sont des Premières Nations, suivies des Métis (40 %) ;
- Le taux d'activité de la population autochtone est inférieur à celui de la population non autochtone. Cela est en grande partie attribuable à un taux d'activité beaucoup plus faible chez les Premières Nations que chez les Métis ;
- La population autochtone a une incidence beaucoup plus élevée de personnes à faible revenu. Les proportions de personnes à faible revenu parmi les populations autochtones et non autochtones de Chatham-Kent sont légèrement supérieures aux moyennes provinciales ;
- À Chatham-Kent, la répartition du niveau de scolarité au sein de la population autochtone est relativement similaire à celle de la population non autochtone, contrairement aux nombres de l'Ontario, où il y a une proportion beaucoup plus élevée de personnes sans certificat et une proportion beaucoup plus faible de personnes titulaires d'un diplôme universitaire de premier cycle ou supérieur.

2. Données concernant les immigrants en âge de travailler

Source principale

Recensement de 2021

Définition : Immigrant en âge de travailler

Personne qui n'est pas née au Canada, mais qui est actuellement résidente permanente au Canada, âgée de 15 à 64 ans.

Nombre d'immigrants en âge de travailler à Chatham-Kent

Le tableau 1 présente le nombre d'immigrants en âge de travailler à Chatham-Kent, et ce, selon trois catégories d'âge et selon la période d'immigration.

Tableau 1 : Nombre total d'immigrants en âge de travailler selon l'âge et la période d'immigration, Chatham-Kent, 2021

	Avant 2001	2001-2010	2011-2016	2016-2021	TOTAL
de 15 à 24 ans	20	250	100	110	480
de 25 à 44 ans	620	655	240	435	1,950
de 45 à 64 ans	2,035	490	145	115	2,785
TOTAL	2,675	1,395	485	660	5,215

Participation à la population active des immigrants en âge de travailler, Chatham-Kent

Le tableau 2 présente le nombre d'immigrants en âge de travailler à Chatham-Kent faisant partie de la population active (soit en emploi ou à la recherche active d'un emploi), selon la période d'immigration, et leur taux d'activité, en le comparant à celui des résidents nés au Canada, à Chatham-Kent. Les taux d'activité de tous ces groupes sont également comparés à ceux de la région économique de Toronto (à peu près la région du Grand Toronto) et du reste de l'Ontario (Ontario moins les nombres de la région économique de Toronto).

Tableau 2 : Nombre et taux d'activité des personnes nées au Canada (de 15 à 64 ans) et des immigrants en âge de travailler selon la période d'immigration se trouvant sur le marché du travail, Chatham-Kent, région de Toronto et reste de l'Ontario, 2021

	Personnes nées au Canada	Period of immigration			
		Avant 2001	2001-2010	2011-2016	2016-2021
CHATHAM-KENT					
Nombre	41,860	1,810	965	335	475
Taux de participation	73.2%	67.7%	69.2%	69.1%	72.0%
RESTE DE L'ONTARIO					
Taux de participation	75.7%	76.6%	76.9%	73.1%	71.7%
RÉGION DE TORONTO					
Taux de participation	74.1%	78.5%	76.5%	73.6%	76.0%

Le taux d'activité des résidents nés au Canada en âge de travailler à Chatham-Kent est à peu près semblable à celui de la région de Toronto et à peine inférieur à celui du reste de l'Ontario. Par contre, le taux d'activité des immigrants à Chatham-Kent montre qu'ils ont un taux considérablement inférieur à celui de la région de Toronto et du reste de l'Ontario, à l'exception des nouveaux arrivants récents à Chatham-Kent et dans le reste de l'Ontario.

Estimation de la sous-représentation des immigrants dans la population active de Chatham-Kent

Il pourrait y avoir plusieurs raisons pour lesquelles le taux d'activité des immigrants soit plus faible à Chatham-Kent. Une possibilité pourrait être que les immigrants ayant un niveau de scolarité plus élevé soient plus en mesure de trouver un emploi correspondant à leur scolarité dans la région de Toronto et dans le reste de l'Ontario, ce qui est peut-être moins le cas à Chatham-Kent.

Une façon d'estimer le déficit de participation au marché du travail serait de calculer combien d'immigrants supplémentaires prendraient part à la population active de Chatham-Kent si leur taux d'activité correspondait à celui du reste de l'Ontario. Le tableau 3 présente les résultats de ce calcul par période d'immigration.

Tableau 3 : Participants supplémentaires potentiels à la population active de Chatham-Kent provenant d'immigrants en âge de travailler, Chatham-Kent, 2021

Avant 2001	2001-2010	2011-2016	2016-2021	TOTAL
235	104	16	0	355

Le chiffre de 2016 à 2021 est nul, car le taux d'activité des nouveaux arrivants de Chatham-Kent est légèrement plus élevé que celui des nouveaux arrivants dans le reste de l'Ontario. Dans l'ensemble, si cette comparaison est appropriée, elle suggère que la population cible parmi les immigrants de Chatham-Kent est celle qui est arrivée au Canada avant 2011.

Résumé

Les points saillants de l'analyse :

- Chez les personnes âgées, Chatham-Kent a un taux d'activité plus faible que la région de Toronto et le reste de l'Ontario, en particulier chez les hommes ;
- Le taux d'activité plus faible est en grande partie attribuable à la proportion beaucoup plus élevée d'hommes occupant des professions exigeant plus d'effort physique, ce qui entraîne probablement une retraite anticipée ;
- Il y a peut-être moins de possibilités d'inciter les femmes plus âgées de Chatham-Kent ne faisant pas partie de la population active à chercher un emploi, car leur taux d'activité est à peu près similaire à celui des femmes de la région de Toronto et du reste de l'Ontario ;
- Bien que les hommes plus âgés de Chatham-Kent aient des taux d'activité plus faibles, il peut être plus difficile de les inciter à continuer à travailler dans leur emploi antérieur, si une partie du défi réside dans la capacité réduite de faire de l'activité physique. L'option la plus probable serait d'explorer leur appétit pour le travail dans d'autres professions, et ce, probablement dans le secteur des services

3. Données concernant les personnes âgées

Source principale

Recensement de 2021

Définition : personnes âgées

Aux fins de la présente analyse, les personnes âgées sont des personnes âgées de 55 ans et plus.

Taux de participation selon l'âge

Le taux d'activité fait référence au pourcentage d'une population donnée qui travaille ou cherche activement du travail. Le tableau 1 présente le taux d'activité au moment du Recensement de 2021 (mai 2021) pour tous les résidents de sexe masculin et féminin, pour Chatham-Kent, la région économique de Toronto (à peu près la région du Grand Toronto) et le reste de l'Ontario (Ontario moins les nombres de la région économique de Toronto).

Tableau 1 : Taux d'activité, tous les résidents de sexe masculin et féminin, Chatham-Kent, région de Toronto et reste de l'Ontario, 2021

	Hommes	Femmes
Chatham-Kent	64.6%	56.0%
Reste de l'Ontario	66.4%	56.5%
Région de Toronto	72.5%	61.4%

Statistique Canada, Recensement de 2021

Le taux d'activité à Chatham-Kent est légèrement inférieur à celui du reste de l'Ontario, en particulier chez les hommes. Dans les deux régions, le taux est beaucoup plus faible que celui de la région de Toronto. La région de Toronto abrite une population plus jeune, grâce à l'immigration, et c'est l'une des raisons pour lesquelles le taux d'activité est plus faible. Cependant, lorsque l'on compare les taux d'activité par catégorie d'âge des personnes âgées, les nombres de Chatham-Kent sont encore plus faibles (tableau 2).

Pour les hommes âgés de 55 à 59 ans, de 60 à 64 ans et de 65 à 69 ans, les taux d'activité de Chatham-Kent sont inférieurs à ceux du reste de l'Ontario. Tous deux sont considérablement inférieurs à ceux de la région de Toronto. Chez les femmes, le taux d'activité de Chatham-Kent pour ces trois groupes d'âge est très similaire à celui du reste de l'Ontario. Tous deux sont légèrement inférieurs à ceux de la région de Toronto.

Chez les hommes âgés de 70 à 74 ans, le taux de Chatham-Kent est plus élevé que celui du reste de l'Ontario et légèrement inférieur à celui de la région de Toronto ; pour les hommes âgés de 75 ans et plus, le taux de Chatham-Kent est plus élevé que celui du reste de l'Ontario et de la région de Toronto. Pour les femmes âgées de 70 à 74 ans et de 75 ans et plus, les taux sont relativement les mêmes dans les trois régions, excepté que les taux sont plus faibles pour les femmes âgées de 70 à 74 ans dans le reste de l'Ontario.

Tableau 2 : Taux d'activité, hommes et femmes résidents âgés de 55 ans et plus, Chatham-Kent, région de Toronto et reste de l'Ontario, 2021

	MALES			FEMALES		
	Chatham-Kent	Reste de l'Ontario	Région de Toronto	Chatham-Kent	Reste de l'Ontario	Région de Toronto
de 55 à 59 ans	74.5%	77.2%	82.1%	66.8%	68.6%	71.4%
de 60 à 64 ans	54.6%	59.7%	69.1%	48.6%	48.5%	54.1%
de 65 à 69 ans	31.0%	33.3%	40.9%	22.3%	22.2%	26.2%
de 70 à 74 ans	20.2%	17.9%	21.6%	11.3%	9.2%	11.2%
de 75 ans et plus	9.8%	7.4%	8.2%	3.2%	3.0%	3.2%

Statistique Canada, Recensement de 2021

La raison probable de la différence considérable dans les taux d'activité pour le même âge, en particulier chez les hommes, est due aux différentes concentrations selon la profession où les hommes sont employés. En particulier, trois catégories professionnelles tiennent compte de la main-d'œuvre qui dépend davantage de l'activité physique, à savoir :

- La catégorie CNP 7 – Métiers, transports, machinerie et domaines apparentés ;
- La catégorie CNP 8 – Ressources naturelles, agriculture et production connexe ;
- La catégorie CNP 9 – Fabrication et services d'utilité publique.

Si l'on considère tous les hommes employés âgés de 15 ans et plus, 58 % de tous les hommes de Chatham-Kent occupent l'une de ces trois catégories professionnelles. Dans le reste de l'Ontario, le pourcentage est de 38 %. Dans la région de Toronto, il est de 31 %. Il s'agit d'emplois où les personnes sont plus susceptibles de prendre leur retraite anticipée, ce qui explique pourquoi le taux d'activité de Chatham-Kent chez les hommes plus âgés s'avère plus faible. L'exception concerne la catégorie CNP 80020 – Gestionnaires en agriculture (agriculteurs) : qu'ils soient travailleurs autonomes ou qu'ils gèrent une ferme, ils sont plus susceptibles de continuer à travailler à un âge plus avancé. À Chatham-Kent, parmi les hommes âgés de 15 à 54 ans, 2 % travaillent comme agriculteurs. Chez les hommes de 55 à 64 ans, 6 % travaillent comme agriculteurs, et chez ceux de 65 ans et plus, 20 % travaillent comme agriculteurs.

Résumé

Les points saillants de l'analyse :

- Chez les personnes âgées, Chatham-Kent a un taux d'activité plus faible que la région de Toronto et le reste de l'Ontario, en particulier chez les hommes ;
- Le taux d'activité plus faible est en grande partie attribuable à la proportion beaucoup plus élevée d'hommes occupant des professions exigeant plus d'effort physique, ce qui entraîne probablement une retraite anticipée ;
- Il y a peut-être moins de possibilités d'inciter les femmes plus âgées de Chatham-Kent ne faisant pas partie de la population active à chercher un emploi, car leur taux d'activité est à peu près similaire à celui des femmes de la région de Toronto et du reste de l'Ontario ;

- Bien que les hommes plus âgés de Chatham-Kent aient des taux d'activité plus faibles, il peut être plus difficile de les inciter à continuer à travailler dans leur emploi antérieur, si une partie du défi réside dans la capacité réduite de faire de l'activité physique. L'option la plus probable serait d'explorer leur appétit pour le travail dans d'autres professions, et ce, probablement dans le secteur des services.

4. Données sur les personnes à faible revenu

Sources principales

Recensement de 2021

Données sur les clients du programme Ontario au travail

Définition : Personne à faible revenu

Cette analyse aborde cette catégorie de plusieurs façons :

- Personnes à faible revenu selon la MFR-Apl, qui est la mesure de faible revenu (50 % ou moins du revenu médian après impôt) ;
- Personnes bénéficiaires d'un soutien du revenu (assurance-emploi, Ontario au travail, POSPH).

Population à faible revenu à Chatham-Kent selon la MFR-Apl

Le tableau 1 présente les données sur les personnes à faible revenu à Chatham-Kent, selon le Recensement de 2021, et compare les proportions aux nombres de l'Ontario.

Tableau 1 : Résidents à faible revenu à Chatham-Kent, 2021

	Total	Hommes	Femmes
NOMBRE			
de 15 à 49 ans	4,000	1,915	2,100
de 50 à 64 ans	3,100	1,560	1,540
de 65 ans et plus	2,965	1,115	1,850
TOTAL (15 ANS ET PLUS)	10,065	4,575	5,490
POURCENTAGE DE CE GROUPE D'ÂGE — CHATHAM-KENT			
de 15 à 49 ans	10.0%	9.5%	10.6%
de 50 à 64 ans	13.4%	13.8%	12.9%
de 65 ans et plus	12.1%	9.8%	14.0%
TOTAL (15 ANS ET PLUS)	11.5%	10.7%	12.2%
POURCENTAGE DE CE GROUPE D'ÂGE — ONTARIO			
de 15 à 49 ans	8.9%	8.5%	9.2%
de 50 à 64 ans	9.6%	9.7%	9.6%
de 65 ans et plus	11.6%	9.9%	12.9%
TOTAL (15 ANS ET PLUS)	9.6%	9.1%	10.2%

Statistique Canada, Recensement de 2021

Voici plusieurs observations concernant le tableau 1 :

- Dans l'ensemble, les femmes ont une incidence de faible revenu plus élevée que les hommes, sauf

dans la catégorie des 50 à 64 ans. L'écart entre les taux de faible revenu est particulièrement important chez les femmes âgées de 65 ans et plus ;

- Dans toutes les catégories, les résidents de Chatham-Kent ont une incidence de faible revenu plus élevée que l'Ontario ; la différence est particulièrement marquée chez les 50 à 64 ans.

Caractéristiques démographiques de la population à faible revenu à Chatham-Kent

La population à faible revenu présente plusieurs caractéristiques démographiques qui diffèrent de la moyenne et/ou de la population ne se trouvant pas en situation de faible revenu :

- Les personnes à faible revenu sont moins susceptibles d'être mariées et plus susceptibles de vivre seules ;
- S'il y a des enfants, les personnes à faible revenu sont plus susceptibles de vivre dans une famille monoparentale que dans une famille biparentale ;
- Les personnes à faible revenu dépendent des transferts gouvernementaux pour environ 80 % de leur revenu total ; environ 10 % proviennent de leur revenu d'emploi ;
- Les immigrants représentent une proportion légèrement plus élevée de personnes à faible revenu (environ 10 %) que leur proportion de personnes ne se trouvant pas dans une situation à faible revenu (environ 9 %) ;
- Les personnes d'identité autochtone représentent une proportion beaucoup plus élevée de personnes à faible revenu (environ 8 %) que leur proportion de personnes ne se trouvant pas dans une situation à faible revenu (environ 1 %) ;
- Les personnes racisées représentent une proportion légèrement plus élevée des personnes à faible revenu (environ 8 %) que leur proportion de personnes ne se trouvant pas dans une situation à faible revenu (environ 6 %).

Niveau de scolarité de la population à faible revenu à Chatham-Kent

Le tableau 2 compare le niveau de scolarité de la population âgée de 15 ans et plus ayant un faible revenu à Chatham-Kent. Elle compare aussi les proportions avec le même groupe d'âge ne se trouvant pas en situation à faible revenu.

Tableau 2 : Niveau de scolarité des résidents de Chatham-Kent âgés de 15 ans et plus, avec et sans faible revenu, 2021

	AVEC FAIBLE REVENU		SANS FAIBLE REVENU	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Aucun certificat	39%	34%	22%	17%
Diplôme d'études secondaires	35%	36%	33%	31%
Certificat d'apprenti ou d'une école de métiers	8%	4%	10%	3%
Diplôme d'études collégiales	12%	21%	22%	31%
Diplôme universitaire (de premier cycle ou supérieur)	6%	4%	12%	16%

Statistique Canada, Recensement de 2021

La différence entre les deux groupes se manifeste aux deux extrémités de l'échelle de niveau de scolarité : les personnes à faible revenu sont plus susceptibles de ne pas avoir de certificat et moins susceptibles d'avoir des études postsecondaires, en particulier un diplôme collégial ou universitaire, que celles qui ne font pas partie de la catégorie à faible revenu.

Caractéristiques du marché du travail de la population à faible revenu à Chatham-Kent

Le tableau 3 compare diverses caractéristiques du marché du travail des personnes à faible revenu et de celles ne se trouvant pas en situation à faible revenu. La plupart de ces indicateurs reflètent les circonstances au moment où le recensement a été administré (mai 2021), mais les dernières rangées mettent en évidence l'activité au cours de l'année de référence de 2020.

Tableau 3 : Caractéristiques du marché du travail des résidents de Chatham-Kent âgés de 15 ans et plus, avec et sans faible revenu, 2021

	AVEC FAIBLE REVENU		SANS FAIBLE REVENU	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Pas sur le marché du travail	65.5%	76.0%	35.1%	42.5%
Sur le marché du travail	34.5%	24.0%	64.9%	57.5%
Employé·e	25.8%	18.3%	59.0%	51.4%
Sans emploi	8.7%	5.6%	5.9%	6.1%
Employé·e	52.7%	65.6%	83.5%	89.0%
Permanent·e	40.7%	51.9%	73.2%	77.1%
Temporaire	12.0%	14.1%	10.3%	11.8%
Travailleur·euse autonome	37.2%	26.3%	15.0%	9.5%
ACTIVITÉ DE TRAVAIL EN 2020				
N'a pas travaillé	69.6%	77.2%	34.0%	41.2%
A travaillé	30.5%	22.7%	66.0%	58.8%
A travaillé toute l'année à temps plein	10.3%	4.8%	38.0%	27.7%
Travaillé une partie de l'année et/ou à temps partiel	20.2%	17.9%	28.0%	31.0%

Statistique Canada, Recensement de 2021

Les personnes à faible revenu :

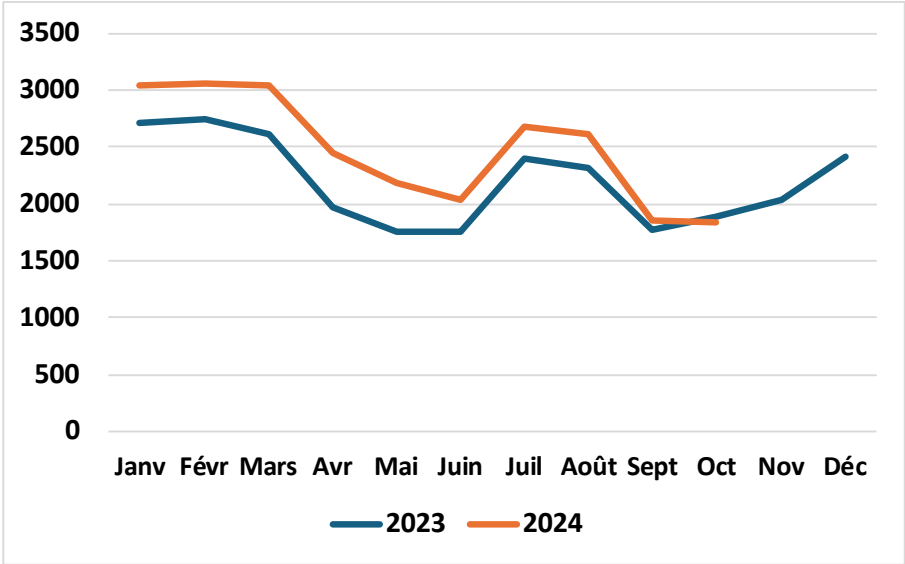
- Elles ont près de deux fois plus de probabilité de ne pas prendre part à la population active ;
- Si elles travaillent, elles sont beaucoup plus susceptibles d'être des travailleurs·euses autonomes, d'occuper un emploi temporaire et de travailler à temps partiel.

Parmi les hommes à faible revenu qui occupent un emploi, ceux-ci sont légèrement plus susceptibles d'être employés dans la construction ou l'agriculture, et légèrement moins susceptibles d'être employés dans le secteur de la fabrication. Parmi les femmes à faible revenu qui occupent un emploi, celles-ci sont beaucoup plus susceptibles d'occuper un emploi dans les professions de la vente et des services (en particulier dans le secteur des services d'hébergement et de restauration) et moins susceptibles de travailler dans les affaires, les finances et l'administration. Ainsi, les hommes et les femmes à faible revenu qui occupent un emploi sont plus susceptibles d'occuper un emploi dans le secteur des services administratifs et de soutien.

Personnes bénéficiaires de l'assurance-emploi à Chatham-Kent

Le graphique 1 montre la tendance des prestataires d'assurance-emploi à Chatham-Kent, entre janvier 2023 et juin 2024.

Graphique 1 : Nombre de prestataires d'assurance-emploi à Chatham-Kent, de janvier 2023 à octobre 2024



Statistique Canada, prestataires mensuels de l'assurance-emploi

Le nombre de prestataires mensuels variant au cours d'une année, le nombre de prestataires se situe habituellement entre 2000 et 3000. En 2024, le nombre de prestataires a été d'environ 300 à 400 plus élevé par rapport à la même période l'an dernier, soit une augmentation de 12 % à 24 %, suivant le mois. Une augmentation du nombre de prestataires de l'assurance-emploi précède souvent une augmentation du nombre de prestataires du programme Ontario au travail à une date ultérieure. À la fin de l'été et au début de l'automne 2024, le nombre de recettes a chuté au point où cette augmentation par rapport à 2023 ne figurait plus.

Au cours de cette période, la répartition des prestataires d'assurance-emploi par catégorie d'âge était la suivante :

- de 15 à 29 ans : environ 30 %
- de 30 à 54 ans : environ 50 %
- 55 ans et plus : environ 20 %

Le tableau 4 montre le pourcentage de clients des services d'emplois qui sont bénéficiaires de l'assurance-emploi

	2021-22		2022-23		2023-24	
	EO	SEI	EO	SEI	EO	SEI
Chatham-Kent	21%		15%		14%	10%
Ouest ; Centre-Ouest	23%	14%	10%	6%	8%	6%
Ontario	21%	12%	9%	5%	7%	7%

(dans le cas de l'ancien système appelé EO dans le tableau, il s'agit des clients assistés, alors que dans le modèle de gestionnaire du système de services – SEI, il s'agit de tous les clients).

Tableau 4 : Pourcentage de clients des services d'emplois qui sont des prestataires de l'assurance-emploi, Chatham-Kent, Ouest/Centre-Ouest et Ontario, de 2021-22 à 2023-24

Au cours des deux dernières années, les prestataires d'assurance-emploi ont représenté entre 5 % et 10 % des clients des services d'emploi dans la région de l'Ouest, du Centre-Ouest et de l'Ontario ainsi qu'une proportion plus élevée de 10 % à 15 % des clients à Chatham-Kent. Les proportions en 2021-2022 étaient beaucoup plus élevées en raison du plus grand nombre de personnes admissibles à l'assurance-emploi en raison des confinements vécus pendant la COVID.

Bénéficiaires du programme Ontario au travail à Chatham-Kent

Le nombre de cas du programme Ontario au travail²⁹ avait diminué pendant la COVID. Toutefois, il a lentement augmenté, bien qu'il ne soit pas encore revenu au niveau de 2019 (tableau 5).

Tableau 5 : Nombre de cas d'OAT, Chatham-Kent, moyenne mensuelle, de 2019 à 2024 (jusqu'en juin 2024)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre	2,422	2,264	1,936	2,171	2,222	2,329
En pourcentage de 2019	100%	93%	80%	90%	92%	96%

La structure familiale de ces cas est présentée au tableau 6.

Tableau 6 : Structure familiale des cas d'OAT (moyenne mensuelle), Chatham-Kent, juin 2024 et changement depuis 2019

Structure familiale	Composition en pourcentage		Variation en pourcentage depuis 2019
	2019	2024	
Célibataires sans enfant	59%	65%	5%
Célibataires avec enfants	33%	30%	-13%
Couples sans enfant	3%	1%	-52%
Couple avec enfants	6%	4%	-24%

Les célibataires sans enfant représentent la plus grande proportion des cas d'OAT à Chatham-Kent. De plus, cette composition familiale est la seule à avoir augmenté depuis 2019. En effet, la proportion de couples, avec ou sans enfants, constitue la plus faible part des cas, et elle a considérablement diminué. Les célibataires avec enfants sont la deuxième catégorie en importance. Bien que celle-ci ait quelque peu diminué, elle représente toujours trois cas sur dix.

²⁹ Un cas fait référence à une seule personne ou à une unité familiale qui reçoit de l'aide sociale. Le nombre de bénéficiaires fait référence au nombre total de personnes seules et de chefs d'unités familiales bénéficiaires de l'aide sociale, plus toutes leurs personnes à charge (c'est-à-dire le[la] conjoint·e, les enfants à charge et les adultes à charge).

La répartition des niveaux de scolarité en 2024 pour tous les bénéficiaires adultes de Chatham-Kent (comprenant les demandeurs principaux, les conjoints et les adultes à charge) est présentée au tableau 7.

Tableau 7 : Répartition selon les niveaux de scolarité atteints, adultes bénéficiaires d'OAT, Chatham-Kent, 2024

De la 1re à la 8e année	9e à 11e année	12e et 13e année	Études postsecondaires
4%	41%	38%	17%

La proportion d'adultes bénéficiaires d'OAT ayant fait des études postsecondaires (17 %) ne représente qu'un peu plus du tiers de la proportion de la population totale de Chatham-Kent âgée de 15 ans et plus (45 %). La proportion de bénéficiaires adultes d'OAT sans certificat (45 %) est plus du double de la population générale (21 %).

Le tableau 8 montre le pourcentage de clients des services d'emplois qui dépendent du programme Ontario au travail comme source de revenus.

Tableau 8 : Pourcentage de clients des services d'emplois qui dépendent du programme Ontario au travail comme source de revenus, Chatham-Kent, Ouest/Centre-Ouest et Ontario, 2021-22 à 2023-24

	2021-22		2022-23		2023-24	
	EO	SEI	EO	SEI	EO	SEI
Chatham-Kent	7%		9%		13%	49%
Ouest, Centre-Ouest	15%	39%	17%	30%	15%	31%
Ontario	12%	36%	14%	28%	18%	33%

Les clients d'OAT représentaient généralement environ 15 % des clients assistés dans le cadre de l'ancien système. Avec le modèle de gestionnaire de système de services, la proportion de clients d'OAT a pratiquement doublé. Dans le cadre du système d'EO, Chatham-Kent comptait une proportion de demandeurs d'OAT parmi ses clients d'EO qui représentait environ la moitié de celle de la région et de province. Toutefois, avec les SEI, la proportion de clients d'EO est maintenant d'environ 50 % plus élevée que les proportions de la région et de la province.

Personnes bénéficiaires du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées à Chatham-Kent

Le tableau 9 présente les données récentes sur les clients du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées pour Chatham-Kent. Les catégories sont les suivantes :

- **Cas :** Une personne seule ou une unité familiale bénéficiant de l'aide sociale
- **Enfant :** Une personne considérée comme un enfant à charge (moins de 18 ans, vivant au même domicile que le ou les parents, le parent est un bénéficiaire du POSPH si ce n'est son[sa] conjoint'e et le parent qui est le principal responsable de l'enfant)
- **Adulte :** Personne âgée de 18 ans ou plus (pour le POSPH, le nombre total d'adultes est la somme des personnes handicapées et de la LDN)
- **Personne handicapée :** Adultes, y compris le[la] demandeur'euse principal'e ou le[la] conjoint'e, jugés comme personnes handicapées
- **LDN :** (un'e adulte qui n'a pas été jugé'e comme personne handicapée)

Tableau 9 : Données sur les clients du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées, Chatham-Kent, de 2018-2019 à 2022-23

	CASE	ADULTE	Personnes handicapées	LDN	ENFANT
2018-2019	4,517	5,373	4,666	708	992
2019-2020	4,557	5,397	4,712	684	1,016
2020-2021	4,553	5,379	4,711	668	1,041
2021-2022	4,478	5,276	4,631	645	1,014
2022-2023	4,508	5,263	4,669	593	1,024

En général, les nombres du POSPH sont demeurés relativement stables, avec une légère baisse en 2021-22. Le seul nombre qui a vraiment changé est le nombre d'adultes non handicapés, qui a diminué de 16 % par rapport à 2018-2019.

Le tableau 10 montre le pourcentage de clients des services d'emplois qui dépendent du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées comme source de revenus.

Tableau 10 : Pourcentage de clients des services d'emplois qui dépendent du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées comme source de revenus, Chatham-Kent, Ouest/Centre-Ouest et Ontario, de 2021-22 à 2023-24

	2021-22		2022-23		2023-24	
	EO	SEI	EO	SEI	EO	SEI
Chatham-Kent	14%		11%		10%	13%
Ouest, Centre-Ouest	5%	10%	5%	10%	5%	5%
Ontario	4%	8%	5%	8%	5%	7%

Chatham-Kent a toujours eu une proportion beaucoup plus élevée de bénéficiaires du POSPH parmi sa clientèle de services d'emplois, toujours le double ou plus de la proportion à l'échelle régionale ou provinciale, tant dans le cadre de l'EO que des nouveaux SEI.

Résumé

Faits saillants de cette analyse :

- Dans toutes les catégories, les résidents de Chatham-Kent ont une incidence de faible revenu plus élevée que l'Ontario, où la différence est particulièrement marquée chez les 50 à 64 ans ;
- Les personnes à faible revenu sont moins susceptibles d'être mariées et plus susceptibles de vivre seules. S'il y a des enfants, les personnes à faible revenu sont plus susceptibles d'être dans une famille monoparentale ;
- Les personnes à faible revenu sont plus susceptibles de ne pas avoir de certificat et moins susceptibles d'avoir des études postsecondaires, en particulier un diplôme collégial ou universitaire, que celles qui ne font pas partie de la catégorie à faible revenu ;
- Les personnes à faible revenu sont près de deux fois plus susceptibles de ne pas faire partie de la population active. Si elles travaillent, elles sont beaucoup plus susceptibles d'être des travailleurs'euses autonomes, d'occuper un emploi temporaire et de travailler à temps partiel ;
- Le nombre de prestataires d'assurance-emploi à Chatham-Kent avait augmenté par rapport à la même période l'an dernier. Toutefois, il a diminué depuis. Les prestataires d'assurance-emploi représentent une proportion légèrement plus élevée des clients des services d'emploi à Chatham-Kent qu'aux niveaux régional ou provincial ;
- Les célibataires sans enfant représentent la plus grande proportion des cas du programme Ontario au travail à Chatham-Kent ; cette composition familiale est la seule à avoir augmenté depuis 2019 ;
- La proportion d'adultes bénéficiaires d'OAT ayant fait des études postsecondaires ne représente qu'un peu plus du tiers de la proportion de la population totale de Chatham-Kent âgée de 15 ans et plus. La proportion de bénéficiaires adultes d'OAT sans certificat est plus du double de la population générale ;
- Dans le cadre du système d'EO, Chatham-Kent comptait une proportion de demandeurs d'OAT parmi ses clients d'EO, qui représentait environ la moitié de celle de la région et de la province. Cependant, avec les SEI, la proportion de clients d'OAT est maintenant d'environ 50 % plus élevée que les proportions de la région et de la province. On ne sait pas pourquoi ce changement s'est produit ;
- Chatham-Kent a toujours eu une proportion beaucoup plus élevée de bénéficiaires du POSPH parmi sa clientèle de services d'emplois, soit toujours le double ou plus de la proportion à l'échelle régionale ou provinciale, tant dans le cadre de l'EO que des nouveaux SEI.

5. Données sur les jeunes NEET

Sources principales

Enquête canadienne sur l'incapacité ; 2022, 2017

Recensement de 2021

Définition : Jeune NEET

Les jeunes NEET font référence aux jeunes qui ne sont « pas aux études, ni en emploi, ni en formation ». Ils sont calculés en pourcentage de tous les jeunes qui ne font pas partie de la population active et qui ne fréquentent pas l'école.

Incidence des jeunes NEET

Le tableau 1 présente le pourcentage de jeunes NEET, selon le sexe et selon quatre catégories d'âge : de 15 à 19 ans, de 20 à 24 ans, de 25 à 29 ans et de 15 à 29 ans, pour Chatham-Kent et pour l'Ontario (à titre de comparaison), pour 2016 et 2021.

Tableau 1 : Pourcentage de jeunes NEET, selon l'âge et le sexe, Chatham-Kent et Ontario, 2016 et 2021

	CHATHAM-KENT			ONTARIO		
2021	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
de 15 à 19 ans	6.1%	4.4%	5.2%	5.8%	5.0%	5.4%
de 20 à 24 ans	11.7%	15.0%	13.2%	9.3%	8.5%	8.9%
de 25 à 29 ans	15.3%	22.6%	18.9%	10.0%	12.9%	11.4%
TOTAL : de 15 à 29 ans	10.9%	13.9%	12.3%	8.5%	9.1%	8.8%
2016	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
de 15 à 19 ans	6.9%	5.9%	6.4%	5.2%	4.4%	4.8%
de 20 à 24 ans	10.5%	13.8%	12.3%	6.9%	7.5%	7.2%
de 25 à 29 ans	11.9%	18.4%	15.0%	7.5%	12.4%	10.0%
TOTAL : de 15 à 29 ans	9.6%	12.3%	11.0%	6.5%	8.2%	7.4%

Statistique Canada, Recensement de 2021 (achat personnalisé pour les commissions de planification de la main-d'œuvre)

Quelques observations sur les données du tableau 1 :

- Dans presque tous les cas, Chatham-Kent compte une proportion plus élevée de jeunes NEET que l'Ontario (sauf les femmes de Chatham-Kent âgées de 15 à 19 ans en 2021) ;
- Dans presque tous les cas à Chatham-Kent et en Ontario, le pourcentage de jeunes NEET a augmenté entre 2016 et 2021 (sauf chez les jeunes de Chatham-Kent âgés de 15 à 19 ans) ;
- À mesure que les jeunes vieillissent, l'incidence des jeunes NEET augmente chez les filles à un rythme plus rapide que chez les hommes. Cela pourrait bien être dû au fait qu'un plus grand nombre de femmes quittent le marché du travail lorsqu'elles deviennent mères de jeunes enfants.

Estimation du nombre de jeunes NEET avec et sans incapacité

Il est possible de calculer une estimation approximative du nombre de jeunes NEET à Chatham-Kent, avec et sans handicap.³⁰ Il faut faire plusieurs hypothèses. C'est pourquoi il s'agit d'une estimation approximative. Cependant, la valeur de ce calcul donne une idée de l'envergure au sein de ces catégories.

Les hypothèses sont les suivantes :

- Les données pour la population totale et pour les jeunes NEET sont fondées sur les données du Recensement de 2021 ;
- Les pourcentages pour les jeunes handicapés ainsi que les jeunes handicapés considérés comme de jeunes NEET sont basés sur l'Enquête canadienne sur l'incapacité 2022 ;
- Le nombre total de jeunes âgés de 15 à 29 ans à Chatham-Kent est une quantité connue ;
- Le nombre de jeunes handicapés de Chatham-Kent peut être estimé à l'aide du pourcentage de jeunes handicapés au Canada. Pour ce calcul, le pourcentage concernant les jeunes âgés de 15 à 24 ans est basé sur le nombre de ce groupe d'âge alors que le pourcentage pour les jeunes de 25 à 29 ans est basé sur le pourcentage pour ceux âgés de 25 à 44 ans au Canada ;
- Le nombre de jeunes NEET à Chatham-Kent est une qualité connue ;
- Le nombre de jeunes NEET handicapés à Chatham-Kent est basé sur le pourcentage de jeunes NEET au Canada.

Les nombres qui résultent de ces hypothèses et de ces calculs sont énumérés au tableau 2.

Tableau 2 : Nombre de jeunes âgés de 15 à 29 ans, selon le sexe, selon les NEET et avec ou sans incapacité, Chatham-Kent, 2021-2022

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
NBRE DE TOUS LES JEUNES	8,370	8,320	16,685
Nbre de jeunes handicapés	1,353	2,036	3,374
% youth with disabilities	16%	25%	20%
Nbre de tous les jeunes NEET	945	1,120	2,055
Nbre de jeunes NEET handicapés	350	309	661
Nbre de jeunes NEET sans handicap	595	811	1,394
% de jeunes NEET handicapés	37%	28%	32%

Les nombres en gras sont réels. Les nombres estimés ne sont pas en caractères gras. Les nombres estimés sur une rangée ne s'additionnent pas parfaitement en raison des erreurs d'arrondissement lors de l'application des pourcentages.

Statistique Canada, Recensement de 2021 (achat à forfait pour les commissions de planification de la main-d'œuvre) et Enquête canadienne sur l'incapacité, Tableau 13-10-0893-01 de 2022

³⁰ Une personne handicapée est une personne qui signale une limitation dans ses activités quotidiennes. Les questions d'identification des incapacités mesurent le degré de difficulté dans 10 domaines de fonctionnement, ainsi que la fréquence à laquelle les activités quotidiennes sont limitées par ces difficultés.

Résumé

Faits saillants de l'analyse :

- Dans presque tous les cas, Chatham-Kent compte une proportion plus élevée de jeunes NEET que l'Ontario ;
- Dans presque tous les cas à Chatham-Kent et en Ontario, le pourcentage de jeunes NEET a augmenté entre 2016 et 2021 ;
- À mesure que les jeunes vieillissent, l'incidence des jeunes NEET augmente chez les femmes à un rythme plus rapide que chez les hommes. Cela pourrait bien être dû au fait qu'un plus grand nombre de femmes quittent le marché du travail lorsqu'elles deviennent mères de jeunes enfants ;
- Environ un tiers des jeunes NEET (37 % des hommes et 28 % des femmes) ont une incapacité ;
- Le nombre estimé de jeunes NEET (âgés de 15 à 29 ans) est de 2 055 (soit 945 hommes et 1 120 femmes).

6. Données concernant les personnes handicapées

Sources principales

Enquête canadienne sur l'incapacité ; 2022, 2017, 2012

Recensement de 2021

Définition : Personne handicapée

Une personne handicapée est une personne qui signale une limitation dans ses activités quotidiennes. Les questions d'identification des incapacités mesurent le degré de difficulté dans 10 domaines de fonctionnement, ainsi que la fréquence à laquelle les activités quotidiennes sont limitées par ces difficultés.³¹

Incidence de l'incapacité dans la population ontarienne

Tableau 1 : Pourcentage de la population ayant une incapacité, selon l'âge et le sexe, Ontario, 2022 et 2017

	2022		2017	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
de 15 à 24 ans	16%	25%	11%	17%
de 25 à 64 ans	22%	28%	20%	22%
65 ans et plus	42%	45%	40%	45%

Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, tableau 13-10-0374-01

Dans presque toutes les catégories, la proportion de personnes handicapées a augmenté entre 2017 et 2022. Dans toutes les catégories d'âge, les femmes ont un taux légèrement plus élevé de personnes handicapées que les hommes.

Nombre estimé de personnes handicapées à Chatham-Kent

Les estimations sont calculées en appliquant les proportions des personnes ayant une incapacité en Ontario (tableau 1) à la population de Chatham-Kent.

Tableau 2 : Estimation du nombre de personnes ayant une incapacité, selon l'âge et le sexe, Chatham-Kent, 2022

	POPULATION TOTALE		Personnes handicapées	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
de 15 à 24 ans	5,875	5,400	934	1,339
de 25 à 64 ans	25,020	26,120	5,529	7,183
65 ans et plus	10,935	12,140	4,604	5,402

Statistique Canada, Recensement de 2021 (achat personnalisé pour les commissions de planification de la main-d'œuvre)

31 Enquête canadienne sur l'incapacité.

Types d'incapacité

Il existe cinq grandes catégories d'invalidité, dont plusieurs ont plusieurs sous-catégories. Le tableau 3 présente la répartition en pourcentage au Canada de ces sous-catégories selon l'âge (jeunes et adultes en âge de travailler) et selon le sexe, et compare les nombres de 2017 et de 2022. Les nombres de chaque colonne s'additionnent à plus de 100 % puisqu'une personne peut avoir plus d'un handicap.

Tableau 3 : Types d'incapacité, selon l'âge et le sexe, Canada, 2017 et 2022

	2022		2017	
de 15 à 24 ANS	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
DÉFICIENCE COGNITIVE				
Apprentissage	53.1%	40.8%	52.1%	33.9%
Développement	30.0%	10.9%	30.0%	10.0%
Mémoire	22.6%	17.7%	19.6%	18.4%
DÉFICIENCE SENSORIELLE				
Vision	18.1%	23.5%	14.0%	20.8%
Audition	6.6%	7.7%	7.1%	6.2%
HANDICAP PHYSIQUE				
Mobilité	9.9%	10.0%	9.2%	13.9%
Souplesse	10.1%	10.0%	13.1%	13.2%
Dextérité	7.9%	4.4%	10.5%	6.7%
INVALIDITÉ LIÉE À LA DOULEUR				
Liée à la douleur	25.5%	39.0%	26.2%	38.1%
INVALIDITÉ LIÉE À LA SANTÉ MENTALE				
Liée à la santé mentale	53.4%	77.3%	48.6%	67.6%
de 25 à 64 ANS	Males	Females	Males	Females
DÉFICIENCE COGNITIVE	23.3%	21.0%	20.6%	17.6%
Apprentissage	7.1%	4.7%	6.6%	3.8%
Développement	18.5%	19.2%	18.2%	17.5%
Mémoire				
DÉFICIENCE SENSORIELLE	25.8%	29.7%	23.1%	25.6%
Vision	18.0%	14.8%	22.3%	14.1%
Audition				
HANDICAP PHYSIQUE	30.0%	32.7%	33.1%	39.0%
Mobilité	37.4%	34.5%	41.3%	41.1%
Souplesse	14.9%	15.8%	15.3%	19.7%
Dextérité				
INVALIDITÉ LIÉE À LA DOULEUR	59.7%	65.9%	64.6%	69.7%
Liée à la douleur				
INVALIDITÉ LIÉE À LA SANTÉ MENTALE	39.7%	51.1%	31.7%	43.3%
Liée à la santé mentale				

Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, tableau 13-10-0376-01

En ce qui concerne l'incidence des différentes incapacités, il existe des différences importantes selon l'âge et le sexe. Plusieurs observations sont tirées du tableau 3 :

- Les jeunes ont une incidence plus élevée d'incapacités liées à la santé mentale que les adultes. Les femmes ont une incidence plus élevée que les hommes (plus prononcée chez les jeunes). De plus, l'incidence a augmenté à un taux supérieur à la moyenne, à la fois chez les jeunes et les adultes ;
- Les jeunes ont une incidence beaucoup plus élevée de troubles d'apprentissage que les adultes. Les hommes ont une incidence plus élevée que les femmes, en particulier chez les jeunes. De plus, l'incidence a augmenté à un taux supérieur à la moyenne chez les femmes ;
- Les jeunes ont une incidence beaucoup plus élevée de troubles du développement. Celle-ci est beaucoup plus élevée chez les hommes. Chez les femmes et les hommes adultes, elle a augmenté à un taux supérieur à la moyenne ;
- Les adultes ont une incidence beaucoup plus élevée d'incapacités liées à la douleur. Les femmes adultes ont un taux légèrement plus élevé, tandis que les jeunes femmes ont un taux nettement plus élevé que les jeunes hommes. L'incidence n'a donc pas beaucoup changé ;
- Les adultes ont une incidence beaucoup plus élevée d'incapacités physiques, avec des différences limitées entre les hommes et les femmes. Le taux de changement a diminué pour toutes les catégories, à l'exception des jeunes hommes, qui se trouve légèrement supérieur à la moyenne ;
- L'incapacité a augmenté pour toutes les catégories. De plus, elle a augmenté à un rythme plus élevé chez les jeunes ;
- Les jeunes femmes ont connu une légère hausse dans la catégorie des déficiences auditives.

Gravité de l'invalidité

L'Enquête canadienne sur l'incapacité calcule la gravité de l'incapacité d'une personne en fonction du nombre de types d'incapacité, du niveau de difficulté associé à l'incapacité et de la fréquence de la limitation des activités. Les scores sont ensuite regroupés en quatre classes de gravité : légère, modérée, grave et très sévère.

Le tableau 4 présente les résultats de la sévérité d'une incapacité chez les personnes ayant une incapacité pour le Canada, selon les catégories d'âge et de sexe.

Les résultats pour les personnes âgées de 15 à 24 ans et de 25 à 44 ans sont très similaires : environ 50 % des personnes ayant une incapacité semblent avoir une incapacité légère, environ 20 % ont une incapacité modérée, environ 20 % ont une incapacité grave et environ 10 % ont une incapacité très sévère.

Dans la tranche d'âge des 45 à 64 ans, les personnes ayant une incapacité légère baissent à 35 % ou 40 %, celles ayant une incapacité modérée se situent autour de 20 %, celles ayant une incapacité grave restent également autour de 20 %, tandis que celles ayant une incapacité très sévère augmentent à environ 25 %.

À 65 ans et plus, l'incapacité légère est d'environ 30 %, celle des personnes ayant une incapacité modérée est d'environ 20 %, celle des personnes ayant une incapacité grave est d'environ 20 % et celle des personnes ayant une incapacité très sévère est d'environ 25 % (pour les hommes) à environ 30 % (pour les femmes).

À mesure que les femmes vieillissent, l'incidence d'une incapacité très sévère dépasse celle des hommes. Chez la population plus âgée, l'incidence de la gravité de l'incapacité a très légèrement diminué.

Tableau 4 : Sévérité de l'incapacité, selon les catégories d'âge et de sexe, Canada, 2017 et 2022

	HOMMES		FEMALES	
	2017	2022	2017	2022
de 15 à 24 ANS				
Léger	47%	50%	50%	46%
Modéré	20%	19%	22%	21%
Grave	20%	17%	18%	21%
Très sévère	13%	15%	10%	12%
de 25 à 44 ANS				
Léger	48%	50%	49%	48%
Modéré	21%	19%	18%	20%
Grave	18%	17%	19%	19%
Très sévère	13%	14%	14%	13%
de 45 à 64 ANS				
Léger	39%	40%	32%	35%
Modéré	19%	21%	19%	20%
Grave	18%	18%	23%	21%
Très sévère	24%	21%	26%	24%
65 ANS ET PLUS				
Léger	31%	33%	27%	29%
Modéré	22%	22%	20%	17%
Grave	23%	21%	24%	23%
Très sévère	25%	24%	30%	31%

Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, tableau 13-10-0375-01

Situation d'activité

Le tableau 5 présente la situation sur le marché du travail des groupes de population selon l'âge, le sexe et l'incapacité, et ce, pour l'ensemble du Canada. Bien sûr, les taux de chômage et les taux d'activité réels changent, mais ce qui est important, ce sont les résultats relatifs par rapport aux groupes de population.

Dans tous les cas, les personnes ayant une incapacité ont un taux d'activité plus faible que celles qui n'en ont pas (bien que ce soit presque le même pour les femmes âgées de 15 à 24 ans). Les femmes ont toujours un taux d'activité inférieur à celui des hommes, sauf chez les jeunes de 15 à 24 ans.

Les personnes handicapées ont un taux de chômage plus élevé que celles qui n'en ont pas (bien que cela ne s'applique pas aux personnes âgées de 65 ans et plus). En raison d'un taux d'activité plus faible et d'un taux de chômage plus élevé, les personnes handicapées ont un taux d'emploi considérablement plus faible.

Tableau 5 : Situation d'activité selon l'âge, le sexe et l'incapacité, Canada, 2022

de 15 à 24 ANS	SANS INVALIDITÉ		AVEC INVALIDITÉ	
	HOMMES	Females	HOMMES	Females
Taux de participation	60.8%	62.7%	52.1%	60.9%
Taux d'emploi	49.5%	51.7%	37.4%	44.8%
Taux de chômage	11.2%	10.9%	14.7%	16.0%
de 25 à 64 ANS	SANS INVALIDITÉ		AVEC INVALIDITÉ	
	HOMMES	FEMALES	HOMMES	FEMALES
Taux de participation	88.4%	79.9%	71.7%	68.1%
Taux d'emploi	82.0%	73.4%	62.8%	61.1%
Taux de chômage	6.5%	6.5%	9.0%	7.0%
65 ANS ET PLUS	SANS INVALIDITÉ		AVEC INVALIDITÉ	
	HOMMES	FEMALES	HOMMES	FEMALES
Taux de participation	25.9%	14.4%	16.3%	8.8%
Taux d'emploi	22.8%	12.4%	14.2%	7.0%
Taux de chômage	3.1%	2.0%	2.1%	1.7%

Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, tableau 13-10-0377-01

Le tableau 6 présente les mêmes données, mais cette fois, cela concerne seulement les personnes âgées de 25 à 64 ans. Celui-ci compare les résultats de trois résultats de l'Enquête canadienne sur l'incapacité (2022, 2017 et 2012). Encore une fois, la pertinence de ces données n'est pas sur les nombres réels, mais le positionnement relatif.

Ce qui est très remarquable, c'est qu'au cours des trois périodes, le taux d'activité des hommes et des femmes sans incapacité est demeuré à peu près le même, dans une bande étroite d'un point et demi (en pourcentage). Parallèlement, le taux d'activité des hommes et des femmes ayant une incapacité a considérablement augmenté au cours de chaque période :

- Chez les hommes, il a augmenté de 7,7 points centiles de 2012 à 2017 et de 3,3 points centiles de 2017 à 2022;
- Chez les femmes, il a augmenté de 6,4 points centiles entre 2012 et 2017 et 2017 à 2022.

Au cours de ces trois périodes, l'écart entre le taux de chômage des personnes handicapées et des personnes non handicapées s'est réduit, en particulier chez les femmes.

Les résultats de ces deux tendances ont fait en sorte que le taux d'emploi des personnes handicapées s'est considérablement amélioré entre 2012 et 2022. En 2012, le taux d'emploi des personnes handicapées était d'environ 60 % de celui des personnes non handicapées. En 2017, il était d'environ 75 %. En 2022, il était d'environ 80 %. L'amélioration chez les femmes handicapées (une augmentation de 48 %) était plus importante que chez les hommes handicapés (soit 33 %).

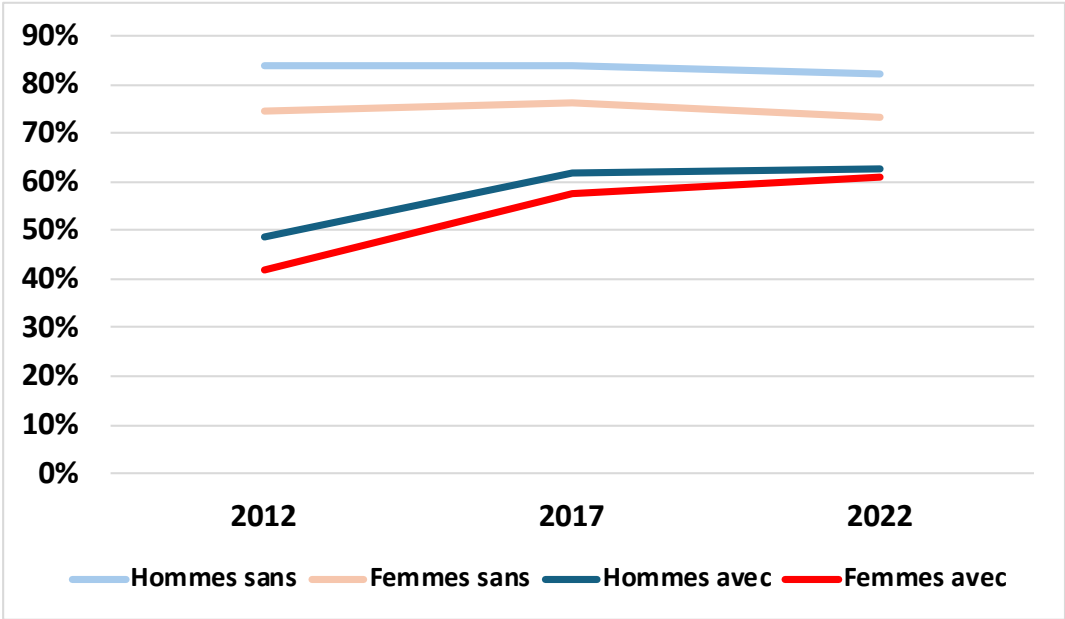
Tableau 6 : Situation d'activité des personnes âgées de 25 à 64 ans, selon le sexe et l'incapacité, Canada, 2012, 2017 et 2022

2022	SANS INVALIDITÉ		AVEC INVALIDITÉ	
	HOMMES	HOMMES	HOMMES	HOMMES
Taux de participation	88.4%	79.9%	71.7%	68.1%
Taux d'emploi	82.0%	73.4%	62.8%	61.1%
Taux de chômage	6.5%	6.5%	9.0%	7.0%
2017	SANS INVALIDITÉ		AVEC INVALIDITÉ	
	HOMMES	HOMMES	HOMMES	HOMMES
Taux de participation	89.4%	80.3%	68.4%	61.7%
Taux d'emploi	84.0%	76.3%	61.8%	57.4%
Taux de chômage	5.4%	4.0%	6.6%	4.3%
2012	SANS INVALIDITÉ		AVEC INVALIDITÉ	
	HOMMES	HOMMES	HOMMES	HOMMES
Taux de participation	89.0%	78.9%	60.7%	55.3%
Taux d'emploi	83.9%	74.4%	48.8%	42.0%
Taux de chômage	5.6%	5.6%	9.0%	9.8%

Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, tableaux 13-10-0347-01 et 13-10-0377-01

Le graphique 1 illustre les tendances des taux d'emploi au sein de ces populations.

Graphique 1 : Taux d'emploi des hommes et des femmes âgés de 25 à 64 ans, avec et sans incapacité, Canada, 2012, 2017 et 2022



Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, tableaux 13-10-0347-01 et 13-10-0377-01

Il existe également des données montrant la situation sur le marché du travail par catégorie d'incapacité (seulement les grandes catégories, et non pas les sous-catégories). Ces données ne sont disponibles qu'à partir de l'enquête de 2017, mais comme auparavant, leur pertinence réside dans les comparaisons relatives entre les différentes catégories. Le tableau 7 présente les données pour l'ensemble des populations âgées de 25 à 64 ans.

Tableau 7 : Situation d'activité des personnes ayant une incapacité, âgées de 25 à 64 ans, selon la catégorie d'incapacité, Canada, 2017

	Déficience sensorielle	Handicap physique	Invalité liée à la douleur	Incapacité liée à la santé mentale	Déficience cognitive
Taux de participation	60.6%	47.6%	56.9%	53.1%	48.0%
Taux d'emploi	55.0%	41.9%	50.8%	46.1%	40.4%
Taux de chômage	9.2%	11.9%	10.8%	13.2%	15.9%

Classement des résultats sur la population active du meilleur au pire :

- Déficience sensorielle
- Invalidité liée à la douleur
- Incapacité liée à la santé mentale
- Handicap physique
- Déficience cognitive

Les taux d'activité et les taux d'emploi se situent tous dans une fourchette plus étroite, tandis qu'il y a une plus grande répartition entre les taux de chômage, où les taux de chômage des personnes ayant une déficience cognitive se trouvent particulièrement plus élevés.

Personnes handicapées sans potentiel d'emploi

Le potentiel de travailler désigne les personnes handicapées qui ne travaillent pas, mais qui sont capables d'avoir un emploi et d'effectuer le travail attendu. Dans l'Enquête canadienne sur l'incapacité, les personnes sans potentiel d'emploi ont une signification très précise. Elle va comme suit :

Une personne handicapée se trouvant sans emploi en plus d'être :

- non active sur le marché du travail et dont on ne s'attend pas à ce qu'elle cherche du travail au cours des 12 prochains mois ;
- en incapacité de travailler en raison de son état, en plus de n'y avoir l'existence d'aucune mesure d'adaptation en milieu de travail qui pourrait lui permettre de travailler ;
- pleinement à la retraite.

Le tableau 8 montre le pourcentage de personnes handicapées qui sont sans emploi et qui n'ont pas le potentiel de travailler, selon l'âge et le sexe, pour 2017 et 2022.

Tableau 8 : Pourcentage de personnes handicapées sans emploi et sans potentiel d'emploi, selon l'âge et le sexe, Canada, 2017 et 2022

	2022		2017	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
de 15 à 24 ans	14%	9%	12%	12%
de 25 à 64 ans	57%	59%	58%	62%
65 ans et plus	93%	95%	94%	97%

Parmi les jeunes handicapés, il n’y a qu’environ 10 % se trouvant sans emploi et sans potentiel d’emploi, tandis que chez ceux âgés de 65 ans et plus, presque tous (entre 93 % et 97 %) sont sans potentiel d’emploi. Bien que bon nombre d’entre eux soient à la retraite, il semble, compte tenu des nombres pour les personnes âgées de 25 à 64 ans, que les autres facteurs contribuent également à ce nombre, étant donné que les adultes handicapés en âge de travailler représentent une part assez élevée de personnes sans potentiel d’emploi (environ 60 %). Dans l’ensemble, ces proportions ont diminué très légèrement pour chaque catégorie, sauf chez les jeunes hommes.

Personnes handicapées et utilisation des services d’emplois, des services d’alphabétisation et de compétences de base

Au cours des dernières années, les services d’emplois ont subi une transformation en Ontario. Celle-ci a été mise en œuvre de manière géographiquement séquentielle. Le nouveau système (Services d’emploi intégrés – SEI) met davantage l’accent sur la prestation de services plus intensifs aux personnes les plus à risque de chômage de longue durée. À l’aide d’un outil d’évaluation commun, les personnes sont plus susceptibles de se voir attribuer une intensité de soutien plus élevée lorsqu’elles reçoivent des prestations du programme Ontario au travail (OAT) ou du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH), si ce n’est qu’elles aient un handicap.

Le tableau 9 montre la proportion de clients des services d’emplois ayant une incapacité, comparativement à l’ancien système (dans le tableau identifié comme OE) et aux SEI, à Chatham-Kent, au niveau régional (pour 2021-22 et 2022-23 : Ouest ; pour 2023-24 : Centre-Ouest) et pour l’Ontario, sur une période de trois ans.

Tableau 9 : Pourcentage de clients des services d’emplois ayant une incapacité, Chatham-Kent, Ouest/Centre-Ouest et Ontario, de 2021-22 à 2023-24

	2021-22		2022-23		2023-24	
	EO	SEI	EO	SEI	EO	SEI
Chatham-Kent	33%		34%		30%	54%
Ouest, Centre-Ouest	18%	50%	19%	44%	20%	33%
Ontario	13%	43%	15%	39%	16%	38%

Avec la transformation des SEI, la proportion de clients handicapés a plus que doublé. Pourtant, à Chatham-Kent, la proportion de clients ayant une incapacité, selon l’EO, était déjà beaucoup plus élevée, de sorte qu’avec l’avènement des SEI, leur part a atteint plus de la moitié (soit 54 %).

Le tableau 10 présente les mêmes données concernant la proportion de personnes handicapées parmi les apprenants du programme d'alphabétisation et d'acquisition des compétences de base.

Tableau 10 : Pourcentage de clients handicapés se trouvant en alphabétisation et en compétences de base, Chatham-Kent, Ouest/Centre-Ouest et Ontario, de 2021-22 à 2023-24

	2021-22	2022-23	2023-24
Chatham-Kent	51%	38%	38%
Ouest, Centre-Ouest	31%	32%	24%
Ontario	25%	26%	32%

Encore une fois, Chatham-Kent compte une proportion plus élevée de clients handicapés dans son programme d'alphabétisation et d'acquisition des compétences de base, bien que, à l'exception de 2021-2022, il y ait une différence de moindre importance par rapport aux deux autres domaines tels que présentés au niveau des données sur les services d'emplois du tableau 9.

Résumé

Les faits saillants de cette analyse :

- Près du quart de tous les résidents de l'Ontario âgés de 15 à 64 ans déclarent avoir une incapacité ;
- En appliquant les pourcentages de l'Ontario par rapport aux personnes handicapées, selon le sexe et par distinction entre jeunes et adultes, aux nombres de la population de Chatham-Kent de 2021 des personnes âgées de 15 à 64 ans, il y a environ 15 000 résidents dans cette tranche d'âge qui déclarent une incapacité ;
- Les femmes ont une incidence d'incapacité légèrement plus élevée que les hommes, en particulier chez les jeunes ;
- Les jeunes ont une incidence beaucoup plus élevée de troubles d'apprentissage et de développement que les adultes. Ces troubles sont plus marqués chez les jeunes hommes ;
- Les jeunes ont également une incidence considérablement plus élevée d'incapacités liées à la santé mentale que les adultes. De plus, ces incapacités sont plus marquées chez les jeunes femmes ;
- Les adultes ont une incidence beaucoup plus élevée d'incapacité liée à la douleur et d'incapacité physique (mobilité, flexibilité et dextérité) ;
- Parmi les jeunes (de 15 à 24 ans) et les jeunes adultes (de 25 à 44 ans) ayant une incapacité, environ 50 % ont une incapacité légère et environ 30 % ont une incapacité grave ou très sévère. Chez les personnes âgées (de 45 à 64 ans), environ 40 % ont une incapacité légère et 40 % ont une incapacité grave ou très sévère. Chez les personnes âgées (65 ans et plus), environ 30 % ont une incapacité légère et environ 50 % ont une incapacité grave ou très sévère. À mesure que les femmes vieillissent, l'incidence d'une incapacité très sévère dépasse celle des hommes ;
- En 2021, parmi tous les résidents du Canada âgés de 15 à 64 ans, les personnes handicapées avaient un taux d'activité de 68 %, comparativement à 80 % pour les personnes sans incapacité. Les hommes ayant une incapacité ont un plus grand écart dans leur taux d'activité que les hommes sans incapacité par rapport aux femmes avec et sans incapacité ;
- Le taux d'activité des hommes et des femmes ayant une incapacité a augmenté de façon constante entre 2012, 2017 et 2022 ;
- Le classement des taux de participation par type d'incapacité montre l'ordre suivant (du plus élevé au plus bas) :
 - Déficience sensorielle (vision, audition) ;

- Invalidité liée à la douleur ;
- Incapacité liée à la santé mentale ;
- Un lien entre la déficience physique (mobilité, flexibilité et dextérité) et la déficience cognitive (apprentissage, développement et mémoire). Les personnes ayant une déficience cognitive ont le taux de chômage le plus élevé ;
- Chez les personnes handicapées ne travaillant pas, l'incidence de l'incapacité de travailler augmente considérablement selon l'âge, passant d'environ 10 % chez les jeunes à 60 % chez les 25 à 64 ans, et à 95 % chez les plus de 65 ans ;
- Chatham-Kent a des proportions plus élevées de personnes handicapées parmi les services d'OAT.

