

## Résumé

**EXAMEN DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI À GRAND ERIE :**

Une évaluation des besoins, des lacunes et des opportunités

*La pandémie de la COVID-19, combinée à l'incertitude économique, a incité divers membres de la main-d'œuvre à considérer la qualité du travail de manière plus générale en reconnaissant l'interconnexion de la qualité de l'emploi telle que perçue par les employeurs, la qualité de l'emploi telle que perçue par les membres de la main-d'œuvre et le développement de la main-d'œuvre tel que perçu par les experts du marché du travail local. Enfin, ils examinent comment tout cela est lié à la prospérité des individus, des organisations et des collectivités.*

Les organisations communautaires locales et le gouvernement ont une compréhension limitée des obstacles rencontrés et des programmes et politiques requis par les entreprises locales pour soutenir la qualité de l'emploi sur leur lieu de travail. Dans cette optique, ce projet a entrepris d'identifier les écarts dans la manière dont les employeurs, les employés et les personnes à la recherche d'un emploi dans six secteurs d'activité sélectionnés dans la région du Grand Erie soutiennent et perçoivent la qualité de l'emploi. Les industries sont situées à Brantford, dans les Six Nations de Grand River, à Mississaugas of the Credit et dans les comtés de Brant Haldimand et Norfolk. La recherche examine les six dimensions suivantes : revenus et avantages, perspectives de carrière, intensité du travail, qualité du temps de travail, développement des compétences et environnement social.



Elle comprend une enquête auprès de la main-d'œuvre (485 répondants), une enquête auprès des employeurs (160 répondants) et une série d'entrevues de suivi avec des dirigeants d'entreprise et des représentants des ressources humaines (30 personnes interrogées). Il en résulte un éventail diversifié de points de vue d'employeurs, d'employés et de personnes à la recherche d'un emploi au sein d'entreprises de tailles et de secteurs variés dans chacune des collectivités de la région de Grand Erie. Ce rapport présente une synthèse des résultats de recherches primaires et secondaires sur la manière dont les employeurs et les habitants de Grand Erie - tant ceux qui travaillent à distance que ceux qui se déplacent pour travailler - perçoivent la qualité de l'emploi. Des rapports complémentaires contenant une analyse plus approfondie de chacun des six secteurs clés étudiés suivront sous différentes formes.

**Les principales constatations sont les suivantes :**

- **Forces et faiblesses des dispositions actuelles en matière de qualité de l'emploi**  
: Les entreprises de Grand Erie ont excellé

dans la création d'environnements sociaux positifs et dans la garantie d'une intensité et de conditions de travail favorables. En revanche, les revenus et les avantages sociaux ainsi que les perspectives de carrière ne sont pas aussi bien évalués par les personnes interrogées.

- **Les écarts en matière de communication entre les employeurs et les employés :** Des écarts importants ont été observés entre les perceptions des employés et des employeurs concernant les augmentations de salaire, les offres de développement des compétences et les perspectives de carrière, ce qui indique la nécessité de renforcer les canaux de communication sur le lieu de travail.
- **Écarts entre les rémunérations offertes et le salaire viable local :** Les personnes interrogées ont jugé essentiel de répondre aux besoins des salariés en matière de rémunération, les salaires inférieurs au minimum vital étant, pour beaucoup, la principale raison pour laquelle les salariés envisageaient de quitter leur emploi.
- Les mutations de la main-d'œuvre provoquées par les variations de la qualité de l'emploi



**dans les différents secteurs :** En comprenant l'évolution des lieux de travail choisis par la main-d'œuvre, les employeurs et les établissements d'enseignement peuvent être mieux équipés pour favoriser le maintien des employés et les transitions harmonieuses entre les professions et les secteurs.

- **Soutien des pouvoirs publics et de la collectivité dont les entreprises ont besoin :** Parmi les autres mesures de soutien, les employeurs ont souligné la nécessité d'accroître la disponibilité, l'accessibilité, le caractère abordable et la qualité des programmes de formation au développement des compétences générales, essentielles et techniques. Ils ont également souligné le besoin de soutien et de formation en matière de santé mentale et de bien-être, en insistant sur l'importance de réponses rapides de la part du gouvernement et de conditions de financement qui s'étendent au-delà d'une année. Les résidents ayant des emplois peu rémunérés ou un faible niveau d'éducation et les personnes appartenant à des groupes en quête d'équité bénéficieraient tout particulièrement d'aides renforcées et ciblées visant à améliorer la qualité de leur travail.

À la lumière des principaux résultats, les entreprises sont invitées à réfléchir aux moyens d'améliorer les systèmes de communication, de renforcer les structures de rémunération, d'instaurer des conditions de travail plus souples et plus innovantes et de renforcer les capacités de gestion afin de favoriser une qualité de l'emploi positive.

Les recommandations pour les organisations communautaires incluent l'identification et la diffusion d'informations sur les meilleures pratiques spécifiques au secteur, la collaboration pour créer des ateliers afin d'éduquer les employeurs sur les moyens d'améliorer la qualité de l'emploi, l'élargissement des types d'opportunités de formation disponibles et l'augmentation du marketing des services existants et nouveaux offerts.

Les gouvernements peuvent soutenir l'amélioration de la qualité de l'emploi de plusieurs manières.

Ces mesures consistent notamment à améliorer les politiques d'embauche en réponse aux obstacles identifiés par diverses industries, à offrir un financement pour soutenir la formation et les avantages sociaux, à investir dans la mise en place de mesures de soutien plus solides en matière de santé mentale et de bien-être, et à élargir les systèmes d'infrastructure communautaire tels que les transports, le logement et les garderies.

Au-delà du lieu de travail, d'autres commentaires ont indiqué que le renforcement de l'intégration communautaire était essentiel pour attirer et retenir les talents. Cela pourrait se faire par le biais d'opportunités de mentorat et de formation par les pairs et de programmes inclusifs, diversifiés et adaptés aux familles afin d'aider les nouveaux arrivants à s'acclimater.

Cette étude présente aux organisations de développement économique, aux établissements d'enseignement, aux prestataires de services communautaires, aux employeurs et aux décideurs politiques de Grand Erie les données dont ils ont besoin pour soutenir la prise de décision concernant les pratiques, les projets, les politiques et les partenariats qui seraient les plus bénéfiques pour soutenir et renforcer la qualité de l'emploi au niveau local.



Lire le rapport complet  
(en anglais)



Future  
Skills  
Centre

Centre des  
Compétences  
futures



in



Workforce Planning Board of Grand Erie

Commission de planification de la main-d'oeuvre de Grand Erie



in



**WYNONA MENDES**

Canada

« Examen de la qualité de l'emploi à Grand Erie » : Une évaluation des besoins, des lacunes et des opportunités est financé par le programme Compétences Futures du Gouvernement du Canada.

Les opinions et interprétations de cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles du Gouvernement du Canada.

**Date de publication :**

août 2023