

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Examen de la qualité de l'emploi à Grand Erie : évaluation des besoins, des lacunes et des opportunités



PARTENAIRES

Workforce Planning
Board of Grand Erie



EMPLACEMENTS

Ontario



FONDS VERSÉS

103,475.00 \$



PUBLIÉ

Août 2023



COLLABORATEUR

Stacey Young,
*Conseillère stratégique
au CCF*

Laura McDonough,
*Directeur associé de la
mobilisation des
connaissances au CCF*

Sommaire

La pandémie de la COVID-19, ainsi que les incertitudes économiques, ont incité divers membres de la main-d'œuvre de Grand Erie à considérer la qualité de l'emploi d'une manière plus générale. Ils reconnaissent l'interconnexion de la qualité de l'emploi selon la perception des employeurs, de la qualité de l'emploi selon la perception des membres de la main-d'œuvre et du développement de la main-d'œuvre selon la perception des experts du marché de l'emploi local. Ils examinent également les liens entre tous ces éléments et la prospérité des individus, des organisations et des communautés.

Le gouvernement et les organisations communautaires locales ont une compréhension limitée des obstacles rencontrés, spécifiques à Grand Erie, et des programmes et politiques requis par les entreprises locales pour soutenir la qualité de l'emploi.

Ce projet a permis de cerner les lacunes dans la manière dont les employeurs, les employés et les personnes à la recherche d'un emploi des régions de Grand Erie (c'est-à-dire la ville de Brantford, les Six Nations de Grand River, les Mississaugas de Credit et les comtés de Brant Haldimand et Norfolk) soutiennent la qualité de l'emploi et en font l'expérience. Les revenus et les avantages, les perspectives de carrière, l'intensité du travail, la qualité du temps de travail, le développement des compétences et l'environnement social ont été examinés. Les enquêtes et les entretiens ont permis d'identifier des défis en matière de rémunération et d'avantages sociaux, des problèmes de communication entre les employeurs et les employés, et des lacunes dans les moyens mis en œuvre par le gouvernement pour soutenir la qualité de l'emploi.

Cette recherche fournit aux organisations de développement économique de Grand Erie, aux établissements d'enseignement, aux prestataires de services communautaires, aux employeurs et aux décideurs politiques des éléments pour éclairer la prise de décision concernant les pratiques, les projets, les politiques et les partenariats qui soutiendraient et renforceraient la qualité de l'emploi au niveau local.

PERSPECTIVE CLÉ

- 1 Seules 54 % des personnes interrogées ont indiqué qu'elles gagnaient suffisamment pour subvenir aux besoins fondamentaux de leur famille.
- 2 29 % des salariés à temps plein ont indiqué recevoir des augmentations de salaire annuelles basées sur l'inflation, mais environ 73 % des entreprises ont déclaré offrir des augmentations annuelles basées sur l'inflation à l'ensemble de leurs salariés ou aux salariés à temps plein.
- 3 Environ 50 % des employés interrogés ont envisagé de quitter leur emploi au cours de l'année écoulée.

► L'enjeu

En 2020, le Workforce Planning Board of Grand Erie a constaté qu'une grande partie de la main-d'œuvre locale faisait fréquemment des heures supplémentaires, se sentait dépassée par la quantité de travail qu'elle devait accomplir et était globalement insatisfaite de la conciliation travail-vie personnelle. Plus d'un employé sur deux a envisagé de quitter son emploi au cours de l'année écoulée en raison de l'épuisement professionnel et des dysfonctionnements sur le lieu de travail. L'enquête EmployerOne 2023 de Grand Erie a révélé que le maintien des effectifs était devenu un problème plus important depuis la pandémie pour 47 % des employeurs interrogés. Les données sur les postes vacants dans la péninsule de Hamilton-Niagara – qui englobe Grand Erie – indiquent que les postes vacants ont presque doublé au cours des cinq dernières années. Cela freine la capacité des entreprises à se développer.

Les employeurs, le gouvernement et les agences communautaires de Grand Erie étaient désireux de comprendre pourquoi les gens restent dans certains emplois et les quittent. Ils souhaitaient obtenir des données leur permettant d'élaborer des réponses politiques et pratiques appropriées pour soutenir la croissance économique. La qualité de l'emploi est un concept utile pour développer cette compréhension.

La qualité de l'emploi est un concept à multiples facettes, dont chacun des éléments converge pour soutenir le développement durable de la main-d'œuvre. Elle reconnaît que la façon dont la main-d'œuvre perçoit et qualifie le travail que l'on attend d'elle influence ses performances et ses niveaux de productivité. Ainsi, l'amélioration de la qualité de l'emploi par la promotion d'emplois de qualité et satisfaisants profite aux entreprises, à la société et à l'économie dans son ensemble.

Bien que la recherche sur la qualité de l'emploi se soit développée, il est nécessaire d'utiliser les cadres établis pour explorer les conditions et la qualité de l'emploi au niveau local, afin d'éclairer la prise de décision.



Ce que nous examinons

Cette recherche a permis d'examiner :

- Quel est l'état actuel de la qualité de l'emploi à Grand Erie ?
- Quels sont les types de soutien que la main-d'œuvre locale jugerait les plus bénéfiques pour améliorer la qualité de l'emploi ?

L'étude a adopté une approche à trois niveaux : une enquête auprès de la main-d'œuvre (485 répondants, y compris la main-d'œuvre travaillant à distance et les travailleurs itinérants), une enquête auprès des employeurs (160 répondants) et une série d'entretiens de suivi avec des dirigeants d'entreprise et des représentants des ressources humaines (30 personnes interrogées). Les enquêtes et les entretiens ont porté sur les revenus et les prestations, les perspectives de carrière, l'intensité du travail, la qualité du temps de travail, le développement des compétences et l'environnement social.

Ces méthodes ont permis de recueillir un large éventail de points de vue d'employeurs, d'employés et de personnes à la recherche d'un emploi de tailles et de secteurs d'activité variés dans chacune des communautés de Grand Erie.

Ce que nous apprenons

Les résultats soulignent la nécessité d'améliorer les possibilités d'apprentissage par l'expérience, les programmes communautaires (à savoir des programmes de développement des compétences et des aides à la santé et au bien-être plus accessibles, abordables et de qualité), les investissements gouvernementaux dans les transports publics, les services de garde d'enfants, le logement et la santé mentale, ainsi que les changements de politique visant à faciliter l'embauche locale et internationale.

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 suggère 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.

★ Pourquoi c'est important

Les consultations d'entreprises menées par le Workforce Planning Board of Grand Erie avant et pendant la pandémie de la COVID-19 ont révélé un besoin pressant de renforcer la santé organisationnelle comme moyen de faire face à la pénurie de main-d'œuvre. Comprendre et améliorer la qualité de l'emploi est une étape essentielle pour atteindre cet objectif, au bénéfice des entreprises locales, des communautés et de l'économie au sens large.

Les recherches menées par le Workforce Planning Board of Grand Erie illustrent les domaines qui nécessitent le plus de soutien. Les acteurs de la main-d'œuvre de Grand Erie sont encouragés à utiliser les résultats pour élaborer et mettre en œuvre des plans d'action afin de créer et d'améliorer les politiques, les programmes et les partenariats qui soutiennent la main-d'œuvre locale de manière holistique et équitable.

Compte tenu de l'augmentation rapide du coût de la vie, les personnes à la recherche d'un emploi et les employés ont accordé la priorité aux salaires décents. Pourtant, les employeurs sont confrontés à des problèmes liés à la chaîne d'approvisionnement, à la baisse de la demande de certains biens et services, à la diminution de la productivité due à la pénurie de personnel, etc. Tous ces facteurs limitent leur capacité à répondre aux attentes de leurs employés en matière de revenus. La réconciliation de ces éléments est essentielle pour soutenir le développement économique et la construction de la communauté à Grand Erie, et implique une collaboration, une réflexion innovante et des changements systémiques au sein des entreprises, des établissements d'enseignement, des groupes syndicaux, du gouvernement, des organismes de développement des compétences et d'alphabétisation.

Si elles sont abordées collectivement et en temps opportun, ces actions peuvent réduire les pénuries de main-d'œuvre, améliorer le niveau de vie et favoriser des environnements de travail plus inclusifs, plus productifs et plus enrichissants.

► Prochaines étapes

Ce projet fait partie de la série « Qualité de l'emploi » du Centre des Compétences futures, qui explore les différentes dimensions de la qualité de l'emploi et la manière dont ces dimensions interagissent avec les défis actuels du marché de l'emploi. Dans le cadre d'une stratégie générale visant à améliorer la qualité de l'emploi, il faudra veiller à ce que la main-d'œuvre en situation d'emploi vulnérable ait accès aux mêmes droits et avantages que les autres travailleurs, y compris l'assurance-emploi ou le droit à la déconnexion. Il sera également nécessaire de prévoir des initiatives d'amélioration et de requalification des compétences afin que les personnes puissent accéder à de meilleures opportunités d'emploi dans d'autres professions et d'autres secteurs.

La série sur la qualité de l'emploi explore les pratiques actuelles en matière de rémunération et d'avantages sociaux, de sécurité de l'emploi, d'environnement de travail, de développement professionnel et d'environnement social général pour la main-d'œuvre, les employeurs et les décideurs politiques. Le CCF a financé des initiatives de recherche visant à combler les principales lacunes en matière de politique et de pratique liées aux questions de qualité de l'emploi dans le contexte canadien, y compris la compréhension de la manière dont ces questions se posent dans le contexte local. Le CCF collabore avec les partenaires financés pour générer des données sur l'ensemble des projets, qui seront partagées plus tard en 2023.

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter communications@fsc-ccf.ca.

Comment Citer Ce Rapport

Young, S., McDonough, L. (2023) Rapport de perspectives de projet : Examen de la qualité de l'emploi à Grand Erie : évaluation des besoins, des lacunes et des opportunités. Toronto: Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/examining-quality-of-work-in-grand-erie/>

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



Examen de la qualité de l'emploi à Grand Erie : évaluation des besoins, des lacunes et des opportunités est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

