

Plan du marché du travail local

2021-2022

comment
comprendre et
s'adapter à
l'évolution du monde
du travail ?

l'économie
locale

tendances
émergentes
et futures du
marché du
travail

innovations et
technologies

croissance et déclin
des entreprises

recherche
basée sur des
preuves

compétences
et
qualifications

offre et
demande de
la main
d'œuvre

Workforce
Planning for

**Sudbury
& Manitoulin**

Planification en
main-d'oeuvre

Plan du marché du travail local

2021-2022



**Sudbury
& Manitoulin**

Workforce Planning

Planification en
main-d'œuvre

ÉNONCÉ DE MISSION

Identifier et coordonner les besoins en éducation et en formation afin de générer des opportunités de croissance économique dans les communautés que nous desservons.

MANDAT

Travailler sur les grands axes suivants : recherche et information sur le marché du travail ; analyse et conseil ; planification ; accessibilité et équité ; apprentissage à vie.

La Commission de planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin (CPSM) est une des 26 commissions locales de l'Ontario. Notre mandat est d'impliquer des partenaires clés des districts de Sudbury et de Manitoulin pour traiter les problèmes locaux de main-d'œuvre. Notre spécificité et notre neutralité nous permettent de faire les liens entre les différents partenaires du marché du travail tels que les entreprises, les syndicats, les services d'emplois, les leaders de l'industrie, les éducateurs et les formateurs, les organismes de développement économique et autres parties prenantes afin d'identifier et de traiter les problèmes de main-d'œuvre actuels et futurs. Ce Plan du marché du travail local 2021-2022 (PMTL) propose une base fondée sur des recherches de terrain confirmées par les principaux intervenants : tout cela permet d'aboutir à des décisions, des plans, des partenariats et des activités déterminées en connaissance de cause.

Renseignements additionnels : www.planningourworkforce.ca
ou communiquez avec nous : info@planningourworkforce.ca

Projet financé en partie par le gouvernement du Canada et par le gouvernement de l'Ontario.

Canada

EMPLOI
ONTARIO

Ontario

Rapport préparé par Reggie Caverson, Directrice générale
Planification en main-d'œuvre de Sudbury & Manitoulin

Les opinions exprimées dans ce rapport ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement de l'Ontario. Le contenu de ce document provient de sources diverses. L'exactitude et l'exhaustivité de ces dernières ne sont en aucun cas garanties, ni explicitement ni implicitement. Le fait de fournir ces informations n'engage en rien la responsabilité de la CPSM. La CPSM remercie Tom Zyzis pour son expertise en traitement de données, ainsi que Gwen Boyd, traductrice, et Colleen Johnson-Malette, adjointe administrative de la CPSM pour leurs contributions à ce rapport. Merci aux membres du conseil de la CPSM et aux services locaux d'Emploi Ontario pour leur perspicacité.

Table des matières

Mutation et évolution du marché du travail	3
Introduction	4
Indicateurs du marché du travail	5
• Zone de recensement	
• Données provenant de Statistique Canada	
• Autres sources de données	
Grand Sudbury	6
• Nombre d'entreprises par tranches d'effectifs	
• Variation du nombre d'employeurs selon la taille et le secteur	
District de Manitoulin	8
• Nombre d'entreprises par tranches d'effectifs	
• Variation du nombre d'employeurs selon la taille et le secteur	
District de Sudbury	10
• Nombre d'entreprises par tranches d'effectifs	
• Variation du nombre d'employeurs selon la taille et le secteur	
Autres données IMT	12
• Les cinq secteurs dominants	
• Entreprises avec plus de 200 employés	
• Entreprises sans employés	
• Entreprises actives au Grand Sudbury (juin 2020 — juin 2021)	
• Variation dans le nombre d'entreprises (juin 2020 — juin 2021)	
Sources de données locales et recherches locales	14
• Sondages de l'impact du COVID-19 sur les entreprises	
• Tableau d'emplois <i>Jobs in Sudbury-Manitoulin</i>	
• Recherches préalables du CPSM	
Programmes et services d'Emploi Ontario (EO)	16
• Contexte	
• Données du Service d'emploi (SE)	
• Données d'Alphabétisation et formation de base (AFB)	
• Données de Deuxième carrière (DC)	
• Données d'Apprentissage	
• Subventions du milieu de travail et incitatifs	
Consultations auprès des fournisseurs d'EO	20
Que réserve le futur?	23
Mise à jour du plan d'action	24
Parties prenantes et ressources	27
Références et autres sources	28

Mutation et évolution du marché du travail

Dire que la COVID-19 a changé notre monde reflète à peine le bouleversement apporté à chaque aspect de notre vie. Tout le monde a été touché d'une façon ou d'une autre. Notre trajet depuis cette première déclaration de pandémie illustre bien la fragilité de notre monde de même qu'à quel point on est connecté et dépendant de l'économie globale.

Quant à la perspective du marché du travail local, nous remarquons des ruptures jamais imaginées à la chaîne d'approvisionnement, une intégration rapide des technologies à tous les aspects du commerce et des nouvelles demandes en main-d'œuvre.

Malgré notre sentiment d'être à l'écart de ces grandes mutations du marché du travail, nous ne le sommes pas. Quiconque a cherché à acheter du bois d'œuvre ou une nouvelle voiture ou de trouver un contractant a subi les effets du prix du bois ou de la pénurie de microprocesseurs et d'ouvriers. Quiconque a acheté des provisions a constaté la hausse du prix de plusieurs produits et le manque de produits en haute demande. Quiconque avec des enfants d'âge scolaire a dû gérer les études à domicile, évaluer le risque de contact et garder leurs enfants actifs tout en observant les consignes sanitaires.

Mais revenons vers le local, notre économie, nos entreprises et notre main-d'œuvre.

Suivant la fermeture des entreprises locales imposées par la province, certains employés n'avaient guère d'autre choix que d'avoir recours aux prestations du salaire fédérales. D'autres ont quitté leur poste et en ont trouvé un autre par la suite. Même lorsque les fermetures obligatoires ont été levées, certains n'ont pas repris le même poste, d'autres ont cessé de travailler et d'autres ont recherché un emploi qui permet le travail à domicile. Pendant longtemps ces options n'étaient pas disponibles, mais nos priorités ont changé.

En début de pandémie, plusieurs des entreprises sondées ont fermé temporairement leur bureau, ont licencié des employés et ont changé la façon de faire les affaires en créant une présence Web, en offrant un commerce en ligne et en offrant le ramassage en bord de rue. Malheureusement, certains sont fermés en permanence. Ce document

met le point sur les résultats des sondages et chacun des rapports est affiché à notre site Web.

Chaque secteur, même ceux jugés essentiels, a dû adapter leurs activités commerciales. Comme toutes les entreprises, on exigeait que tous suivent les consignes sanitaires, bien que plusieurs étaient réticents au commencement. Les employés de tous les secteurs craignaient aller au travail par peur de contracter la COVID ou de l'apporter à la maison et de le transmettre à leurs proches. Les employeurs tentent toujours d'établir un bon équilibre entre la sécurité des employés et la gestion de leurs affaires.

Maintenant, certains secteurs et certains employeurs éprouvent de la difficulté à trouver des employés. Vous n'avez qu'à questionner aucun opérateur touristique, de restaurant ou d'hôtel. Ils n'arrivent tout simplement pas à trouver des gens pour remplacer ceux qu'ils ont licenciés plus tôt.

Et n'oublions pas les professions profondément touchées. Rien ne peut être plus dévastateur que l'effet physique et vicariant subi par les garde-malades, les PSSP, l'effectif d'hôpital, les agents de police, les travailleurs d'intervention d'urgence et les travailleurs de première ligne. Chaque jour, ils sont affrontés, non seulement par le risque de contagion, mais aussi par l'impact accru dans nos communautés : les problèmes de santé physique et mentale à la hausse, surdoses d'opioïdes, perturbations familiales et décès.

Ces considérations nous ramènent précisément à quel point nous sommes profondément et intimement connectés dans notre propre communauté, dans notre pays et à travers le globe.

Bien que nous ne possédions pas une balle de cristal pour prédire le futur, notre force se trouve dans notre résilience et notre adaptabilité. Nous avons encore un long chemin à parcourir. La relance économique exige du temps, de la patience et de la persévérance. Plusieurs sont tannés des réunions Zoom, de l'isolement et des restrictions aux activités qui faisaient partie de notre quotidien.

Rien ne sera plus pareil, mais nous devons trouver des moyens d'aller de l'avant dans notre économie et d'assurer que ceux qui le peuvent et le veulent aient la chance de travailler.

SURVOL DES DONNÉES

RÉGIONS DE LA CPSM

Grand Sudbury
District de Manitoulin
District de Sudbury

Le rapport fournit les informations disponibles sur les changements dans divers industries et les IMT pour chaque zone de recensement.

Les données du recensement 2021 seront disponibles à l'automne 2022. Les données de 2016 sont désuètes et ne seront pas utilisées.

Pour les petites communautés, certaines données d'*Emploi Ontario* sont amalgamées afin de garantir la confidentialité.

Les données locales sur la demande et l'offre sont suppléées par des recherches et des consultations avec des parties prenantes.

Les directeurs de la CPSM, issus de syndicats et d'entreprises locaux et de représentants de l'industrie, des SE, de l'éducation et des groupes d'équité, fournissent de précieux IMT locaux.

Pour plus d'information, consultez :

www.planningourworkforce.ca

Introduction

APERÇU

Le mandat de la Commission de planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin (CPSM) est d'identifier les variations du marché du travail, les tendances et les questions impactant l'économie locale, le développement de la main-d'œuvre, la croissance des entreprises, la formation et l'emploi.

Ce rapport met le point sur les indicateurs du marché du travail (IMT) provenant de Statistique Canada et d'autres rapports fiables. La CPSM a confirmé ces données avec des recherches et des consultations auprès des parties prenantes telles que les entreprises locales, les leaders et les associations d'industrie, les services d'emplois, les chefs en développement économique, les éducateurs et les représentants gouvernementaux.

Il est important de garder à l'esprit que la COVID-19 nous a présenté un défi important non seulement pour ce rapport, mais pour l'étude du marché du travail en général. Les tendances émergentes, les attentes du marché du travail et la planification, toutes fondées sur des sources traditionnelles, sont moins fiables. Il en suit qu'une approche prudente est nécessaire pour comprendre les emplois qui seront recherchés, l'impact des technologies et l'adaptation des entreprises.

LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

Lorsqu'on examine le marché du travail, il est important d'examiner à la fois la demande et l'offre. La **demande** inclut les variations sectorielles, la demande pour certaines professions et compétences de même que les besoins des employeurs. Parfois ceci n'est pas synchronisé à l'offre et tout récemment la demande dépasse l'offre. Il n'y a pas assez de gens pour combler les besoins des employeurs pour diverses raisons que nous allons aborder.

L'OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

Les données sur l'**offre** comprennent les gens disponibles pour travailler. Deux de nos sources sont des rapports de *Statistique Canada* et des données d'*Emploi Ontario (EO)* — financé par le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences (MTFDC). L'adéquation des demandeurs d'emploi et des besoins de l'industrie est complexe. Les attentes des deux côtés ne sont pas de concert.

ACTIVITÉS

Ce rapport offre aussi un bref résumé et une mise à jour des activités au marché du travail local appuyées par la CPSM et celles prévues dans les années à venir. Ceci ne représente aucunement tous les projets en cours qui développent et accroissent la main-d'œuvre.

Indicateurs du marché du travail

ZONE DE RECENSEMENT

La CPSM, une des 26 commissions en planification de main-d'œuvre de l'Ontario, est chargée d'analyser les IMT de notre région qui comprend les zones de recensement de la ville du Grand Sudbury, le district de Sudbury et le district de Manitoulin.

DONNÉES PROVENANT DE STATISTIQUE CANADA

NOMBRE D'ENTREPRISES CANADIENNES

Une partie habituelle de l'examen annuel des indicateurs du marché du travail est l'analyse du *Nombre d'entreprises canadiennes* de Statistique Canada qui compte les établissements commerciaux dans une communauté. En raison de la COVID, il y a un intérêt accru dans le nombre d'établissements affectés. Généralement, Statistique Canada décourage l'usage des chiffres semi-annuels comme baromètre longitudinal pour déterminer si le nombre d'entreprises est en hausse ou en baisse dans une communauté.

L'analyse cette année étudiera encore le *Nombre d'entreprises canadiennes*, mais afin d'offrir une autre perspective, nous utiliserons les données du rapport *Estimations expérimentales pour les entreprises nouvellement ouvertes et les entreprises nouvellement fermées* de Statistique Canada.

ESTIMATIONS EXPÉRIMENTALES POUR LES OUVERTURES ET FERMETURES D'ENTREPRISES

Ces estimations, provenant du Registre des entreprises entretenu par Statistique Canada, sont étoffées par le fichier des versements de paie de l'Agence du revenu du Canada. Bien que ces données fournissent de l'information au sujet des entreprises — les ouvertures, les fermetures, les entreprises actives et celles en exploitation continue, elles ne sont pas établies pour les petites régions comme les districts de Manitoulin et de Sudbury. Et ces estimations ne sont même pas disponibles pour tous les secteurs des plus petites régions métropolitaines comme le Grand Sudbury. Et donc, seulement les entreprises actives seront reportées pour une période de 3 ans.

LIMITES DES DONNÉES

Avec une population de plus de 100 000, le Grand Sudbury est désigné au rang des régions métropolitaines de recensement. Certains IMT sont donc calculés. Les résultats de l'analyse des régions moins peuplées sont moins fiables en raison de la façon dont Statistique Canada présente les données. Les séries de données inférieures à 10 sont arrondies, au hasard, à zéro ou à cinq. Ceci rend encore plus difficile la tâche de comprendre les défis du marché du travail dans ces communautés.

AUTRES SOURCES DE DONNÉES

Les autres sources de données consistent de sondages de l'impact de la COVID-19 sur les entreprises, du tableau d'emplois du CPSM et d'EO. Ces données sont enrichies par de l'information anecdotique de plusieurs parties prenantes telles que les associations, les employeurs, les syndicats, les chefs du secondaire et du postsecondaire, les services d'emploi, les agents de développement économique et les groupes de diversité.

ÉNONCÉ DE STATISTIQUE CANADA :

« Les nombres de juin 2020 ne peuvent pas servir à mesurer les répercussions de la pandémie. Ces chiffres comprennent toujours la plupart des entreprises qui ont fermé leurs portes dans les mois qui ont suivi le début de la pandémie. Les entreprises qui ont fermé définitivement finiront par être exclues, une fois que les procédures administratives de réduction progressive des opérations et de fermeture seront terminées et confirmées, ce qui peut prendre plusieurs mois. »

Grand Sudbury

NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHES D'EFFECTIFS

TABLEAU 1 — GRAND SUDBURY NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS JUIN 2021										
SECTEUR CODE DU SCIAN À 2 CHIFFRES	NOMBRE D'EMPLOYÉS								%	R A N G
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+	TOTAL		
11 Agriculture	57	9	7	7	1	0	0	81	1	18
21 Mines	47	13	8	7	7	3	13	98	1	17
22 Services publics	9	3	4	0	1	1	0	18	0	19
23 Construction	552	257	105	62	54	15	9	1 054	9	3
31-33 Fabrication	97	48	31	37	29	6	11	259	2	12
41 Commerce de gros	112	67	58	63	32	10	6	348	3	10
44-45 Commerce de détail	339	173	198	147	80	34	15	986	9	5
48-49 Transport et entreposage	198	40	19	17	13	9	3	299	3	11
51 Information et culture	72	31	11	7	6	6	0	133	1	15
52 Finance et assurances	664	78	40	33	18	5	3	841	7	6
53 Immobilier, location et loc. à bail	2 560	185	29	20	17	1	1	2 813	25	1
54 Professionnels, scientif. et techn.	654	221	62	44	29	11	4	1 025	9	4
55 Gestion d'entreprises	127	7	5	2	5	1	1	148	1	14
56 Soutien administratif	167	81	39	26	21	12	10	356	3	9
61 Services d'enseignement	78	21	12	3	6	2	9	131	1	16
62 Santé et assistance sociale	609	311	97	92	58	17	22	1 206	11	2
71 Arts, spectacles et loisirs	118	35	11	13	9	3	3	192	2	13
72 Hébergement et restauration	120	68	62	80	70	21	4	425	4	8
81 Autres services	409	253	101	43	29	3	3	841	7	6
91 Administrations publiques	0	1	1	1	0	2	1	6	0	20
ENTREPRISES CLASSIFIÉES	6 989	1 902	900	704	485	162	118	11 260		
Pourcentage de toutes les entreprises classifiées et non classifiées	65	16	7	6	4	1	1	99		
Pourcentage cumulé	64	81	88	94	98	99	100			
ONTARIO Pourcentage d'entreprises classifiées et non classifiées	71 %	17 %	5 %	3 %	2 %	1 %	1 %			

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes — juin 2021

Les cellules surlignées indiquent les 3 principaux secteurs (par nombre de firmes) selon chaque catégorie d'effectifs.

Les entreprises classifiées sont celles dont l'appartenance sectorielle est connue.

VARIATION SECTORIELLE DU NOMBRE D'EMPLOYEURS SELON LA TAILLE DES FIRMES

TABLEAU 1a — GRAND SUDBURY						
VARIATION SECTORIELLE DU NOMBRE D'EMPLOYEURS SELON LA TAILLE DES FIRMES						
JUN 2020 — JUN 2021						
SECTEUR	Taille des firmes (Nb d'employés)					Total de firmes juin 2021
	0	1-19	20-99	100+	Total	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	-8	1	0	0	-7	81
Mines, extraction pétrolière et gazière	-13	3	2	-1	-9	98
Services publics	-1	0	0	0	-1	18
Construction	-18	-12	-7	0	-37	1 054
Fabrication	2	4	-4	1	3	259
Commerce de gros	-6	3	-7	-1	-11	348
Commerce de détail	2	-8	-9	-1	-16	986
Transport et entreposage	9	-11	0	0	-2	299
Industrie de l'information et industrie culturelle	-1	1	-3	-2	-5	133
Finance et assurances	-3	-2	0	0	-5	841
Immobilier, location et location à bail	-64	8	-4	1	-59	2 813
Services professionnels, scientif. et techniques	8	-1	1	-1	7	1 025
Gestion de sociétés et d'entreprises	-4	-2	0	1	-5	148
Services administratifs et de soutien	-6	-7	-3	1	-15	356
Services d'enseignement	-6	-1	-2	1	-8	131
Soins de santé et assistance sociale	49	-3	-1	0	45	1 206
Arts, spectacles et loisirs	8	-8	-1	0	-1	192
Hébergement et restauration	16	2	-21	-2	-5	425
Autres services	-28	5	-2	-1	-26	841
Administrations publiques	0	1	-1	0	0	6
Total des variations nettes 2020-2021	-64	-27	-62	-4	-157	11 260
Total des variations nettes 2019-2020	-72	-20	14	-3	-81	
Total des variations nettes 2018-2019	138	28	14	23	203	

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2018 — juin 2021

Le vert indique une croissance du nombre de firmes et le rouge une diminution. Le « 0 » indique une absence de variation.

APERÇU : Variation sectorielle du nombre d'employeurs selon la taille

Au Grand Sudbury, la chute dans le nombre de firmes est plus prononcée (Tableau 1a). Dans l'ensemble, il y a une perte de 157 entreprises depuis 2020-2021 dont 93 comptaient des employés.

Pour la période 2019-2020, le déclin net d'entreprises avec employés était de neuf alors qu'en 2018-2019 cette catégorie a vu une hausse de 65 entreprises. Les entreprises avec employés dans le secteur d'hébergement et restauration ont subi un déclin de 21. Le secteur de construction compte 19 entreprises de moins tandis que le secteur de commerce de détail en a perdu 18.

District de Manitoulin

NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS

TABLEAU 2 — DISTRICT DE MANITOULIN NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS JUN 2021										
SECTEUR CODE DU SCIAN À 2 CHIFFRES	NOMBRE D'EMPLOYÉS								%	R A N G
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+	TOTAL		
11 Agriculture	108	12	0	2	0	0	0	122	12	3
21 Mines	4	0	0	0	0	0	0	4	0	20
22 Services publics	14	0	0	0	0	0	0	14	1	15
23 Construction	58	31	16	3	0	0	0	108	10	4
31-33 Fabrication	12	8	4	3	1	0	0	28	3	12
41 Commerce de gros	7	6	0	1	0	0	0	14	1	15
44-45 Commerce de détail	57	29	26	10	5	3	0	130	12	1
48-49 Transport et entreposage	26	15	4	2	3	1	1	52	5	9
51 Information et culture	4	5	2	1	0	0	0	12	1	17
52 Finance et assurances	22	10	5	0	0	0	0	37	4	10
53 Immobilier, location et loc. à bail	114	10	0	0	1	0	0	125	12	2
54 Professionnels, scientif. et techc.	55	22	2	1	0	2	0	82	8	6
55 Gestion d'entreprises	8	1	0	0	0	0	0	9	1	18
56 Soutien administratif	13	11	4	1	0	3	0	32	3	11
61 Services d'enseignement	3	3	2	0	0	0	1	9	1	18
62 Santé et assistance sociale	23	14	6	8	7	4	2	64	6	8
71 Arts, spectacles et loisirs	13	6	1	1	0	0	0	21	2	13
72 Hébergement et restauration	59	14	17	2	4	0	0	96	9	5
81 Autres services	43	25	7	2	0	3	0	80	8	7
91 Administrations publiques	0	0	1	2	6	5	2	16	2	14
ENTREPRISES CLASSIFIÉES	643	222	97	39	27	21	6	1 055		
Pourcentage de toutes les entreprises classifiées et non classifiées	62	21	9	4	2	2	1	100		
Pourcentage cumulé	62	83	92	95	98	99	100			
ONTARIO Pourcentage d'entreprises classifiées et non classifiées	71 %	17 %	5 %	3 %	2 %	1 %	1 %			

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes — juin 2021

Les cellules surlignées indiquent les 3 principaux secteurs (par nombre de firmes) selon chaque catégorie d'effectifs.

Les entreprises classifiées sont celles dont l'appartenance sectorielle est connue.

VARIATION SECTORIELLE DU NOMBRE D'EMPLOYEURS SELON LA TAILLE DES FIRMES

TABLEAU 2a — DISTRICT DE MANITOULIN VARIATION SECTORIELLE DU NOMBRE D'EMPLOYEURS SELON LA TAILLE DES FIRMES JUIN 2020 — JUIN 2021						
SECTEUR	Taille des firmes (Nb d'employés)					Total de firmes juin 2021
	0	1-19	20-99	100+	Total	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	3	-6	0	0	-3	122
Mines, extraction pétrolière et gazière	1	-1	0	0	0	4
Services publics	0	-1	0	0	-1	14
Construction	-4	-7	0	0	-11	108
Fabrication	-3	4	1	0	2	28
Commerce de gros	0	2	0	0	2	14
Commerce de détail	8	-5	0	0	3	130
Transport et entreposage	-2	2	-1	0	-1	52
Industrie de l'information et industrie culturelle	0	-1	0	0	-1	12
Finance et assurances	-1	0	0	0	-1	37
Immobilier, location et location à bail	18	1	0	0	19	125
Services professionnels, scientif. et techniques	6	-2	1	0	5	82
Gestion de sociétés et d'entreprises	0	0	0	0	0	9
Services administratifs et de soutien	1	2	1	0	4	32
Services d'enseignement	-1	0	0	0	-1	9
Soins de santé et assistance sociale	2	-3	1	-1	-1	64
Arts, spectacles et loisirs	-5	1	-1	0	-5	21
Hébergement et restauration	4	-10	-1	0	-7	96
Autres services	-1	-2	-1	0	-4	80
Administrations publiques	0	0	-1	0	-1	16
Total des variations nettes 2020-2021	26	-26	-1	-1	-2	1 055
Total des variations nettes 2019-2020	-31	2	-3	1	-31	
Total des variations nettes 2018-2019	22	2	11	-2	33	

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2018 — juin 2021

Le vert indique une croissance du nombre de firmes et le rouge une diminution. Le « 0 » indique une absence de variation.

APERÇU : Variation sectorielle du nombre d'employeurs selon la taille

En 2020-2021, il y a un déclin de 28 entreprises avec employés tandis qu'il y a une hausse de 26 entreprises sans employés. Ceci représente une perte nette de deux (Tableau 2a). L'impact total est une perte d'emplois. Contrairement aux années précédentes, il y a une plus grande perte d'entreprises avec employés. Le plus grand nombre de ces entreprises-là se trouvent dans les secteurs d'hébergement et restauration (11 de moins) ; construction (sept de moins) ; agriculture, foresterie, pêche et chasse (six de moins) ; et, le commerce de détail (cinq de moins).

Sur le plan positif, il y a une hausse dans le nombre d'entreprises avec employés dans les secteurs de fabrication (cinq de plus) et de services administratifs et de soutien (trois de plus).

District de Sudbury

NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS

TABLEAU 3 — DISTRICT DE SUDBURY NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS JUIN 2021										
SECTEUR CODE DU SCIAN À 2 CHIFFRES	NOMBRE D'EMPLOYÉS								%	R A N K
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+	TOTAL		
11 Agriculture	99	29	5	2	3	0	1	139	10	5
21 Mines	6	2	0	0	1	1	1	11	1	19
22 Services publics	10	0	1	1	0	0	0	12	1	18
23 Construction	85	51	14	10	4	0	0	164	11	2
31-33 Fabrication	15	5	3	4	6	1	1	35	2	11
41 Commerce de gros	16	4	1	0	2	0	0	23	2	14
44-45 Commerce de détail	51	25	35	20	9	3	1	144	10	4
48-49 Transport et entreposage	46	20	5	1	3	1	1	77	5	8
51 Information et culture	6	6	3	2	0	0	0	17	1	16
52 Finance et assurances	37	5	5	2	1	0	0	50	3	10
53 Immobilier, location et loc. à bail	211	20	3	2	1	0	0	237	16	1
54 Professionnels, scientif. et techn.	52	12	2	3	0	0	0	69	5	9
55 Gestion d'entreprises	9	0	0	0	0	0	0	9	1	20
56 Soutien administratif	26	4	2	1	1	0	0	34	2	13
61 Services d'enseignement	10	2	2	1	0	0	0	15	1	17
62 Santé et assistance sociale	32	20	5	13	8	0	2	80	6	7
71 Arts, spectacles et loisirs	24	5	3	3	0	0	0	35	2	11
72 Hébergement et restauration	88	29	13	9	4	3	0	146	10	3
81 Autres services	71	40	9	2	0	0	0	122	8	6
91 Administrations publiques	1	2	3	1	9	2	2	20	1	15
ENTREPRISES CLASSIFIÉES	895	281	114	77	52	11	9	1 439		
Pourcentage de toutes les entreprises classifiées et non classifiées	63	19	8	5	3	1	1	100		
Pourcentage cumulé	63	83	90	95	99	99	100			
ONTARIO Pourcentage d'entreprises classifiées et non classifiées	71 %	17 %	5 %	3 %	2 %	1 %	1 %			

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes — juin 2021

Les cellules surlignées indiquent les 3 principaux secteurs (par nombre de firmes) selon chaque catégorie d'effectifs.

Les entreprises classifiées sont celles dont l'appartenance sectorielle est connue.

VARIATION SECTORIELLE DU NOMBRE D'EMPLOYEURS SELON LA TAILLE DES FIRMES

TABLEAU 3a — DISTRICT DE SUDBURY						
VARIATION SECTORIELLE DU NOMBRE D'EMPLOYEURS SELON LA TAILLE DES FIRMES						
JUIN 2020 — JUIN 2021						
SECTEUR	Taille des firmes (Nb d'employés)					Total de firmes juin 2021
	0	1-19	20-99	100+	Total	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	11	-2	0	1	10	139
Mines, extraction pétrolière et gazière	3	0	1	-2	2	11
Services publics	1	0	0	0	1	12
Construction	-3	1	0	0	-2	164
Fabrication	3	-1	-1	0	1	35
Commerce de gros	2	-1	0	0	1	23
Commerce de détail	-5	-2	-1	1	-7	144
Transport et entreposage	1	-1	1	-1	0	77
Industrie de l'information et industrie culturelle	0	3	-1	0	2	17
Finance et assurances	-4	2	-2	0	-4	50
Immobilier, location et location à bail	13	0	-1	0	12	237
Services professionnels, scientif. et techniques	2	-1	-1	0	0	69
Gestion de société et d'entreprises	1	0	0	0	1	9
Services administratifs et de soutien	0	-4	-1	0	-5	34
Services d'enseignement	-1	1	0	0	0	15
Soins de santé et assistance sociale	6	-2	-1	0	3	80
Arts, spectacles et loisirs	6	-1	0	0	5	35
Hébergement et restauration	16	-16	-3	0	-3	146
Autres services	4	-5	0	0	-1	122
Administrations publiques	1	-2	0	0	-1	20
Total des variations nettes 2020-2021	57	-31	-10	-1	15	1 439
Total des variations nettes 2019-2020	-51	-10	4	-3	-60	
Total des variations nettes 2018-2019	16	21	6	0	43	

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2018 — juin 2021

Le vert indique une croissance du nombre de firmes et le rouge une diminution. Le « 0 » indique une absence de variation.

APERÇU : Variation sectorielle du nombre d'employeurs selon la taille

Dans l'ensemble, les variations dans le district de Sudbury ressemblent celles du district de Manitoulin. Il y a une baisse nette de 42 entreprises avec employés et une augmentation nette de 57 entreprises sans employés (Tableau 3a). Ces variations sont l'inverse de 2018-2019 où le nombre d'entreprises avec employés a monté de 27.

Le secteur marquant le plus grand déclin est encore l'hébergement et la restauration avec une perte de 19 entreprises avec employés. Les autres secteurs sont marqués par des baisses moins fortes ou des résultats mixtes avec un déclin dans une tranche et une hausse dans une autre. Les services administratifs et de soutien de même que d'autres services ont subi une perte de cinq entreprises avec employés.

Autres données IMT

LES CINQ SECTEURS DOMINANTS

Le Tableau 4 fait voir que des cinq secteurs dominants, à l'exception de *Transport et entreposage*, le Grand Sudbury a quatre secteurs en commun avec le total de l'Ontario. Mais, leur ordre diffère. *Agriculture, foresterie, pêche et chasse* de même qu'*Hébergement et restauration* comptent parmi les cinq secteurs dominants des districts de Manitoulin et de Sudbury. Par contraste *Services professionnels, scientifiques et techniques* et *Soins de santé et assistance sociale* complètent la liste du Grand Sudbury. Dans chaque région, les cinq secteurs dominants représentent 55 % de toutes les entreprises.

District de Manitoulin	District de Sudbury	Grand Sudbury	Ontario
Commerce de détail	Immobilier, location et location à bail	Immobilier, location et location à bail	Immobilier, location et location à bail
Immobilier, location et location à bail	Construction	Soins de santé et assistance sociale	Services professionnels, scientifiques, techniques
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	Hébergement et restauration	Construction	Construction
Construction	Commerce de détail	Services professionnels, scientifiques, techniques	Transport et entreposage
Hébergement et restauration	Agriculture, foresterie, pêche et chasse	Commerce de détail	Soins de santé et assistance sociale

ENTREPRISES AVEC PLUS DE 200 EMPLOYÉS

GRAND SUDBURY : La tranche de 200 à 499 employés compte 35 établissements alors que la tranche de plus de 500 en compte 17. Le secteur *Services d'enseignement* compte sept établissements dans la tranche de 500+, soit quatre écoles élémentaires et secondaires, deux collèges communautaires et une université. Cette même tranche comprend quatre firmes du secteur *Mines, extraction pétrolière et gazière* (toutes sont des entreprises d'extraction de nickel-cuivre); deux du secteur *Services administratifs et de soutien* (service de conciergerie); et les quatre autres comprennent une entreprise de construction de bâtiments et de structures industriels, une entreprise de fonte et d'affinage de métaux non ferreux, un hôpital général et le gouvernement régional. Quelques-uns des plus grands regroupements de la tranche de 200 à 499 employés comptent huit entreprises du secteur Soins de santé et assistance sociale, six du secteur Mines, extraction pétrolière et gazière, quatre du secteur Commerce de détail et quatre entreprises du secteur Services administratifs et de soutien.

DISTRICT DE MANITOULIN : La tranche de 200 à 499 employés compte deux entreprises : une entreprise de camionnage de marchandises générales sur longue distance et un conseil de bande autochtone.

DISTRICT DE SUDBURY : La tranche de 200 à 499 employés en compte quatre : une entreprise d'extraction de minerai nickel-cuivre, un hôpital général, une entreprise de services sociaux individuels et familiaux et un conseil de bande autochtone.

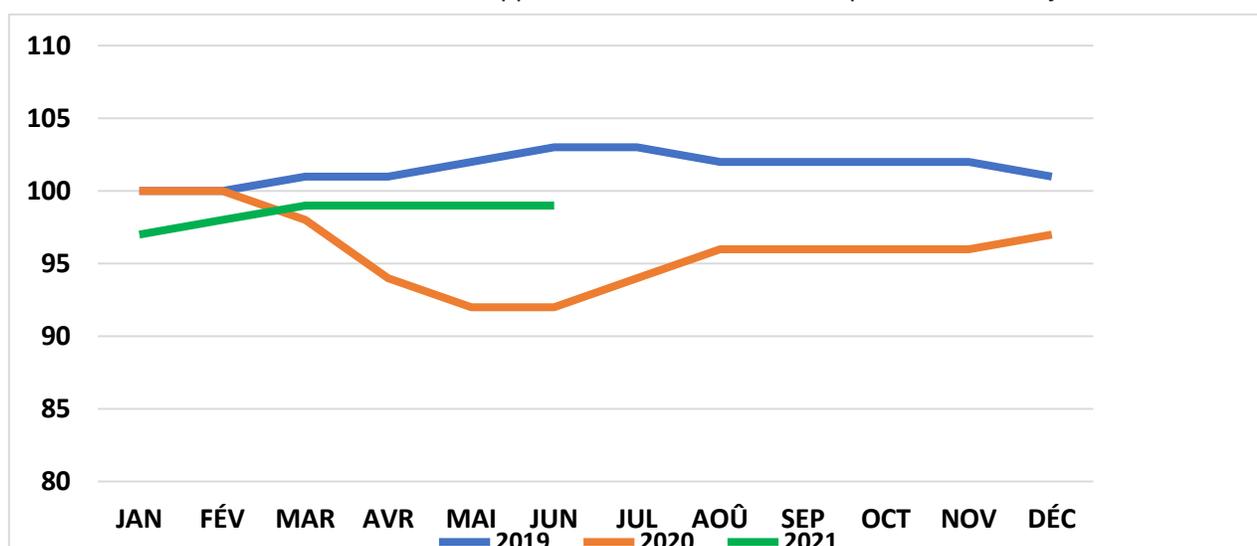
ENTREPRISES SANS EMPLOYÉS

Certains secteurs comprennent une proportion importante de travailleurs indépendants. Alors qu'en moyenne, de 60 à 64 % des entreprises dans les trois régions n'ont pas d'employés, le Tableau 5 énumère les secteurs qui comptent une proportion particulièrement élevée d'entreprises sans employés.

TABLEAU 5 — SECTEURS AVEC LES PLUS FORTES PROPORTIONS DE FIRMES SANS EMPLOYÉS		
District de Manitoulin 50+ entreprises sans employés	District de Sudbury 50+ entreprises sans employés	Grand Sudbury 200+ entreprises sans employés
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	Agriculture, foresterie, pêche et chasse	Construction
Construction	Construction	Commerce de détail
Commerce de détail	Commerce de détail	Transport et entreposage
Immobilier, location et location à bail	Immobilier, location et location à bail	Finance et administration
Professionnels, scientifiques et techniques	Professionnels, scientifiques et techniques	Immobilier, location et location à bail
Hébergement et restauration	Hébergement et restauration	Professionnels, scientifiques et techniques
-	Autres services	Soins de santé et assistance sociale

ENTREPRISES ACTIVES, GRAND SUDBURY (Juin 2019 — Juin 2021)

Comme indiqué dans *Les Estimations expérimentales pour les entreprises nouvellement ouvertes et les entreprises nouvellement fermées*, les données mensuelles se portent sur une période de trois ans pour démontrer le patron typique en 2019, l'impact de la pandémie en 2020 et la relance jusqu'en juin 2021. Les données sont désaisonnalisées, soit corrigées, afin d'éviter des variations causées entièrement par les fluctuations saisonnières. Le tout est en rapport avec le nombre d'entreprises actives en janvier 2019.



SOURCE : Statistique Canada, Tableau 33-10-0270-01

VARIATION DANS LE NOMBRE D'ENTREPRISES (Juin 2019 — Juin 2021)

Le Tableau 6 s'appuie sur les données du *Nombre d'entreprises canadiennes* et démontre la variation dans le nombre d'entreprises dans chacune des zones de recensement. Encore une fois, c'est basé sur le nombre d'entreprises au mois de juin et pourrait fluctuer avec la fermeture et l'ouverture d'entreprises.

TABLEAU 6 : NOMBRE DE FIRMES PAR ZONE DE RECENSEMENT PAR ANNÉE (JUN 2019 — JUN 2020 — JUN 2021)			
ZONE DE RECENSEMENT	JUN 2019	JUN 2020	JUN 2021
Grand Sudbury	11 498	11 417	11 260
District de Sudbury	1 484	1 424	1 439
District de Manitoulin	1 088	1 057	1 055

Sources de données et recherches locales

SONDAGES D'IMPACT DE LA COVID — 19 SUR LES ENTREPRISES

Les données nationales et provinciales reflètent rarement la situation locale. Afin de déterminer comment les entreprises locales ont géré la pandémie, la CPSM en collaboration avec la ville du Grand Sudbury et la Chambre de commerce du Grand Sudbury a sondé les entreprises du Grand Sudbury et des districts de Sudbury et de Manitoulin au sujet de l'impact de la COVID-19.

La première série de sondages était en début de pandémie aux mois d'avril, mai et juin 2020. Un nouveau sondage au printemps 2021 a questionné les entreprises locales au sujet de la baisse de revenus et de la viabilité, des changements aux opérations, de l'impact sur l'effectif et du recours au soutien gouvernemental. De plus, le sondage du printemps a demandé leur opinion de la réponse du gouvernement provincial à la pandémie et des dispositifs de travail des employés une fois que les restrictions seront retirées.

Près de 350 employeurs locaux ont répondu au sondage du printemps 2021. Il est intéressant de signaler que les résultats ressemblent ceux de l'année précédente. Environ 20 % des répondants ont déclaré un grand risque de fermeture ; 43 % ont fait état de changements dans leurs affaires (réduction d'heures et d'effectif, travail à distance) ; 17 % ont signalé de plus forts revenus ; et, 80 % s'attendaient à demeurer viable. Un peu moins de 50 % ont dénoncé le cadre d'intervention provincial faute de la lenteur de la mise en place du vaccin, du manque de restrictions au déplacement interrégional et de l'alternance des fermetures mandatées. Une dernière question concernant les modalités de travail après la pandémie a rendu tout un éventail de réponses. Quarante-six pour cent ont déclaré que cette question ne s'appliquait pas à leurs activités ; 27 % prévoient le retour de tous les employés au milieu de travail ; mais les autres ont dit qu'ils continueront le travail à distance, seront flexibles ou échelonneront les entrées et sorties du personnel.

À titre anecdotique, les modalités de travail deviennent un important souci pour les chercheurs d'emploi et les employeurs. On réalise que certains employés licenciés quittent leur poste en permanence et se sont reformés pour un autre emploi, et que d'autres désirent continuer le travail à domicile. C'est une question intéressante à guetter pendant les prochaines années. Est-ce que les employeurs voudront accommoder les employées, hausser les salaires en fonction de l'inflation ou courir le risque de les perdre complètement ?

TABLEAU D'EMPLOIS *JOBS IN SUDBURY-MANITOULIN*

En avril 2021, la CPSM a lancé le tableau d'emplois *Jobs in Sudbury-Manitoulin* basé sur un modèle conçu par la commission de Windsor-Essex. Ce tableau convivial, alimenté de plus de 25 sites d'affichage d'emplois en

ligne et de plusieurs grands employeurs locaux, est mis à jour quotidiennement et on peut le rechercher par secteur, par endroit, par occupation et par d'autres paramètres.

La CPSM en fera la promotion. Mais même sans campagne médiatique, les données à date dévoilent qu'à chaque mois environ 4 000 postes actifs sont affichés dont 2 500 sont des nouveaux emplois et 1 300 employeurs affichent des postes. Quarante-vingt-dix pour cent des emplois sont dans la région du Grand Sudbury ; 85 % sont à temps plein ; et 87 % sont permanents. Les trois postes les plus demandés se trouvent dans les secteurs suivants : ventes et services ; métiers, transport et opérateur d'équipement ; et affaires, finances et administration.

Deux points importants à noter : a) Les sondages avant la COVID-19 indiquaient que plusieurs employeurs utilisaient de bouche à oreille comme leur principale stratégie de recrutement. Nous ne savons pas combien d'entre eux se sont tournés vers l'affichage de postes en ligne. b) À l'heure actuelle, nous ne pouvons pas déterminer combien de postes affichés sont pourvus ou une répétition de postes non pourvus.

On continue d'entendre que les employeurs éprouvent de la difficulté à trouver des employés convenables. Alors que la pandémie a affecté l'offre, quelques-uns suggèrent une mutation de la dynamique employeur-employé, et qu'en réalité, il y aurait assez de travailleurs si les employeurs offraient des salaires raisonnables. C'est-à-dire un salaire qui correspond, au moins, au coût de la vie et à l'inflation.

RECHERCHES PRÉCÉDENTES DU CPSM

Bien que les recherches suivantes aient été mentionnées dans le rapport de l'an dernier, il importe de savoir que l'information qui en provient continue à servir certaines parties prenantes locales et provinciales de même que des chefs de secteurs. Les deux rapports sont affichés au [site Web de la CPSM](#).

SONDAGE DE LA MAIN-D'ŒUVRE DES PSSP :

L'an dernier, le PMTL a déploré que les PSSP sont ignorées et, de certaines façons, le sont encore. Alors que l'impact néfaste de la pandémie sur les systèmes de soins de longue durée et les soins à domicile a conduit à d'innombrables maladies et décès, les PSSP se trouvaient au cœur de la prestation de soins nécessaires dans des demeures soumises à de fortes contraintes. Afin de réduire la propagation de la COVID-19, certaines PSSP se sont retrouvées dans une situation encore plus précaire en étant défendues de travailler dans plus qu'un établissement. Ceci n'a fait qu'aggraver le problème pour celles qui travaillaient à temps partiel et comptaient sur deux salaires.

Plusieurs organisations ont utilisé les données découlant de ce sondage. Des recherches supplémentaires menées par certains syndicats confirment les défis envisagés par les PSSP. Elles sont surchargées, sous-payées et sous-évaluées. Ces mêmes organisations œuvrent à trouver des moyens d'atténuer certains de ces défis en répondant aux besoins d'un organisme de réglementation, de meilleures conditions de travail, d'une capacité accrue et d'une hausse de salaires, d'avantages sociaux et d'heures de travail. Des efforts sont également déployés pour attirer, former et retenir un plus grand nombre de PSSP.

Bien que les changements progressent lentement, il y a un long chemin à parcourir pour reconnaître, valoriser et rémunérer correctement les PSSP pour leur travail quotidien. La hausse dans les heures de soins pour chaque client, imposé par le gouvernement provincial, aidera non seulement les PSSP dans leur travail, mais aussi ceux qu'elles desservent. Il est difficile de prédire l'impact des nouvelles exigences en matière de vaccin surtout quand on tente d'équilibrer tous les enjeux et qu'on éprouve un plus grand besoin de PSSP.

LE SECTEUR DES TIC ET DES HAUTES TECHNOLOGIES :

Dans le PMTL précédent, on a signalé le virage déjà en cours vers une dépendance croissante sur les technologies et l'évolution rapide de la demande de main-d'œuvre et de nouvelles compétences. En raison de la pandémie, cette mutation semble beaucoup plus rapide que nos données indiquaient et qu'on aurait même pu imaginer. Et encore, la pandémie a entamé un virement rapide dans la demande de diverses compétences en TIC et hautes technologies. On peut voir l'usage accru de l'intelligence artificielle, de l'apprentissage automatique, de technologies basées sur l'infonuage, de la robotique et d'autres technologies.

Programmes et services d'Emploi Ontario (EO)

LIMITES DES DONNÉES

Dans la région de la CPSM, les données EO sont regroupées pour protéger la confidentialité des clients. Elles sont omises quand le nombre de clients est trop petit dans une catégorie.

Les regroupements d'âges utilisés par le Ministère sont toujours un défi.

Les données sur le niveau d'études omettent la date de fin d'études et sa pertinence quant au marché du travail.

Le nombre de clients est déterminé par les exigences des programmes et le financement du MTFDC

ZONES GÉOGRAPHIQUES

Grand Sudbury
District de Manitoulin
District de Sudbury

NOTEZ BIEN: Étant donné l'impact de la COVID-19 sur la demande et l'accès aux services, dans la majorité des cas, les comparaisons d'une année à l'autre ne seront pas faites dans cette section.

CONTEXTE

Les données de cette section proviennent d'EO, un service du MTFDC, et comprennent les données d'avril 2020 à mars 2021 concernant les programmes de Service d'emploi, d'Alphabétisation et formation de base, de Deuxième carrière et d'Apprentissage.

Dans la plupart des cas, les données d'un an à l'autre ne seront pas comparées pour deux raisons : a) les différents critères de financement pourraient affecter l'exécution des programmes et les résultats, et b) les restrictions continues mises en place pour limiter la propagation de COVID-19 ont un impact important sur la capacité d'offrir la gamme complète de services et ont limité les interactions directes avec le client.

Un résumé des consultations virtuelles à l'automne auprès des fournisseurs de services est inclus. On les a interrogés sur leur perspective au sujet des tendances de l'industrie et de l'emploi, d'emplois recherchés, des mutations dans la prestation de services et des défis et des obstacles affectant les clients. Les consultations ont aussi concentré sur l'impact de COVID-19 sur les services, l'effectif, les clients et les employeurs et la demande d'emploi qui en résultent.

DONNÉES DU SERVICE D'EMPLOI (SE)

Le Service d'emploi offre un éventail d'outils d'aide à la recherche d'un emploi. Dans la région CPSM, chaque centre abrite des ressources utiles aux personnes en quête d'emploi : aide avec leur CV, avec les demandes d'emploi en ligne et les formulaires gouvernementaux ; accès aux tableaux d'emplois, aux ordinateurs, aux sites de recherches et autres ressources en ligne. Les données SE comprennent le nombre d'inscrits et un décompte des *non-assistés* qui utilisent les services sans être inscrits comme clients. Ces personnes sont identifiées comme R & I (ressources et information).

En général, les fournisseurs de SE offrent aussi de l'aide aux employeurs en matière de ressources humaines, soit comment examiner et vérifier des CV et comment mener une entrevue, mais le Ministère ne fait ni la promotion ni le bilan de ce service.

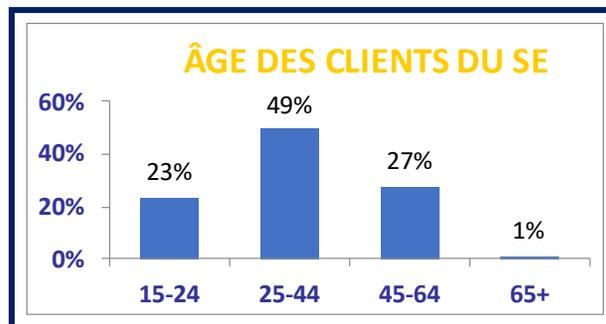
CLIENTS DU SE DESSERVIS

Comme prévu, étant donné l'impact continu de la pandémie, le nombre de clients directs du service a chuté de 3 346 à 2 010 pendant la période de ce rapport. De plus, puisque les fournisseurs de SE ont dû fermer l'édifice et exiger le travail à domicile, la capacité d'aider les clients R & I fut grandement entravé. Le nombre de clients utilisant ce service n'était que la moitié de l'année précédente.

Quoiqu'il devrait aller sans dire, ce n'est pas une ère habituelle et les fournisseurs ont pris des dispositions considérables pour essayer de s'adapter et de trouver des moyens créatifs d'aider les clients en besoin de leurs services. En dépit des obstacles, les fournisseurs de SE de la région de la CPSM sont venus à bout d'aider 6 444 clients, assistés et R & I. Étant donné la pandémie continue et les consignes sanitaires, c'est tout un exploit. Est-ce que les nombres retourneront aux niveaux pré-pandémiques ? Personne ne le sait.

CLIENTS DU SE PAR GROUPE D'ÂGE

Même si le nombre total de clients a baissé en raison des restrictions liées à la pandémie, l'âge des clients et le pourcentage du total desservi qu'il représente sont presque pareils. Les pourcentages sont demeurés passablement stables. Par contre, il importe de constater que lors des consultations, les fournisseurs du SE ont indiqué des petites différences dans l'âge des clients à travers la région géographique desservie.



CLIENTS DU SE PAR SEXE

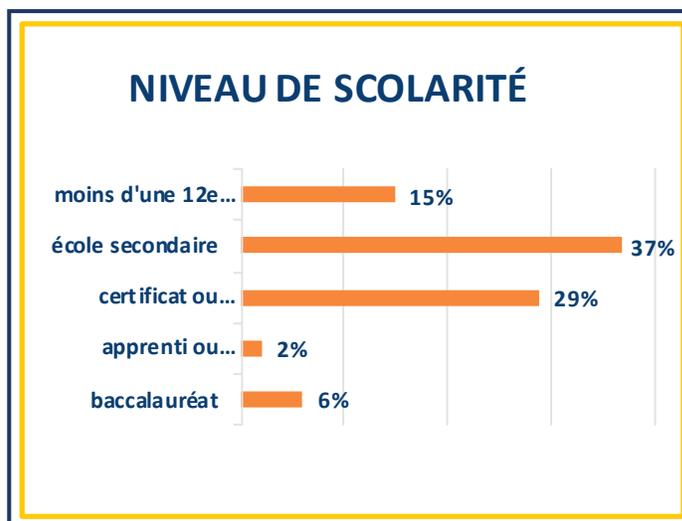
En Ontario, plus de clients SE s'identifient *transgenre* et ceci a changé la répartition entre hommes et femmes qui était plutôt égale dans les années précédentes. Dans la région de la CPSM, aucun des clients ne s'est identifié *transgenre* et personne n'a choisi la catégorie *autre* ou *préfère ne pas divulguer*. Le rapport entre les clients masculins et féminins est demeuré vraiment stable dans la région de la CPSM et représente une petite variation de l'an dernier. Pour cette période-ci, 55 % des clients étaient des hommes et 45 % des femmes.

CLIENTS DU SE PAR NIVEAU DE SCOLARITÉ

Les niveaux d'éducation inférieurs entraînent des taux plus élevés de chômage et de sous-emploi. Dans la région de la CPSM, 52 % des clients SE ne possèdent qu'un diplôme du secondaire ou moins. En plus d'un niveau scolaire inférieur, plusieurs de ces mêmes clients ont d'autres barrières à l'emploi.

Lors de l'évaluation du niveau de scolarité, on identifie aussi les compétences transférables, obsolètes et celles qui ne sont plus pertinentes. Ceci est souvent le cas pour les clients plus âgés.

Tandis que le niveau d'éducation des clients du SE dans la région CPSM et dans le nord de l'Ontario sont semblables, seulement 2 % des clients SE de notre région détiennent un diplôme universitaire.



CLIENTS DU SE SELON LE GROUPE DÉSIGNÉ

À l'inscription, on demande aux clients du SE s'ils souhaitent déclarer leur appartenance à un groupe désigné. Sur les 2 010 clients inscrits en 2020-21, 14 % se sont identifiés comme autochtones, 21 % comme francophones, 5 % se sont déclarés formés à l'étranger, 6 % comme nouveaux arrivants, 13 % se sont identifiés comme des personnes handicapées et 3 % comme étant radicalisés. En d'autres mots, 62 % des clients ont déclaré leur appartenance à un des groupes énumérés par le ministère. Il s'agit d'un facteur important à la prestation de services adaptés à des populations diverses.

CLIENTS DU SE SELON LES RÉSULTATS À LA SORTIE

Les agences de Service d'emploi doivent atteindre un quota pour les clients qui quittent leurs services vers l'emploi, l'éducation ou la formation. Pour l'exercice 2020-21, 62 % ont quitté vers l'emploi, soit à temps plein, à temps partiel, comme apprenti ou autonome. De ceux-ci, 12 % sont partis vers un poste plus convenable ou une formation de choix et 2 % devinrent autonomes; 18 % se sont dirigé en éducation ou en formation et 7 % sont restés sans emploi. Tous les autres étaient classés soit indépendants, incapables de travailler, bénévoles, ou inconnus.

DONNÉES D'ALPHABÉTISATION ET FORMATION DE BASE (AFB)



D'après le Ministère, l'AFB « aide les adultes de l'Ontario à atteindre leurs objectifs en développant et en utilisant leurs compétences en communication, en numératie, interpersonnelles et en techniques numériques. [...] [Il] sert les personnes apprenantes dont le but consiste à effectuer une transition réussie vers un emploi, des études postsecondaires, un apprentissage ou l'école secondaire, ainsi qu'à augmenter leur autonomie. Ce programme inclut des personnes apprenantes qui peuvent faire face à une gamme d'obstacles à l'apprentissage. » Consultez le [MTFDC AFB](#) pour plus de détails.

En 2020-21, la région du CPSM comptait 1 278 apprenants — chiffre qui comprend le report des apprenants en personne et par voie électronique. Pour cet exercice, le nombre d'apprenantes a grimpé d'un point à 66 % et les hommes représentent 33 % du total.

Quant aux tranches d'âge des clients dans la région de la CPSM, 32 % étaient âgés de 15 à 24 ans ; 47 % de 25 à 44 ans ; 18 % avaient entre 45 et 65 ans ; et, 3 % étaient âgés de plus de 65 ans. Cette répartition par tranche d'âge reflète étroitement celles des années précédentes.

Lors de l'inscription des clients d'AFB, on leur demande leur *Parcours et objectif d'apprenant*, en d'autres mots pourquoi ils s'inscrivent. Dans la région CPSM, les apprenants ont invoqué les motifs suivants : 41 % pour des études postsecondaires, 18 % pour un emploi, 10 % pour augmenter leur autonomie, 3 % pour un apprentissage et 22 % pour obtenir un crédit du secondaire. On doit toujours souligner que plusieurs emplois et programmes de formation exigent un diplôme du secondaire comme prérequis obligatoire, y inclut les métiers spécialisés. Cette répartition des motifs se compare aux années précédentes sauf le déclin des clients cherchant un apprentissage. Ceci pourrait être causé par les restrictions imposées aux apprentis à l'école et au travail en raison de la pandémie. En plus, les centres d'examen pour obtenir le Certificat de qualification étaient fermés.

DONNÉES DE DEUXIÈME CARRIÈRE (DC)

Le programme Deuxième carrière offre une formation aux personnes mises à pied en vue de leur transition vers un emploi dans un domaine à forte demande dans leur communauté. De plus amples renseignements sont disponibles au [MTFDC Deuxième carrière](#).

Depuis plusieurs années, le nombre de clients de DC dans la région de la CPSM baisse. En 2020-21, il n'y avait que 148 clients. Comme dans le passé, la plupart (65 %) étaient des hommes dont 62 % étaient âgés de 25 à 44 ans et dont 49 % étaient sans emploi ou formation pendant moins de 3 mois. DC cible les emplois en forte demande. Le conducteur de camion de transport est toujours recherché et 61 clients ont été admis au programme de formation. Cependant, en tout, seulement 30 % ont obtenu un emploi à la fin de leur formation et 34 % demeurent sans emploi.

Étant donné l'impact des pertes d'emplois liées à la pandémie, le ministère apporte des changements importants au programme et élargira l'admissibilité afin d'offrir plus de possibilités à plus de gens. Consultez [refonte du programme DC](#) pour en apprendre davantage.



DONNÉES DE L'APPRENTISSAGE

Tel qu'indiqué dans les éditions précédentes du Plan du Marché du travail local et d'autres recherches de la CPSM, les préoccupations concernant le nombre de débutants aux métiers n'est pas du nouveau. Des rapports antérieurs ont signalé des enjeux portant sur l'ensemble du système, soit le bas taux d'inscription dans divers programmes liés aux métiers, le bas nombre d'employeurs qui embauchent des apprentis et le vieillissement des compagnons actuels. En dépit de l'attention portée au besoin de former et de recruter plus d'apprentis dans la plupart des métiers, plusieurs des défis soulignés au cours des ans persistent encore.

APPRENTIS NOUVEAUX ET ACTIFS (2019-2021)			
	CPSM	NORD	ON
Nouv. 2019-2020	752	2,065	26,771
Actifs 2019-2020	1,856	5,462	73,924
Nouv. 2020-2021	484	1,264	16,730
Actifs 2020-2021	2008	5,819	78,733

Pour devenir compagnon, l'apprenti a besoin des années d'expérience pratique sous l'œil d'un compagnon expérimenté, de plusieurs niveaux de formation en classe et il doit réussir un examen de qualification des métiers appelé le Certificat de qualification.

L'apparition de la COVID-19 a engendré diverses restrictions sur l'apprentissage en classe et la formation pratique, et même la fermeture des centres d'examen. Les données révèlent un déclin important dans le nombre de nouveaux apprentis et une hausse dans le nombre d'apprentis actifs. Ce dernier est probablement dû aux restrictions et à l'impossibilité de compléter les prérequis pour devenir compagnon.

En général, les nouveaux apprentis se sont lancés dans les mêmes métiers que dans le passé sauf en plus petit nombre. En partie, ceci dépend du niveau de formation qui est offert, et quand. Certains apprentis pourraient être obligés de quitter leur communauté et leur emploi pour une courte période afin de compléter un niveau spécifique de leur métier. Encore, le tout dépend de l'offre locale.

Par ailleurs, il y a des changements continus au plan provincial afin de « moderniser » le système d'apprentissage. C'est un terme qu'on a utilisé librement pendant des années. L'ancien Ordre des métiers de l'Ontario est fermé et remplacé par [Métiers spécialisés Ontario](#). Mais, au moment de la préparation de ce document, il n'est pas encore clair qui sera responsable de l'inscription des apprentis, de la surveillance, des règlements et des examens.

Il importe aussi de mentionner la question d'offrir une formation en microcompétences pour certains métiers. Cette formation serait pour des compétences spécifiques d'un métier. Puisque tous les métiers exigent différentes compétences pour atteindre le niveau de compagnon, plusieurs s'y opposent en dénonçant une réduction de l'expérience et des compétences qu'apporte un compagnon. Ceci comprend la sécurité et la responsabilité globales. Par contre, tous les métiers ne se ressemblent pas et certains ne s'opposent pas à l'idée.

INSCRIPTIONS DE NOUVEAUX APPRENTIS 2020-21	
MÉTIER SPÉCIALISÉ	#
Technicien d'équipement lourd	80
Mécanicien-mineur industriel	52
Électricien bâtiment et entretien	45
Technicien de service automobile	37
Technicien de lignes d'énergie électrique	36
Charpentier-menuisier général	30
Technicien de camion et d'autocar	27
Plombier	28
Électricien industriel	25
Praticien du développement de l'enfant	16
Tôlier	12
Coiffeur	12

SUBVENTIONS DU MILIEU DE TRAVAIL ET INCITATIFS

Les possibilités de financement, les incitatifs et les subventions de formation et de salaires offerts par [Emploi Ontario](#) changent d'une année à l'autre. Il vaut mieux consulter leur site Web pour en connaître la disponibilité et les critères. Des subventions comme [la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi](#) (SCOE) ont fourni un soutien financier direct aux employeurs qui désirent acheter de la formation pour leurs employés. Dans l'exercice 2020-21, 55 employeurs en ont pris avantage. D'autres programmes tels qu'[Embauchez des jeunes](#) visent les jeunes. L'an dernier, 228 jeunes de la région ont bénéficié du Programme d'accès aux emplois pour les jeunes et du Programme d'accès aux emplois d'été pour les jeunes.

Consultations auprès des fournisseurs d'EO

Malgré l'importance des données basées sur des preuves, elles ne peuvent raconter qu'une partie de l'histoire. Chaque année, le Ministère demande aux commissions de planification en main-d'œuvre de mener des enquêtes auprès des directeurs d'EO et des fournisseurs du SE car ils travaillent directement avec les gens en quête d'emploi et les employeurs qui embauchent. Leurs connaissances, leur perspicacité et leur perspective sur le terrain sont inestimables. Ils servent de complément aux données recueillies et analysées par CPSM et aident à mieux comprendre les tendances, les enjeux et les défis actuels et émergents.



En réponse aux directives restreintes de la santé publique engendrées par la COVID-19, les fournisseurs d'EO ont apporté des modifications importantes à leurs prestations de services afin de répondre aux besoins de leurs clients. C'est un élément crucial des services d'EO que d'apporter le soutien nécessaire aux clients. Une tâche alourdie par les fermetures d'entreprises, les mises à pied et l'incertitude.

Voici les réponses obtenues lors des consultations auprès de quatre fournisseurs du Service d'emploi. Les réponses varient en raison de la géographie locale, du profil du secteur, de la clientèle et des subventions obtenues du MTFDC.

1. SERVICES EO OFFERTS

IMPACT SUR L'AGENCE ET L'EFFECTIF

- pré-COVID, 80 % des interactions avec les clients étaient en personne
- avec les restrictions dues au COVID, les rencontres sont seulement sur rendez-vous. Ces clients ont besoin de plus de services directs et en tirent plus d'un soutien en personne
- quand permis au bureau, les employés se présentent un à la fois par rotation d'entrée et de sortie
- les portes sont toujours fermées au public
- pour quelques services, le personnel doit être entièrement vacciné
- la plupart des rencontres sont avec des clients qui ont reçu deux doses du vaccin
- certains services éprouvent de la difficulté à embaucher leur propre personnel
- les protocoles de dépistage sont en vigueur

IMPACT ET CHANGEMENT DANS LES SERVICES

- aucun service annulé par les agences d'ES et les fournisseurs ; offre continu d'un large éventail de services suivant d'autres modèles de prestation y inclus l'utilisation de Zoom, du courriel et du téléphone
- du soutien supplémentaire est offert aux clients n'ayant pas les ressources. Une agence a acheté des portatifs et des points d'accès pour prêter aux clients permettant accès à la formation
- certains clients réagissent mieux aux appels un à un, sans le besoin d'une visite
- l'admission virtuelle est mieux pour les clients avec des enfants à domicile-soucis réduits de transport.
- offre de collecte au trottoir pour documents exigeants une signature, photocopies, CV, télécopies
- respect et non-jugement des clients qui ne sont pas entièrement vaccinés
- n'offre plus d'ateliers de groupe (intérêt minime des clients)
- les salons de l'emploi ont été un succès
- quand la pandémie s'estompera, prévoit encore offrir les services en ligne et par téléphone car certains clients répondent mieux à ce genre de prestation, alors que d'autres préfèrent en personne
- encourage l'utilisation d'autres formations en ligne comme *LinkedIn Learning*
- un rebondissement dans la demande pour la SCOE qui entraîne un épuisement des fonds avant la fin de l'exercice
- abandon du programme de garderie faute d'un manque d'intérêt
- utilisation accrue des médias sociaux par une agence pour promouvoir des programmes et des services

2. IMPACT CONTINU SUR LES CLIENTS

PROBLÈMES DE SANTÉ MENTALE ET PEUR CONTINUE

- clients avec des problèmes de santé mentale accrues malgré plus de services en santé mentale en ligne
- peur continue d'aller au travail, du potentiel d'exposition au virus et du retour des enfants à l'école
- d'autres craignent le retour au travail (transport public, risque d'être exposé, sécurité personnelle)
- certains clients d'ACB avec plusieurs défis sont mieux desservis en personne et non virtuellement
- plusieurs postes sont du premier niveau et de première ligne. Les clients craignent s'exposer au virus

IMPACT DE LA PCU

- la PCU (Prestation canadienne d'urgence) est considérée nécessaire pour aider les gens mis à pied en raison des fermetures obligatoires, mais plusieurs travailleurs à bas salaire admissibles pour la PCU ne désiraient pas retourner à des postes à bas salaire et les employeurs n'offraient pas un salaire attrayant
- certains ont quitté leur poste et se sont formés ou on pris un nouvel emploi
- pression réduite sur certains clients de trouver un emploi

ACCÈS À LA TECHNOLOGIE ET LA LITTÉRACIE NUMÉRIQUE

- la technologie a sauvé la mise, mais pas pour ceux qui n'y ont pas accès
- il est difficile de responsabiliser ceux sans accès
- incertain du nombre qui ne demande pas d'aide faute du manque d'accès ce qui les éloigne encore plus du marché du travail

PROBLÈMES SYTÉMIQUES EN COURS

- préoccupations concernant les clients d'Ontario au travail et combien d'entre eux n'ont pas leur 12^e
- OT verse de l'aide à la garde d'enfants si le client étudie ou suit une formation, mais pas en ligne
- les soutiens périphériques ne sont pas disponibles tout partout
- les clients en personne ont tendance à être handicapés ou jeunes et certains d'entre eux sont moins portés à être vaccinés
- certains clients reçoivent leur premier vaccin, mais pas leur deuxième
- un plus grand nombre d'adultes plus âgés cherchent du travail
- préoccupation : des adultes plus âgés avec une pension limitée doivent travailler pour en venir à bout. Un client a déclaré à un fournisseur qu'il va falloir qu'il travail jusqu'à sa mort.
- la garde d'enfants et le transport demeurent problématiques
- manque du logement abordable et d'accès à la nourriture-certaines banques alimentaires sont fermées
- difficile d'obtenir un permis de conduire et défis posés par la fermeture des centres d'examen
- défis quand l'employer exige une note du médecin en cas de maladie
- problèmes de santé mentale et la crise d'opioïdes
- dans certaines régions comme Manitoulin, moins de jeunes cherchent du travail
- ceux qui n'ont pas le deuxième vaccin ont de plus en plus de difficulté à trouver un emploi
- le manque d'accès à l'internet faute du coût et le manque de service dans les zones éloignées

NOUVELLE CARRIÈRE

- plus de clients désirent travailler à domicile.
- un mélange d'intérêt dans la formation et le recyclage

FEMMES

- les femmes avec des enfants ont été fortement touchées par le licenciement et le manque de garderies
- certaines femmes choisissent de demeurer à la maison avec leurs enfants
- dans certains cas, les femmes retournent au marché du travail après avoir élevé leurs enfants pendant des années et n'ont besoin que d'un peu de formation, mais certains employeurs étaient réticents
- d'après la recherche, à cause de la COVID, les femmes ont perdu du terrain et ont maintenant 10 ans de retard sur le marché du travail
- hausse dans le nombre de femmes désireuses de partir leur propre entreprise

IMMIGRANTS, RÉFUGIÉS ET TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER

- SE ne peut pas toujours trouver des postes pour des clients comme les pharmaciens formés à l'étranger
- une fois que les réfugiés sont admissibles, ils sont portés à devenir des PSSP
- le vaccin d'un autre pays peut ne pas être conforme aux normes canadiennes
- le statut d'immigré est important puisque certains n'ont pas droit à SE et autres aides
- certains veulent faire du bénévolat pour obtenir de l'expérience au Canada. La COVID présente des défis

AUTRE

- l'impact initial de la COVID s'est traduit par un plus grand nombre de clients hautement qualifiés et instruits cherchant un emploi. On constate un retour à des clients au chômage pour un certain temps
- il existe de bons emplois, mais on ne trouve pas les gens

3. TENDANCES DES EMPLOYEURS ET DES SECTEURS

DEMANDE D'EMBAUCHE

- camionneurs AZ-DZ: Ayant grand besoin de conducteurs, certains employeurs ont baissé leurs critères et les compagnies d'assurance veulent des conducteurs expérimentés, et il est difficile pour les camionneurs d'obtenir leur licence (arriéré dans les tests de conduite)
- pénurie persistante de travailleurs qualifiés dans certains métiers
- pénurie d'éducateurs de la petite enfance; employeurs acceptant des gens avec une 12^{ième} année s'ils ont le nombre requis d'éducateurs qualifiés sur place
- impossible de combler les postes vacants de travailleurs du service social causés par l'épuisement; certains employeurs embauchent des personnes moins qualifiées – le résultat : une plus longue période d'attente pour les demandeurs d'aide sociale et dans certain cas une mauvaise qualité de service
- embauche plus de PSSP dans les hôpitaux et pour les soins à domicile
- demandes des secteurs : aides de bureau, restauration, vente au détail, PSSP, agents de voyage charpentiers, ouvriers de la construction générale, hôtellerie, aides de cuisine, cuisiniers, caissiers, employés de garderie, soudeurs spécialisés, chauffeurs-livreurs, personnel de sécurité, conducteurs d'autobus

EXPÉRIENCES ET TENDANCES DES EMPLOYEURS

- les employeurs signalent que l'hésitation au vaccin de certains employés crée des problèmes
- certains pourraient laisser tomber leurs politiques de vaccination en raison de manque de travailleurs
- certains sont frustrés et désespérés et croient que les gens ne se sentent plus obligés de travailler
- inquiétude: l'effet des programmes de soutien du gouvernement sur la volonté de travailler
- les apprentis en construction sont recrutés immédiatement en raison de la demande
- certains travailleurs embauchés ou promus deviennent accablés en raison d'un manque de formation ou de préparation inadéquate et le manque des compétences requises
- les employeurs font passer certains employés à des postes plus élevés et connaissent leurs habitudes de travail et leur loyauté
- plus d'employeurs proposent une formation individuelle si la personne n'a pas l'expérience
- le manque de logement et de transport empêche les personnes de déménager
- plus de postes permanents et à temps plein
- emplois traditionnels de vente de détail pourraient ne plus exister; transition accrue à la caisse autonome
- impossible de combler les postes au salaire minimum
- après les licenciements initiaux, certains employés ont trouvé un autre poste - ne sont plus disponibles
- les offres d'emploi ne sont pas acceptées ou la personne ne se présente pas
- plus d'employeurs utilisent la subvention SCOE pour des formations en ligne avec leur personnel (santé et sécurité, gestion de projet et formation des conducteurs)
- certains offrent maintenant des primes à la signature

Que réserve le futur ?

Que réserve le futur pour le monde du travail ? On nous a posé la question à plusieurs reprises. Tout ce qu'on peut faire c'est examiner de plus près les tendances changeantes parce que notre modélisation traditionnelle, bien qu'utile, ne peut pas suivre le rythme de tous ces changements.

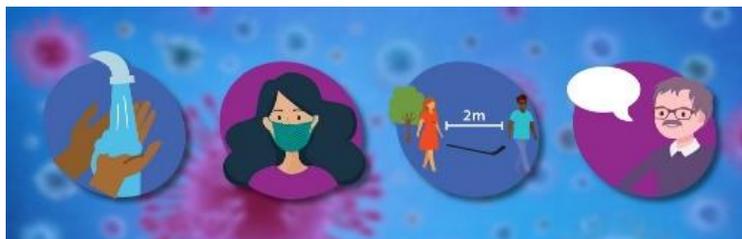
Faute de la COVID ? Oui et non. Tel qu'indiqué auparavant, COVID a accéléré les choses qui se produisaient déjà autour de nous, dans nos vies privées et dans les industries et les affaires à travers le monde comme l'achat en ligne et les applis pour nos téléphones qui peuvent tout faire — allumer nos lumières, commander des repas à emporter, réserver un voyage, chercher pour un emploi. Les téléphones cellulaires devenaient déjà notre principale méthode de communication et d'information : l'appel téléphonique traditionnel, l'appel vidéo, l'envoi d'un texto et la navigation de l'internet. Du côté des affaires et de l'industrie, plusieurs entreprises investissaient déjà dans la recherche et les technologies novatrices pour réduire les coûts d'effectif et améliorer la sécurité et l'efficacité. Plusieurs d'entre eux établissaient déjà une présence sur le Web et élaboraient des systèmes automatisés pour les commandes, les ventes et les paiements en ligne. Du côté des technologies, on observait déjà l'émergence de l'intelligence artificielle (IA), de l'apprentissage automatique et des technologies en nuage pour le classement, la gestion et l'analyse des données. Chacun de ces éléments change le monde du travail. Et donc, la COVID n'a pas changé ce qui se passait, mais l'a certainement accéléré.

Cependant, la COVID a changé quelque chose d'aussi important : notre façon de percevoir notre vie personnelle et l'importance du travail. Il fut un temps quand on reprochait la génération millénaire qui désirait l'équilibre travail-vie personnelle. Mais, la COVID a fait réaliser son importance à chacun d'entre nous. Alors qu'en premier, le travail à domicile nous a présenté des défis, plusieurs se sont adaptés et ne veulent pas reprendre la routine quotidienne de se préparer pour le travail, de s'y rendre et de revenir quand on peut ménager du temps et de l'argent en travaillant dans le confort de notre maison. Est-ce que la plupart d'entre nous avons manqué les interactions sociales ? Certainement. Mais plusieurs d'entre nous sommes accoutumés.

L'apprentissage virtuel a posé des défis aux familles avec des enfants d'âge scolaire. Souvent, la mère demeurait à la maison quand les écoles, les garderies et les activités sportives ont fermé. Et elle a dû choisir de travailler à domicile, si c'était possible, ou de démissionner. D'après certains économistes, ceci a bien pu engendrer un recul de dix ans à l'équité pour les femmes au travail.

Et n'oublions pas ceux qui luttent déjà à des emplois à bas salaire ou des lieux de travail fermés temporairement, et dans certains cas en permanence. Quelques-uns ont trouvé un autre travail et d'autres ont choisi d'accéder aux prestations gouvernementales qui, dans certains cas, étaient mieux que leur ancien salaire. Maintenant, les employeurs dénoncent ne pas pouvoir trouver des travailleurs pour ces emplois à bas salaire. Mais, pour paraphraser un de mes collègues qui l'a bien dit : « Il y en a plusieurs qui pourraient travailler, mais non pas plusieurs qui voudraient travailler pour ces salaires-là. » Ceci crée une autre mutation précipitée par la COVID. Certains suggèrent que l'employé tient maintenant les rênes et est bien placé pour négocier de meilleurs salaires — un renversement complet de l'ancienne dynamique entre employeur et employé. Les employeurs qui désirent trouver et retenir des employés devront peut-être améliorer leur jeu et offrir de meilleurs salaires et des avantages sociaux. D'autres, qui le font déjà, ont tendance à bénéficier d'employés plus loyaux.

Alors, où en est-on de l'avenir du travail ? Certains changements déjà en cours ont reçu un coup de pouce de la COVID mais d'autres sont au-delà du coup de pouce. Ils ont créé un changement monumental dans notre façon de voir le monde du travail et ont amplifié l'équilibre que nous souhaitons. C'est une mutation importante.



Mise à jour du plan d'action

PRIORITÉS DE LA CPSM

Chaque année, le MTFDC demande aux commissions de planification de la main-d'œuvre de présenter une mise à jour de certaines activités qu'elles appuient dans leurs communautés locales en matière de priorités, d'activités, de partenaires, de résultats et d'échéances, ainsi que de projets en partenariats dirigés ou cogérés par la commission locale de planification en main-d'œuvre. Pour en savoir davantage sur les partenariats des 26 commissions de planification de la main-d'œuvre de l'Ontario, dirigez-vous à la [Planification de main-d'œuvre de l'Ontario](#).

PRIORITÉ 1 : Appui aux initiatives locales liées au marché du travail

ACTIVITÉS	PARTENAIRES	RÉSULTATS	ÉCHÉANCIER
Chambre de commerce — groupes de travail et événements au sujet la main-d'œuvre	Chambre de commerce du Grand Sudbury (CCGS) et membres liés aux affaires	Groupe de travail de la main-d'œuvre : Comme membre, répondre aux besoins de ressources en main-d'œuvre et des stratégies pour atténuer la pénurie. Évènements 2021-22 : Participer à des tables rondes et des activités, virtuelles ou directes liées à la main-d'œuvre	en cours tel qu'approprié
IMT et appui	Chambre de commerce de Sudbury Est	Fournir appui, parrainage et partage d'information sur les questions d'IMT, les initiatives et les ressources.	en cours, selon la demande
PSSP et soins aux personnes âgées	Ville du Grand Sudbury — Groupe consultatif sur les personnes âgées	Fournir du soutien pour 2 sommets des aînés organisés par la Ville; fournir du soutien supplémentaire au conseiller responsable et au comité consultatif	Annulée sans activité en début de 2020
Développement de la main-d'œuvre autochtone	Kenjgewin Teg (KT)	Fournir un appui en IMT et aider selon la demande	en cours, selon la demande
	Gezhootjig Employment and Training	Fournir un appui en IMT et mener des consultations en SE annuelles avec le personnel	en cours, selon la demande
	Atikameksheng Anishinabek (Whitefish)	Fournir un appui en IMT et aider selon la demande avec des foires aux carrières annuelles et d'autres activités	en cours, selon la demande
	M'Chigeeng Employment & Training	Fournir un appui en IMT et aider selon la demande avec des foires aux carrières annuelles	en cours, selon la demande
PAJO	Conseils scolaires Rainbow et Sudbury Catholic	Fournir IMT et consultations au sujet du développement de la main-d'œuvre dans un éventail de métiers	en cours
Vidéos à la promotion des métiers	Conseils scolaires Rainbow et Sudbury Catholic ; Edge Factor; employeurs locaux	Contacté des employeurs de métiers pour participer à des vidéos au sujet des métiers spécialisés. Divers employeurs ont accepté de participer.	terminée
Vidéos d'information pour les employeurs	LAMBAC ; Canadore College (studios de postproduction)	Terminer la série-vidéo à propos du travail à domicile et cybersécurité ; développer une présence Web ; gestion d'employés à distance; nouvelle vidéo en cours	vidéo terminée incluse dans la bibliothèque
Tournée de consultation régionale	Conference Board du Canada ; CCF	Participer à plusieurs activités régionales; participera à nouveau si demandé et comme prévue	terminée sur demande
Immigrants — intégration économique et entrepreneuriat	PLI — Partenariat local pour l'immigration ; divers parties prenantes	Participer comme membre du comité d'intégration économique et entrepreneuriat pour immigrants pour concevoir et exécuter une stratégie locale	en suspens
Programme immigration rurale et du Nord	Ville du Grand Sudbury	Fournir un appui en IMT et des ressources à l'IRCC.	en cours, selon la demande
Fonds catalyseur de compétences-activités d'employeurs	Professions North Nord (PNN) ; eNova Consulting	Fournir les IMT et des conseils pour leur soumission d'offrir de la formation aux employeurs pour l'intégration des professionnels formés à l'étranger; projet non financé	annulée
Réseau développement de la main-d'oeuvre	Développement économique (Sudbury) ; Chambre de commerce	Nouvelle initiative réunissant des partenaires régionaux afin d'élaborer des activités et des stratégies de développement de la main-d'œuvre	mars 2023
Embauche de talents internationaux	CPSM ; PICRN, services d'établissement et autres	Créer une ressource pour employeurs qui répondrait leurs questions d'embauche de talents internationaux	mars 2022

PRIORITÉ 2 : Promotion des professions et des métiers spécialisés actuels ou prévus

ACTIVITÉS	PARTENAIRES	RÉSULTATS	ÉCHÉANCIER
Groupe de travail sur la main-d'œuvre PSSP	Réseau local d'intégration des soins de santé du Nord-est (RLISS NE) ; SantéON	Siéger au groupe de travail régional du nord et représenter les commissions en planification de main-d'œuvre du nord-est	en cours réunions mensuelles
Sous-comité PSSP — conditions de travail et capacité humaine	Santé Ontario Nord, RLISS, divers partenaires	Diverses activités qui visent l'amélioration des conditions de travail et la capacité humaine — des rapports sont disponibles	réunions mensuelles
Manitoulin — pénurie de PSSP	LAMBAC ; Option emploi ; fournisseurs de soins de santé	Mener plusieurs réunions avec les parties prenantes au sujet de l'état des PSSP au Manitoulin et identifier des stratégies pour répondre aux pénuries actuelles et futures	aucune action en raison de COVID
Jill of All Trades	Cambrian College; PAJO aux deux conseils anglais	Continuer de participer au comité de planification; événement virtuel en octobre 2021; planification poursuivie pour le prochain exercice	octobre 2021 mai 2022
Conférence FONOM (Fédération des municipalités du Nord de l'ON)	Labour Market Group ; Commission de formation du NE ; AWIC	Participer à FONOM visant les leaders municipaux (maires, conseillers, PDG) au sujet des IMT du NE; activité annulée en 2021; espère participer en 2022	2021 annulé mai 2022
Perspectives sur la construction	ConstruForce Canada ; comité IMT du nord de l'Ontario	Participer à des activités annuelles par invitation pour examiner un aperçu préliminaire des enjeux et des projets du marché local du travail de la construction	décembre 2021 décembre 2022
Sensibilisation des gouvernements	Initiative des parties prenantes et de la CPSM	Présentation des IMT aux députés locaux (féd., prov.), maires, conseillers, dév. économique, MTFDC, MEDNM	en cours comme prévu
Tomorrow's Trades	Provincial Building and Trades Council of Ontario	Assister la liaison locale avec l'exécution d'une nouvelle initiative qui introduit les participants aux métiers	en cours comme prévu

PRIORITÉ 3 : Appui à la recherche, l'information, les profils et les prévisions du marché du travail

ACTIVITÉS	PARTENAIRES	RÉSULTATS	ÉCHÉANCIER
Sondages sur l'impact de COVID sur les entreprises	Chambre de commerce du Grand Sudbury ; ville du Grand Sudbury	Collaborer à 3 enquêtes d'entreprises sur la COVID-19 en 2020 et une au printemps 2021; total de 1 150 employeurs ont répondu aux quatre sondages; plusieurs organismes ont aidé à la diffusion; rapports d'analyse terminés	rapports complets au site Web
Dév. la main-d'œuvre en cinéma et en télévision	Industries culturelles de l'Ontario (ICON)	Appuyer les initiatives en main-d'œuvre d'ICON; identifier les professions et les compétences requises du secteur	appui continu
Tableau d'emplois <i>Jobs in Sudbury Manitoulin</i>	Commission de Windsor Essex aide avec la mise en place	Affichage au site Web du CPSM du tableau d'emplois conçu par Windsor-Essex — comprend sa promotion et des rapports sur l'offre et la recherche ; nouvelles activités comprendront un calendrier d'événements et de formation pour fins de promotion et d'éviter la duplication	continu actualisé régulièrement
Fonds catalyseur pour les compétences — besoins en soins primaires	EMNO ; UL — Centre de recherche en santé dans les milieux ruraux et du nord	Siéger au comité consultatif-concevoir un modèle de prévision de la demande de médecins dans le NE de l'ON; scruter besoins/services ruraux/Nord; rapport au MTFDC	complété
Professions prévues en déclin et en croissance	Mené par CPSM ; appui du MAAAR (Analyste EMSI)	Continuer l'usage d'EMSI pour identifier les professions en déclin et en croissance dans divers secteurs	usage continu
Planification de main-d'œuvre de l'Ontario	Toutes les CPM de l'Ontario	Présenter la perspective du Nord aux réunions provinciales qui traitent d'enjeux provinciaux, de défis et de politiques sur la planification de main-d'œuvre en Ontario	réunions semi-annuelles
Secteur des TIC et des hautes technologies	Phase 2: CPSM, Petryna Advertising; IONIC Mechatronics	Élaborer une ressource pour étudiants et demandeurs d'emploi précisant professions, CNP, salaires et compétences ; une vidéo avec un employeur local de TIC	phase 2 complétée mai 2021
Impact d'innovations et technologies sur les emplois dans les mines	CPSM ; conseils de planification du NE ON ; services minières	Mener une recherche au sujet de l'impact des innovations et des technologies sur les emplois miniers actuels et futurs ; identifier les possibilités de recyclage et de perfectionnement	août 2022

Secteur de l'agriculture	MAAAR ; LAMBAC ; autres conseils de planification	Continuer à participer à diverses conférences et tables rondes sur l'alimentation et l'agriculture	Participation continue
Secteur de la foresterie	Mené par AWIC et le ministère de Richesses naturelles et des Forêts	Appuyer une recherche pour comprendre la demande de main-d'œuvre en foresterie ; participer à un sondage des étudiants — le sujet : intérêt et connaissances du secteur	Sans échéancier
Recherche d'offres d'emploi en ligne	Vicinityjobs.com ; service d'EO ; partenaires en éducation	Utiliser les données fournies par Vicinityjobs.com afin d'identifier les professions affichées et de quels secteurs; Difficultés : l'exactitude des données et l'algorithme utilisé	annulé n'utilise plus ces données
Recherche en construction	Northeastern Ontario Construction Association (NOCA)	Sonder les entreprises du secteur de la construction au sujet des pratiques, des exigences, des stratégies de l'embauche et de la demande d'emploi	juillet 2022
IMT	EMC (Excellence in Manufacturing Consortium)	Soutien continu des activités du consortium avec les IMT	en cours
Hébergement et restauration	OTEC (Ontario Tourism Education Council) ; divers partenaires municipaux et du secteur	Siéger au comité consultatif ; continuer à fournir un soutien des IMT et des possibilités de mise en réseau avec les acteurs locaux	en cours

PRIORITÉ 4 : Appui du rapprochement entre les besoins sectoriels et la formation et l'éducation

ACTION	PARTENAIRES	RÉSULTATS	ÉCHÉANCIER
Projet sur les métiers spécialisés recherchés	Projet du MTFDC ; mené par CPSM	CPSM mène un projet local sur les métiers spécialisés recherchés, les pénuries prévues et le système d'apprentissage. - diffusion des résultats; aucune autre demande du MTFDC	projet complété
Fonds catalyseur pour les compétences	Consortium du Nord ; chefs en dév. économique (Grand Sudbury, Timmins, Sault Ste. Marie)	Développer des modules de micro compétences pour les employés municipaux afin de créer des occasions de sélection interne pour des postes de gestion; aucun autre financement du MTFDC; contribuer au rapport final	avril 2022
Comité consultatif d'apprentissage intégré au travail	Université Laurentienne (financé par Objectif avenir RBC)	Siéger au conseil consultatif de l'apprentissage intégré au travail pour évaluer quel département offrira le programme; démission du coordinateur; financement incertain	pas de nouvelle activité
Support Ontario Youth — apprentissage	Ontario Electrical League; Support Ontario Youth	Continuer l'appui de l'initiative; application possible à Sudbury malgré le manque d'intérêt des employeurs	en cours
Discussions des métiers Technicien-équipement lourd & entretien d'auto	Mené par CPSM; collègues locaux et employeur de ces métiers	Organiser des forums de métiers avec les collègues locaux ciblant les employeurs des secteurs ; tournée virtuelle des ateliers ; discuter des besoins et des attentes ; accroître les occasions d'apprentissage ; grand succès; pausé par COVID	2 évènements complétés mai 2021
Équipe de coordination en éducation (ÉCÉ)	Conseils scolaires locaux ; institutions postsecondaires ; MTFDC	Continuer de renforcer les connaissances de l'ÉCÉ au sujet des besoins des employeurs pour converger l'éducation et l'industrie; divers évènements chaque année	rencontres virtuelles trimestrielles
Prix d'excellence Stellar Awards	Mené par CPSM; équipe de la coordination d'éducation	Organiser Prix Stellar bi-annuel qui reconnaît les employeurs offrant des expériences exemplaires aux étudiants	remis à nov. 2022
Portail d'emplois en ligne	Chambre de commerce du Grand Sudbury, CPSM	La Chambre offre gratuitement à ses membres un portail auquel ils peuvent afficher des emplois. -parrainé par CPSM	portail mis en place
Réseau Emploi Ontario (EO)	Mené par CPSM	Entretiens réguliers au sujet des données, d'IMT, des défis et des besoins des employeurs et des demandeurs d'emploi	consultations annuelles

Parties prenantes et ressources

GOUVERNEMENT :

Ville du Grand Sudbury (maire, conseil, employés)
FedNor
Députés fédéraux et provinciaux
Ministère de l'AAAR
Ministère de l'ÉDNM
Ministère du TFDC
Ministère de la Santé
Réseau local d'intégration des serv. de santé du NE
Service Canada

IMMIGRATION ET FORMATION INTERNATIONALE :

Partenariat local en immigration
Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord

SYNDICATS :

Divers syndicats et sections locales

ASSOCIATIONS :

BuildForce Canada
Association canadienne pour la santé mentale
Excellence in Manufacturing Consortium
NorthEastern Ontario Construction Association
Ontario Construction Secretariat
Ontario Electrical League
MineConnect (anciennement SAMSSA)
Ontario Building Trades

DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE/AFFAIRES :

Premières Nations — leaders en dév. économique
Société de développement du Grand Sudbury
LAMBAC
Chambre de commerce du Grand Sudbury
Chambre de commerce de Sudbury-Est
Société économique de l'Ontario

ORGANISATIONS AUTOCHTOONES :

Atikameksheng Anishinabek
Gezhtoojig Employment & Training
Kenjgewin Teg
N'Swakamok Native Friendship Centre
Wii-ni n'guch-tood Employment & Training

INDUSTRIES/ENTREPRISES (des secteurs suivants) :

Services professionnels, scientifiques et techniques

Construction
Éducation
Construction
Éducation
Santé, hôpitaux et soins à long-terme
Technologies de l'information
Mines et fournisseurs d'approvisionnement miniers
Commerce de détail
Transportation et logistique
Cinéma et télévision
Tourisme et hôtellerie

FORMATION, ÉDUCATION ET EMPLOI :

Cambrian College
Canadore College
Collège Boréal
Conseil scolaire catholique du Nouvel-Ontario
Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario
Employment Options Emploi
Services d'aide à l'emploi du Grand Sudbury
Université Laurentienne
La marche des dix sous
Conseil des services du district Manitoulin–Sudbury
Northern College
EMNO (École de médecine du nord de l'Ontario)
Conseil scolaire Rainbow District
Spark Employment Services
Conseil scolaire Sudbury Catholic District
Services d'emplois et aux immigrants YMCA NE

RECHERCHE ET INNOVATION :

CEMI (Centre d'excellence en innovation minière)
IPN (Institut des politiques du Nord)
NORCAT
RHIM (Conseil des RH de l'industrie minière)

MÉDIAS :

CBC
CTV – Nord de l'Ontario
Northern Life
Northern Ontario Business
Manitoulin Expositor
Roger's Communication
Sudbury Star

Références & autres sources

ConstruForce Canada. **Northern Ontario Construction Overview**. Décembre 2021.

Services d'aide à l'emploi du Grand Sudbury. **Labour Market Monitor** (rapports mensuels et annuels).

EMSI Analyst. **Home support workers, housekeepers and related occupations in 3 Ontario Census Divisions**.

Deloitte Insights. **Tracking the Trends 2020**. 2020.

International Minerals Innovation Institute. **Workforce of the Future - Critical Skills in Saskatchewan's Minerals Industry**. 2020.

McKinsey & Company. **56 Foundational Skills**. 2021.

Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales. **EMSI Analyst**. 2021.

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière. **The Changing Nature of Work Innovation, Automation and Canada's Mining Workforce**. Mai 2020.

Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences. **Employment Ontario Services CaMS data**. 2020-2021.

Chambre de commerce de l'Ontario. **2021 Ontario Economic Report**. 2021.

Coalition Santé Ontario. **Caring in Crisis: Ontario's Long-Term Care PSW Shortage**. Commandé par UNIFOR. Décembre 2019.

Statistique Canada. **Canadian Business Counts**. Juin 2021.

Statistique Canada. **Experimental Estimates for Business Openings and Closures**. Juin 2021.

Technation. **Skilling Canadians for Leadership in the AI Economy**. Juin 2021.

Planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin. **COVID-19 Business Impact Survey Results May 2021**. 2021.

Planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin. **COVID-19 Business Impact Survey Results June 2020**. 2020.

Planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin. **A Survey of ICT/High-Tech Employers in Greater Sudbury. Workforce demand, growth and recruitment practices**. Juillet 2020.

Planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin. **Survey of Personal Support Workers in Greater Sudbury**. 2019.

Zizys, Tom. **Impact of the Covid-19 Pandemic, Lockdown and Aftermath on the Ontario Labour Market**. Septembre 2020.

