

Plan du marché du travail local 2022-2023



mener des recherches
et analyser le marché
du travail



identifier les défis
actuels et émergents de la
main-d'œuvre



établir des partenariats
pour accroître la
main-d'œuvre locale



Workforce Planning for

**Sudbury
& Manitoulin**

Planification en main-d'oeuvre

recherches | rapports | statistiques

Plan du marché du travail local

2022-2023



**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 occasions 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 du Grand Sudbury et des districts de Sudbury et de Manitoulin afin d'adresser 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 actuels et émergents de main-d'œuvre. Ce Plan du marché du travail local 2022-2023 (PMTL) propose une fondation pour le développement de politiques, programmes et services locaux. Des consultations avec les parties prenantes clés ont confirmé les recherches fondées sur des preuves et l'analyse des données contenus dans le PMTL. Ce qui 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 et 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 portent aucune garantie, soit expresse ou implicite. 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.

Afin de faciliter la lecture du présent document, nous avons employé le masculin comme genre neutre pour désigner aussi bien les femmes que les hommes.

Table des matières

La mutation de notre 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 tranche d'effectif	
• Variation sectorielle du nombre d'employeurs selon la taille	
District de Manitoulin	8
• Nombre d'entreprises par tranche d'effectif	
• Variation sectorielle du nombre d'employeurs selon la taille	
District de Sudbury	10
• Nombre d'entreprises par tranche d'effectif	
• Variation sectorielle du nombre d'employeurs selon la taille	
Autres données IMT	12
• Les cinq secteurs dominants	
• Entreprises avec plus de 200 employés	
• Immigration	
• Migration	
Sources de données locales et recherche	14
• Main-d'œuvre du secteur de construction	
• Tableau d'emplois <i>Jobs in Sudbury-Manitoulin</i>	
• Autres recherches de la CPSM	
○ Priorités dans le développement de la main-d'œuvre	
○ Secteur minier – effets de l'innovation sur les compétences de la main-d'œuvre	
Programmes d'Emploi Ontario (EO)	16
• Contexte	
• Données du Service d'emploi (SE)	
• Données d'Alphabétisation et formation de base (AFB)	
• Données d'Apprentissage	
• Subventions du milieu de travail et incitatifs	
Consultations auprès des fournisseurs de services EO	20
L'évolution du monde du travail	23
Mise à jour du plan d'action	24
Parties prenantes et ressources	27
Références et autres sources	28

La mutation de notre marché du travail

Il va sans dire que notre monde a été profondément bouleversé dans les trois dernières années. Alors que beaucoup a changé, il est important de noter que plusieurs de ces changements s'intégraient déjà dans notre quotidien et dans la gestion de nos entreprises. Et, alors qu'on voit une lueur de reprise économique, tout n'est pas sur la bonne voie. L'inflation est à un taux record et les économistes déplorent la possibilité imminente d'une récession.

Pour les entreprises, la COVID-19 a intensifié ce qui se passait. Des fermetures imposées, des consignes sanitaires rigoureuses, mais nécessaires et des mandats gouvernementaux qui ne plaisaient pas à tous ont obligé les entreprises à s'adapter afin de subsister. L'usage accru des technologies, des sites Web, de même que tous les aspects du commerce électronique ont contraint les entreprises, grandes et petites, à modifier leur modèle d'affaires.

En premier, les entreprises jugées non essentielles ont dû fermer leurs portes et licencier leur personnel. Par contre, avec la révocation des mandats, plusieurs éprouvent des problèmes d'embauche et de réembauche. Certains employés ont quitté leur poste. D'autres ont développé de nouvelles compétences. Et, d'autres ont décidé de quitter le marché du travail complètement – baptisé le phénomène de la grande démission. Le nouveau défi des employeurs, soit du secteur public et du secteur privé, dont le personnel pouvait faire le travail à domicile est leur retour au bureau.

Presque tous les secteurs ont signalé une pénurie en main-d'œuvre : des nettoyeurs aux cuisiniers aux conducteurs ; aux professionnels hautement qualifiés comme les ingénieurs, les comptables et les chefs de projet. Certains aspects étaient prévisibles. Depuis 10 ans, les entreprises ont été averties de la diminution de la population en âge de travailler. Tout simplement, il n'y a pas assez de gens pour faire le travail. Divers indicateurs locaux indiquent le nombre de personnes qui entrent et sortent d'une région et illustrent la réduction des personnes qui correspondent au profil d'une personne en âge de travailler.

Jobs in Sudbury-Manitoulin, hébergé par la CPSM, atteste aussi aux défis des employeurs à

pourvoir les postes vacants. Près de 3 500 nouveaux emplois locaux y sont affichés chaque mois. Et nous savons, d'après nos sondages, ce ne sont pas tous les employeurs qui affichent en ligne. Cela dit, ce chiffre est une sous-estimation du vrai nombre de postes vacants et de la pénurie existante. Alors que certains employeurs commencent à explorer l'embauche de talent international et d'immigrants, les défis persistent.

Même avec la pénurie de la main-d'œuvre, le sondage du *Nombre d'entreprises canadiennes — juin 2022* de Statistique Canada signale qu'il y a plus d'entreprises au Grand Sudbury depuis le début de la pandémie. Le nombre d'entreprises dans le district de Manitoulin s'est rétabli au niveau pré-pandémique. Par contre, le nombre de firmes a chuté dans le district de Sudbury.

Quant à l'éducation et la formation, la pandémie a causé d'importants défis à l'enseignement, l'étude et la socialisation. Malgré tous les efforts pour maintenir l'engagement des étudiants, c'est possible qu'on ne puisse identifier, pour des années à venir, les implications de court et long terme engendrées par la fermeture des écoles. De plus, les étudiants du secondaire et du poste secondaire n'ont pu profiter de l'apprentissage intégré au travail, soit les stages, les coopératives et les placements sur le terrain. On ne sait pas quel impact ce manque aura sur leur aptitude au travail.

Et, quant à la communauté, alors que la relance est encourageante, on continue d'observer des enjeux importants dans la santé, la santé mentale, l'urgence, les dépendances et les services sociaux locaux qui affrontent aussi une pénurie en main-d'œuvre. Il reste à voir comment nous allons aborder cela comme société.

Chaque volet est uniquement lié et exige une planification stratégique globale afin de surmonter la pénurie continue en main-d'œuvre, de préparer les étudiants pour le monde du travail, et de voir à ce que les entreprises locales prospèrent face à cette pandémie. Mais on doit changer notre façon de penser, sortir des sentiers battus, et prendre une approche coordonnée. Ceci exige qu'on reconnaisse non seulement les mutations engendrées par la COVID-19, mais aussi les mutations déjà prévues.

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 secteurs et les IMT pour chaque zone de recensement.

Les données du recensement de 2022 sur la main-d'œuvre ne seront disponibles qu'en fin de 2022-début de 2023. Un rapport distinct étudiera la divergence des données pour 2016 et 2022

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 de détails, 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

Statistique Canada tient compte du nombre d'entreprises au Canada à partir de données administratives (déclarations de TPS et de revenus des sociétés) et de sondages d'entreprises. Voilà déjà quelques années, ce registre a été renommé **Nombre d'entreprises canadiennes**. L'analyse présentée dans ce rapport provient des données de juin 2018 jusqu'à juin 2022.

Comme dans le passé, les données ont été séparées entre le Grand Sudbury, le district de Manitoulin et le district de Sudbury. Les entreprises **classifiées** sont celles dont la classification sectorielle est connue. Les entreprises **non classifiées** sont celles dont Statistique Canada n'a pas pu établir le secteur.

Bien que nos études habituelles des indicateurs du marché du travail comprennent le profilage du Nombre d'entreprises canadiennes, il y a un intérêt accru dans l'effet de la COVID sur le nombre d'entreprises. Veuillez voir la note de cautionnement de Statistique Canada.

LIMITES DES DONNÉES

Le Grand Sudbury est une des régions métropolitaines de recensement. Sa population est d'au moins 100 000 et un minimum de 50 000 habitants demeurent au cœur de la ville. Il en suit que plus de données IMT sont disponibles. Les résultats de l'analyse des régions moins peuplées comme le district de Sudbury et le district de Manitoulin 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

D'autres sources comprennent les données du tableau d'emploi de la CPSM et d'Emploi Ontario. 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'emplois, les agents de développement économique, les groupes de diversité et les ressources gouvernementales.

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; et, notamment, fait mise en garde contre l'usage de ces données pour mesurer l'effet de la COVID sur le nombre d'entreprises. Les comparaisons dans ce rapport servent seulement de preuves additionnelles qui aident à la compréhension globale des entreprises locales et des tendances d'emploi.

Grand Sudbury

NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIF

TABLEAU 1 — GRAND SUDBURY NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIF JUIN 2022										
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	12	5	2	0	0	85	1	18
21 Mines	44	14	9	10	6	6	13	102	1	17
22 Services publics	17	3	3	0	1	1	0	25	0	19
23 Construction	517	265	120	74	54	19	8	1 057	9	3
31—33 Fabrication	104	55	37	34	31	10	10	281	2	12
41 Commerce de gros	109	68	64	57	38	8	4	348	3	10
44—45 Commerce de détail	338	184	186	153	83	39	15	1 018	9	5
48—49 Transport et entreposage	215	46	20	13	14	5	6	319	3	11
51 Information et culture	82	26	18	4	6	9	0	145	1	15
52 Finance et assurances	656	74	33	46	19	4	2	834	7	6
53 Immobilier, location et loc. à bail	2 890	174	31	18	17	2	2	3 134	27	1
54 Professionnels, scientif. et techn.	649	230	67	44	26	14	5	1 035	9	4
55 Gestion d'entreprises	131	8	4	2	6	0	1	152	1	14
56 Soutien administratif	167	73	41	28	20	13	12	354	3	9
61 Services d'enseignement	67	28	9	5	5	2	9	125	1	16
62 Santé et assistance sociale	596	307	102	123	59	14	23	1 224	11	2
71 Arts, spectacles et loisirs	106	21	17	14	11	4	2	175	2	13
72 Hébergement et restauration	109	65	62	86	76	21	3	422	4	8
81 Autres services	395	253	100	39	27	2	5	821	7	7
91 Administrations publiques	0	0	1	0	1	2	1	5	0	20
ENTREPRISES CLASSIFIÉES	7 269	1 903	936	755	502	175	121	11 661		
Pourcentage de toutes les entreprises classifiées et non classifiées	65 %	16 %	7 %	6 %	4 %	1 %	1 %	99 %		
Pourcentage cumulé	65 %	81 %	88 %	94 %	98 %	99 %	100 %			
ONTARIO Pourcentage d'entreprises classifiées et non classifiées	70 %	18 %	5 %	3 %	2 %	1 %	1 %			

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes — juin 2022

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 2021 — JUN 2022						
SECTEUR	Taille des firmes (Nb d'employés)					Total de firmes juin 2022
	0	1-19	20-99	100+	Total	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	0	3	1	0	4	85
Mines, extraction pétrolière et gazière	-3	5	2	0	4	102
Services publics	8	-1	0	0	7	25
Construction	-35	35	4	-1	3	1 057
Fabrication	7	10	6	-1	22	281
Commerce de gros	-3	1	4	-2	0	348
Commerce de détail	19	5	8	0	32	1 018
Transport et entreposage	17	3	-3	3	20	319
Industrie de l'information et industrie culturelle	10	-1	3	0	12	145
Finance et assurances	-8	2	0	-1	-7	834
Immobilier, location et location à bail	330	-11	1	1	321	3 134
Services professionnels, scientif. et techniques	-5	14	0	1	10	1 035
Gestion de sociétés et d'entreprises	4	0	0	0	4	152
Services administratifs et de soutien	0	-4	0	2	-2	354
Services d'enseignement	-11	6	-1	0	-6	125
Soins de santé et assistance sociale	-13	32	-2	1	18	1 224
Arts, spectacles et loisirs	-12	-7	3	-1	-17	175
Hébergement et restauration	-11	3	6	-1	-3	422
Autres services	-14	-5	-3	2	-20	821
Administrations publiques	0	-2	1	0	-1	5
Total des variations nettes 2021-2022	280	88	30	3	401	
Total des variations nettes 2020-2021	-64	-27	-62	-4	-157	
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 2022

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

Malgré le fait que la tendance de hausses nettes et de baisses nettes varie grandement entre les secteurs, le Grand Sudbury a vu une hausse nette dans chaque tranche d'effectif. Une amélioration appréciable en comparaison avec 2020-2021 quand chaque tranche d'effectif a marqué une baisse nette.

Dans l'ensemble, la tranche de 100 employés ou plus compte 3 entreprises de plus. La tranche de 20 à 99 employés en compte 30 de plus et il y a 88 entreprises de plus dans la tranche de 1 à 19 employés. Le nombre d'entreprises sans employé a grimpé de 280, et ce n'est que grâce à une hausse de 330 d'établissements sans employé parmi les propriétaires d'unités locatives résidentielles.

District de Manitoulin

NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIF

TABLEAU 2 — DISTRICT DE MANITOULIN NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIF JUN 2022										
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	113	14	2	2	0	0	0	131	12	2
21 Mines	3	1	0	0	0	0	0	4	0	20
22 Services publics	12	1	0	0	0	0	0	13	1	16
23 Construction	56	34	20	5	0	0	0	115	11	4
31-33 Fabrication	11	4	5	4	1	0	0	25	2	12
41 Commerce de gros	9	5	0	1	0	0	0	15	1	14
44-45 Commerce de détail	48	25	30	9	7	4	0	123	12	3
48-49 Transport et entreposage	27	11	5	2	2	1	1	49	5	9
51 Information et culture	4	6	1	1	0	0	0	12	1	17
52 Finance et assurances	20	10	4	1	0	1	0	36	3	10
53 Immobilier, location et loc. à bail	133	10	0	1	1	0	0	145	14	1
54 Professionnels, scientif. et techn.	44	17	7	1	0	1	0	70	7	7
55 Gestion d'entreprises	6	0	1	0	0	0	0	7	1	19
56 Soutien administratif	16	11	5	0	0	3	0	35	3	11
61 Services d'enseignement	3	3	2	0	0	1	1	10	1	18
62 Santé et assistance sociale	21	15	6	9	5	5	2	63	6	8
71 Arts, spectacles et loisirs	14	4	1	0	1	0	0	20	2	13
72 Hébergement et restauration	53	12	18	3	3	1	0	90	9	5
81 Autres services	43	23	8	2	1	3	0	80	8	6
91 Administrations publiques	0	0	1	3	3	5	2	14	1	14
ENTREPRISES CLASSIFIÉES	636	206	116	44	24	25	6	1 057		
Pourcentage de toutes les entreprises classifiées et non classifiées	61 %	19 %	11 %	4 %	2 %	2 %	1 %	100 %		
Pourcentage cumulé	61 %	81 %	91 %	95 %	97 %	100 %	100 %			
ONTARIO Pourcentage d'entreprises classifiées et non classifiées	70 %	18 %	5 %	3 %	2 %	1 %	1 %			

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes — juin 2022

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 2021— JUIN 2022						
SECTEUR	Taille des firmes (Nb d'employés)					Total de firmes juin 2022
	0	1-19	20-99	100+	Total	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	5	4	0	0	9	131
Mines, extraction pétrolière et gazière	-1	1	0	0	0	4
Services publics	-2	1	0	0	-1	13
Construction	-2	9	0	0	7	115
Fabrication	-1	-2	0	0	-3	25
Commerce de gros	2	-1	0	0	1	15
Commerce de détail	-9	-1	3	0	-7	123
Transport et entreposage	1	-3	-1	0	-3	49
Industrie de l'information et industrie culturelle	0	0	0	0	0	12
Finance et assurances	-2	0	1	0	-1	36
Immobilier, location et location à bail	19	1	0	0	20	145
Services professionnels, scientif. et techniques	-11	0	-1	0	-12	70
Gestion de sociétés et d'entreprises	-2	0	0	0	-2	7
Services administratifs et de soutien	3	0	0	0	3	35
Services d'enseignement	0	0	1	0	1	10
Soins de santé et assistance sociale	-2	2	-1	0	-1	63
Arts, spectacles et loisirs	1	-3	1	0	-1	20
Hébergement et restauration	-6	0	0	0	-6	90
Autres services	0	-1	1	0	0	80
Administrations publiques	0	1	-3	0	-2	14
Total des variations nettes 2021-2022	-7	8	1	0	-2	
Total des variations nettes 2020-2021	26	-26	-1	-1	-2	
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 2022

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 2021-2022, le nombre d'entreprises avec employés compte une hausse nette de 9 entreprises quand l'année précédente le nombre avait chuté de 28. Et en 2021-2022, le nombre d'entreprises sans employé a descendu de 7 quand l'année précédente a vu une hausse de 26. Dans la tranche de 100 employés ou plus, chaque secteur n'a aucune variation nette. La plus grande variation dans la tranche de 20 à 99 employés est au secteur *Administrations publiques* qui semble être causée par une réduction dans le nombre d'établissements d'administration publique autochtones.

Autrement, il y a une augmentation dans le nombre d'entreprises dans les secteurs *Agriculture*, *Construction* et *Immobilier, location et location à bail*, dans la tranche de zéro employé et la tranche de 1 à 19. Les entreprises sans employé ont subi de plus fortes baisses dans les secteurs *Commerce de détail*, *Services professionnels, scientifiques et techniques* et *Hébergement et restauration*. Dans l'ensemble, on constate une petite reprise suivant la chute dans la période 2020-2021.

District de Sudbury

NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIF

TABLEAU 13— DISTRICT DE SUDBURY NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIF JUIN 2022										
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	83	29	4	2	4	0	0	122	9	5
21 Mines	4	1	0	0	1	0	1	7	1	19
22 Services publics	5	1	1	1	0	0	0	8	1	18
23 Construction	86	52	16	7	2	0	0	163	12	2
31-33 Fabrication	15	4	3	3	6	1	2	34	3	11
41 Commerce de gros	16	5	1	1	1	0	0	24	2	14
44-45 Commerce de détail	49	23	31	23	8	4	1	139	10	4
48-49 Transport et entreposage	43	15	6	2	3	1	1	71	5	8
51 Information et culture	4	6	2	2	0	0	0	14	1	16
52 Finance et assurances	39	3	7	2	1	1	0	53	4	10
53 Immobilier, location et loc. à bail	207	14	1	4	1	0	0	227	17	1
54 Professionnels, scientif. et techn.	52	9	2	3	0	0	0	66	5	9
55 Gestion d'entreprises	7	0	0	0	0	0	0	7	1	19
56 Soutien administratif	24	4	1	1	0	0	0	30	2	12
61 Services d'enseignement	9	2	1	0	0	0	0	12	1	17
62 Santé et assistance sociale	28	16	5	17	6	0	3	75	6	7
71 Arts, spectacles et loisirs	20	6	3	1	0	0	0	30	2	12
72 Hébergement et restauration	78	31	17	9	4	1	0	140	10	3
81 Autres services	58	33	13	2	0	0	0	106	8	6
91 Administrations publiques	0	2	3	1	9	2	1	18	1	15
ENTREPRISES CLASSIFIÉES	827	256	117	81	46	10	9	1 331		
Pourcentage de toutes les entreprises classifiées et non classifiées	63 %	19 %	8 %	6 %	3 %	1 %	1 %	100 %		
Pourcentage cumulé	63 %	82 %	90 %	96 %	99 %	100 %	100 %			
ONTARIO Pourcentage d'entreprises classifiées et non classifiées	70 %	18 %	5 %	3 %	2 %	1 %	1 %			

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes — juin 2022

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						
JUN 2021 — JUN 2022						
SECTEUR	Taille des firmes (Nb d'employés)					Total de firmes juin 2022
	0	1-19	20-99	100+	Total	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	-16	-1	1	-1	-17	122
Mines, extraction pétrolière et gazière	-2	-1	-1	0	-4	7
Services publics	-5	1	0	0	-4	8
Construction	1	0	-2	0	-1	163
Fabrication	0	-2	0	1	-1	34
Commerce de gros	0	2	-1	0	1	24
Commerce de détail	-2	-3	0	0	-5	139
Transport et entreposage	-3	-3	0	0	-6	71
Industrie de l'information et industrie culturelle	-2	-1	0	0	-3	14
Finance et assurances	2	0	1	0	3	53
Immobilier, location et location à bail	-4	-6	0	0	-10	227
Services professionnels, scientif. et techniques	0	-3	0	0	-3	66
Gestion de société et d'entreprises	-2	0	0	0	-2	7
Services administratifs et de soutien	-2	-1	-1	0	-4	30
Services d'enseignement	-1	-2	0	0	-3	12
Soins de santé et assistance sociale	-4	0	-2	1	-5	75
Arts, spectacles et loisirs	-4	-1	0	0	-5	30
Hébergement et restauration	-10	6	-2	0	-6	140
Autres services	-13	-3	0	0	-16	106
Administrations publiques	-1	0	0	-1	-2	18
Total des variations nettes 2021-2022	-68	-18	-7	0	-93	
Total des variations nettes 2020-2021	57	-31	-10	-1	15	
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 2022

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 district de Sudbury, il n'y a aucun changement net dans le nombre d'entreprises qui comptent 100 employés ou plus. Mais, on constate un déclin net de dix firmes dans la tranche de 20 à 99 employés, 31 dans la tranche de 1 à 19, et 68 dans le nombre d'entreprises sans employé. Par contre, une perte nette n'est observée que dans le total des tranches de certains secteurs, soit *Mines, extraction pétrolière et gazière*, *Commerce de détail*, *Transport et entreposage*, *Information et culture*, *Immobilier, location et location à bail*, *Services professionnels, scientifiques et techniques*, *Gestions d'entreprises*, *Services administratifs et de soutien*, *Services d'enseignement*, *Arts, spectacles et loisirs*, *Autres services* et *Administrations publiques*. Le nombre baisse dans les sous-catégories des entreprises sans employé soit Production de cheval (quatre firmes), Restaurants à service complet (31 firmes) et Agences de défense d'intérêts sociaux (trois firmes).

Autres données IMT

LES CINQ SECTEURS DOMINANTS (selon le nombre de firmes)

Tableau 4 fait voir que, des cinq secteurs dominants selon le nombre de firmes, le Grand Sudbury a quatre secteurs en commun avec le total de l'Ontario, à l'exception de *Transport et entreposage*. Mais, leur ordre diffère. *Agriculture, foresterie, pêche et chasse* de même qu'*Hébergement et restauration* se situent parmi les cinq secteurs dominants dans les districts de Manitoulin et de Sudbury. Alors que *Services professionnels, scientifiques et techniques* et *Soins de santé et assistance sociale* apparaissent à la liste du Grand Sudbury. Dans les trois régions, les cinq secteurs dominants représentent au moins 57 % des entreprises.

En plus, dans les trois zones de recensement, *Immobilier, location et location à bail* ressort quant au nombre d'entreprises sans employé qui est considérablement plus élevé que les deux prochains secteurs ; sauf dans le district de Manitoulin où *Agriculture* présente un écart plus étroit. De 70 à 75 % de ces entreprises sans employé sont des propriétaires d'unités locatives résidentielles. Les deux plus grandes catégories qui suivent sont les propriétaires d'unités locatives non résidentielles et les agents immobiliers.

Dans le secteur *Construction*, les entreprises sans employé sont surtout des entrepreneurs spécialisés et des entreprises qui entreprennent des projets de construction résidentielle.

District de Manitoulin	District de Sudbury	Grand Sudbury	Ontario
Immobilier, location et location à bail	Immobilier, location et location à bail	Immobilier, location et location à bail	Immobilier, location et location à bail
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	Construction	Soins de santé et assistance sociale	Services professionnels, scientifiques, techniques
Commerce de détail	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 plus de 500 employés recense 18 firmes. Il y en a 35 dans la tranche de 200 à 499. Dans la tranche 500+, *Services d'enseignement* compte sept établissements, 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) ; trois firmes du secteur *Soins de santé et assistance sociale* (deux hôpitaux, un centre de santé communautaire) ; deux du secteur *Services administratifs et de soutien* (service de conciergerie) ; une entreprise de fonte et d'affinage de métaux non ferreux ; et gouvernement régional.

DISTRICT DE MANITOULIN : La tranche de 200 à 499 employés compte trois firmes : une entreprise de camionnage de marchandises générales sur longue distance, un service de soins de santé à domicile et un conseil de bande autochtone.

DISTRICT DE SUDBURY : La tranche de 200 à 499 employés en compte trois : une entreprise d'extraction de minerai nickel-cuivre, un hôpital général et un service de soins de santé à domicile.

IMMIGRATION :

Le niveau d'immigrants parmi la population résidente au Grand Sudbury et aux districts de Manitoulin et de Sudbury est bas en comparaison avec la moyenne provinciale. Et, dans ces mêmes régions, seulement entre 4 % et 6 % sont nés à l'extérieur du Canada, alors que dans l'ensemble de l'Ontario, ce chiffre monte à 30 %. Entre 40 % et 60 % des immigrants locaux sont arrivés au Canada avant 1980, et ce n'est le cas que pour 20 % de l'ensemble des immigrants en Ontario.

TABLEAU 5 — PROPORTION D'IMMIGRANTS PARMIS LA POPULATION RÉSIDENTE									
TOTAL	Canadien de naissance	Tous les immigrants	PÉRIODE D'ARRIVÉE						Résidents non permanents
			Avant 1980	1980-1990	1991-2000	2001-2011	2011-2015	2016-2021	
GRAND SUDBURY									
163 155	149 745	9 850	4 225	725	860	1 295	1 110	1 635	3 555
100 %	91,8 %	6,0 %	2,6 %	0,4 %	0,5 %	0,8 %	0,7 %	1,0 %	2,2 %
DISTRICT DE MANITOULIN									
13 670	13 010	655	385	75	55	70	50	25	0
100 %	95,2 %	4,8 %	2,8 %	0,5 %	0,4 %	0,5 %	0,4 %	0,2 %	0,0 %
DISTRICT DE SUDBURY									
22 120	21 200	875	410	150	110	105	55	55	45
100 %	95,8 %	4,0 %	1,9 %	0,7 %	0,5 %	0,5 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %
ONTARIO									
100 %	67,3 %	30,0 %	6,1 %	3,6 %	6,1 %	6,7 %	3,3 %	4,2 %	2,8 %

Statistique Canada Tableau 98-10-0307-01

MIGRATION :

La migration correspond aux déplacements de personnes d'une région à une autre. Les estimations proviennent de Statistique Canada et sont produites en comparant les changements d'adresse sur deux ans sur les déclarations de revenus. La migration est rarement unidirectionnelle. Il y a beaucoup de va-et-vient. La mesure significative est le solde migratoire ou la migration nette. Le (+) représente les entrants et le (-) représente les sortants. Au Tableau 6, une analyse de cinq ans présente une base de données plus robuste.

TABLEAU 6 – MIGRATION DE 2015/16 À 2019/20						
GROUPE D'ÂGE	0-17	18-24	25-44	45-64	65+	TOTAL
MIGRATION DE SORTIE						
Grand Sudbury	3 621	3 367	7 523	3 990	1 831	20 332
District de Manitoulin	452	354	600	402	395	2 203
District de Sudbury	1 025	802	1 583	1 148	814	5 372
MIGRATION D'ENTRÉE						
Grand Sudbury	4 187	4 504	8 641	3 675	1 714	227 21
District de Manitoulin	588	268	724	908	334	2 822
District de Sudbury	1 113	587	1 518	1 566	539	5 323
SOLDE MIGRATOIRE						
Grand Sudbury	566	1 137	1 118	-315	-117	2 389
District de Manitoulin	136	-86	124	506	-61	619
District de Sudbury	88	-215	-65	418	-275	-49

Statistique Canada, Déclarants, Estimations de migration, Tableau B 2015/16 et 2019/20

Sources de données et recherches locales

LA MAIN-D'ŒUVRE DU SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

En partenariat avec NOCA (Northeastern Ontario Construction Association), la CPSM a mené un sondage auprès des employeurs du secteur de la construction. Étant donné la vaste région desservie par NOCA, d'autres commissions de planification en main-d'œuvre ont été invitées à collaborer, soit le Groupe du marché du travail de Nipissing/Parry Sound et la Commission de formation du Nord-Est de la région de Timmins.

L'objectif du sondage était de se pencher davantage sur les besoins et les attentes des employeurs afin de mieux comprendre les méthodes courantes d'embauche, les pénuries prévues, les postes les plus recherchés, les défis de recrutement, la formation et les compétences des postulants. Aux mois d'avril et mai 2022, on a sondé les employeurs syndiqués et non-syndiqués des secteurs ICI et résidentiel.

Cent pour cent des répondants ont signalé des défis d'embauche au cours des douze derniers mois et les envisagent pour un autre douze mois. De bouche à oreille est la façon dont 81 % pourvoient leurs postes vacants. Et, 68 % affichent les postes vacants à leur site Web ou paient pour utiliser des sites d'affichage d'emplois en ligne. En matière de compétences, 94 % recherchent l'éthique du travail. Ceci est suivi par 81 % qui cherchent une volonté d'apprendre. Les défis d'embauche signalés incluent le manque de candidats (75 %) ; les candidats qui manquent d'aptitudes (62 %) ; les candidats qui manquent d'expérience (59 %), et les candidats qui manquent de compétences (56 %). Les emplois en forte demande comprennent les métiers spécialisés, les manœuvres, le personnel et les administrateurs de bureau, les superviseurs et les chefs de projet.

Consultez le rapport complet [Survey of Construction Employers Report July 2022](#) ou l'[infographie](#) qui résume les résultats, les implications et les recommandations.

TABLEAU D'EMPLOIS *JOBS IN SUDBURY-MANITOULIN*

La CPSM héberge [Jobs in Sudbury Manitoulin](#), un tableau d'emplois lancé en avril 2021 qui recueille les affiches d'emplois provenant de plus de 30 sites, y compris plusieurs employeurs locaux. Les affiches d'emplois sont actualisées quotidiennement et peuvent être recherchées par secteur, par endroit, par occupation (SCIAN - Système de classification des industries de l'Amérique du Nord) et par diverses autres catégories. Le travail à domicile est la plus récente catégorie de recherche.

Grâce à plus de 3 500 nouveaux emplois locaux affichés chaque mois, ce tableau contient une abondance de données sur le marché du travail. Le tableau aide non seulement les personnes qui cherchent un emploi ou une nouvelle carrière. Diverses analyses mensuelles des données y sont disponibles comme le *Job Search Report* et le *Job Demand Report* qui identifie les occupations affichées les plus fréquemment et les employeurs qui affichent des emplois. Entre autres, les chefs en développement économique et les chefs gouvernementaux, les services d'emplois, les éducateurs à tous les paliers, les associations sectorielles et les employeurs locaux peuvent tirer profit de ces données. Ces chiffres démontrent clairement que les emplois les plus recherchés dans notre région sont dans les secteurs suivants : vente et service ; métiers ; transport et machinerie ; et affaires, finances et administration. Pas surprenant.

Des nouveautés au tableau : *Career Explorer* — une ressource portant sur des occupations spécifiques, les salaires et les opportunités au Canada, et le calendrier *Job Training and Events Calendar*. Des fonctionnalités prévues : un portail permettant aux chercheurs d'emploi de recevoir des avis d'affiches de postes qu'ils ont identifiés et un portail donnant accès aux employeurs aux données du marché du travail de leur secteur.

AUTRES RECHERCHES DE LA CPSM

PRIORITÉS DANS LE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Malgré la priorité qu'ont prise les enjeux en main-d'œuvre dans presque toutes les communautés et entreprises locales, les stratégies et les démarches sont fragmentaires et souvent incohérentes. Alors que la pandémie en était un facteur, la CPSM a mené un sondage à l'automne 2022 pour relever les enjeux locaux de

même que les activités de développement de la main-d'œuvre et les priorités locales. On a questionné les chefs au gouvernement municipal, aux conseils de bande, en développement économique et communautaire, en éducation, en emploi et en formation. On voulait connaître leur mandat, leur perspective et leur intérêt à participer à des discussions futures afin d'évaluer et de gérer les priorités.

Quand on a demandé à quelles activités spécifiques de développement de la main-d'œuvre ils participaient, 70 % travaillent avec des partenaires pour soutenir leurs initiatives en développement de la main-d'œuvre ; 55 % offrent des cours, de la formation et des programmes ; 45 % appuient l'apprentissage intégré au travail, les coopératives et les stages ; 35 % élaborent ou offrent des cours et de la formation spécifique à leur secteur ; et 20 % recueillent ou font l'analyse des données du marché du travail. Et, 60 % des répondants désirent offrir des conseils stratégiques au gouvernement et 60 % désirent travailler avec des partenaires pour appuyer leurs activités dans le développement de la main-d'œuvre.

Quand on a demandé aux répondants de choisir la méthode dont ils identifient les priorités en main-d'œuvre, 70 % indiquent les discussions internes ; 65 % signalent les tables rondes de secteurs spécifiques comme le secteur minier et le secteur de la santé ; 60 % se réfèrent aux parties prenantes et aux partenaires externes ; 55 % utilisent les données du marché du travail ; le même nombre utilisent des consultations d'employeurs ; 40 % se fient sur des directives gouvernementales ; et, 25 % ont des comités consultatifs pour employeurs. Un des répondants fait savoir que leurs priorités sont déterminées par le conseil et un autre [indique](#) que c'est par tâtonnement.



Ce sondage ouvre la porte à la mobilisation des principaux répondants et des parties prenantes à accroître la sensibilisation, la collaboration, la planification stratégique, le partage d'information et la précision des priorités quant au développement de la main-d'œuvre locale. La CPSM compte réunir les acteurs clés au printemps pour lancer cet exercice.

SECTEUR MINIER — EFFETS DE L'INNOVATION SUR LES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

La plupart des innovations dans le secteur minier visent à améliorer la sécurité, réduire le risque et les accidents du travail, atténuer les impacts environnementaux et réduire les coûts. En plus, les exploitants miniers éprouvent de la difficulté à recruter la main-d'œuvre requise aujourd'hui et celle dont ils prévoient requérir dans le futur. Il en résulte un équilibre fragile entre les besoins actuels et quelles compétences seront requises pour soutenir et maintenir l'avancement du secteur.

En général, la recherche sur le marché du travail du secteur minier a concentré sur le vieillissement de la main-d'œuvre actuelle, la pénurie d'entrants et les exigences en main-d'œuvre basées sur un secteur qui se rétrécit, s'accroît ou demeure stable. Très peu de recherches, par contre, ont pour but d'identifier les nouvelles compétences qui seront requises ou comment la main-d'œuvre devra évoluer avec les innovations qui surgissent rapidement. De même pour les nouvelles mines qui seront construites au cours des prochaines années. Sans aucun doute, ces mines utiliseront des technologies de pointe afin de créer des opérations modernes. Et ceci exigera des enrichissements ou de nouvelles compétences. Entre autres, les technologies émergentes comprennent l'équipement télécommandé, les technologies lidar, le matériel électronique ou alimenté par pile, l'intelligence artificielle, les drones, la robotique, l'apprentissage machine, l'utilisation sous terre des tablettes, les communications Wi-Fi améliorées, la surveillance aérienne des employés et du matériel en temps réel, et, tout récemment, le robot quadrapède (Boston Dynamics).



La CPSM, en partenariat avec Labour Market Group, a mené un sondage pour évaluer les nouvelles technologies et compétences de la main-d'œuvre du secteur minier. Et, en sus, on a effectué des entretiens avec les chefs de plus de vingt de ses entreprises. Nous en faisons, présentement, l'analyse afin d'identifier ces compétences. Soyez aux aguets pour le rapport à venir au printemps de 2023.

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

À NOTER : Certaines comparaisons d'une année à l'autre sont faites mais ce n'est que pour illustrer l'impact que la COVID-19 a eu et continu d'avoir sur les services et les demandes des clients.

Programmes et services d'Emploi Ontario (EO)

CONTEXTE

Les données de cette section proviennent d'EO, un service du MTFDC et comprennent les données d'avril 2021 à mars 2022 concernant les programmes de Service d'emploi, d'Alphabétisation et formation de base, de Deuxième carrière et d'Apprentissage. Au cours du dernier exercice, le ministère a élargi l'admissibilité au programme Deuxième carrière, maintenant renommé [Meilleurs emplois Ontario](#). Étant donné sa nouveauté, ce rapport ne fournira pas de données sur ses clients et son utilisation.

Il est important de savoir que des changements entamés au niveau provincial affecteront, prochainement, les services d'emploi locaux. Deux importantes modifications touchent la structure du programme et des rapports.

Premièrement, les programmes d'emploi, anciennement offerts aux clients [Ontario au travail](#) et le [Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées](#) (PPOSPH), seront désormais offerts par les services d'emploi locaux. Les répercussions pour les clients nécessitant plus de soutien seront abordées dans la section des consultations auprès des fournisseurs EO.

Deuxièmement, le ministère entreprend une importante [Transformation des services d'emploi Ontario](#) qui touche la prestation et la coordination des services d'emploi locaux. Le MTFDC a mis en place un prototype d'un système de gestion de services dans diverses régions de la province qui est maintenant administré par des tierces qui peuvent modifier le système. Les services d'emploi de Toronto et du nord de l'Ontario sont les derniers à être convertis. À présent, on ne peut pas faire le bilan de l'impact sur les services.

Cette année, les données d'EO sont étoffées avec des consultations virtuelles et en personne auprès des fournisseurs SE et du Conseil des services du district Manitoulin-Sudbury qui est fourni aussi des services d'emploi. Dans la région desservie par la CPSM, quatre sur cinq des fournisseurs ont participé aux consultations. Le but : apprendre les tendances perçues par ceux chargés de la prestation des services. Soit, quels sont les obstacles actuels, comment ils aident leurs clients et les employeurs et quelles méthodes rendent le plus de succès.

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. 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 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 ET LEUR SEXE

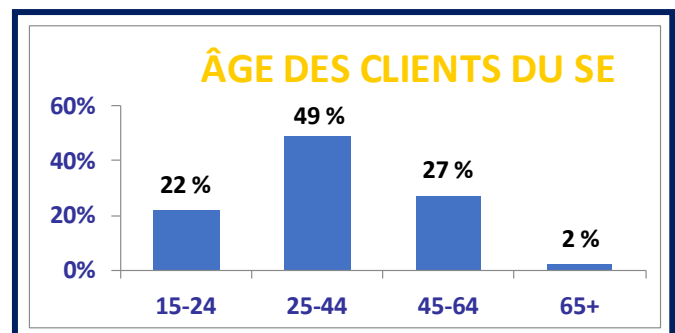
Pendant la période de déclaration de données (avril 2021 à mars 2022), les consignes sanitaires encore en effet ont, sans doute, un impact sur le nombre de clients inscrits et non-assistés. Les fournisseurs SE sont désormais ouverts et offrent un plus large éventail de services. Alors que les fournisseurs ont repris leurs activités régulières, le comportement des clients et leur utilisation des services n'ont pas fait de même. Comme prévu, le nombre de clients a chuté — une réalité causée par la pandémie et les adaptations effectuées par les gens qui, normalement, utiliseraient les SE locaux. Ce n'est pas évident comment le tout se déroulera.

TABLEAU 7 - CLIENTS SE DESSERVIS ET SEXE			
	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Clients assistés	2 230	2 012	3 346
Clients R & I	5 274	4 334	8 990
TOTAL	7 504	6 344	12 336
Femmes	46 %	45 %	44 %
Hommes	53 %	55 %	56 %

Le Tableau 7 révèle la variation entre les trois dernières années dans le nombre de clients, de même que la répartition entre les sexes. Il est important, par contre, de noter que lors des consultations, la répartition n'était pas cohérente dans tous les services. Mais, la plupart des régions signalent servir plus d'hommes que de femmes.

CLIENTS DU SE PAR GROUPE D'ÂGE

Malgré un changement négligeable dans le nombre de clients desservis, l'âge des clients et leurs pourcentages ont peu varié dans l'ensemble. Tous les taux demeurent relativement stables. Toutefois, lors des consultations, les fournisseurs SE ont signalé de petites variations dans l'âge des clients SE d'une région à l'autre. Rien de significatif.

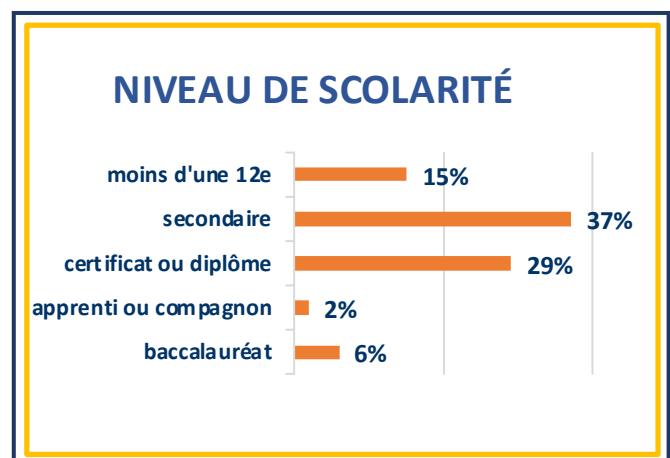


CLIENTS DU SE PAR NIVEAU DE SCOLARITÉ

Des niveaux d'éducation inférieurs entraînent des taux plus élevés de chômage et de sous-emploi. Dans la région de la CPSM, 52 % des clients du 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 obstacles à l'emploi. À l'autre extrême, environ 2 % détiennent un diplôme d'études supérieures.

En plus 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.

Le niveau de scolarité des clients du SE dans la région CPSM demeure passablement stable. Mais, ceci peut changer lorsque les clients des services sociaux sont transférés aux services d'emploi.



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 tel que défini par le MTIFDC. Sur les 2 230 clients inscrits en 2020-21, 15 % se sont identifiés comme autochtones, 20 % comme francophones, 5 % se sont déclarés formés à l'étranger, 5 % comme nouveaux arrivants, 15 % se sont identifiés comme des personnes handicapées et 4 % comme étant racisés. Les clients peuvent choisir plus qu'un groupe désigné. Alors que le rapport a peu changé depuis l'année précédente, il est important que les services d'emploi locaux continuent de comprendre et de s'adapter à une population diverse. Il importe aussi de noter que les étudiants internationaux ne sont pas inclus dans le décompte parce qu'ils ne sont pas admissibles au programme SE. Ils peuvent, par contre, accéder aux autres services disponibles dans les centres de ressources.

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 2021-22, 67 % ont quitté vers l'emploi. Ceci représente une petite hausse en comparaison avec l'année précédente. La catégorie d'emploi comprend l'emploi à temps plein, à temps partiel, autonome ou comme apprenti. Parmi les autres clients, 15 % se sont dirigés en éducation ou en formation et 11 % 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. ... [II] 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 2021-22, la région du CPSM comptait 1 282 apprenants — chiffre qui comprend le report des apprenants en personne et par voie électronique. Très peu a changé depuis l'année précédente en fait d'âge, de genre et d'objectif. Dans l'ensemble, 33 % de clients avaient entre 15 et 24 ans ; 48 % entre 25 et 44 ; alors que 16 % avaient entre 45 et 65 ans ; et 3 % étaient âgés de plus de 65 ans. Quant au genre, 67 % des clients étaient des femmes et 32 % des hommes.

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 : 43 % pour des études postsecondaires, 19 % pour un emploi, 11 % pour augmenter leur autonomie, 6 % pour un apprentissage et 21 % 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. La répartition des objectifs se compare à l'année précédente sauf une petite hausse dans le nombre de clients cherchant un apprentissage. Ceci se reflète dans le tableau ci-bas qui indique une petite hausse l'année précédente aussi.

DONNÉES DE L'APPRENTISSAGE

Diverses sources y incluent les sondages par CPSM soulignent que les soucis au sujet du nombre de nouveaux apprentis dans les métiers spécialisés ne sont pas nouveaux. Plusieurs rapports ont mis le point sur les enjeux relatifs à la navigation du système dans son ensemble : les bas taux d'inscriptions à divers programmes

portant sur les métiers ; le bas nombre d'employeurs qui embauchent des apprentis et le vieillissement courant des compagnons dans un éventail de métiers. Malgré une attention accrue au besoin de former et recruter plus d'apprentis dans la plupart des métiers, plusieurs des enjeux soulignés au fil des années persistent. Et encore, ce n'est pas du nouveau.

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, de même que la fermeture temporaire des centres d'exams.

Malgré ces défis, le nombre total d'apprentis dans la région de la CPSM, dans le nord de l'Ontario et même à travers l'Ontario a augmenté. Ce sont de bonnes nouvelles et peut-être même un petit signe que l'apprentissage commence à prendre sa place, bien méritée, comme une carrière viable.

APPRENTIS NOUVEAUX ET ACTIFS (2019-2020-2021-2022)			
	CPSM	NORD	ON
Nouveaux 2019-2020	752	2 065	26 771
Actifs 2019-2020	1 856	5 462	73 924
TOTAL 2019-2020	2 608	7 527	100 695
Nouveaux 2020-2021	484	1 264	16 730
Actifs 2020-2021	2 008	5 819	78 733
TOTAL 2020-2021	2 492	7 083	95 463
Nouveaux 2021-2022	636	1 708	22 056
Actifs 2021-2022	2 204	6 698	84 937
TOTAL 2021-2022	2 840	8 406	106 993

En 2021-22, les nouveaux apprentis de la CPSM se sont lancés dans divers métiers. Comme indiqué au tableau, électricien bâtiment et entretien était le plus populaire. Intéressant à constater que l'année d'avant ce chiffre était beaucoup plus bas. Il est toutefois important de noter que les choix peuvent être, en partie, influencés par la promotion des métiers les plus recherchés et par le niveau de formation disponible. Dans certains métiers, les 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.

Des rapports antécédents mentionnent le travail continu au plan provincial de moderniser le système d'apprentissage. L'ancien *Ordre des métiers de l'Ontario* est officiellement fermé et remplacé par [Métiers spécialisés Ontario](#) en espérant de rationaliser le processus de poser

sa candidature tout en gardant la responsabilisation et la surveillance de tous les métiers.

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 2021-22, 55 employeurs en ont pris avantage. D'autres programmes tels qu'[Embauchez des jeunes](#) visent les jeunes. L'an dernier, 211 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 de 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.

Comme indiqué à plusieurs reprises dans ce rapport, la pandémie continue d'affecter tous les services et tous les secteurs y compris les SE. Les fournisseurs SE ont dû poursuivre leur travail et même modifier leur modèle de prestation de services tout en respectant les consignes sanitaires restreints. À cette conjoncture, c'est un aspect crucial des services d'EO : appuyer les clients compte tenu de l'incertitude de l'économie et du marché du travail. Et, en plus, essayer d'aider les employeurs alors que les postes à combler demeurent vacants et que la demande en main-d'œuvre dans un grand nombre d'occupations est très haute, faute d'une pénurie en main-d'œuvre continue. C'est une lourde tâche.

Voici quelques-unes des réponses obtenues lors des consultations auprès de quatre fournisseurs du Service d'emploi. Bien qu'ils soient tous chargés avec la prestation des mêmes services, les réponses varient en raison de la géographie locale, du profil du secteur, de la clientèle et des subventions obtenues du MTFDC.



1. TENDANCES GLOBALES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

SECTEURS

- Presque tous les fournisseurs SE, sans hésiter, disent que les employeurs dans tous les secteurs sentent qu'ils ne peuvent trouver personne et que la pénurie en main-d'œuvre persiste.
- Impact d'un bas taux de chômage conjugué à un manque de travailleurs qualifiés et expérimentés
- Certains employeurs embauchent en panique et ont baissé leurs attentes (c.-à-d. engagent une personne sans permis de conduire, non qualifiée ou sans expérience, sans certification). Un employeur a dit « tandis qu'il peut respirer, rester debout et se rendre au travail chaque jour – je l'embauche ».
- Beaucoup d'embauches se font encore de bouche à oreille.
- Les petites entreprises et celles à propriétaire unique n'embauchent pas.
- Inquiétude : les employeurs recrutent pour du travail lié aux métiers sans acheminement vers un apprentissage

EMPLOIS ET COMPÉTENCES RECHERCHÉS

- Les employeurs dans tous les secteurs disent que chaque poste est recherché.
- Salaires obstinément bas pour certains emplois très exigeants et en forte demande (soins de santé)
- Les employeurs étaient en concurrence avec les programmes gouvernementaux de soutien comme la PCU. La pénurie en main-d'œuvre s'est allégée un peu avec la fermeture du programme.
- Défis d'embauche en construction, restauration, administration de bureau, soins de santé, commerce en détail et pour des conducteurs AZ/DZ, des PSSP, des ÉPE, des chefs spécialisés et agréés, des travailleurs de métiers (soudeur, charpentier, plombier, électricien, mécanicien-monteur), des ouvriers non qualifiés, du personnel de nettoyage et pour des postes à bas salaire.
- Certains ont spéculé que les vaccins mandatés ont affecté les gens disponibles pour travailler.

MUTATIONS DEPUIS LE DÉBUT DE LA PANDÉMIE

- Virement d'un marché patronal à un marché salarié ; en d'autres mots, l'employeur n'est plus aux commandes quant aux salaires, aux heures de travail, etc.

- Large éventail de pratiques des employeurs : a) certains plus accommodants et indulgents et sont moins exigeants quant à l'éducation, l'expérience et les compétences b) certains sont inébranlables quant au salaire, à l'offre de formation ou le temps d'apprendre au travail (caissière, service à la clientèle)
- Les jeunes gens sont parfois maltraités par l'employeur et veulent être reconnus. Les employeurs doivent s'adapter.
- Les employeurs ne peuvent trouver personne d'autre; donc tolèrent une faible éthique professionnelle.
- Les compétences transférables sont encore recherchées.
- Les salaires ne sont pas le seul incitatif. L'offre des avantages sociaux est attrayante.
- Plus d'employeurs offrent des primes à la signature.
- Importante pénurie de travailleurs dans les soins à domicile et les soins de longue durée peut être causée en partie par de faibles salaires et une mauvaise gestion (employés n'ont que quelques heures de travail)
- Le secteur du service, encore en difficulté, trouve l'équilibre en fermant plus souvent ou plus tôt.
- Certains gens, inquiets d'un autre licenciement important, changent de carrière vers un autre secteur.
- Les diplômés du post-secondaire trouvent leur propre emploi et donc utilisent moins souvent les SE. Ceci veut dire que les SE servent plus de clients difficiles (avec plusieurs obstacles à l'emploi).
- Les centres de ressources dans certaines régions SE sont bombardés de gens qui cherchent un meilleur emploi ou un deuxième emploi afin de survivre.
- Les retraités reviennent à des postes occasionnels de bas niveau.
- Plusieurs désirent l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.
- Intérêt accru des employeurs dans les foires d'emploi et l'embauche ouverte
- Des travailleurs potentiels ne renoncent pas à leur aide sociale. Le salaire minimum n'est pas assez pour faire vivre.

2. OBSTACLES À L'EMPLOI

OBSTACLES COMMUNAUTAIRES

- La piètre infrastructure de transport commun pour se rendre au travail est déplorée à plusieurs reprises. On se demande si la ville du Grand Sudbury y a songé quand le nouveau réseau a été élaboré en considération des lieux de rassemblement et non l'accès au travail.
- Certains clients indiquent que les coûts pour se rendre au travail emportent sur les avantages du travail.
- Inflation, manque de garderies et de logement abordables
- Manque de services en santé mentale et long temps d'attente
- Manque de services pour les nouveaux arrivants et manque d'effort pour les retenir
- La reprise depuis les restrictions engendrées par la COVID est plus difficile dans les régions rurales.
- Cloisonnement continu des services sociaux, de santé et de santé mentale
- Embauche fondée sur le népotisme

OBSTACLES ENVISAGÉS PAR LES CLIENTS

- Clients plus complexes – enjeux portant sur la santé mentale (haute anxiété, dépression, traumatisme, sérieuse maladie mentale), les dépendances (crises des opioïdes), les sans-abris, le manque d'aptitudes sociales, le manque de motivation et le faible réseau de soutien qui inclut la famille
- Clients de mauvaise réputation
- Besoin accru de soutiens pour stabiliser la vie, tel que le logement
- Manque de savoir : technologies, compétences numériques, marché du travail, navigation du système
- Les retraités, retournant au travail pour raisons financières, peuvent avoir besoin de soutiens additionnels (adresse électronique, formation en compétences numériques)
- Obstacles pour les immigrants et les réfugiés, y compris la langue
- Manque de : argent de démarrage (vêtements, matériel, transport) ; appareils de communications (téléphone cellulaire, ordinateur, accès à internet) ; permis de conduire, et ; diplôme du secondaire

- Exigences de la vie familiale (les femmes étant les plus affectées)
- Attentes des clients portant sur les salaires – ressentent qu’ils valent plus
- Ne peuvent pas obtenir de travail à temps plein, donc jongle avec plusieurs postes occasionnels

OBSTACLES ENVISAGÉS PAR LES EMPLOYEURS

- Coincé dans le passé et peu flexible face à de nouvelles approches et des besoins uniques
- Bas salaires (certains ne paient même pas un salaire vital) et attentes surréalistes
- Manque de temps, de volonté ou d’effort à accéder à des ressources de formation gratuites
- Manque de savoir au sujet des politiques portant sur l’immigration
- Usage de logiciel en RH pour l’embauche – ignore plusieurs employés potentiels qualifiés ; un peu engendré par le siège social qui utilise seulement la fonction de clavardage pour les postulants qui sont classés en utilisant un système de codage couleur – aucune interaction personnelle
- Certains employeurs encore en mode de survie et ne mettent aucune valeur sur la culture au travail, la rétention ou la planification de la succession
- Mauvaise réputation de l’employeur
- Commerces saisonniers – recul des revenus dans la saison lente apporte des mises à pied

3. RÔLE DES SERVICES SE

APPUI AUX EMPLOYEURS

- Services en RH : rédiger des offres d’emploi, examiner les CV, filtrer les postulants, aider à préparer ou mener les entrevues, accueillir les employés potentiels ; encadrement professionnel, stratégies de médiation et de rétention, information sur le marché du travail, formation des candidats, aide avec hébergement, clarification des normes d’emploi
- Promotion des emplois – foires d’emploi, médias sociaux, embauches ouvertes (entrevue et embauche sur place), affiche de postes vacants au tableau d’emploi SE et à la page Web
- Finances : subventions salariales, cartes d’autobus, argent pour formation

APPUI AUX CHERCHEURS D’EMPLOI

- Aide financière (allocation pour vêtements, transport, formation, matériel)
- Formation gratuite : littératie financière, compétences générales, compétences en informatique, etc.
- Navigation du système (demande d’emploi en ligne, assurance chômage)
- Préparation à l’emploi : évaluation de la motivation, aide avec CV, lettre de demande, entrevue simulée, périodes d’essai d’emploi
- Centre de ressources (accès aux ordinateurs et portatifs, places pour entrevues, accès à l’internet, ateliers ouverts)
- Difficulté à trouver des traducteurs -suggestion d’avoir une liste de traducteurs bénévoles disponibles

CE QUI RÉUSSIT LE MIEUX

- Soutien un à un individualisé et personnalisé
- Aide aux chercheurs à développer les compétences, la confiance pour obtenir le poste qu’ils veulent
- Plan structuré avec objectifs réalisables
- Offre d’aide financière
- Gestion des attentes (ne pas être trop prometteur), flexibilité and accessibilité (aide par textos, courriels, en ligne et autres méthodes)
- Aide à l’alphabétisation
- Compilation d’information, de ressources et de contacts pour le chercheur d’emploi
- Création de partenariats communautaires
- Simulateur de réalité virtuelle – permet au client de vivre l’expérience virtuelle d’un emploi
- **À NOTER** : Les employés de chaque agence SE ont signalé que le travail cohésif d’une équipe diversifiée de fournisseurs mène au succès – la valeur duquel n’est souvent pas appréciée par le ministère.

L'évolution du monde du travail

Dans le cadre de notre travail régulier et de nos consultations auprès d'employeurs locaux, d'éducateurs, de chefs en développement économique et encore d'autres, souvent on nous pose la question « Quel sera l'avenir du monde du travail ? » Alors qu'on peut faire l'analyse des données du marché du travail, mener des recherches locales et collaborer avec de nombreux partenaires, le monde du travail est en mutation et la réponse n'est pas aussi simple qu'elle le paraît.

Les répercussions de la COVID-19 nous ont appris que le monde du travail qu'on prévoyait peut changer en un clin d'œil. Même si la pandémie est considérée, en termes économiques, comme un perturbateur, elle a plus que perturbé les choses. À bien des égards, elle n'a pas provoqué, mais a bien accéléré des événements qui touchaient déjà chacun d'entre nous, de même que tous les secteurs et les entreprises du monde entier.

Pensez-y. Voilà déjà trois ou quatre ans, on n'aurait jamais envisagé d'utiliser notre téléphone cellulaire ou notre ordinateur pour magasiner en ligne, pour communiquer avec d'autres sur Zoom ou même de travailler de la maison. Toutefois, en raison de la pandémie et de l'accès à tout le nécessaire y incluent les commandes d'épicerie et les livraisons à la maison, il y a eu une mutation importante dans nos vies en ce qui concerne notre idée du travail, et de la société dans son ensemble.

Quant aux affaires et aux secteurs, la pandémie continue de perturber la chaîne d'approvisionnement et le coût des biens et des services. Ce qui retombe sur nous tous, les consommateurs. Elle a aussi révélé notre dépendance mondiale, même si l'on ne s'accorde pas toujours. Il en résulte un renouvellement de notre intérêt dans la viabilité et l'idée de ne pas se fier aux autres. Ceci peut avoir des répercussions à la fois positives et négatives sur le coût des biens, les salaires et le monde du travail.

Quant aux technologies, plusieurs entreprises s'engageaient déjà à la recherche et à l'innovation. En grande partie, l'objectif était de réduire les coûts liés aux employés et d'améliorer la sécurité et les économies. Quelques-uns créaient déjà un site Web et des systèmes automatisés pour la commande, le suivi, les ventes et les transactions financières. Ceux qui n'y étaient pas encore en étaient contraints. Et dans certains cas, c'était une question de survie. Certaines entreprises ont concrétisé les idées des films futuristes. Il en résulte l'apparition de l'intelligence artificielle, de l'apprentissage automatique, des technologies infonuagiques (entreposage, gestion et analyse de données) et de plusieurs systèmes automatisés qui ne requiert pas des humains pour fonctionner.

Certaines lacunes du cheminement de l'école vers le travail se sont révélées. Avec les fermetures obligatoires, les élèves ne pouvaient pas apprendre des compétences sociales et essentielles, et ne pouvaient pas participer aux activités d'une salle de classe ordinaire ou faire l'expérience de l'apprentissage intégré au travail, soit les coopératives, les apprentissages et les stages. Chaque élément aide à la préparation de la main-d'œuvre du futur. En même temps, un nombre croissant d'employeurs déplorent de ne pas pouvoir trouver une personne qualifiée pour pourvoir leurs postes vacants. Alors que certains employeurs vont former pour accroître la main-d'œuvre, plusieurs ne le font pas encore. Et donc, où est-ce que les employeurs s'attendent à trouver des travailleurs compétents et expérimentés ? Le décalage est clair.

D'autres dynamiques sont aussi à l'œuvre. De nouveaux défis se sont révélés chez les chercheurs d'emploi. Alors que plusieurs peuvent se trouver un emploi, plusieurs en ont besoin de deux, simplement pour survivre. D'autres qui n'ont pu trouver un emploi se présentent aux SE avec des besoins complexes qui rendent la tâche encore plus difficile. Et, chez les employeurs, les employés exigent un meilleur salaire et sont moins disposés à tolérer des employeurs qui se trouvaient aux commandes pendant des années. Les employeurs qui veulent trouver et retenir des employés doivent probablement intensifier le jeu et offrir de meilleurs salaires et avantages sociaux. Certains qui l'ont déjà fait en récoltent les fruits. Ils trouvent et gardent des employés fidèles.

Et encore, alors que la COVID-19 en soi n'a pas tout provoqué, elle a certainement mis davantage l'accent sur, et a accéléré, ce qui se passait déjà. Retournons à la question initiale : que sera l'avenir du monde du travail ? Malgré le manque d'une balle de cristal, quand on relie tous les éléments de cet énorme casse-tête, une vue d'ensemble apparaît. Évidemment, on devra être assidu, quoique prêt et flexible, à s'adapter à ces changements graduels et à la fois démesurés. C'est la grande évolution.

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'échéanciers, 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, consultez 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 – comités et évènements	Chambre de commerce du Grand Sudbury (CCGS) et membres liés aux affaires	Groupe de travail de la main-d'œuvre : Ce groupe est fini. Comité consultatif provincial : Siéger au comité dont le mandat est d'identifier et adresser les enjeux provinciaux qui impactent les entreprises locales. Évènements 2022-23 : participer virtuellement ou en ligne aux évènements et tables rondes sur la main -d'œuvre	terminé mandat d'un an tel qu'approprié
IMT et appui	Chambre de commerce de Sudbury Est	Fournir appui, parrainage et partage d'informations au sujet des enjeux, initiatives et ressources des IMT	en cours, selon la demande
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 d'information pour les employeurs	LAMBAC; Canadore College; ACSM	Créer une vidéo pour les employeurs au sujet de la santé mentale au travail.	février 2024
Consultations régionales; entrevues d'experts	Conference Board du Canada; Centre des compétences futures	Continuer à participer lorsque demandé	selon la demande
Attraction et rétention des immigrants	Partenariat local pour l'immigration (PLI); diverses parties prenantes	Collaborer avec PLI, leur CA et leurs partenaires dans l'attraction, le recrutement et la rétention en poste des immigrants	en cours
Programme pilote immigration rurale et du Nord	Ville du Grand Sudbury	Fournir un appui en IMT et des ressources au PICRN	en cours, selon la demande
Identification des priorités du développement de la main-d'œuvre	Dév. économique du Grand Sudbury, Chambre de commerce, Services EO et autres	Réunir les agences locales afin de discuter des priorités déterminées par les résultats du sondage sur les priorités de la main-d'œuvre.	octobre 2023
Événement pour le réseautage des services	Mené par CPSM; diverses agences de prestation de services	Mener une occasion de réseautage des services sociaux, services EO, logement, santé mentale, santé, services d'établissement, et autres pour renouer les services et partager infos sur leur mandat et leurs ressources	mai 2023
Soutien d'employeurs locaux – embauche de talent international	Mené par CPSM; services d'établissement; PICRN et autres	Ressource est dispersée; continuer le travail avec d'autres pour appuyer l'employeur sur l'embauche de talent international	appui continu

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

ACTIVITÉS	PARTENAIRES	RÉSULTATS	ÉCHÉANCIER
Ressources humaines dans le domaine de la santé – groupe de travail	Santé Ontario Nord; diverses autres parties prenantes	Le système RLIS est annulé et remplacé par un système enrichi sous Santé Ontario Nord. Le mandat s'étend des PSSP à d'autres professions dans le domaine de la santé. CPSSM représente les conseils locaux du nord-est.	réunions mensuelles en cours
Ressources humaines dans le domaine de la santé – capacité	Santé Ontario Nord; diverses autres parties prenantes	Divers aspects du groupe de travail sur les PSSP continueront. Un prototype est mis à l'essai pour évaluer les RH dans le domaine de la santé.	réunions mensuelles
Manitoulin – pénurie en PSSP et éducateurs de la petite enfance	LAMBAC; Options; CASD	Réévaluer l'intérêt de faire le bilan des PSSP au Manitoulin; appuyer les efforts d'attirer et de former des ÉPE pour répondre à la pénurie de personnel.	action remise en raison de la COVID réévaluée
Jill of All Trades	Cambrian College; PAJO aux deux conseils anglais	Continuer de siéger au conseil de planification, événement virtuel pour 2023; aide financière y compris du butin.	Octobre 2023
Congrès FONOM (Fédération des municipalités du Nord de l'ON)	Labour Market Group; Far Northeast Training Board; AWIC	Mai 2022, participation à FONOM ciblant les chefs municipaux (maires, conseillers, développement économique, PDG); prévoit assister au congrès de 2023	terminé mai 2023 prochain événement
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	terminé décembre 2022 décembre 2023
Sensibilisation du gouvernement	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, selon la demande

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

ACTIVITÉS	PARTENAIRES	RÉSULTATS	ÉCHÉANCIER
Développement de la main-d'œuvre en cinéma et en télévision	Industries culturelles de l'Ontario (ICON)	Reprendre contact avec le nouveau responsable du développement de la main-d'œuvre pour appuyer les métiers recherchés	appui continu
Tableau d'emplois <i>Jobs in Sudbury Manitoulin</i>	Mené par CPSM	Mettre en œuvre le tableau d'emplois conçu par Windsor-Essex au site Web de la CPSM (inclus sa promotion, des rapports sur l'offre et la recherche, un calendrier de formation et d'événements); à promouvoir cette année	tous réalisés promotion continue
Tendances de l'emploi	Planification de main-d'œuvre de Windsor-Essex et de l'Ontario	Mettre en œuvre et promouvoir le nouveau portail d'emplois pour les chercheurs et les employeurs et le portail de ressources des IMT	mars 2024
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	réunions semi-annuelles
Sondage - Impact d'innovations et technologies sur les emplois dans les mines	Mené par CPSM; CPM du nord-est; approvisionnements et services miniers	Mener une recherche au sujet de l'impact des innovations et des technologies sur les compétences et les emplois miniers actuels et futurs	mars à avril 2023
Forum -Impact d'innovations et technologies sur les emplois dans les mines	Mené par CPSM; commissions de planification du nord-est; MineConnect	Tenir un forum pour partager et discuter des résultats du sondage du secteur minier mentionné ci-haut, et de concentrer sur les nouvelles compétences requises.	juin 2023
Table ronde – approvisionnement et services miniers du nord de l'Ontario	Présidé par MineConnect; divers partenaires du secteur des mines	Continuer à participer à la table ronde pour discuter des enjeux actuels et émergents du secteur minier, des forums et des changements dans le secteur.	en cours

Secteur de l'agriculture Forum et discussion	OMAFRA; CPM du nord-est; Northern Ontario Farm Innovation Alliance (NOFIA)	Continuer à participer à diverses conférences et tables rondes sur l'alimentation et l'agriculture	en cours forum printemps 2023
Recherches en construction	Northeastern Ontario Construction Association (NOCA)	Mener un sondage du secteur de la construction lié aux méthodes d'embauche, aux exigences, aux stratégies et aux besoins; continuer de diffuser les résultats	sondage terminé en cours
IMT du secteur de la fabrication	EMC (Consortium d'excellence en fabrication)	Continuer à appuyer les activités du consortium avec les IMT	en cours
Hôtellerie et tourisme	OTEC (Ontario Tourism Education Corporation) ; divers partenaires municipaux et du secteur	Siéger au comité consultatif régional; continuer à fournir un soutien des IMT et des possibilités de réseautage avec les acteurs locaux.	en cours

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

ACTIVITÉS	PARTENAIRES	RÉSULTATS	ÉCHÉANCIER
Support Ontario Youth - apprentissages	Ontario Electrical League; Support Ontario Youth (SOY)	Continuer l'appui de l'initiative; application possible à Sudbury malgré le manque d'intérêt des employeurs; maintenir une relation avec SOY	en cours
Pourparlers des métiers	Mené par CPSM; collègues locaux et employeurs en métiers	Équipements lourds (ÉL) – événement terminé; prévoit revoir des pourparlers liés à d'autres métiers	projet ÉL terminé; à revoir
Équipe de coordination en éducation (ÉCÉ)	Conseils scolaires locaux ; institutions poste secondaires ; MTFDC	Continuer à offrir des occasions pour accroître leurs connaissances (employeur doit mieux harmoniser l'éducation et le secteur); divers réunions et événements à chaque année	réunions trimestrielles virtuelles
Prix d'excellence Stellar Awards	Mené par CPSM; équipe de la coordination d'éducation	Organiser le banquet Prix d'excellence Stellar Awards bi-annuel qui reconnaît les employeurs qui offrent des expériences d'apprentissage exemplaires aux étudiants	reporté à janvier 2023
Portail d'emploi en ligne Chambre de commerce du Grand Sudbury	Chambre de commerce du Grand Sudbury; CPSM	Continuer l'appui et le parrainage du portail d'emploi de la Chambre de commerce offert gratuitement à ses membres pour l'affiche de postes vacants	en cours
Réseau Emploi Ontario (EO)	CPSM; fournisseurs de services ES	Entretiens réguliers avec fournisseurs SE au sujet des données, des IMT, des défis du réseau EO, des besoins des employeurs et des chercheurs; appui selon la demande	consultations annuelles
Évènement minier – comité de planification	Mené par CEMI (Centre for Excellence in Mining Innovation); autres parties prenantes minières	Participer au comité de planification d'un événement en 2024 sur les partenariats, l'emploi et l'approvisionnement	en cours
Foire des métiers spécialisés	Enterprise Canada financement par le MTIFSD	Lier les conseils d'école, les employeurs de métiers spécialisés et les syndicats en appui de cet événement	terminé
Appui de planification et programmes secondaires et poste secondaires	CPSM - initié par l'institution d'éducation	Fournir les IMT et les données pour appuyer les questions concernant les professions recherchées, les programmes nécessaires	en cours

Parties prenantes et ressources

GOUVERNEMENT :

Ville du Grand Sudbury (maire, conseil, employés)
FedNor
Députés fédéraux et provinciaux
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
Ministère de l'AAAR
Ministère de l'ÉDNM
Ministère du TIFDC
Ministère de la Santé
Santé Ontario (Nord)
Service Canada

ASSOCIATIONS :

BuildForce Canada
Association canadienne pour la santé mentale
Excellence in Manufacturing Consortium
Northeastern Ontario Construction Association
Ontario Construction Secretariat
Ontario Tourism Education Corporation
MineConnect (anciennement SAMSSA)
Provincial Building, Construction Trades Council ON

SYNDICATS :

Divers syndicats et sections locales

DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE/AFFAIRES :

Communautés locales-chefs 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

INDUSTRIES/ENTREPRISES (des secteurs suivants) :

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

ORGANISATIONS AUTOCHTONES :

Atikameksheng Anishinabek
Gezhtoojig Employment & Training
Kenjgewin Teg

IMMIGRATION ET FORMATION INTERNATIONALE :

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

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)
Rainbow District School Board
Spark Employment Services
SOY (Support Ontario Youth)
Sudbury Catholic District School Board
Tomorrow's Trades
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 Ontario Business
The Manitoulin Expositor
Roger's Communication
The Sudbury Star

Références et autres sources

BuildForce Canada. **Northern Ontario Construction Overview**. Décembre 2022.

Deloitte. **Human Capital Series**. 2021.

Deloitte. **2021 Global Human Capital Trends: Special Report**. 2021.

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

Future Skills Centre. **Research Insights and Key Themes**. 2021-22.

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

McKinsey & Company. **Future of Work**. Juillet 2022.

Ministère de l'agriculture, de l'alimentation et des affaires rurales. **EMSI Analyst**. 2021.

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière. **La nature changeante du travail : Innovation, automatisation et main-d'œuvre de l'industrie minière au Canada**. Mai 2020.

Ministère du travail, de l'immigration, de la formation et du développement des compétences. **Employment Ontario Services CaMS data**. 2021-2022.

Ministère du développement du Nord, des mines, des richesses naturelles et des forêts. **Stratégie ontarienne relative aux minéraux critiques 2022-2027 : Libérer le potentiel pour favoriser la relance et la prospérité économiques**. Mars 2022.

Ontario Chamber of Commerce. **2022 Ontario Economic Report**. 2022.

Statistique Canada. **Nombre d'entreprises canadiennes**. Juin 2022.

Statistique Canada. **Tableau 98-10-0307-01**.

Statistique Canada. **Tableau B 2015/16 et 2019/20**.

Technation. **Skilling Canadians for Leadership in the AI Economy**. Juin 2020.

Planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin. **Construction Survey: Workforce Needs and Challenges – Find Out What Employers Have to Say**. Juillet 2022.

Planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin. **Jobs in Sudbury Manitoulin (tableau d'emplois, rapports mensuels de la demande et des recherches)**. 2022.