

# Plan du marché du travail local 2024-2025

Workforce Planning for

## Sudbury & Manitoulin

Planification en main-d'oeuvre



Mener des recherches  
et analyser le marché  
du travail



Identifier les défis  
actuels et émergents de  
la main-d'oeuvre



Établir des partenariats  
pour accroître la  
main-d'oeuvre locale





# Plan du marché du travail local

## 2024-2025



**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 financées par le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (MTIFDC). Notre mandat est d'impliquer des partenaires clés du Grand Sudbury et des districts de Sudbury et de Manitoulin afin d'aborder 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 2023-2024 (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 contenues dans le PMTL. Ceci permet d'aboutir à des décisions, des plans, des partenariats et des activités déterminées en connaissance de cause.

Renseignements additionnels : [www.planningourworkforce.ca](http://www.planningourworkforce.ca)  
ou communiquez avec nous : [info@planningourworkforce.ca](mailto:info@planningourworkforce.ca)

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

Rapport préparé par Reggie Caverson, DG, 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 Elissa Petryna, coordonnatrice de projet à la CPSM de 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

|  |    |
|--|----|
| Certaines choses changent. D'autres demeurent inchangées.  | 3  |
| Introduction   | 4  |
| Indicateurs du marché du travail   | 5  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Zone de recensement</li><li>• Données provenant de Statistique Canada</li><li>• Autres sources de données</li></ul>  | 6  |
| Grand Sudbury  |    |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre d'entreprises par tranche d'effectif - juin 2024</li><li>• Variation sectorielle du nombre d'employeurs selon la taille - juin 2024</li></ul>   | 8  |
| District de Manitoulin   |    |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre d'entreprises par tranche d'effectif - juin 2024</li><li>• Variation sectorielle du nombre d'employeurs selon la taille - juin 2024</li></ul>   | 10 |
| District de Sudbury  |    |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre d'entreprises par tranche d'effectif - juin 2024</li><li>• Variation sectorielle du nombre d'employeurs selon la taille - juin 2024</li></ul>   | 12 |
| Autres données : secteurs, revenu et migration   |    |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Les cinq secteurs dominants</li><li>• Entreprises à propriétaire unique</li><li>• Entreprises avec plus de 200 employés</li><li>• Déclarants ayant un revenu d'emploi</li><li>• Déclarants - revenu d'emploi médian</li><li>• Migration</li></ul>                |    |
| Sources de données et recherches locales   | 15 |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Secteur des services sociaux et communautaires</li><li>• Tableau d'emplois : Jobs in Sudbury-Manitoulin (20 postes dominants, salaires)</li><li>• Métiers spécialisés Ontario : Métiers les plus actifs par compagnons</li></ul>                                 |    |
| Programmes d'Emploi Ontario (EO)   | 18 |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Contexte</li><li>• Données du Service d'emploi (SE)</li><li>• Apprentis nouveaux et actifs</li><li>• Données d'Alphabétisation et formation de base (AFB)</li><li>• Meilleurs emplois Ontario</li><li>• Subventions du milieu de travail et incitatifs</li></ul> |    |
| Consultations auprès des fournisseurs de services EO   | 23 |
| Dernières réflexions   | 25 |
| Mise à jour du plan d'action   | 26 |
| Parties prenantes et ressources  | 29 |
| Références et autres sources   | 30 |

## Certaines choses changent. D'autres demeurent inchangées.

Chaque année semble introduire de nouveaux bouleversements au marché du travail. Un ajustement continu est nécessaire afin de tenir le coup. Des changements importants depuis quelques années comprennent les effets persistants de la COVID-19, une sensibilisation croissante à l'importance de gérer la santé mentale et le bien-être, et la façon dont l'intelligence artificielle (IA) s'infiltré dans tous les aspects de la vie y inclut le travail.

Examinons chacun des impacts séparément. La pandémie fut un choc important à tous. Le nombre d'entreprises dans la région de la CPSM accroît toujours et en grande partie le marché du travail s'est ajusté. Il existe des impacts moins visibles. Des restaurants sont maintenant fermés à des jours et des heures quand ils étaient ouverts auparavant. Certaines entreprises sont maintenant sans employés. Et, le travail hybride est bien à l'avant-garde. Plus de 49 % des Canadiens disent travailler à domicile au moins une fois par semaine. En réalité, les services en ligne tels que le magasinage, faire les affaires et la commande de biens sont un aspect nécessaire des opérations.

La santé mentale et le bien-être ne sont plus de l'ombre. Les employeurs sont appelés à adopter un rôle plus actif et ne plus faire l'autruche. Nous avons toujours eu des employeurs bienveillants et attentifs, mais de plus en plus, tous les employeurs sont appelés à prendre leurs responsabilités, à soutenir leurs employés et à intervenir lorsque quelque chose ne semble pas correct. Il ne suffit plus d'ignorer la santé mentale des employés puisqu'elle affecte aussi les opérations de l'entreprise.

Prêts ou non, l'IA s'infiltré dans tous les aspects de nos vies. Les médias sociaux, ChatGPT, les machines autonomes, les chirurgies par robots, la formation par simulation pour des tâches très spécialisées, et des entrevues par avatar générés par l'IA ne sont que quelques exemples.

En plus de son impact individuel, comme conseil en planification de la main-d'œuvre, nous devons surveiller de près l'impact de l'IA sur le monde du travail, le marché du travail local, les

compétences recherchées et plusieurs autres aspects du développement de la main-d'œuvre.

Alors que plusieurs choses changent, d'autres demeurent inchangées. Un bon nombre d'emplois sont encore en demande et la demande surpasse toujours l'offre bien que l'écart diminue dans certains secteurs. Par contre, l'offre de main-d'œuvre est devenue difficile surtout quand les employeurs de plusieurs secteurs doivent rivaliser sur le plan domestique et international pour du talent dans les métiers spécialisés. À l'autre bout du spectre, plusieurs emplois en demande exigeant moins de compétences sont aussi en demande. Mais c'est encore un défi de trouver des gens qui se présenteront et effectueront leur travail.

La disparité entre l'éducation et l'emploi n'est pas du nouveau non plus. Même si l'éducation offre de l'apprentissage intégré au travail, elle n'y arrive pas sans l'engagement des employeurs. Ceci est une partie du problème persistant. Chacun s'attend que l'autre forme ou ait des employés tout faits.

D'autres tendances et obstacles plus difficiles ne disparaissent pas non plus. Plusieurs chercheurs d'emploi sont encore pris avec les pressions inflationnistes, le sous-emploi, la pénurie de logements et de garderies disponibles et abordables, de même que l'accès à une transportation fiable. Malgré nos efforts, en tant que société nous manquons le coup.

Alors que certaines choses s'améliorent d'autres non. Alors que certaines choses changent rapidement, les problèmes historiques demeurent tenaces avec des solutions limitées.

En lisant ce rapport, songez aux choses qui ont changé ou qui demeurent inchangées à domicile, dans votre vie ou au travail au cours des cinq dernières années. Quel était l'impact de la pandémie? Est-ce que la santé mentale est un enjeu dans votre milieu de travail? Quels outils d'IA est-ce que vous, votre famille et vos collègues utilisez que vous n'aviez pas dans le passé?

Tous ces changements impactent le monde du travail et nous obligent à faire preuve de diligence, d'agilité et de souplesse à mesure que nous avançons dans l'avenir.

## SURVOL DES DONNÉES

### RÉGIONS DE LA CPSM

Grand Sudbury  
District de Manitoulin  
District de Sudbury

Ce rapport fournit, selon la disponibilité, les données et leurs variations dans divers secteurs et les IMT pour chaque zone de recensement. Certaines données ne sont disponibles que pour la RMR de Sudbury.

Les IMT inclus : offre et demande en main-d'œuvre, croissance ou déclin sectoriel, économie locale, emplois recherchés selon le secteur et tendances courantes et émergentes.

Ce rapport présente les données de Statistique Canada sur le nombre d'entreprises, leurs nombres selon les tranches d'effectif et autres variables.

L'information présentée est suppléée par des données, des recherches et des consultations locales. Ceci comprend les IMT du CA de la CPSM issue de syndicats, d'entreprises locales et de représentants des secteurs, des SE, de l'éducation et de groupe divers.

\*\*\*\*\*

Plus d'informations à  
[www.planningourworkforce.ca](http://www.planningourworkforce.ca)

# Introduction

## APERÇU

La Commission de planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin (CPSM) est une des 26 commissions ontariennes financées par le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (MTIFDC). Notre mandat 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 étoffé ces données avec des recherches et des consultations auprès des parties prenantes telles que les syndicats locaux, les leaders et les associations des secteurs, les services d'emploi, les chefs en développement économique, les éducateurs, les représentants gouvernementaux et autres.

Le prochain recensement du Canada n'aura pas lieu avant mai 2026 donc les données pas signalées auparavant seront incluses là où pertinentes. D'autres sources de données comprennent des rapports de secteurs spécifiques, des recherches menées par la CPSM, des perspectives tirées du portail d'emploi hébergé par la CPSM et des données d'Emploi Ontario, une division du MTIFDC.

## LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

Lorsqu'on étudie 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 depuis quelques années 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**, soit les gens disponibles pour travailler, sont comprises. Nos sources comprennent des rapports de *Statistique Canada* (y inclut le recensement de 2021) et des données d'*Emploi Ontario (EO)* — aussi financé par le MTIFDC. L'adéquation des demandeurs d'emploi et des besoins sectoriels est complexe. Les attentes des deux côtés ne sont pas de concert.

## ACTIONS

Ce rapport offre aussi un bref résumé et une mise à jour des activités au marché du travail local menées ou appuyées par la CPSM de même que 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 (IMT)

## 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 la ville du Grand Sudbury, du district de Sudbury et du district de Manitoulin.



## STATISTIQUE CANADA

### NOMBRE D'ENTREPRISES CANADIENNES :

Une partie intégrale de notre revue annuelle des IMT comprend l'analyse du Nombre d'entreprises canadiennes de Statistique Canada — un rapport qui recense le nombre d'entreprises dans une communauté. Nous signalons aussi les changements au décompte par grandeur de l'établissement et par secteur. Règle générale : Statistique Canada décourage l'usage des sondages semi-annuels des nombres d'entreprises comme baromètre longitudinal de la croissance ou du déclin dans une communauté particulière. Et il déconseille son usage pour mesurer l'impact de la COVID-19 sur le nombre d'entreprises. Nous le notons, mais on utilise la comparaison comme élément de preuve supplémentaire de notre bilan du profil des entreprises et de l'emploi local.

### DONNÉES DES DÉCLARANTS :

Cette partie fournit les données du marché du travail les plus récentes sur plusieurs variables profilant certains indicateurs tels que le nombre de déclarants avec un revenu d'emploi, la médiane du revenu d'emploi et le solde migratoire calculée en comparant les changements d'adresse sur deux ans des déclarations de revenus des particuliers. Quand disponibles, les données sont pour le Grand Sudbury, les districts de Sudbury et de Manitoulin, et pour la région économique afin de brosser un portrait des tendances à un plus grand échelon.

## AUTRES SOURCES

D'autres sources comprennent un aperçu du marché du travail à partir du tableau d'emplois [Jobs in Sudbury Manitoulin](#) hébergé par la CPSM ; un sondage des services sociaux et communautaires locaux ; Métiers spécialisés Ontario, et Emploi Ontario (les clients qui utilisent les services d'emploi, d'alphabétisation et de formation de base). Aussi compris est le dénombrement de nouveaux apprentis inscrits. Comme indiqué, ces données sont étoffées avec des informations informelles, des consultations et des discussions continues avec les parties prenantes locales.

**LIMITE DES DONNÉES**  
La ville du Grand Sudbury, avec une population de plus de 100 000 dont plus de 50 000 habitent au cœur de la ville, est une région métropolitaine de recensement. Donc, plus d'IMT sont disponibles que pour les districts de Sudbury et de Manitoulin.

\*\*\*\*\*

Les données des déclarants sont utilisées pour comprendre le revenu de l'emploi et les tendances migratoires, mais sont seulement disponibles pour les années 2017 à 2022.

# Grand Sudbury

## NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIF

| TABLEAU 1 — GRAND SUDBURY<br>NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIF<br>JUIN 2024 |                   |              |             |             |             |             |              |               |    |                  |
|---|-------------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|---------------|----|------------------|
| SECTEUR<br>CODE DU SCIAN À 2 CHIFFRES   | NOMBRE D'EMPLOYÉS |              |             |             |             |             |              |               | %  | R<br>A<br>N<br>G |
|   | 0                 | 1-4          | 5-9         | 10-19       | 20-49       | 50-99       | 100+         | TOTAL         |    |                  |
| 11 Agriculture  | 74                | 13           | 6           | 5           | 4           | 0           | 0            | 102           | 1  | 18               |
| 21 Mines  | 60                | 16           | 9           | 8           | 6           | 5           | 16           | 120           | 1  | 17               |
| 22 Services publics   | 16                | 1            | 1           | 0           | 1           | 1           | 0            | 20            | 0  | 19               |
| 23 Construction   | 542               | 263          | 131         | 76          | 56          | 18          | 8            | 1 094         | 9  | 4                |
| 31—33 Fabrication   | 112               | 49           | 39          | 33          | 27          | 11          | 9            | 280           | 2  | 12               |
| 41 Commerce de gros   | 100               | 65           | 69          | 57          | 39          | 5           | 3            | 338           | 3  | 11               |
| 44—45 Commerce de détail  | 353               | 161          | 177         | 141         | 98          | 33          | 17           | 980           | 8  | 5                |
| 48—49 Transport et entreposage  | 267               | 50           | 25          | 16          | 9           | 9           | 4            | 380           | 3  | 10               |
| 51 Information et culture   | 104               | 26           | 14          | 5           | 5           | 6           | 1            | 161           | 1  | 14               |
| 52 Finance et assurances  | 646               | 61           | 29          | 45          | 24          | 5           | 2            | 812           | 7  | 7                |
| 53 Immobilier, location et loc. à bail  | 3 208             | 173          | 30          | 19          | 13          | 4           | 2            | 3 449         | 27 | 1                |
| 54 Professionnels, scientif. et techn.  | 778               | 235          | 52          | 54          | 26          | 15          | 8            | 1 168         | 9  | 3                |
| 55 Gestion de sociétés et d'entreprises   | 119               | 11           | 3           | 1           | 5           | 1           | 2            | 142           | 1  | 15               |
| 56 Soutien administratif  | 264               | 87           | 37          | 18          | 26          | 16          | 10           | 458           | 4  | 8                |
| 61 Services d'enseignement  | 77                | 21           | 11          | 9           | 5           | 1           | 9            | 133           | 1  | 16               |
| 62 Santé et assistance sociale  | 722               | 323          | 110         | 124         | 76          | 12          | 21           | 1 388         | 11 | 2                |
| 71 Arts, spectacles et loisirs  | 133               | 27           | 15          | 18          | 12          | 8           | 3            | 216           | 2  | 13               |
| 72 Hébergement et restauration  | 130               | 63           | 69          | 84          | 86          | 20          | 5            | 457           | 4  | 9                |
| 81 Autres services  | 461               | 229          | 92          | 57          | 30          | 2           | 4            | 875           | 7  | 6                |
| 91 Administrations publiques  | 0                 | 2            | 1           | 0           | 1           | 3           | 4            | 11            | 0  | 20               |
| <b>ENTREPRISES CLASSIFIÉES</b>  | <b>8 166</b>      | <b>1 876</b> | <b>920</b>  | <b>770</b>  | <b>549</b>  | <b>175</b>  | <b>128</b>   | <b>12 584</b> |    |                  |
| <b>Pourcentage de toutes les entreprises classifiées et non classifiées</b>           | <b>67 %</b>       | <b>14 %</b>  | <b>7 %</b>  | <b>6 %</b>  | <b>4 %</b>  | <b>1 %</b>  | <b>1 %</b>   | <b>100 %</b>  |    |                  |
| <b>Pourcentage cumulé</b>   | <b>67 %</b>       | <b>82 %</b>  | <b>88 %</b> | <b>94 %</b> | <b>98 %</b> | <b>99 %</b> | <b>100 %</b> |               |    |                  |
| <b>ONTARIO Pourcentage d'entreprises classifiées et non classifiées</b>               | <b>73 %</b>       | <b>16 %</b>  | <b>5 %</b>  | <b>3 %</b>  | <b>2 %</b>  | <b>1</b>    | <b>1 %</b>   |               |    |                  |

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes — juin 2024

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

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<br>VARIATION SECTORIELLE DU NOMBRE D'EMPLOYEURS SELON LA TAILLE DES FIRMES<br>JUN 2023 À JUN 2024 |                                     |            |           |          |            |                               |
|--|-------------------------------------|------------|-----------|----------|------------|-------------------------------|
| SECTEUR  | Taille des firmes (Nb d'employeurs) |            |           |          |            | Total des firmes<br>juin 2024 |
|  | 0                                   | 1-19       | 20-99     | 100+     | Total      |                               |
| Agriculture, foresterie, pêche et chasse   | 6                                   | -1         | 0         | 0        | 5          | 102                           |
| Mines, extraction pétrolière et gazière  | 13                                  | 1          | -1        | 2        | 15         | 120                           |
| Services publics   | 0                                   | -2         | 0         | 0        | -2         | 20                            |
| Construction   | -8                                  | -1         | -4        | 0        | -13        | 1 094                         |
| Fabrication  | 10                                  | -5         | -3        | -1       | 1          | 280                           |
| Commerce de gros   | -3                                  | -11        | 5         | 1        | -8         | 338                           |
| Commerce de détail   | 16                                  | -34        | 7         | 0        | -11        | 980                           |
| Transport et entreposage   | 25                                  | 13         | 0         | -2       | 36         | 380                           |
| Industrie de l'information et industrie culturelle   | 21                                  | -6         | -1        | 1        | 15         | 161                           |
| Finance et assurances  | -14                                 | -7         | 2         | 0        | -19        | 812                           |
| Immobilier, location et location à bail  | 198                                 | 0          | 1         | 0        | 199        | 3 449                         |
| Services professionnels, scientif. et techniques   | 56                                  | 7          | -3        | 2        | 62         | 1 168                         |
| Gestion de sociétés et d'entreprises   | -12                                 | 0          | 1         | 1        | -10        | 142                           |
| Services administratifs et de soutien  | 68                                  | 9          | 3         | 0        | 80         | 458                           |
| Services d'enseignement  | 7                                   | 0          | 0         | 0        | 7          | 133                           |
| Soins de santé et assistance sociale   | 69                                  | 8          | 10        | -3       | 84         | 1 388                         |
| Arts, spectacles et loisirs  | 6                                   | 2          | 0         | 1        | 9          | 216                           |
| Hébergement et restauration  | 13                                  | -4         | -2        | 1        | 8          | 457                           |
| Autres services  | 32                                  | 0          | -4        | -1       | 27         | 875                           |
| Administrations publiques  | 0                                   | 0          | 0         | 2        | 2          | 11                            |
| <b>Total des variations nettes 2023-2024</b>   | <b>503</b>                          | <b>-31</b> | <b>11</b> | <b>4</b> | <b>487</b> | <b>12 584</b>                 |
| <b>Total des variations nettes 2022-2023</b>   | <b>394</b>                          | <b>3</b>   | <b>36</b> | <b>3</b> | <b>436</b> |                               |
| <b>Total des variations nettes 2021-2022</b>   | <b>280</b>                          | <b>88</b>  | <b>30</b> | <b>3</b> | <b>401</b> |                               |

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2021 — juin 2024

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

Après deux ans de hausses dans le nombre d'entreprises dans toutes les catégories, entre 2023 et 2024, le nombre de firmes dans la tranche de 1 à 19 employés a chuté. Le nombre d'entreprises dans la tranche de 20 à 99 employés et la tranche de 100+ continue à grimper. Le nombre d'entreprises sans employés continue à monter en grande partie grâce à une hausse dans le nombre de propriétaires d'unités résidentielles à location (*Immobilier, location et location à bail*) et à une hausse importante dans les bureaux de praticiens en santé mentale et les centres de soins externes (*Soins de santé et assistance sociale*), les bureaux administratifs et les services de nettoyage (*Services administratifs et de soutien*), et les services en consultation scientifique et technique (*Services professionnels, scientifiques et techniques*). Il y avait aussi une chute dans le nombre d'entreprises avec de 1 à 19 employés dans le *Commerce de détail* — petits déclin de pharmacies, de détaillants de cannabis, de concessionnaires de voitures neuves, de détaillants en pépinières et de jardinerie, de supermarchés et d'épicerie, de bijouteries et de détaillants d'équipement de sport.

# District de Manitoulin

## NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIF

| TABLEAU 2 – DISTRICT DE MANITOULIN<br>NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIF<br>JUN 2024 |                   |             |             |             |             |             |              |              |    |                  |
|---|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|----|------------------|
| SECTEUR<br>CODE DU SCIAN À 2 CHIFFRES   | NOMBRE D'EMPLOYÉS |             |             |             |             |             |              |              | %  | R<br>A<br>N<br>G |
|   | 0                 | 1-4         | 5-9         | 10-19       | 20-49       | 50-99       | 100+         | TOTAL        |    |                  |
| 11 Agriculture  | 121               | 10          | 2           | 3           | 0           | 0           | 0            | 136          | 12 | 2                |
| 21 Mines  | 2                 | 1           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0            | 3            | 0  | 20               |
| 22 Services publics   | 11                | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0            | 11           | 1  | 18               |
| 23 Construction   | 48                | 41          | 21          | 5           | 0           | 1           | 0            | 116          | 10 | 4                |
| 31-33 Fabrication   | 14                | 4           | 5           | 3           | 2           | 0           | 0            | 28           | 2  | 12               |
| 41 Commerce de gros   | 8                 | 3           | 1           | 1           | 0           | 0           | 0            | 13           | 1  | 16               |
| 44-45 Commerce de détail  | 43                | 25          | 27          | 13          | 7           | 3           | 0            | 118          | 10 | 3                |
| 48-49 Transport et entreposage  | 34                | 13          | 3           | 4           | 3           | 2           | 2            | 61           | 5  | 9                |
| 51 Information et culture   | 6                 | 5           | 1           | 1           | 0           | 0           | 0            | 13           | 1  | 16               |
| 52 Finance et assurances  | 27                | 3           | 4           | 4           | 0           | 0           | 0            | 38           | 3  | 11               |
| 53 Immobilier, location, loc. à bail  | 149               | 16          | 2           | 1           | 1           | 0           | 0            | 169          | 15 | 1                |
| 54 Professionnels, scientif. et techn.  | 62                | 19          | 4           | 1           | 1           | 1           | 0            | 88           | 8  | 7                |
| 55 Gestion de sociétés et d'entreprises   | 8                 | 0           | 1           | 0           | 0           | 0           | 0            | 9            | 1  | 19               |
| 56 Soutien administratif  | 22                | 10          | 4           | 2           | 2           | 2           | 2            | 44           | 4  | 10               |
| 61 Services d'enseignement  | 10                | 2           | 2           | 0           | 0           | 1           | 1            | 16           | 1  | 15               |
| 62 Santé et assistance sociale  | 21                | 18          | 9           | 7           | 4           | 5           | 2            | 66           | 6  | 8                |
| 71 Arts, spectacles et loisirs  | 16                | 3           | 1           | 2           | 0           | 0           | 0            | 22           | 2  | 13               |
| 72 Hébergement et restauration  | 55                | 18          | 16          | 4           | 5           | 1           | 0            | 99           | 9  | 5                |
| 81 Autres services  | 58                | 22          | 10          | 0           | 3           | 2           | 0            | 95           | 8  | 6                |
| 91 Administrations publiques  | 0                 | 0           | 2           | 5           | 5           | 5           | 2            | 19           | 2  | 14               |
| <b>ENTREPRISES CLASSIFIÉES</b>  | <b>715</b>        | <b>213</b>  | <b>115</b>  | <b>56</b>   | <b>33</b>   | <b>23</b>   | <b>9</b>     | <b>1 164</b> |    |                  |
| <b>Pourcentage de toutes les entreprises classifiées et non classifiées</b>                   | <b>63 %</b>       | <b>18 %</b> | <b>9 %</b>  | <b>5 %</b>  | <b>3 %</b>  | <b>2 %</b>  | <b>1 %</b>   | <b>101 %</b> |    |                  |
| <b>Pourcentage cumulé</b>   | <b>63 %</b>       | <b>81 %</b> | <b>90 %</b> | <b>95 %</b> | <b>97 %</b> | <b>99 %</b> | <b>100 %</b> |              |    |                  |
| <b>ONTARIO Pourcentage d'entreprises classifiées et non classifiées</b>                       | <b>73 %</b>       | <b>16 %</b> | <b>5 %</b>  | <b>3 %</b>  | <b>2 %</b>  | <b>1 %</b>  | <b>1 %</b>   |              |    |                  |

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes — juin 2024

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 2023 À JUIN 2024**

| SECTEUR  | Taille des firmes (Nb d'employeurs) |           |           |          |           | Total des firmes juin 2024 |
|--|-------------------------------------|-----------|-----------|----------|-----------|----------------------------|
|  | 0                                   | 1-19      | 20-99     | 100+     | Total     |                            |
| Agriculture, foresterie, pêche et chasse           | -2                                  | 1         | 0         | 0        | -1        | 136                        |
| Mines, extraction pétrolière et gazière            | 0                                   | 0         | 0         | 0        | 0         | 3                          |
| Services publics                                   | 0                                   | -2        | 0         | 0        | -2        | 11                         |
| Construction                                       | -6                                  | 2         | 1         | 0        | -3        | 116                        |
| Fabrication  | 2                                   | 0         | 1         | 0        | 3         | 28                         |
| Commerce de gros                                   | -1                                  | -1        | 0         | 0        | -2        | 13                         |
| Commerce de détail                                 | -5                                  | -1        | 0         | 0        | -6        | 118                        |
| Transport et entreposage                           | 7                                   | 2         | 2         | 1        | 12        | 61                         |
| Industrie de l'information et industrie culturelle | 0                                   | 0         | 0         | 0        | 0         | 13                         |
| Finance et assurances                              | 1                                   | -2        | 0         | 0        | -1        | 38                         |
| Immobilier, location et location à bail            | 19                                  | 3         | 0         | 0        | 22        | 169                        |
| Services professionnels, scientif. et techniques   | 10                                  | 0         | 1         | 0        | 11        | 88                         |
| Gestion de sociétés et d'entreprises               | 1                                   | 0         | 0         | 0        | 1         | 9                          |
| Services administratifs et de soutien              | 0                                   | 1         | 3         | 0        | 4         | 44                         |
| Services d'enseignement                            | 4                                   | -1        | 0         | 0        | 3         | 16                         |
| Soins de santé et assistance sociale               | -3                                  | 2         | 0         | 0        | -1        | 66                         |
| Arts, spectacles et loisirs                        | -1                                  | 1         | -1        | 0        | -1        | 22                         |
| Hébergement et restauration                        | -1                                  | -3        | 1         | 0        | -3        | 99                         |
| Autres services                                    | 8                                   | 0         | 2         | 0        | 10        | 95                         |
| Administrations publiques                          | 0                                   | 2         | -1        | 0        | 1         | 19                         |
| <b>Total des variations nettes 2023-2024</b>       | <b>33</b>                           | <b>4</b>  | <b>9</b>  | <b>1</b> | <b>47</b> | <b>1 164</b>               |
| <b>Total des variations nettes 2022-2023</b>       | <b>46</b>                           | <b>14</b> | <b>-2</b> | <b>2</b> | <b>60</b> |                            |
| <b>Total des variations nettes 2021-2022</b>       | <b>-7</b>                           | <b>8</b>  | <b>1</b>  | <b>0</b> | <b>-2</b> |                            |

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2021 — juin 2024

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

L'exercice 2023-2024, marque une hausse nette de 33 entreprises dans la tranche sans employés et compte 14 de plus chez les entreprises avec employés, y inclus une dans la tranche de 100 employés ou plus. Selon le secteur, la hausse la plus importante est dans le secteur *Immobilier, location et location à bail*, bien que la majorité se trouve dans la tranche d'entreprises sans employés - notamment des propriétaires d'unité à location résidentielle. La hausse dans le nombre d'entreprises avec employés comprend cinq firmes dans le secteur *Transportation et entreposage* ; quatre en *Services administratifs et de soutien* ; et trois dans le secteur *Construction*. Bien qu'à un taux moins rapide que l'année précédente, la reprise post-COVID du nombre d'entreprises au Manitoulin, commencée en 2021-22, continue.

# District de Sudbury

## NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIF

| TABLEAU 3 – DISTRICT DE SUDBURY<br>NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIF<br>JUIN 2024 |                   |             |             |             |             |              |              |              |    |                  |
|---|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|----|------------------|
| SECTEUR<br>CODE DU SCIAN À 2 CHIFFRES   | NOMBRE D'EMPLOYÉS |             |             |             |             |              |              |              | %  | R<br>A<br>N<br>G |
|   | 0                 | 1-4         | 5-9         | 10-19       | 20-49       | 50-99        | 100+         | TOTAL        |    |                  |
| 11 Agriculture  | 105               | 23          | 2           | 4           | 4           | 0            | 0            | 138          | 10 | 4                |
| 21 Mines  | 5                 | 1           | 0           | 0           | 1           | 2            | 0            | 9            | 1  | 19               |
| 22 Services publics   | 8                 | 2           | 0           | 1           | 0           | 0            | 0            | 11           | 1  | 18               |
| 23 Construction   | 91                | 45          | 23          | 7           | 3           | 0            | 0            | 169          | 12 | 2                |
| 31-33 Fabrication   | 15                | 3           | 1           | 8           | 2           | 1            | 2            | 32           | 2  | 12               |
| 41 Commerce de gros   | 18                | 4           | 0           | 0           | 1           | 1            | 0            | 24           | 2  | 15               |
| 44-45 Commerce de détail  | 47                | 23          | 27          | 20          | 11          | 5            | 0            | 133          | 9  | 5                |
| 48-49 Transport et entreposage  | 37                | 13          | 3           | 3           | 2           | 2            | 1            | 61           | 4  | 9                |
| 51 Information et culture   | 10                | 6           | 1           | 2           | 0           | 0            | 0            | 19           | 1  | 16               |
| 52 Finance et assurances  | 38                | 2           | 4           | 4           | 2           | 1            | 0            | 51           | 4  | 10               |
| 53 Immobilier, location, loc. à bail  | 206               | 13          | 2           | 4           | 1           | 1            | 0            | 227          | 16 | 1                |
| 54 Professionnels, scientif. et techn.  | 63                | 13          | 3           | 4           | 1           | 0            | 0            | 84           | 6  | 7                |
| 55 Gestion de sociétés et d'entreprises   | 6                 | 0           | 0           | 0           | 0           | 0            | 0            | 6            | 0  | 20               |
| 56 Soutien administratif  | 28                | 6           | 6           | 3           | 0           | 0            | 0            | 43           | 3  | 11               |
| 61 Services d'enseignement  | 8                 | 2           | 2           | 0           | 0           | 0            | 0            | 12           | 1  | 17               |
| 62 Santé et assistance sociale  | 37                | 17          | 4           | 13          | 8           | 0            | 3            | 82           | 6  | 8                |
| 71 Arts, spectacles et loisirs  | 19                | 9           | 1           | 1           | 1           | 0            | 0            | 31           | 2  | 13               |
| 72 Hébergement et restauration  | 83                | 39          | 15          | 10          | 7           | 1            | 0            | 155          | 11 | 3                |
| 81 Autres services  | 70                | 34          | 15          | 2           | 0           | 0            | 0            | 121          | 8  | 6                |
| 91 Administrations publiques  | 1                 | 3           | 3           | 8           | 5           | 6            | 2            | 28           | 2  | 14               |
| <b>ENTREPRISES CLASSIFIÉES</b>  | <b>895</b>        | <b>258</b>  | <b>112</b>  | <b>94</b>   | <b>49</b>   | <b>20</b>    | <b>8</b>     | <b>1 436</b> |    |                  |
| <b>Pourcentage de toutes les entreprises classifiées et non classifiées</b>                 | <b>64 %</b>       | <b>18 %</b> | <b>7 %</b>  | <b>6 %</b>  | <b>3 %</b>  | <b>1 %</b>   | <b>1 %</b>   | <b>100 %</b> |    |                  |
| <b>Pourcentage cumulé</b>   | <b>64 %</b>       | <b>82 %</b> | <b>89 %</b> | <b>95 %</b> | <b>98 %</b> | <b>100 %</b> | <b>100 %</b> |              |    |                  |
| <b>ONTARIO Pourcentage d'entreprises classifiées et non classifiées</b>                     | <b>73 %</b>       | <b>16 %</b> | <b>5 %</b>  | <b>3 %</b>  | <b>2 %</b>  | <b>1 %</b>   | <b>1 %</b>   |              |    |                  |

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes — juin 2024

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<br>VARIATION SECTORIELLE DU NOMBRE D'EMPLOYEURS SELON LA TAILLE DES FIRMES<br>JUIN 2023 À JUIN 2024 |                                     |            |           |           |            |                               |
|--|-------------------------------------|------------|-----------|-----------|------------|-------------------------------|
| SECTEUR  | Taille des firmes (Nb d'employeurs) |            |           |           |            | Total des firmes<br>juin 2024 |
|  | 0                                   | 1-19       | 20-99     | 100+      | Total      |                               |
| Agriculture, foresterie, pêche et chasse   | 14                                  | -1         | 0         | 0         | 13         | 138                           |
| Mines, extraction pétrolière et gazière  | 0                                   | 0          | 1         | 0         | 1          | 9                             |
| Services publics   | 3                                   | 0          | 0         | 0         | 3          | 11                            |
| Construction   | 5                                   | -3         | 1         | 0         | 3          | 169                           |
| Fabrication  | -1                                  | 3          | -4        | 0         | -2         | 32                            |
| Commerce de gros   | -1                                  | -1         | 1         | 0         | -1         | 24                            |
| Commerce de détail   | 3                                   | -6         | 3         | -1        | -1         | 133                           |
| Transport et entreposage   | 0                                   | 1          | 0         | 0         | 1          | 61                            |
| Industrie de l'information et industrie culturelle   | 7                                   | -1         | 0         | 0         | 6          | 19                            |
| Finance et assurances  | 6                                   | -2         | 1         | 0         | 5          | 51                            |
| Immobilier, location et location à bail  | -8                                  | 2          | 1         | 0         | -5         | 227                           |
| Services professionnels, scientif. et techniques   | 14                                  | 3          | 1         | 0         | 18         | 84                            |
| Gestion de sociétés et d'entreprises   | 0                                   | 0          | 0         | 0         | 0          | 6                             |
| Services administratifs et de soutien  | -2                                  | 4          | 0         | 0         | 2          | 43                            |
| Services d'enseignement  | -4                                  | 1          | 0         | 0         | -3         | 12                            |
| Soins de santé et assistance sociale   | 10                                  | -1         | 2         | 0         | 11         | 82                            |
| Arts, spectacles et loisirs  | 1                                   | 1          | 1         | 0         | 3          | 31                            |
| Hébergement et restauration  | 4                                   | 0          | 0         | 0         | 4          | 155                           |
| Autres services  | 16                                  | 3          | 0         | 0         | 19         | 121                           |
| Administrations publiques  | 1                                   | 2          | 0         | 1         | 4          | 28                            |
| <b>Total des variations nettes 2023-2024</b>   | <b>68</b>                           | <b>5</b>   | <b>8</b>  | <b>0</b>  | <b>81</b>  | <b>1 436</b>                  |
| <b>Total des variations nettes 2022-2023</b>   | <b>0</b>                            | <b>5</b>   | <b>5</b>  | <b>-1</b> | <b>9</b>   |                               |
| <b>Total des variations nettes 2021-2022</b>   | <b>-68</b>                          | <b>-18</b> | <b>-7</b> | <b>0</b>  | <b>-93</b> |                               |

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2021 — juin 2024

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

Le district de Sudbury recense une hausse de 81 entreprises, en grande partie en raison de 68 firmes sans employés de plus et 13 entreprises avec employés de plus - cinq dans la tranche de 1 à 19 employés et huit dans la tranche de 20 à 99. Il y a un déclin dans la tranche sans employés en *Immobilier, location et location à bail*, contrebalancé par deux de plus dans la tranche de 1 à 19 et un de plus dans la tranche de 20 à 99. Le nombre d'emplois dans ce secteur recense probablement une hausse nette. Il y a des hausses importantes au décompte des secteurs *Agriculture, foresterie, pêche et chasse* ; *Services professionnels, scientifiques et techniques* ; *Soins de santé et assistance sociale* ; et *Autres services*. *Fabrication* baisse de quatre firmes dans la tranche de 20 à 99 employés. C'est possible que ces firmes aient changé de tranche avec une réduction de leur effectif. Malgré un déclin sur trois ans dans le nombre de firmes avec employés, les signes de croissance en 2022-23 continuent en 2023-2024.

# Autres données : secteurs, revenu et migration

## LES CINQ SECTEURS DOMINANTS (selon le nombre de firmes)

L'an dernier, dans les quatre zones, les cinq secteurs dominants selon le nombre de firmes étaient dans le même ordre que l'année précédente (juin 2023). Le tableau 4 indique une légère variation : dans le district de Sudbury, *Agriculture, foresterie, pêche et chasse* a glissé au quatrième rang, poussant Commerce de détail au cinquième. Au Grand Sudbury, *Services professionnels, scientifiques et techniques* est en troisième place et *Construction* tombe en quatrième.

Bien que dans un classement différent, le Grand Sudbury a quatre des mêmes cinq secteurs dominants (par nombre d'employeurs) que l'Ontario (sauf *Transport et entreposage*). *Agriculture, foresterie, pêche et chasse* et *Hébergement et restauration* se situent parmi les cinq secteurs dominants dans les districts de Manitoulin et de Sudbury en contraste avec *Services professionnels, scientifiques et techniques* et *Soins de santé et assistance sociale* qui paraissent à la liste du Grand Sudbury et en Ontario. Dans les trois régions de la CPSM, les cinq secteurs dominants représentent entre 56 et 57 % des entreprises, et en Ontario c'est 63 %.

| TABLEAU 4 — LES CINQ SECTEURS DOMINANTS SELON LE NOMBRE DE FIRMES : DISTRICTS DE MANITOULIN ET DE SUDBURY, GRAND SUDBURY ET ONTARIO (JUN 2024) |  |  |  |
|--|--|--|--|
| 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              | Services professionnels, scientifiques, techniques | Construction                                       |
| Construction   | Agriculture, foresterie, pêche et chasse | Construction                                       | Transport et entreposage                           |
| Hébergement et restauration  | Commerce de détail                       | Commerce de détail                                 | Soins de santé et assistance sociale               |

## LES ENTREPRISES À PROPRIÉTAIRE UNIQUE

Dans les trois zones de recensement, *Immobilier, location et location à bail* ressort quant au nombre d'entreprises à propriétaire unique - nettement plus élevé que les deux prochains secteurs ; sauf au district de Manitoulin où *Agriculture, foresterie, pêche et chasse* suit de plus près. De 68 à 76 % des entreprises sans employés sont des bailleurs d'immeubles résidentiels, suivis par les bailleurs d'immeubles non résidentiels et les agents immobiliers. Sinon, un plus grand nombre de propriétaires uniques est trouvé ainsi :

**GRAND SUDBURY** : en *Soins de santé et assistance sociale* (surtout les bureaux de médecin, suivi de loin par les bureaux de tous les autres praticiens de la santé - les diététiciennes, naturopathes, sage-femmes et les garderies) ; en *Services professionnels, scientifiques et techniques* (notamment services de génie, services administratifs et de conseil général et de gestion) ; et en *Finance et assurances* (60 % sont classés « activités diverses d'intermédiation », car ce sont des investisseurs qui achètent et vendent pour leur propre compte).

**DISTRICT DE MANITOULIN** : en *Agriculture, foresterie, pêche et chasse* (surtout l'élevage de bovins de boucherie) ; en *Hébergement et restauration* (surtout des gîtes touristiques, des cabines sans service, des centres villégiature, et des restaurants à service complet) ; et en *Construction* (construction résidentielle, entrepreneurs en installation d'équipements techniques, en travaux de fondation, de structure et d'extérieur).

**DISTRICT DE SUDBURY** : en *Agriculture, foresterie, pêche et chasse* (l'élevage de bovins de boucherie, foresterie, et élevage de bovins laitiers et production laitière); en *Construction* (construction résidentielle, entrepreneurs en installation d'équipements techniques et en finition); en *Hébergement et restauration* (surtout en camps de chasse et pêche, centres de villégiature, parcs pour VR et campings, cabines sans service).

## ENTREPRISES AVEC PLUS DE 200 EMPLOYÉS

**GRAND SUDBURY** : La tranche de 200 à 499 employés recense 37 firmes et la tranche de plus de 500 en compte 18. Parmi les 18, *Services d'enseignement* compte sept entreprises, soit quatre écoles (élémentaires et secondaires), deux collèges communautaires et une université; quatre sont du secteur *Mines, extraction pétrolière et gazière* (toutes sont des entreprises d'extraction de nickel-cuivre); *Services administratifs et de soutien* en recense trois (des services de conciergerie); deux firmes du secteur *Soins de santé et assistance sociale* (deux hôpitaux); une en *Hébergement et restauration* (service de restauration contractuel); et un gouvernement régional.

**DISTRICT DE MANITOULIN** : La tranche de 200 à 499 employés recense quatre firmes : une entreprise de camionnage de marchandises générales sur longue distance, une dans la catégorie d'écoles primaires et secondaires, un service de soins de santé à domicile et un conseil de bande autochtone.

**DISTRICT DE SUDBURY** : La tranche de 500 employés et plus compte une entreprise de soins de santé à domicile. La tranche de 200 à 499 employés recense deux entreprises : une scierie et un établissement public d'administration de Première Nation. En comparaison à l'an dernier, l'hôpital général et le prestataire de services individuels et familiaux glissent à la tranche de 100 à 199 employés. La scierie a depuis fermé ses portes et ceci sera reflété dans les prochains rapports.

## NOMBRE DE DÉCLARANTS ayant un revenu d'emploi

Les données proviennent des données sur les déclarants puisées des déclarations de revenus. Elles sont soumises au printemps et fournissent les détails du revenu d'emploi de l'année précédente. Les données sur les déclarants portent sur plus de 70 % de la population totale âgée de 15 ans ou plus. Le tableau 5 reflète le nombre de déclarants avec un revenu d'emploi pour les années 2017 à 2022 (la plus récente année disponible). Le revenu englobe les salaires, les commissions, les gratifications et les pourboires.

| TABLEAU 5 - NOMBRE TOTAL DE DÉCLARANTS AYANT UN REVENU D'EMPLOI<br>GRAND SUDBURY, DISTRICT DE MANITOULIN ET DISTRICT DE SUDBURY - 2017 À 2022 |         |         |         |         |         |         |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|   | 2017    | 2018    | 2019    | 2020    | 2021    | 2022    |
| Grand Sudbury   | 82 950  | 84 460  | 83 600  | 83 140  | 82 590  | 85 710  |
| District de Manitoulin  | 5 340   | 5 500   | 5 290   | 5 470   | 5 360   | 5 590   |
| District de Sudbury   | 10 590  | 10 630  | 9 370   | 9 320   | 9 350   | 10 060  |
| Nord-est de l'Ontario   | 265 100 | 268 870 | 262 540 | 260 940 | 263 010 | 271 950 |

*Statistique Canada, Revenu et données financières des particuliers, fichier préliminaire T1 sur les familles, 2017-2022*

Sauf au district de Sudbury, dans les autres régions de la CPSM et le nord-est de l'Ontario, en 2022 le nombre de déclarants ayant un revenu d'emploi est plus élevé qu'aux cinq années précédentes, avec des variations marquantes pendant les années de pointe de la pandémie.

## DÉCLARANTS — revenu d'emploi médian

Pour les hommes et les femmes de toutes les régions étudiées, le revenu d'emploi médian a chuté entre 2021 et 2022. Cela, non en raison d'une baisse de salaire en dollars actuels, mais plutôt du fait que

lorsque les chiffres sont présentés en dollars de 2022, l'inflation a monté plus rapidement que le revenu d'emploi, et donc en réalité le revenu a baissé. C'est bien ce que les gens ont ressenti quand ils envisagent la hausse des prix et un salaire qui ne fait pas de même. Quelques observations au sujet des données sur le revenu d'emploi médian sont à noter :

- Généralement, le revenu d'emploi médian des hommes porte à se situer dans une gamme de valeurs évidemment plus élevée que celle des femmes.
- Une exception est au district de Manitoulin où, dans les années précédentes, les hommes affichaient régulièrement un revenu médian d'entre 1 000 \$ et 4 000 \$ de moins que les femmes. Cependant, en 2022 cet écart a tombé à 400 \$.
- En règle générale, la rémunération médiane des femmes du district de Manitoulin est plus élevée que celles des femmes du district de Sudbury, sauf en 2022 quand la rémunération médiane des femmes du district de Manitoulin fléchit un peu plus bas que celle des femmes du district de Sudbury.
- Le secteur dans lequel les gens travaillent et le nombre de gens qui y travaillent impactent le revenu d'emploi médian.

## MIGRATION

Les données proviennent de Statistique Canada et sont produites en comparant les changements d'adresse sur deux ans sur les déclarations de revenus. Les données de ce rapport portent sur les années d'imposition de 2017-2018 à 2021-2022. Les chiffres de chaque année ont été additionnés pour offrir un résumé des années 2017 à 2022.

Le tableau 6 fait voir le solde migratoire selon le groupe d'âge de 2017/2018 à 2021/2022. La migration nette est la différence entre le nombre de gens qui migrent à une région et le nombre de gens qui y partent.

| <b>TABLEAU 6 – SOLDE MIGRATOIRE SELON LE GROUPE D'ÂGE<br/>GRAND SUDBURY, DISTRICT DE MANITOULIN, DISTRICT DE SUDBURY 2017 à 2022</b> |                   |                    |                    |                    |                       |              |
|--|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-----------------------|--------------|
| <b>GROUPE D'ÂGE</b>  | <b>0 à 17 ans</b> | <b>18 à 24 ans</b> | <b>25 à 44 ans</b> | <b>45 à 64 ans</b> | <b>65 ans et plus</b> | <b>TOTAL</b> |
| <b>Grand Sudbury</b>   | <b>663</b>        | <b>1 476</b>       | <b>2 153</b>       | <b>38</b>          | <b>51</b>             | <b>4 381</b> |
| <b>District de Manitoulin</b>  | <b>232</b>        | <b>-37</b>         | <b>270</b>         | <b>619</b>         | <b>-28</b>            | <b>1 056</b> |
| <b>District de Sudbury</b>   | <b>322</b>        | <b>-81</b>         | <b>390</b>         | <b>780</b>         | <b>-126</b>           | <b>1 285</b> |

*Statistique Canada, Déclarants, Estimations de migration, Tableau B 2017/2018 à 2021/2022*

Au district de Manitoulin, la migration d'entrée nette se chiffrait à 1 056 entre 2017/18 et 2021/22. Le plus grand nombre d'entrants étaient âgés de 45 à 64 ans. Le district a vu une petite baisse au nombre de résidents âgés de 18 à 24 ans et âgés de 65 ans et plus.

De même au district de Sudbury, où la migration d'entrée nette comptait 1 285 personnes entre 2017/18 et 2021/22 avec des baisses nettes parmi les gens âgés de 18 à 24 ans et ceux âgés de 65 ans et plus. Cependant, il y a eu un afflux important de gens âgés de 45 et 64 ans.

Au Grand Sudbury, le profil de la migration selon l'âge diffère avec un total de 4 381 personnes et des hausses nettes dans chaque tranche d'âge et une migration d'entrée nette particulièrement importante aux tranches de 18 à 24 et de 25 à 44.

L'analyse des données en fonction des lieux d'origine et de destination des migrants offre un aperçu supplémentaire sur les tendances migratoires. Le tableau 7 démontre les tendances de migration selon le genre issues du recensement de 2017/18 combinées avec celles de 2021/22 selon les catégories suivantes :

- Intraprovinciale : déplacement vers et à partir de l'Ontario
- Interprovinciale : déplacement vers et à partir du Canada, sauf l'Ontario
- Internationale : déplacement vers et à partir d'en dehors du Canada



**TABLEAU 7 – SOLDE MIGRATOIRE SELON L'ORIGINE ET LA DESTINATION  
GRAND SUDBURY, DISTRICT DE MANITOULIN, DISTRICT DE SUDBURY 2017 à 2022**

|                               | Intraprovinciale |            | Interprovinciale |            | Internationale |              | TOTAL        |              |
|-------------------------------|------------------|------------|------------------|------------|----------------|--------------|--------------|--------------|
|                               | Hommes           | Femmes     | Hommes           | Femmes     | Hommes         | Femmes       | Hommes       | Femmes       |
| <b>Grand Sudbury</b>          | <b>240</b>       | <b>145</b> | <b>-50</b>       | <b>-83</b> | <b>1 474</b>   | <b>1 256</b> | <b>1 664</b> | <b>1 318</b> |
| <b>District de Manitoulin</b> | <b>382</b>       | <b>439</b> | <b>17</b>        | <b>43</b>  | <b>3</b>       | <b>5</b>     | <b>402</b>   | <b>487</b>   |
| <b>District de Sudbury</b>    | <b>323</b>       | <b>160</b> | <b>40</b>        | <b>-11</b> | <b>19</b>      | <b>18</b>    | <b>382</b>   | <b>167</b>   |

*Statistique Canada, Déclarants (T1FF) – Estimations de migration, 2017/18 à 2021/22*

Le plus grand nombre de migrants nets vers les districts de Manitoulin et de Sudbury viennent d'autres régions de l'Ontario. Peu de migrants viennent du reste du Canada ou de lieux internationaux. Les femmes composent environ 56 % de la migration nette intraprovinciale au district de Manitoulin, alors que 55 % de la migration nette intraprovinciale au district de Sudbury sont des hommes.

Au Grand Sudbury, les migrants internationaux nets représentent de loin la majorité des migrants totaux. En effet, Grand Sudbury compte moins de migrants nets provenant des autres régions de l'Ontario ou du Canada que les districts de Manitoulin et de Sudbury en combinaison.

## Sources de données et recherches locales

### SECTEUR DES SERVICES SOCIAUX ET COMMUNAUTAIRES

Étant donné le manque d'attention portée au rôle critique que joue le secteur des services sociaux et communautaires, la CPSM ressentait l'importance d'examiner divers aspects du secteur, non seulement du point de vue du travail exercé, mais aussi comment ce travail appuie l'aptitude au travail. Ceci inclut discerner la main-d'œuvre du secteur, les occupations en demande, les qualifications, les compétences et les attributs requis, de même que les pratiques d'embauche et les défis de recrutement envisagés par les employeurs du secteur. Cette information pourrait possiblement aider à faire le cas que plusieurs de ces agences à but non lucratif pourraient bénéficier d'un financement gouvernemental plus accru et stable afin de soutenir la main-d'œuvre nécessaire et les aider à continuer la prestation de services essentiels au bien-être des communautés dans lesquelles nous vivons.

Afin de rejoindre les prestataires locaux de services sociaux et communautaires, environ 60 noms et contacts furent puisés du [social services database](#), une base de données élaborée par [Sudbury District Restorative Justice](#). On a sondé les principaux acteurs du secteur et l'on a reçu des réponses d'un peu plus d'un tiers, ce qui représente environ 880 employés. Les leaders des agences ont rapporté ce qui suit :

- La majorité des employées sont des femmes âgées de plus de 25 ans.
- Presque tous ont embauché dans les 12 derniers mois et comptent embaucher dans les prochains 12.
- Les emplois en demande, difficiles à combler incluent : a) diverses catégories de postes et de fonctions dans les services sociaux telles qu'assistant social auprès des jeunes, préposé au soutien par les pairs, à la toxicomanie et autres postes liés ; b) les professions très spécialisées comme psychologue, avocat et garde-malade ; et, c) les postes de soutien administratif comme responsable de ressources humaines, spécialiste de la gestion du handicap et directeur des services cliniques.
- 70 % signalent de la difficulté à pourvoir les postes.
- Raisons courantes pour cette difficulté : manque de salaire compétitif (lié au manque de financement durable et croissant), attentes salariales irréalistes, concurrence d'autres employeurs capables d'offrir de meilleurs salaires, manque de candidats possédant les qualifications, les compétences et l'expérience nécessaires, ainsi que des attentes spécifiques telles que le travail en soirée et pendant les jours fériés.
- 80 % déclarent une ou plusieurs séparations, qu'il s'agisse de démission, de départ à la retraite, de licenciement ou de renvoi — démission étant la réponse la plus fréquente.

- 95 % offrent la formation sur le terrain et le mentorat et un peu plus de 75 % offrent les stages d'étudiants.

## TABLEAU D'EMPLOIS : JOBS IN SUDBURY MANITOULIN

La CPSM héberge [Jobs in Sudbury Manitoulin](#), un tableau d'emplois qu'elle a lancé en avril 2021 et qui recueille les affiches d'emplois provenant de plus de 30 sites et de plusieurs employeurs locaux. Les affiches sont actualisées quotidiennement et peuvent être recherchées par secteur, par endroit, par occupation (code CNP) et par d'autres catégories. Les plus récentes fonctions incluent les liens à l'emploi à domicile, des outils pour rechercher des carrières et le lieu d'un poste et un portail pour les chercheurs et les employeurs.

Les données et le salaire horaire moyen affichés au tableau 8 sont puisés du rapport *Workforce Planning for Sudbury & Manitoulin Labour Market Insights Report* - un volet du tableau d'emplois *Jobs in Sudbury-Manitoulin* au [www.planningourworkforce.ca](http://www.planningourworkforce.ca). Le calcul est pour une semaine de travail de 40 heures en moyenne et une rémunération bihebdomadaire.

| TABLEAU 8 - LES 20 OFFRES D'EMPLOI ACTIFS DOMINANTS AFFICHÉS, SELON LE NOMBRE GRAND SUDBURY - JUIN 2023 À JUIN 2024 |  |                     |                       |
|---|--|---------------------|-----------------------|
| Code CNP  | PROFESSION   | Nombre d'affichages | Salaire horaire moyen |
| 6410  | Vendeur/vendeuse en commerce de détail et représentants/ représentante des comptes en commerce de gros non-technique | 1 673               | 33,65 \$              |
| 6510  | Caissier/caissière et autre personnel de soutien aux ventes  | 783                 | 28,60 \$              |
| 6440  | Représentant/représentante aux services à la clientèle et services d'information                                     | 701                 | 28,85 \$              |
| 4220  | Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement                    | 651                 | 20,07 \$              |
| 1311  | Adjoint/adjointe administratif — général, juridique, médical   | 650                 | 25,96 \$              |
| 7330  | Conducteur/conductrice-camions de transport, véhicules de transport en commun  | 606                 | 35,00 \$              |
| 6002  | Directeur/directrice — commerce de détail et de gros   | 603                 | 25,96 \$              |
| 6531  | Nettoyeur/nettoyeuse   | 560                 | 32,25 \$              |
| 7241  | Mécanicien/mécanicienne de véhicules automobiles   | 542                 | 42,07 \$              |
| 7240  | Mécanicien/mécanicienne de machinerie et d'équipement de transport, sauf autos                                       | 501                 | 41,11 \$              |
| 1410  | Personnel de soutien de bureau et des services judiciaires   | 483                 | 25,24 \$              |
| 6520  | Profession de soutien des aliments   | 481                 | 19,95 \$              |
| 7510  | Débardeur/débardeuse et manutentionnaire   | 479                 | 31,13 \$              |
| 4410  | Prestataire de soins à domicile  | 461                 | 25,96 \$              |
| 1310  | Agent/agente d'administration, de gestion immobilière et de la paye  | 450                 | 33,65 \$              |
| 6320  | Cuisinier/cuisinière, boucher/bouchère, boulanger/boulangère   | 431                 | 18,57 \$              |
| 3130  | Professionnels des soins infirmiers et paramédicaux  | 374                 | 46,61 \$              |
| 1110  | Professionnel/professionnelle en finance, en vérification et en comptabilité   | 365                 | 36,54 \$              |
| 3310  | Personnel de soutien des services de santé   | 346                 | 30,53 \$              |
| 6201  | Superviseur/superviseuse des ventes — commerce de détail   | 326                 | S/O                   |
| 1440  | Personnel en logistiques de chaîne d'approvisionnement, en suivi et en coordination d'horaires                       | 318                 | 30,53 \$              |
| 3210  | Personnel technique en thérapie et en diagnostic   | 316                 | 38,46 \$              |
| 7001  | Directeur/directrice de construction, d'exploitation et d'entretien d'immeubles                                      | 273                 | 43,27 \$              |
| 7511  | Aides de soutien des métiers et manœuvres  | 268                 | 25,00 \$              |
| 6202  | Superviseur/superviseuse de service  | 266                 | 24,04 \$              |

Données tirées du rapport *Labour Market Insights, Jobs in Sudbury-Manitoulin, June 2024*

**LIMITES DES DONNÉES** : Les données sur le salaire au tableau 8 diffèrent du salaire horaire moyen affiché au Guichet-Emplois du Canada puisque leurs calculs sont basés sur tout le pays et varient grandement. De plus, ces données ne comprennent pas les postes vacants affichés au site Web de l'employeur, sur une vitrine, de bouche à oreille ou autres méthodes utilisées par les employeurs.

**À NOTER — Nouveaux règlements provinciaux concernant l'affichage d'emplois et de salaires** : Le 21 mars 2024, la [Loi de 2024 visant à œuvrer pour les travailleurs, quatre](#) a reçu Sanction royale. Ceci a porté des modifications à la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario. De ce fait, quant aux affichages d'emploi, les employeurs sont exigés désormais de : inclure le salaire ou la fourchette de salaire pour le poste ; ne pas inclure des exigences relatives à l'expérience canadienne ; divulguer le recours à IA pour trier, évaluer ou sélectionner les candidats dans les annonces publiques de poste ; et conserver des copies de chaque annonce publique et des formulaires de candidature afférents pendant trois ans.

### MÉTIERS SPÉCIALISÉS ONTARIO (MSO) :

Instituée en 2021 en vertu de la *Loi de 2021 ouvrant des perspectives dans les métiers spécialisés*, [Métiers spécialisés Ontario](#) (MSO) remplace l'ancien Ordre des métiers de l'Ontario. MSO « est un organisme du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement de compétences chargé des programmes d'apprentissage et de la certification des métiers spécialisés en Ontario » et s'engage à « mettre de l'avant les carrières du secteur et à pallier la pénurie de main-d'œuvre ».

Présentement, MSO collabore avec les commissions de planification en main-d'œuvre à travers l'Ontario afin de fournir des données pertinentes locales concernant le nombre, l'âge et le sexe des compagnons certifiés et des apprentis des métiers à accréditation obligatoire. Il importe de souligner que pas tous les 144 métiers spécialisés de l'Ontario sont à accréditation obligatoire. Il en suit que les données concernant les charpentiers sont limitées puisque ce métier n'a pas les mêmes exigences de certification. Afin de travailler légalement dans les métiers à accréditation obligatoire, les gens de métiers doivent passer un examen de certification afin d'obtenir un certificat de qualification et doivent s'inscrire au registre du MSO.

Alors que des données supplémentaires sont à venir et paraîtront dans des rapports futurs, le tableau 9 présente un échantillon des dix métiers dominants pour les compagnons dans les métiers à accréditation obligatoire au Grand Sudbury au mois de juin 2024. Les données liées aux apprentis apparaissent dans ce rapport sous la rubrique Programmes et services d'Emploi Ontario (EO)

**TABLEAU 9 - MÉTIERS À ACCRÉDITATION OBLIGATOIRE LES PLUS ACTIFS SELON LE NOMBRE DE COMPAGNONS, PAR SEXE ET ÂGE (GRAND SUDBURY) JUIN 2024**

| MÉTIER  | MASCULIN | FÉMININ | PLUS JEUNE | PLUS ÂGÉ | ÂGE MOYENNE |
|---|----------|---------|------------|----------|-------------|
| Électricien (bâtiment et entretien)                                 | 761      | 21      | 23         | 86       | 47          |
| Technicien d'entretien automobile                                   | 684      | 2       | 23         | 83       | 52          |
| Technicien d'entretien camions et autocars                          | 529      | X       | 23         | 83       | 54          |
| Coiffeur  | 55       | 356     | 23         | 90       | 50          |
| Plombier  | 228      | X       | 23         | 90       | 47          |
| Mécanicien en systèmes de réfrigération et climatisation            | 107      | X       | 27         | 81       | 47          |
| Tôlier  | 93       | 0       | 27         | 82       | 49          |
| Monteur de tuyaux de vapeur   | 62       | 0       | 27         | 70       | 50          |
| Conducteur d'engins de levage : grues mobiles 1                     | 61       | 0       | 24         | 79       | 46          |
| Réparateur de carrosseries et de dommages résultant d'une collision | 47       | 0       | 25         | 82       | 55          |

Données fournies par Métiers spécialisés Ontario, 2024

X désigne une faible valeur entre 1 et 4

# Programmes et services d'Emploi Ontario (EO)

## LIMITES DES DONNÉES

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

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

Client designations are based on self-identification.

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

\*\*\*\*\*

## CONSULTATIONS AUPRÈS DES FOURNISSEURS SE

L'information des consultations annuelles est aussi consolidée.

\*\*\*\*\*

## ZONES GÉOGRAPHIQUES

Grand Sudbury  
District de Manitoulin  
District de Sudbury

## CONTEXTE

Les services offerts par EO et l'information présentés ici ont peu changé depuis l'an dernier. Les données de cette section proviennent d'EO, un service du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences, et comprennent les données d'avril 2023 à mars 2024 pour les programmes de Service d'emploi, d'Alphabétisation et formation de base et d'Apprentissage. Les données portant sur le programme et les clients de [Meilleurs emplois Ontario](#) sont aussi présentés dans ce rapport.

Il est important de savoir que la prestation des services d'emploi à travers l'Ontario change. Deux des importants changements touchant la structure du programme et les rapports suivent.

Premièrement, les services d'emploi anciennement offerts par les agences de services sociaux du MESSC aux clients fortement entravés d'[Ontario au travail](#) et du [Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées](#) sont maintenant la responsabilité des services EO du MTIFDC. Le financement pour soutenir ces clients a été réduit, et ce que cela pourrait signifier pour ceux qui nécessitent un soutien supplémentaire dans leur recherche d'emploi reste encore incertain.

Deuxièmement, le MTIFDC achève son importante [Transformation des services d'emploi Ontario](#). Le ministère a déjà mis en place le prototype d'un système de gestion de services dans plusieurs régions de la province qui est administré par des tierces qui surveillent les ententes de paiement de transfert avec les services d'emploi locaux et peuvent modifier le système dans les régions qu'ils gèrent. Les services d'Alphabétisation et formation de base et d'Apprentissage ne font pas partie de ce changement.

Les services d'emploi de Toronto et du nord de l'Ontario sont les derniers à se faire convertir. Le Collège Boréal a gagné le contrat de gestionnaire de système de services (GSS) pour le nord-est de l'Ontario. Un nouveau plan pour les services d'emploi est prévu pour 2025.

Nous savons que le GSS-Collège Boréal va cibler les clients désignés et fortement entravés. Des indicateurs ont été élaborés afin de mesurer le niveau de succès et le rendement de l'agence et son financement. On s'attend que les ressources et l'information offertes au public sans rendez-vous pourraient, ou non, être moins disponibles au public que dans le passé.

Alors que les données d'EO pour la région de la CPSM sont présentées et étoffées par des consultations face à face avec les prestataires de service d'EO, il n'est pas évident quelles données seront disponibles pour le prochain rapport du plan du marché du travail et que sera la structure des futurs services EO.

## DONNÉES DU SERVICE D'EMPLOI (SE)

Le Service d'emploi offre un éventail d'outils d'aide à la recherche d'un emploi. Chaque centre dans la région CPSM abrite des ressources utiles aux personnes en quête d'emploi qui peuvent visiter et obtenir de l'aide avec leur CV, avec les demandes d'emploi en ligne et les formulaires gouvernementaux ; et avoir accès aux tableaux d'emplois, aux ordinateurs, aux sites de recherches et autres ressources. Les données SE comprennent le nombre de personnes inscrites 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). À présent, le SE ne peut pas offrir d'aide directe aux étudiants internationaux à la recherche de travail, mais ces étudiants sont encouragés de profiter des centres locaux.

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 n'en fait ni la promotion ni le bilan. Le SE offre aussi des ressources financières et d'autre aide aux clients placés chez un employeur, comme l'équipement nécessaire, de la formation et du mentorat. Par contre, il n'est pas évident quels services et quel soutien financier supplémentaire seront disponibles dans le futur avec le nouveau SEI, mais les montants alloués seront plafonnés et basés sur les besoins du client.

## CLIENTS DU SE DESSERVIS ET LEUR SEXE

Les données indiquent clairement que chaque année les consignes sanitaires liées à la pandémie étaient en effet le nombre de clients inscrits était impacté. Mais, malgré la hausse graduelle du nombre de clients, il n'a pas atteint le niveau pré-pandémique. En dépit de la pandémie, la répartition par genre montre de manière constante que plus d'hommes que de femmes utilisent les services d'emploi. Cependant, la répartition par genre reste proche de 50 %, en fonction du service d'emploi utilisé.

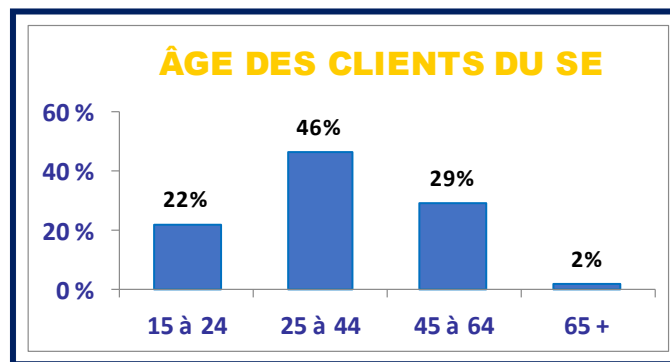
Tableau 10 illustre la variation entre les cinq dernières années au nombre de clients inscrits et le nombre de clients qui ont utilisé le centre de ressource et d'information.

| TABLEAU - 10 CLIENTS DU SE DESSERVIS |           |           |           |           |           |
|--------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                                      | 2023-2024 | 2022-2023 | 2021-2022 | 2020-2021 | 2019-2020 |
| NOMBRE DE CLIENTS                    |           |           |           |           |           |
| Clients assistés                     | 2803      | 2645      | 2230      | 2012      | 3346      |
| Clients R & I                        | 14635     | 6431      | 5274      | 4334      | 8990      |
| TOTAL                                | 17428     | 9076      | 7504      | 6344      | 12336     |

La variation la plus frappante est au nombre de clients R & I qui sera étudié de plus près dans les consultations avec les fournisseurs. On peut dire que cette hausse est presque entièrement liée à l'afflux d'étudiants internationaux à la recherche d'emploi. Même si le SE ne peut inscrire les étudiants internationaux comme client, leurs centres sont ouverts à tous, y compris les étudiants à la recherche d'emploi. Nous croyons que les institutions postsecondaires dirigent souvent les étudiants internationaux vers le SE local pour du soutien supplémentaire même si le SE était limité dans ce qu'il pouvait offrir.

## CLIENTS DU SE SELON L'ÂGE

Tout comme avec le sexe, l'âge des clients et leur pourcentage du total des clients du SE local est passablement stable sur deux ans. Il importe de savoir que lors des consultations les fournisseurs signalent que les clients plus âgés utilisent les SE plus fréquemment qu'auparavant.



## 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 2 803 personnes inscrites en 2023-24 : 19 % se sont identifiés comme francophones ; 17 % comme autochtones ; 16 % se sont identifiés comme des personnes handicapées ; 9 % se sont déclarés formés à l'étranger ; 10 % comme nouveaux arrivants ; et 6 % comme étant racisés. Il y a peu de variation depuis l'an dernier sauf une hausse de 3 % au groupe de personnes handicapées. Mais les chiffres peuvent être trompeurs puisque les clients peuvent appartenir à plus qu'un groupe ce qui faussera sans aucun doute les données.

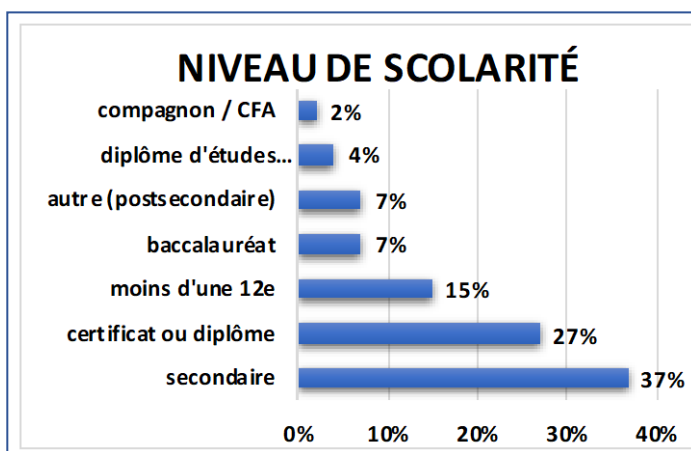
Il est important de signaler qu'alors que le SE continue de comprendre et de s'adapter à une population diverse, les étudiants internationaux ne sont pas inclus dans le décompte de clients selon le groupe désigné. Comme déjà mentionné, alors qu'ils sont encouragés de profiter de l'information et des ressources disponibles, les étudiants internationaux ne sont pas admissibles de s'inscrire comme client.

## CLIENTS DU SE SELON LE NIVEAU DE SCOLARITÉ

Il est bien reconnu que 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. Plusieurs de ces mêmes clients ont d'autres obstacles à l'emploi. À l'autre extrême, environ 4 % détiennent un diplôme d'études supérieures.

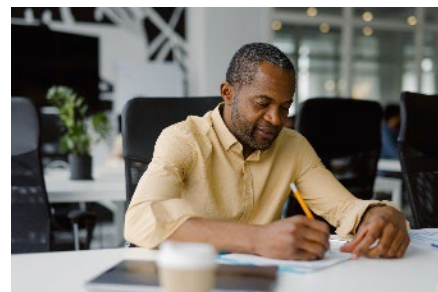
En plus du niveau de scolarité, on identifie aussi les compétences transférables, obsolètes et celles qui ne sont plus pertinentes. Ceci est souvent le cas pour les clients plus âgés.

Le niveau de scolarité des clients du SE dans la région CPSM demeure plutôt constant, mais pourrait changer lorsque les clients des services sociaux, qui pourraient avoir un niveau de scolarité plus faible, sont transférés au SE.



## CLIENTS DU SE SELON LES RÉSULTATS À LA SORTIE

Les agences de Service d'emploi doivent atteindre un quota, établi par le Ministère, pour les clients qui quittent leurs services vers l'emploi, l'éducation ou la formation. Pour l'exercice 2023-24, 66 % ont quitté vers l'emploi. Ce pourcentage est inchangé depuis l'exercice précédent. De ceux qui ont quitté vers l'emploi, 9 % ont soit trouvé un poste plus convenable, dans leur profession ou leur formation de choix. 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 5 % sont restés sans emploi. Tous les autres étaient classés soit indépendants, incapables de travailler, bénévoles, ou inconnus.



## APPRENTIS NOUVEAUX ET ACTIFS

Chaque année, on déplore la grande demande d'ouvriers dans les métiers spécialisés et le bas nombre d'entrants aux métiers spécialisés. En dépit de plusieurs efforts misant sur des programmes de préapprentissage et des efforts éducatifs encourageant les étudiants, les femmes et autres à se diriger vers les métiers, ce nombre reste obstinément bas par rapport à la demande.

Le système d'apprentissage est difficile à naviguer. Il y a plusieurs points d'accès et très peu de soutien offert pour connecter avec des employeurs qui veulent engager un apprenti. Ce n'est pas du nouveau. À présent, un étudiant du secondaire peut prendre de l'avant en s'inscrivant à PAJO (Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario) et continuer à un programme collégial de métiers. Mais il n'y a pas de garantie qu'un employeur embauchera l'étudiant comme apprenti. En fin de compte, l'employeur décide du choix de l'apprenti.

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 afin d'obtenir un certificat de qualification.

Bien que la pandémie ait certainement ajouté un niveau de complication supplémentaire qui a entraîné une diminution du nombre de nouveaux apprentis pendant quelques années, la bonne nouvelle est que les chiffres sont de nouveau en hausse.

| APPRENTIS NOUVEAUX ET ACTIFS<br>2019 À 2024 |              |              |                |
|---|--------------|--------------|----------------|
|   | CPSM         | NORD         | ON             |
| <b>Nouveau 2019-2020</b>                    | 752          | 2 065        | 26 771         |
| <b>Actif 2019-2020</b>                      | 1 856        | 5 462        | 73 924         |
| <b>TOTAL 2019-2020</b>                      | <b>2 608</b> | <b>7 527</b> | <b>100 695</b> |
| <b>Nouveau 2020-2021</b>                    | 484          | 1 264        | 16 730         |
| <b>Actif 2020-2021</b>                      | 2 008        | 5 819        | 78 733         |
| <b>TOTAL 2020-2021</b>                      | <b>2 492</b> | <b>7 083</b> | <b>95 463</b>  |
| <b>Nouveau 2021-2022</b>                    | 636          | 1 708        | 22 056         |
| <b>Actif 2021-2022</b>                      | 2 204        | 6 698        | 84 937         |
| <b>TOTAL 2021-2022</b>                      | <b>2 840</b> | <b>8 406</b> | <b>106 993</b> |
| <b>Nouveau 2022-2023</b>                    | 702          | 1 970        | 27 178         |
| <b>Actif 2022-2023</b>                      | 2 327        | 6 726        | 89 482         |
| <b>TOTAL 2022-2023</b>                      | <b>3 029</b> | <b>8 706</b> | <b>116 660</b> |
| <b>Nouveau 2023-2024</b>                    | 756          | 2 041        | 26 296         |
| <b>Actif 2023-2024</b>                      | 2 535        | 7 302        | 95 343         |
| <b>TOTAL 2023-2024</b>                      | <b>3 291</b> | <b>9 343</b> | <b>121 639</b> |

| INSCRIPTIONS DE NOUVEAUX APPRENTIS 2023-2024 |     |
|--|-----|
| MÉTIER SPÉCIALISÉ                            | #   |
| Technicien d'équipement lourd                | 107 |
| Électricien (bâtiment et entretien)          | 93  |
| Technicien de lignes d'énergie électrique    | 84  |
| Charpentier-menuisier général                | 74  |
| Technicien de service automobile             | 54  |
| Technicien de camion et d'autocar            | 45  |
| Mécanicien-monteur industriel                | 39  |
| Électricien industriel                       | 34  |
| Plombier                                     | 31  |
| Manœuvre en construction                     | 19  |

En plus, plusieurs facteurs influencent le choix de métier de l'apprenti. Il en suit que les métiers les plus recherchés varient chaque année selon les programmes offerts, où ces programmes sont offerts et les employeurs qui embauchent des apprentis ou envoient leurs apprentis à la période scolaire de leur formation. Depuis quelques années, cette situation est imprévisible surtout dans le secteur de la construction où l'embauche est issue des projets et de leur financement.

Les données de cette année indiquent un basculement dans les métiers auxquels les nouveaux apprentis accèdent. Notamment, c'est le changement dans le placement des choix. Par exemple, le nombre de mécaniciens-monteurs industriels a chuté

considérablement de 62 à 39. Et encore, il est important de ne pas oublier que les programmes offerts et où le collège est situé influencent cette décision. Le cadre réglementaire et l'agence provinciale chargée de superviser le système d'apprentissage et des métiers de l'Ontario ont subi des changements. L'ancien *Ordre des métiers de l'Ontario* est officiellement fermé et remplacé par [Métiers spécialisés Ontario](#) (MSO) afin de rationaliser le processus pour poser sa candidature tout en gardant la responsabilisation et la surveillance de tous les métiers. Bien qu'encore relativement nouveau, MSO s'est lancé dans un plan stratégique, publié sur leur site Web, pour « appuyer un modèle innovant pour l'apprentissage et la certification ; promouvoir et faire

progresser les métiers spécialisés ; faciliter la recherche relative aux métiers spécialisés ; mettre en place un secteur des métiers spécialisés qui est à la fois diversifié, équitable et inclusif. »

## DONNÉES D'ALPHABÉTISATION ET FORMATION DE BASE (AFB)

D'après le site Web du Ministère, [le programme AFB](#) « aide les adultes de l'Ontario à acquérir et à mettre en pratique des aptitudes en communication, en numératie, en relations interpersonnelles et dans le domaine numérique pour atteindre leurs objectifs. Le programme AFB vise les apprenantes et les apprenants qui ont pour objectif de réussir leur transition vers le milieu du travail, l'enseignement secondaire ou postsecondaire, l'apprentissage et une plus grande indépendance. Le programme comprend des apprenantes et des apprenants qui peuvent rencontrer plusieurs obstacles à l'apprentissage. »

Pour 2023-2024, la région du CPSM comptait 1 541 apprenants (nouveaux et reportés, en personne et en ligne) — soit environ 200 apprenants de plus que l'an dernier. Il y avait un petit déclin dans le nombre d'apprenantes, de 70 % à 64 %. Alors que le nombre d'apprenants a monté de 30 % à 35 %.

Quant à l'âge, le nombre de clients âgés de 15 à 24 ans a monté de 25 % à 28 %, et le groupe de 25 à 44 ans a tombé un peu de 52 % à 50 %. Le pourcentage des clients âgés de 45 à 64 ans a monté légèrement de 17 % à 18 % et le groupe de 65 a subi une faible diminution de 5 % à 4 %. En chiffres réels, ceci représente 57 clients âgés de 65 et plus.

Lors de l'inscription des clients d'AFB, on leur demande pourquoi ils s'inscrivent. Dans la région CPSM, les apprenants ont invoqué les motifs suivants : 39 % pour des études postsecondaires, 25 % pour un emploi, 10 % pour plus d'autonomie, 5 % pour un apprentissage et 20 % 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. Ces objectifs demeurent constants.



## MEILLEURS EMPLOIS ONTARIO

[Meilleurs emplois Ontario](#) offre aux candidats admissibles une formation axée sur les compétences pour les emplois en demande et un maximum de 28 000 \$ en aide financière pour payer les droits de scolarité, les livres, autre matériel d'apprentissage et les frais de transport. Ceci pourrait inclure un maximum de 500 \$ par semaine en allocation de subsistance de base. Les candidats pourraient aussi recevoir de l'aide pour payer la garde d'enfants, les services de soutien aux personnes handicapées et la formation de perfectionnement linguistique. Le programme se concentre sur les formations d'une durée de 52 semaines ou moins.

Compte tenu de sa nouveauté, c'est la première année que des données sont fournies. De 2023 à 2024, dans la région de la CPSM, le programme a aidé 89 clients dont 18 étaient des femmes et 71 des hommes. 60 % étaient âgés de 22 à 44 ans. Cependant, seulement 36 % ont trouvé un emploi ou ont continué leur éducation ou leur formation. Ce chiffre a chuté de 14 % depuis l'an dernier. Les programmes de métiers spécialisés approuvés localement étaient conducteur de camions de transport, conducteur d'équipement lourd — sauf les grues et mineur d'extraction et de préparation, mines souterraines.

## 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 vérifier la disponibilité et comment y accéder. Pour plusieurs années, les 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. Pour l'exercice 2023-24, seulement 47 en ont pris avantage contre 58 l'année précédente. D'autres programmes tels qu'[Embauchez des jeunes](#) visent les jeunes. L'an dernier, 376 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

Chaque année, la CPSM entreprend une série de consultations auprès des fournisseurs de services d'emploi locaux. On reconnaît que bien que les données fondées sur des preuves sont importantes pour comprendre ce qui se passe sur le marché du travail, elles ne racontent qu'une partie de l'histoire.

Les directeurs d'EO et les fournisseurs de SE travaillent directement avec les chercheurs et les employeurs. Leurs connaissances, leur perspicacité et leur perspective sur le terrain sont inestimables. Ils servent non seulement de complément aux données recueillies, mais ils permettent d'entendre leur perspective sur les tendances, les enjeux et les défis actuels et émergents.



Alors que le nombre de clients demeure sous le niveau prépandémique, le besoin des SE n'a pas diminué. Les fournisseurs continuent leur appui aux clients vers le succès. En même temps, malgré leur reprise postpandémique, les employeurs subissent encore des problèmes de recrutement et de rétention. La pénurie continue en main-d'œuvre se traduit en postes vacants. La demande demeure élevée dans tous les secteurs. Les fournisseurs de SE tentent de combler les lacunes en appuyant les chercheurs et les employeurs.

Lors des consultations, une série de questions furent posées afin de mieux comprendre leurs défis, les services spécialisés offerts et les stratégies les plus réussies. 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 MTIFDC.

## 1. TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les questions suivantes furent posées au sujet des tendances observées par les fournisseurs de SE.

### QUELS SECTEURS EMBAUCHENT ?

- Les fournisseurs ont signalé que presque tous les secteurs embauchent. Donc, plusieurs réponses ne sont pas spécifiques à un secteur, mais plutôt aux occupations communes.
- Par exemple, le plus grand nombre de secteurs qui embauchent ont besoin d'ouvriers en métiers spécifiques (surtout en construction), de conducteurs (camion, autobus, livraison) et de travailleurs du secteur de soins de santé (qui inclut les hôpitaux et les soins à domicile).
- Moins de secteurs cherchent des directeurs, des adjoints administratifs, des agents de sécurité, des nettoyeurs et des gens avec des compétences numériques et financières.

### QUELS SECTEURS N'EMBAUCHENT PAS ?

- Il a été noté que les emplois dans les mines ne sont plus en grande demande. Les fournisseurs de SE croyaient que peut-être ces entreprises faisaient la promotion et l'embauche à l'interne.
- Plusieurs des secteurs (comme les grands magasins, le commerce de détail, la restauration) qui offraient traditionnellement des emplois de début de carrière n'embauchent plus comme avant.

### QUELLES COMPÉTENCES SONT EN DEMANDE ?

- Il est difficile de séparer cette question de la prochaine qui porte sur les emplois en demande, mais les compétences les plus demandées sont techniques, IA, bilinguisme et expérience en soins de santé.
- Les qualifications demandées sont axées sur les métiers spécialisés et les ouvriers certifiés ou agréés.

### QUELS EMPLOIS SONT EN DEMANDE ?

- Métiers spécialisés : mécanicien, plombier, soudeur, charpentier, technicien de service automobile et des emplois connexes (expédition, réception, fabrication) ; mais encore, pas tous les métiers ;
- Soins de santé : PSSP, IAA et autres travailleurs de soutien ;
- TI : analystes de données et créateurs de logiciels ; et
- Autres emplois en demande : certains postes administratifs (service à la clientèle, réception), commerce de détail (au niveau de la gestion), éducation (enseignement), services sociaux, techniciens

de lignes d'énergie électrique, postes hautement qualifiés (ingénieur), de même qu'emplois saisonniers, à forfait ou à bas salaire.

- Certains employeurs désirent recruter une main-d'œuvre plus diversifiée.

## 2. CHANGEMENTS SECTORIELS

Les fournisseurs de SE ont fait part de leurs observations au sujet des méthodes d'embauche.

### NIVEAU DE FLEXIBILITÉ :

- Certains secteurs sont moins flexibles en pratiques d'embauche, heures de travail, période de travail.
- Certains sont beaucoup plus flexibles et accepteront n'importe quel candidat tandis qu'il est fiable et se présente au travail. C'est plus commun dans certaines communautés que d'autres.
- Plus d'employeurs cherchent des candidats plus expérimentés, avec plus d'éducation (même pour les postes à bas salaire), qui ont plus de 25 ans, qui peuvent effectuer plusieurs tâches à la fois (plus de responsabilités pour le même poste), et une main-d'œuvre plus diversifiée.

### PRATIQUES DE RECRUTEMENT :

- Certaines offres sont trompeuses et exigent de l'expérience déraisonnable même pour les débutants.
- Certains utilisent des outils IA pour le recrutement et peuvent manquer des candidats convenables.
- Dans la plupart des cas, les employeurs n'informent plus les candidats non retenus.
- Certains employeurs pensent que trop de candidats non qualifiés postulent les postes vacants.
- Certaines grandes entreprises utilisent des recruteurs locaux qui nécessitent l'approbation de la direction et créent des délais inefficaces. (le candidat doit attendre longtemps pour savoir s'il a réussi).

## 3. OBSTACLES À L'EMPLOI

### OBSTACLES CHEZ LE CLIENT :

Règle générale, les gens très instruits, compétents et bien formés ne recourent pas aux SE de l'Ontario. Le financement et les services SE sont orientés plutôt vers les clients entravés. Il en suit que plusieurs des obstacles à l'emploi noté ici ressemblent à ceux présentés dans les rapports antérieurs. Ils comprennent :

- Des attentes non réalistes quant aux salaires, aux attentes au travail (par exemple pas de téléphone cellulaire au travail) et aux réalités de l'emploi (certains veulent être influenceurs autonomes) ;
- Certains clients manquent de motivation ou de compétences préparatoires au travail ;
- Certains clients ont de faibles compétences linguistiques, des problèmes de santé mentale, des dépendances, un casier juridique (incapable de payer pour une remise de peine) ; et
- Certains manquent l'équipement nécessaire. Certains employeurs demandent maintenant aux employés d'apporter leurs propres outils et équipements (comme des bottes) et exigent des subventions salariales spécifiques des SE. Les SE n'auront pas les fonds pour ce genre de soutien avec le nouveau GSS.

### OBSTACLES PLUS SYSTÉMIQUES CHEZ LE CLIENT :

- Un manque de : logement abordable, garderies, permis de conduire, accès à la transportation fiable, éducation ou compétences, occasions d'apprentissage, compétences en numératie, permis de travail ou documentation
- Le bilinguisme est exigé par certains employeurs et d'autres employeurs font preuve d'âgisme.

### SOUTENIR LE SUCCÈS À L'AVENIR :

- Besoin d'adresser les divers obstacles identifiés
- Plus de flexibilité et de financement pour aider les fournisseurs à embaucher et former plus d'employés (y inclut les concepteurs d'emploi et les consultants en matière d'emploi)
- Plus de flexibilité et de financement afin d'offrir aux clients : éducation, formation et ateliers en aptitudes informatiques et étiquette de courrier électronique, salons d'emplois et occasions de réseautage, anglais langue seconde, et soutiens pour la rétention du poste (coaching et mentorat)

- Les fournisseurs SE déplorent le décalage entre les programmes postsecondaires et les besoins en main-d'œuvre, ce qui aggrave les autres obstacles à l'emploi.
- Les fournisseurs SE désirent plus d'occasions pour étendre leur réseau et se joindre à d'autres agences qui peuvent assister avec les besoins spécifiques des clients.
- Les fournisseurs SE s'inquiètent des nouveaux indicateurs utilisés par le GSS pour mesurer le succès des clients et le financement ; de la perte de programmes, financement et ressources pour les jeunes.

## Dernières réflexions

Tout le monde veut savoir à quoi ressemblera le monde du travail de demain. Ce groupe comprend les parents, les éducateurs, les chercheurs d'emploi, les employeurs et chaque palier gouvernemental. Alors qu'il existe des modèles de projection d'emploi, il est presque impossible de prédire l'avenir.

Ce que nous pouvons dire c'est le monde du travail continu d'évoluer et de se réajuster. Les nouvelles technologies, l'IA, les modèles hybrides de travail, la croissance limitée de la population et la demande accrue d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée engendrent tous des mutations au marché du travail. Et dans certains cas, ce sont des chocs ou des perturbations. Nous avons témoigné une sérieuse perturbation avec la COVID-19. Même si on s'est habitué à une nouvelle routine, les séquelles sont encore très présentes et réelles. Les employeurs et les employés ont réagi différemment. Alors que certains se sont remis au statu quo pré-pandémique, d'autres non. Quant aux employeurs, certains ont dû se rationaliser et ajuster leurs opérations commerciales. D'autres ont changé leurs méthodes de recrutement et l'étendu du travail. Et encore d'autres ont exploré des options d'IA et réévalué les compétences voulues pour pourvoir les postes vacants et faire agrandir leur entreprise. Ceci n'est pas toujours en harmonie avec ceux qui cherchent du travail.

De la part des employés, il y a plus d'emphase sur le besoin de meilleurs salaires et avantages sociaux afin de tenir partie avec les pressions de l'inflation, de même sur la valeur de l'équilibre travail-vie privée qui inclut leur propre bien-être et santé mentale. Tout ceci coïncide avec une croissance démographique stagnante sauf pour la population indigène qui s'accroît et est souvent inexploitée. Alors que la demande de main-d'œuvre semble s'amollir, il n'y a pas encore assez de personnes pour répondre à la demande. Il n'en aura pas dans le futur non plus, à moins de changements. Les données puisées de notre tableau d'emplois indiquent qu'en moyenne, 2 500 emplois sont affichés chaque mois dans la région CPSM. C'est stupéfiant. Et ceci ne représente que les affichages en ligne.

Par conséquent, toute stratégie pour alléger la demande surement doit inclure des opportunités pour promouvoir une plus grande diversité et l'embauche de talent international. Alors qu'une faible croissance de la population dans les districts de Manitoulin et de Sudbury provient de la migration intra et interprovinciale, la grande partie de la croissance démographique du Grand Sudbury est propulsée par la migration internationale et les étudiants internationaux. Nous nous trouvons à la croisée des chemins. Est-ce qu'on continue d'accroître la population ou est-ce qu'on continue d'avoir des postes vacants qui ne peuvent être pourvus par l'offre actuelle ? Quel est l'impact sur la croissance économique et la prospérité ? Ce sont des questions importantes qui doivent être résolues.

Encore, personne n'a une balle de cristal, mais en tant que commission de la planification de la main-d'œuvre, des informations au niveau local, provincial, national et global sur le marché du travail en temps réel et basées sur des données probantes sont si importantes. En tant que commission de la planification de la main-d'œuvre, on doit évaluer et réévaluer le marché du travail changeant non seulement pour comprendre les enjeux qui impactent l'offre de la main-d'œuvre, mais pour aussi aider nos entreprises et notre économie locale à grandir et à prospérer.

# Mise à jour du plan d'action

## PRIORITÉS DE LA CPSM

Chaque année, le MTIFDC 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 partenariat dirigés ou cogérés par la commission locale de planification en main-d'œuvre. Voici un résumé.

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

| ACTIVITÉ   | PARTENAIRES  | RÉSULTATS  | ÉCHÉANCIER                             |
|--|--|--|--|
| Chambre de commerce – comités, évènements et ressources        | Chambre de commerce du Grand Sudbury (CCGS) et membres liés aux affaires | <b>Comité consultatif provincial</b> : Siéger au comité dont le mandat est d'identifier et adresser les enjeux provinciaux qui impactent les entreprises locales<br><b>Évènements 2024-25</b> : participer virtuellement ou en personne aux activités, tables rondes sur la main-d'œuvre | mandat d'un an<br><br>tel qu'approprié |
| IMT et appui   | Chambre de commerce de Sudbury Est                                       | Fournir appui, parrainage, partage d'info sur les enjeux, initiatives et ressources des IMT; prix des employeurs.  | en cours, selon la demande             |
| Développement de la main-d'œuvre autochtone                    | Kenjegin 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)                                    | Renouer avec Whitefish, fournir un appui en IMT et aider selon la demande  | en cours, selon la demande             |
|  | N'Swakamok Friendship Centre   | Sensibiliser à la participation d'activités futures  | en cours, selon la demande             |
| PAJO   | 4 conseils scolaires (anglais et français)                               | Fournir IMT et consultations sur un large éventail de métiers et des sujets portant sur la main-d'œuvre  | en cours                               |
| Consultations régionales; entrevues d'experts                  | Conference Board du Canada, CCF  | Continuer à participer sur demande   | selon la demande                       |
| Attraction et rétention des immigrants                         | PLIS - Partenariat local en immigration de Sudbury                       | Appuyer PLIS, leurs partenaires et parties prenantes dans l'attraction, le recrutement et la rétention des immigrants  | en cours, selon la demande             |
| Programme PICRN  | Ville du Grand Sudbury   | Continuer l'appui portant sur les IMT et la demande d'emploi (dépend sur le financement du IRCC)   | en cours, selon la demande             |
| Priorités dans le développement de la main-d'œuvre             | Dév. économique du Grand Sudbury, Chambre de commerce, EO et autres      | Continuer l'appui aux agences locales au sujet des priorités en dév. de la main-d'œuvre et des IMT telles que les emplois en demande; consulter de façon continue  | en cours, selon la demande             |
| Événement pour le réseautage des services                      | Mené par CPSM, diverses agences de prestation de services                | Succès du Service Spotlight Summit d'octobre 2023 ; héberger un 2e sommet pour réunir et partager des ressources avec les agences locales EO, logement, santé mentale, santé, services d'établissement   | sommets oct 2023 et nov 2024 terminés  |
| Espanola Laclache priorités en main-d'œuvre                    | Ville d'Espanola, SE, hôpital, MTIFDC, DOMTAR                            | Appuyer la ville, les services locaux et le centre d'action de DOMTAR récemment fermé  | novembre 2024 terminé                  |
| Services Spotlight Summit                                      | Options Emplois, Conseil d'administration des services et autres         | Plans en cours avec SE et autres agences de service pour un autre sommet dans le prochain exercice   | cogérer un sommet sep 2025             |
| Soutien d'employeurs locaux – embauche de talent international | Mené par CPSM, services d'établissement, PICRN et autres                 | Ressource initiale dispersée; continuer le travail avec d'autres pour appuyer l'employeur sur l'embauche de talent international   | activité en cours                      |
| Étudiants internationaux                                       | Mené par CPSM, 3 institutions postsecondaires, SE, CCGS                  | Examiner les occasions de connecter plus directement les étudiants internationaux qui désirent travailler et vivre l'expérience du Canada avec les employeurs locaux   | en cours, prolongement à 2025          |
| Attraction de la main-d'œuvre                                  | Mené par le maire du Grand Sudbury, membres du groupe de travail         | Participer au groupe de travail du maire pour étudier les possibilités d'attraction de la ville pour accroître la main-d'œuvre   | engagement continu                     |

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

| ACTIVITÉS   | PARTENAIRES   | RÉSULTATS   | ÉCHÉANCIER                            |
|---|---|---|---------------------------------------|
| Ressources humaines dans le domaine de la santé – groupe de travail | Santé Ontario Nord, équipe consultative régionale, autres parties prenantes | Sensibilisation continue de la CPSM ; l'équipe consultative attend toujours l'approbation des priorités ; la CPSM s'engagera dès qu'elle sera prête               | retardé à présent                     |
| Jill of all Trades  | Cambrian College, PAJO aux deux conseils anglais                            | Appui de Jill of all Trades en octobre 2023 ; soutien continu - aide financière et butin - pour octobre 2024 et 2025  | 2023 et 2024 terminés<br>octobre 2025 |
| Filles dans les métiers   | Collège Boréal, PAJO aux deux conseils français                             | Appui de Filles dans les Métiers en octobre 2023 ; soutien continu - aide financière, butin - pour octobre 2024 et 2025   | 2023 et 2024 terminés<br>octobre 2025 |
| Congrès FONOM (Fédération des municipalités du Nord de l'ON)        | Labour Market Group, Far Northeast Training Board, AWIC                     | Participation au congrès 2024 au Grand Sudbury ; Participation prévue pour 2025 à Parry Sound   | 2024 terminé<br>mai 2025              |
| Perspectives en construction  | ConstruForce Canada, comité IMT du nord de l'Ontario                        | Participer à des activités annuelles par invitation pour examiner un rapport préliminaire des enjeux et des projets du marché local du travail de la construction | 2024 terminé<br>décembre 2025         |
| Sensibilisation du gouvernement                                     | Initiative des parties prenantes et de la CPSM                              | Présentation des IMT aux députés locaux (féd., prov.), maires, conseillers, dév. économique, MTIFDC, MDN  | en cours                              |
| Tomorrow's Trades   | Provincial Building and Trades Council of Ontario                           | Intérêt renouvelé de la mise en œuvre à Sudbury ; partage de ressources avec nouveau coordonnateur  | terminé                               |
| Rapport <i>Jobs in Demand</i>                                       | Mené par la CPSM  | Diffusion des rapports sur les emplois en demande ; données tirées du tableau d'emploi de la CPSM   | mises à jour semestrielles            |
| main-d'œuvre - secteur minier - table ronde                         | Cambrian College, Grand Sudbury, chefs du secteur                           | Table ronde initie discussions d'une stratégie en main-d'œuvre minière ; rapport CPSM guide la discussion   | appui continu                         |
| Alliance d'innovation du Nord                                       | Réseau de l'alliance d'innovation de Sudbury                                | Discussions table ronde au sujet des innovations ; CPSM invité à présenter leur rapport sur le secteur minier   | selon la demande<br>terminé           |

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

| ACTIVITÉ   | PARTENAIRES   | RÉSULTATS   | ÉCHÉANCIER   |
|--|---|---|--|
| Recherches - marché du travail   | Gestionnaire de système de service - Collège Boréal   | Fournir information et analyse du marché du travail; appui des activités du gestionnaire  | en cours, selon la demande                         |
| Recherches - marché du travail - besoins de l'employeur                  | Collaboration des 4 CPSM du Nord-est  | Sondage des employeurs pour identifier les emplois et les compétences requises actuels et du futur; deux rapports : zone de la CPSM et la région du nord-est                                  | mars 2026<br>mars 2026                             |
| Développement de la main-d'œuvre d'entrée en cinéma et en télévision     | Industries culturelles de l'Ontario (ICON), syndicats, réalisateurs locaux, dév. économique | Reprise d'intérêt avec ICON et le dév. économique de la ville; sondage des réalisateurs - pratiques d'embauche; élaboration d'une nouvelle ressource pour ceux qui sont intéressés au secteur | sondage terminé en cours jusqu'à la fin            |
| Portail : tableau d'emplois <i>Jobs in Sudbury-Manitoulin</i>            | Mené par la CPSM  | Continuer l'appui des outils à l'emploi conçus par Windsor-Essex; mises à niveau selon le besoin; rapports et activités promotionnels continus  | activité en cours                                  |
| Planification de main-d'œuvre de l'Ontario (PMO)                         | Mené par les conseils de 4 contés, autres conseils en planification de l'Ontario            | Appuyer la réalisation d'un nouveau site Web pour la PMO (contribution financière et conceptuelle)  | appui en cours                                     |
| Impact d'innovations et technologies sur les emplois dans les mines      | Mené par la CPSM, collaboration avec Labour Market Group                                    | Projet et rapport de recherche sur l'exploitation minière terminés; diffusion en cours auprès des parties prenantes et des dirigeants de l'industrie minière                                  | dissémination en cours                             |
| Approvisionnement et services miniers du nord de l'Ontario - table ronde | Présidé par MineConnect, divers partenaires du secteur des mines                            | Participation continue 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)                  | Participation continue à diverses conférences et tables rondes sur l'alimentation et l'agriculture; questions de main-d'œuvre ne sont présentement pas une priorité                           | participation au forum du printemps 2024; complété |

|   |  |   |           |
|---|--|---|-----------|
| <b>IMT du secteur de la fabrication</b>                           | EMC (Consortium d'excellence en fabrication)   | Appui continu des activités du consortium; partage d'informations et des IMT quand approprié  | en cours  |
| <b>Hôtellerie et tourisme</b>                                     | O TEC (Ontario Tourism Education Corporation), divers partenaires municipaux et du secteur | Participation continue au comité consultatif renouvelé ; soutien des IMT et possibilités de réseautage avec les acteurs locaux.                             | en cours  |
| <b>Sondage des employeurs –services sociaux et communautaires</b> | Mené par la CPSM   | Sondage des employeurs de services sociaux et communautaires -cerner les pratiques d'embauche, les défis en recrutement, les salaires; préparer un rapport  | mars 2025 |
| <b>Métiers Spécialisés Ontario (MSO) partage de données</b>       | CPSM, MSO, CPM Windsor Essex   | Élaboration de paramètres pour le partage de données ; recruter les autres CPSM de l'Ontario ; utiliser les données du MSO dans les rapports des IMT locaux | en cours  |

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

| <b>ACTIVITÉS</b>   | <b>PARTENAIRES</b>  | <b>RÉSULTATS</b>  | <b>ÉCHÉANCIER</b>             |
|--|---|---|-------------------------------|
| <b>Équipe de coordination en éducation (ÉCÉ)</b>                           | Conseils scolaires locaux, MTIFDC, institutions postsecondaires             | Continuer à offrir des occasions pour accroître leurs connaissances (employeur doit mieux harmoniser éducation et industrie); divers réunions et événements chaque année    | réunions trimestrielles       |
| <b>Prix d'excellence Stellar Awards</b>                                    | Mené par CPSM, équipe de la coordination d'éducation                        | Organiser le banquet bisannuel qui reconnaît les employeurs qui offrent des expériences d'apprentissage exemplaires aux étudiants; prochain banquet en 2025                 | Dec 2025                      |
| <b>Réseau Emploi Ontario (EO)</b>  | CPSM;; prestataires de services EO  | Entretiens réguliers avec prestataires d'EO au sujet des données, des IMT, des défis du réseau EO, des besoins des employeurs et des chercheurs                             | consultations annuelles       |
| <b>Salon des métiers spécialisés Prochain niveau!</b>                      | Détenteur du contrat Prochain niveau! financé par le MTIFDC                 | Continuer de fournir des connexions aux conseils scolaires locaux, aux employeurs de métiers spécialisés et aux syndicats afin d'appuyer l'évènement annuel                 | 2024 terminé prochain en 2025 |
| <b>Appui de planification et programmes secondaires et postsecondaires</b> | 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                      |
| <b>Aides-soignants - attraction, recrutement, rétention</b>                | Services paramédicaux du Grand Sudbury, Santé Ontario Nord, collèges locaux | Faciliter la discussion entre toutes les parties prenantes liées aux défis et aux solutions de l'attraction, le recrutement et la rétention ; diverses initiatives en cours | appui continu                 |



# Parties prenantes et ressources

## GOUVERNEMENT :

Ville du Grand Sudbury (maire, conseil, employés)  
Ville d'Esplanada – *DOMTAR Action Centre*  
Députés fédéraux et provinciaux locaux  
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada  
Ministère de l'AAAR  
Ministère du DNMRNF  
Ministère du TIFDC  
Ministère de la Santé - Santé Ontario (Nord)  
Santé publique - Sudbury et districts

## ASSOCIATIONS :

BuildForce Canada  
Association canadienne pour la santé mentale  
BOUSSOLE (services pour enfants et jeunes)  
Excellence in Manufacturing Consortium  
Northeastern Ontario Construction Association  
Northern Ontario Farm Alliance  
Ontario Construction Secretariat  
Ontario Tourism Education Corporation  
MineConnect  
Sudbury District Restorative Justice  
Sudbury Innovation Alliance  
Centraide

## SYNDICATS :

Divers syndicats et sections locales

## ECONOMIC DEVELOPMENT/BUSINESS:

WPSM area - economic development leads  
Greater Sudbury Economic Development  
LAMBAC  
Greater Sudbury Chamber of Commerce  
Sudbury East Chamber of Commerce

## DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE/AFFAIRES EN:

Services professionnels, scientifiques et techniques  
Construction  
Éducation, paliers secondaire et postsecondaire  
Santé, hôpitaux et soins à long terme  
Technologies de l'information  
Mines et fournisseurs d'approvisionnement miniers  
Cinéma et télévision  
Tourisme et hôtellerie  
Services sociaux et communautaires

## ORGANISATIONS AUTOCHTONES :

Gezhtoojig Employment & Training  
Kenjgewin Teg  
N'Swakamok Friendship Centre  
Formation pour les compétences et l'emploi (SFCEA)

## IMMIGRATION ET FORMATION INTERNATIONALE :

Partenariat local en immigration de Sudbury  
Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord  
Services locaux d'établissement  
Chefs au postsecondaire - international

## FORMATION, ÉDUCATION ET EMPLOI :

Cambrian College  
Collège Boréal  
Conseil scolaire catholique du Nouvel-Ontario  
Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario  
Employment Options Emploi  
Université Laurentienne  
La marche des dix sous  
Conseil des services du district Manitoulin–Sudbury  
Ontario Disability Employment Network (ODEN)  
Rainbow District School Board  
SPARK Employment Services  
SOY (Support Ontario Youth)  
Sudbury Catholic District School Board  
Tomorrow's Trades  
Services d'emploi 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  
Manitoulin Expositor  
Roger's Communication (radio)  
The Sudbury Star  
Sudbury.com

# Références et autres sources

L'intelligence artificielle au travail : l'évolution des compétences futures et l'avenir du travail. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/ai-future-skills-landscape/>. Octobre 2024.

BuildForce Canada. **Northern Ontario Construction Overview**. Novembre 2024.

Emploi Ontario – Consultations des services d'emploi : Services d'emploi et services aux immigrants YMCA; Services d'emploi SPARK; Option Emploi; Gezhtoojig Employment and Training. Novembre 2024.

L'impact du travail à domicile dans le milieu de travail. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/limpact-du-travail-a-domicile-dans-le-milieu-de-travail/>. Novembre 2024.

Assemblée législative de l'Ontario. **Projet de loi 149, Loi de 2024 visant à œuvrer pour les travailleurs, quatre**. <https://www.ola.org/fr/affaires-legislatives/projets-loi/legislature-43/session-1/projet-loi-149>. 2024.

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**. 2023 – 2024.

Ontario Chamber of Commerce. **2024 Ontario Economic Report**. 2024.

Métiers spécialisés Ontario. **Métiers les plus actifs selon l'âge et le genre des compagnons (Grand Sudbury)**. Données consultées en juin 2024.

Statistique Canada. **Nombre d'entreprises canadiennes**. Juin 2024.

Statistique Canada. **Nombre d'entreprises canadiennes**. 2019 – 2024.

Statistique Canada. **Recensements de la population**. 2016 – 2021.

Statistique Canada. **Revenu et données financières des particuliers, fichier préliminaire T1 sur les familles 2017 – 2022**.

Statistique Canada. **Données du fichier des familles T1 (FFT1) – Estimations de la migration**. 2017/18 à 2021/22.

Planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin. **Balancing the potential impact of new innovations and technologies on the mining and mining supply services workforce over the next 3-5 years**. Mars 2023.

Planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin. **Jobs in Sudbury Manitoulin**. Tableau d'emplois et aperçus mensuels du marché du travail. 2023 – 2024.

Planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin. **Understanding workforce needs and challenges in community and social services in the Greater Sudbury area**. Décembre 2024.









