

Plan du marché du travail local 2023-2024



recherches | rapports | données | emplois



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

2023-2024



**Sudbury
& Manitoulin**

Workforce Planning

Planification en
main-d'œuvre

ÉNONCÉ DE MISSION

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

MANDAT

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

La Commission de planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin (CPSM) est une des 26 commissions locales de l'Ontario. Notre mandat est d'impliquer des partenaires clés du Grand Sudbury et des districts de Sudbury et de Manitoulin afin d'adresser les problèmes locaux de main-d'œuvre. Notre spécificité et notre neutralité nous permettent de faire les liens entre les différents partenaires du marché du travail tels que les entreprises, les syndicats, les services d'emplois, les leaders de l'industrie, les éducateurs et les formateurs, les organismes de développement économique et autres parties prenantes afin d'identifier et de traiter les problèmes actuels et émergents de main-d'œuvre. Ce Plan du marché du travail local 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. Ce qui permet d'aboutir à des décisions, des plans, des partenariats et des activités déterminées en connaissance de cause.

Renseignements additionnels : www.planningourworkforce.ca

ou communiquez avec nous : info@planningourworkforce.ca

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

Canada

EMPLOI
ONTARIO

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 pour la CPSM pour leurs contributions à ce rapport. Merci aux membres du conseil de la CPSM et aux services locaux d'Emploi Ontario pour leur perspicacité.

Table des matières

Le marché du travail en constante évolution	3
Introduction	4
Indicateurs du marché du travail	5
• Zone de recensement	
• Données provenant de Statistique Canada	
• Autres sources de données	
Grand Sudbury	6
• Nombre d'entreprises par tranche d'effectif	
• Variation sectorielle du nombre d'employeurs selon la taille	
• Emploi selon le secteur : 2016-2021	
• Emploi selon la profession : 2026-2021	
District de Manitoulin	10
• Nombre d'entreprises par tranche d'effectif	
• Variation sectorielle du nombre d'employeurs selon la taille	
• Emploi selon le secteur : 2016-2021	
• Emploi selon la profession : 2026-2021	
District de Sudbury	14
• Nombre d'entreprises par tranche d'effectif	
• Variation sectorielle du nombre d'employeurs selon la taille	
• Emploi selon le secteur : 2016-2021	
• Emploi selon la profession : 2026-2021	
Autres données du recensement	18
• Les cinq secteurs dominants	
• Entreprises avec plus de 200 employés	
• Migration selon le groupe d'âge : 2015/16 – 2019/20	
• Nombre d'habitants de 15 ans et plus : variation entre 2016 et 2021	
• Niveau de scolarité des habitants de 15 ans et plus : variation entre 2016 et 2021	
• Nombre de déclarants ayant un revenu d'emploi	
• Revenu d'emploi médian des déclarants	
Sources de données locales et recherches	23
• Tableau d'emplois: <i>Jobs in Sudbury-Manitoulin</i> (postes dominants, salaires)	
• Secteur minier - effets de l'innovation sur les compétences de la main-d'œuvre	
Programmes et services d'Emploi Ontario (EO)	25
• Contexte	
• Données du Service d'emploi (SE)	
• Données d'Alphabétisation et formation de base (AFB)	
• Données d'Apprentissage	
• Meilleurs emplois Ontario	
• Subventions du milieu de travail et incitatifs	
Consultations auprès des fournisseurs de services EO	29
L'évolution du monde du travail	32
Mise à jour du plan d'action	33
Parties prenantes et ressources	36
Références et autres sources	38

Le marché du travail en constante évolution

Chaque année semble apporter son lot de changements et de défis au marché du travail. Par marché du travail, on entend la provision de travail (la main-d'œuvre disponible); la demande de travail (où est le travail); la formation et l'éducation disponibles et requises pour chaque profession; les secteurs en croissance ou en déclin; l'ouverture et la fermeture des entreprises; et autres informations qui aident à identifier les tendances, les défis courants et les défis émergents. Certains aspects tels que l'âge de notre population active sont prévisibles, tandis que d'autres comme l'impact de la pandémie, l'innovation et l'agitation mondiale ne le sont pas.

Quelle est l'importance des indicateurs du marché du travail? Effectivement, les IMT sont importants à plusieurs égards.

Pour le chercheur d'emploi, il importe de savoir quels employeurs embauchent, quelles occupations sont recherchées et quelle éducation ou formation est requise. Ceci pourrait comprendre se familiariser avec un secteur et travailler pendant des années, tel que requis, en préparation. Par exemple, devenir plombier exige des compétences spécifiques. Un apprenti a besoin d'un certain nombre d'heures d'expérience pratique sous l'œil d'un compagnon expérimenté, des niveaux spécifiques d'éducation et doit réussir un examen pour obtenir un certificat de qualification.

Chaque métier a ses propres critères en compétences, éducation et expérience. Et, certains emplois exigent plus de compétences. Un code CNP, classification nationale des professions, a été attribué à chaque métier. Ce code peut aider à trouver plus d'informations au sujet du métier et de ses exigences.

Le système de classification des industries de l'Amérique du Nord catégorise les secteurs par code SCIAN. Et encore, ce code peut servir d'outil de recherche pour en apprendre davantage au sujet d'un secteur particulier comme le secteur d'exploitation minière, celui du commerce de détail ou de la construction.

Pour l'employeur, l'information sur le marché du travail peut aider à apprendre les salaires

offerts par d'autres employeurs du secteur pour certains métiers et l'état de l'offre de la main-d'œuvre.

Les IMT aident aussi au système d'éducation à déterminer quels cours offrir afin de soutenir les exigences de certains métiers en demande. Cela peut aller des compétences culinaires, à la coordination de projet, à l'analyse des données.

Les agences gouvernementales à but non lucratif et les chasseurs de têtes privés qui offrent des services d'emplois utilisent les IMT pour aider leur clientèle. Qu'elle soit les chercheurs d'emploi ou les employeurs qui embauchent.

Divers paliers gouvernementaux utilisent les IMT pour déterminer quels services et ressources sont requis. Non seulement pour soutenir le marché local du travail, mais aussi pour aider les employeurs à trouver les candidats idéals. Par exemple, les études de la population font état du déclin de la population en âge de travail. Il n'y aura pas assez de gens pour suivre le rythme de la demande courante et celle du futur. Par conséquent, les agences fédérales d'immigration utilisent les IMT pour identifier les métiers en demande qui ne seront pas comblés par la main-d'œuvre locale. En autres mots, leurs programmes se fient sur des IMT exacts pour établir l'admissibilité au pays basé sur les compétences de l'individu relatif aux pénuries existantes.

Des IMT précis servent d'outil indispensable pour planifier, former, adresser et réajuster selon les besoins du marché du travail, et pour maintenir une économie robuste et concurrentielle. Et ils sont aussi essentiels étant donné les mutations sans précédent engendrées par la pandémie et le rythme soutenu et rapide des nouvelles technologies qui affectent l'apprentissage, la communication, le travail et le vécu.

Aucun d'entre nous ne sait où cela mènera en fin de compte. Mais, nous savons que nous devons continuer de prendre des décisions fondées sur des IMT fiables et des données probantes pour nous guider vers l'avenir tout en s'ajustant à un marché du travail en constante évolution.

SURVOL DES DONNÉES

RÉGIONS DE LA CPSM

Grand Sudbury
District de Manitoulin
District de Sudbury

Ce rapport fournit les informations disponibles sur les changements dans divers secteurs et les IMT pour chaque zone de recensement, par contre, certaines données ne sont disponibles que pour la RMR de Sudbury.

Ce rapport présente de nouvelles données sur la main-d'œuvre provenant du recensement de 2021 et, dans la mesure du possible, les compare à 2016.

Certaines données d'*Emploi Ontario* peuvent être supprimées ou amalgamées afin de garantir la confidentialité.

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

La direction de la CPSM, issue de syndicats, d'entreprises locaux et de représentants des secteurs, des SE, de l'éducation et des groupes d'équité, fournissent de précieux IMT locaux.

Introduction

APERÇU

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

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

Le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences, MTIFDC, qui finance toutes les commissions de planification en main-d'œuvre de l'Ontario a exigé des données supplémentaires dans le rapport de cette année. Ces données supplémentaires pour chacune des régions se retrouvent dans la section : Autres données du recensement.

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** comprennent les gens disponibles pour travailler. 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.

ACTIVITÉS

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

Indicateurs du marché du travail

ZONE DE RECENSEMENT

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



DONNÉES PROVENANT DE STATISTIQUE CANADA NOMBRE D'ENTREPRISES CANADIENNES

Statistique Canada tient compte du nombre d'entreprises au Canada à partir de données administratives (déclarations de TPS et de revenus des sociétés) et du sondage **Nombre d'entreprises canadiennes**. L'analyse présentée dans ce rapport provient des données de juin 2019 jusqu'à juin 2023.

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

Il y a un grand intérêt dans le nombre d'entreprises qui ont fermé et leur reprise par rapport à la COVID-19. Certains de ces éléments sont saisis avec le sondage semi-annuel des nombres d'entreprises et en comparant les recensements de 2016 et 2021. Statistique Canada, toutefois, en décourage l'usage comme baromètre longitudinal.

AUTRES DONNÉES DU RECENSEMENT

À la demande du MTIFDC, et selon la disponibilité, ce rapport présente des données sur cinq ans pour chaque région. Elles comprennent : emploi selon l'industrie ; emploi selon la profession ; population totale (15+) selon l'âge, le sexe, la race, les Autochtones et les nouveaux arrivants ; caractéristiques des migrations selon l'âge ; niveau d'étude obtenu ; nombre de déclarants selon le revenu ; médiane de revenus d'emploi ; et, basées sur le nombre d'affichages en ligne, les données sur les 25 principales professions et leur salaire.

AUTRES SOURCES

D'autres sources comprennent les données d'Emploi Ontario, du tableau d'emplois de la CPSM et leurs enquêtes. Ces données sont enrichies par de l'information anecdotique de plusieurs parties prenantes telles que les associations, les employeurs, les syndicats, les chefs du secondaire et du postsecondaire, les services d'emploi, les agents de développement économique, les groupes de diversité et les ressources gouvernementales.

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. Les données pour les plus petites régions comme les districts de Sudbury et de Manitoulin sont arrondies au hasard.

COVID 19 —
RECENSEMENT 2021
Le recensement en mai 2021 a coïncidé avec les effets persistants de la pandémie touchant les niveaux d'emploi, les habitudes d'achat de biens et de services.
Notamment, certains secteurs et métiers ont été plus affectés et les données en font la preuve.

Grand Sudbury

NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIF

TABLEAU 1 — GRAND SUDBURY NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIF JUIN 2023										
SECTEUR CODE DU SCIAN À 2 CHIFFRES	NOMBRE D'EMPLOYÉS								%	R A N G
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+	TOTAL		
11 Agriculture	68	11	9	5	4	0	0	97	1	18
21 Mines	47	13	9	10	5	7	14	105	1	17
22 Services publics	16	3	0	1	1	1	0	22	0	19
23 Construction	550	273	121	77	62	16	8	1 107	9	3
31-33 Fabrication	102	53	39	34	30	11	10	279	2	12
41 Commerce de gros	103	75	69	58	31	8	2	346	3	10
44-45 Commerce de détail	337	179	194	140	88	36	17	991	8	5
48-49 Transport et entreposage	242	45	18	15	9	9	6	344	3	11
51 Information et culture	83	27	18	6	4	8	0	146	1	15
52 Finance et assurances	660	62	39	41	23	4	2	831	7	7
53 Immobilier, location et loc. à bail	3 010	167	36	19	14	2	2	3 250	27	1
54 Professionnels, scientif. et techn.	722	228	57	49	28	16	6	1 106	9	4
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	131	9	4	2	4	1	1	152	1	14
56 Soutien administratif	196	75	32	26	24	15	10	378	3	9
61 Services d'enseignement	70	23	12	6	5	1	9	126	1	16
62 Santé et assistance sociale	653	313	111	125	63	15	24	1 304	11	2
71 Arts, spectacles et loisirs	127	26	12	20	14	6	2	207	2	13
72 Hébergement et restauration	117	69	68	83	84	24	4	449	4	8
81 Autres services	429	240	94	44	33	3	5	848	7	6
91 Administrations publiques	0	2	1	0	1	3	2	9	0	20
ENTREPRISES CLASSIFIÉES	7 663	1 893	943	761	527	186	124	12 097		
Pourcentage de toutes les entreprises classifiées et non classifiées	66 %	15 %	7 %	6 %	4 %	1 %	1 %	99 %		
Pourcentage cumulé	66 %	81 %	88 %	94 %	98 %	99 %	100 %			
ONTARIO Pourcentage d'entreprises classifiées et non classifiées	72 %	17 %	5 %	3 %	2 %	1 %	1 %			

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes — juin 2023

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 — VARIATION SECTORIELLE DU NOMBRE D'EMPLOYEURS SELON LA TAILLE DES FIRMES GRAND SUDBURY JUIN 2022 — JUIN 2023						
SECTEUR	Taille des firmes (Nb d'employeurs)					Total des firmes juin 2023
	0	1-19	20-99	100+	Total	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	11	-1	2	0	12	97
Mines, extraction pétrolière et gazière	3	-1	0	1	3	105
Services publics	-1	-2	0	0	-3	22
Construction	33	12	5	0	50	1 107
Fabrication	-2	0	0	0	-2	279
Commerce de gros	-6	13	-7	-2	-2	346
Commerce de détail	-21	-10	2	2	-27	991
Transport et entreposage	27	-1	-1	0	25	344
Industrie de l'information et industrie culturelle	1	3	-3	0	1	146
Finance et assurances	4	-11	4	0	-3	831
Immobilier, location et location à bail	120	-1	-3	0	116	3 250
Services professionnels, scientif. et techniques	73	-7	4	1	71	1 106
Gestion de sociétés et d'entreprises	0	1	-1	0	0	152
Services administratifs et de soutien	29	-9	6	-2	24	378
Services d'enseignement	3	-1	-1	0	1	126
Soins de santé et assistance sociale	57	17	5	1	80	1 304
Arts, spectacles et loisirs	21	6	5	0	32	207
Hébergement et restauration	8	7	11	1	27	449
Autres services	34	-14	7	0	27	848
Administrations publiques	0	2	1	1	4	9
Total des variations nettes 2022-2023	394	3	36	3	436	
Total des variations nettes 2021-2022	280	88	30	3	401	
Total des variations nettes 2020-2021	-64	-27	-62	-4	-157	
Total des variations nettes 2019-2020	-72	-20	14	-3	-81	

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2019 — juin 2023

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

Pour deux ans de file, le Grand Sudbury a vu une hausse importante dans chaque tranche d'effectif. Il y a une forte croissance dans le nombre d'entreprises sans employés, surtout dans les secteurs *Immobilier, location et location à bail* et *Services professionnels, scientifiques et techniques* ; et la tranche 20 à 99 employés compte une hausse nette de 36 entreprises.

Plusieurs secteurs ont connu une croissance générale robuste : *Soins de santé et assistance sociale, Arts, spectacles et loisirs, et Hébergement et restauration*. Il y a également eu du recul, notamment au secteur *Commerce de gros*. Et on constate une combinaison de hausses et de baisses parmi les différentes tranches aux secteurs *Commerce de détail* et *Services administratifs et de soutien*.

EMPLOI SELON L'INDUSTRIE : GRAND SUDBURY 2016 - 2021

TABLEAU 1B — VARIATION DE L'EMPLOI PAR INDUSTRIE GRAND SUDBURY 2016 – 2021					
	Total des employés 2021	Variation entre 2016 et 2021		Distribution par profession en %	
	Nombre	Nombre	Pour cent	2016	2021
ENSEMBLE DES INDUSTRIES	75 345	-1 405	-1,8 %	100,0 %	100,0 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	350	-40	-10,3 %	0,5 %	0,5 %
Mines, extraction pétrolière et gazière	7 380	1015	15,9 %	8,3 %	9,8 %
Services publics	535	80	17,6 %	0,6 %	0,7 %
Construction	5 715	615	12,1 %	6,6 %	7,6 %
Fabrication	3 220	-175	-5,2 %	4,4 %	4,3 %
Commerce de gros	2 290	-230	-9,1 %	3,3 %	3,0 %
Commerce de détail	8 805	-795	-8,3 %	12,5 %	11,7 %
Transport et entreposage	3 115	30	1,0 %	4,0 %	4,1 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	895	-205	-18,6 %	1,4 %	1,2 %
Finance et assurances	2 005	-175	-8,0 %	2,8 %	2,7 %
Immobilier, location et location à bail	1 125	-195	-14,8 %	1,7 %	1,5 %
Services professionnels, scientif., techniques	4 060	385	10,5 %	4,8 %	5,4 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	125	50	66,7 %	0,1 %	0,2 %
Services administratifs et de soutien	2 920	-180	-5,8 %	4,0 %	3,9 %
Services d'enseignement	6 365	-385	-5,7 %	8,8 %	8,4 %
Soins de santé et assistance sociale	12 520	740	6,3 %	15,3 %	16,6 %
Arts, spectacles et loisirs	675	-500	-42,6 %	1,5 %	0,9 %
Hébergement et restauration	3 405	-1 910	-35,9 %	6,9 %	4,5 %
Autres services	2 490	-740	-22,9 %	4,2 %	3,3 %
Administrations publiques	7 365	1 220	19,9 %	8,0 %	9,8 %

Statistique Canada, Recensements de 2016 et 2021

APERÇU: variation de l'emploi par industrie

Au Grand Sudbury, la variation de l'emploi par industrie est beaucoup plus comparable aux tendances provinciales. L'emploi global a chuté de 1,8 % avec des baisses en *Fabrication*, *Commerce de gros*, *Commerce de détail*, *Industrie de l'information et industrie culturelle*, *Services d'enseignement*, *Arts, spectacles et loisirs*, *Hébergement et restauration*, et *Autres services*. Ce fut le cas à l'échelle provinciale. Ces pertes furent presque neutralisées par des hausses notables affichées en *Mines, extraction pétrolière et gazière*, *Construction*, *Soins de santé et assistance sociale* et *Administrations publiques*.

Tout comme ailleurs, on constate des changements aux cinq premiers secteurs selon l'emploi. En 2016, leur ordre était *Soins de santé et assistance sociale*, *Commerce de détail*, *Services d'enseignement*, *Mines, extraction minière et gazière* et *Administrations publiques*. En 2021, le nouveau rangement était *Soins de santé et assistance sociale*, *Commerce de détail*, presque à égalité en troisième place *Mines, extraction minière et gazière* et *Administrations publiques* suivis par *Services d'enseignement*.

EMPLOI SELON LA PROFESSION : GRAND SUDBURY 2016-2021

TABLEAU 1C — VARIATION DE L'EMPLOI PAR PROFESSION GRAND SUDBURY 2016 – 2021					
	Total des employés 2021	Variation entre 2016 et 2021		Distribution par profession en %	
	Nombre	Nombre	Pour cent	2016	2021
TOUTES LES PROFESSIONS	75 345	-1 405	-1,8 %	100,0 %	100,0 %
Gestion, membres des corps législatifs et cadres supérieures	670	-6 500	-90,7 %	9,3 %	0,9 %
Affaires, finances et administration	13 735	1 380	11,2 %	16,1 %	18,2 %
Sciences naturelles et appliquées	5 585	1 155	26,1 %	5,8 %	7,4 %
Secteur de la santé	7 960	900	12,7 %	9,2 %	10,6 %
Enseignement, droit, services sociaux, communautaires et gouvernementaux	9 755	420	4,5 %	12,2 %	12,9 %
Arts, culture, sport et loisir	1 220	-190	-13,5 %	1,8 %	1,6 %
Ventes et services	16 910	-1 140	-6,3 %	23,5 %	22,4 %
Métiers, transport et machinerie	14 005	1 990	16,6 %	15,7 %	18,6 %
Ressources naturelles-professions primaires	3 940	360	10,1 %	4,7 %	5,2 %
Fabrication et services d'utilité publique	1 570	220	16,3 %	1,8 %	2,1 %

Statistique Canada, Recensements de 2016 et 2021

APERÇU: variation de l'emploi par profession

Tout comme avec l'emploi selon le secteur, les données de l'emploi par profession pour le Grand Sudbury suivent grosso modo le patron provincial: chutes en *Arts, culture, sport et loisirs* et *Ventes et services* et hausses considérables en *Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés* et *Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés*. De plus, on observe une forte croissance des professions en *Fabrication et services d'utilité publique*.



District de Manitoulin

NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIF

TABLEAU 2— NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIF DISTRICT DE MANITOULIN JUN 2023										
SECTEUR CODE DU SCIAN À 2 CHIFFRES	NOMBRE D'EMPLOYÉS								%	R A N G
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+	TOTAL		
11 Agriculture	123	9	2	3	0	0	0	137	12	2
21 Mines	2	1	0	0	0	0	0	3	0	20
22 Services publics	11	2	0	0	0	0	0	13	1	16
23 Construction	54	39	22	4	0	0	0	119	11	4
31-33 Fabrication	12	4	4	4	1	0	0	25	2	12
41 Commerce de gros	9	4	1	1	0	0	0	15	1	15
44-45 Commerce de détail	48	28	29	9	8	2	0	124	11	3
48-49 Transport et entreposage	27	11	4	3	2	1	1	49	4	9
51 Information et culture	6	5	1	1	0	0	0	13	1	16
52 Finance et assurances	26	9	3	1	0	0	0	39	3	11
53 Immobilier, location, loc. à bail	130	14	1	1	1	0	0	147	13	1
54 Professionnels, scientif. et techn.	52	19	3	2	0	1	0	77	7	7
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	7	0	1	0	0	0	0	8	1	19
56 Soutien administratif	22	11	2	2	0	1	2	40	4	10
61 Services d'enseignement	6	3	2	0	0	1	1	13	1	16
62 Santé et assistance sociale	24	15	8	9	4	5	2	67	6	8
71 Arts, spectacles et loisirs	17	2	2	1	1	0	0	23	2	13
72 Hébergement et restauration	56	20	13	8	4	1	0	102	9	5
81 Autres services	50	20	10	2	0	3	0	85	8	6
91 Administrations publiques	0	0	1	4	5	6	2	18	2	14
ENTREPRISES CLASSIFIÉES	682	216	109	55	26	21	8	1 117		
Pourcentage de toutes les entreprises classifiées et non classifiées	62 %	19 %	10 %	5 %	2 %	2 %	1 %	100		
Pourcentage cumulé	62 %	81 %	91 %	95 %	97 %	100 %	100 %			
ONTARIO Pourcentage d'entreprises classifiées et non classifiées	72 %	17 %	5 %	3 %	2 %	1 %	1 %			

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes — juin 2023

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 — VARIATION SECTORIELLE DU NOMBRE D'EMPLOYEURS SELON LA TAILLE DES FIRMES DISTRICT DE MANITOULIN JUIN 2022 — JUIN 2023						
SECTEUR	Taille des firmes (Nb d'employeurs)					Total des firmes juin 2023
	0	1-19	20-99	100+	Total	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	10	-4	0	0	6	137
Mines, extraction pétrolière et gazière	-1	0	0	0	-1	3
Services publics	-1	1	0	0	0	13
Construction	-2	6	0	0	4	119
Fabrication	1	-1	0	0	0	25
Commerce de gros	0	0	0	0	0	15
Commerce de détail	0	2	-1	0	1	124
Transport et entreposage	0	0	0	0	0	49
Industrie de l'information et industrie culturelle	2	-1	0	0	1	13
Finance et assurances	6	-2	-1	0	3	39
Immobilier, location et location à bail	-3	5	0	0	2	147
Services professionnels, scientif. et techniques	8	-1	0	0	7	77
Gestion de sociétés et d'entreprises	1	0	0	0	1	8
Services administratifs et de soutien	6	-1	-2	2	5	40
Services d'enseignement	3	0	0	0	3	13
Soins de santé et assistance sociale	3	2	-1	0	4	67
Arts, spectacles et loisirs	3	0	0	0	3	23
Hébergement et restauration	3	8	1	0	12	102
Autres services	7	-1	-1	0	5	85
Administrations publiques	0	1	3	0	4	18
Total des variations nettes 2022-2023	46	14	-2	2	60	
Total des variations nettes 2021-2022	-7	8	1	0	-2	
Total des variations nettes 2020-2021	26	-26	-1	-1	-2	
Total des variations nettes 2019-2020	-31	2	-3	1	-31	

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2019 — juin 2023

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

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

En 2022-2023, le nombre d'entreprises avec employés compte une hausse nette de 14. L'an dernier c'était de 9 et l'année précédente, le nombre d'entreprises avait chuté de 28. Dans l'ensemble, le nombre d'entreprises dans la tranche de 100 et plus monte par deux — deux firmes dans le secteur d'aide temporaire. La tranche de 20 à 99 employés marque plusieurs hausses et déclinés avec un déclin net de deux. La grande partie de la croissance nette est parmi les entreprises sans employés et la tranche de 1 à 4 employés.

Par secteur, *Hébergement et restauration*, *Services professionnels, scientifiques et techniques*, de même qu'*Agriculture, foresterie, pêche et chasse* enregistrent les plus grandes hausses. En tout, 15 secteurs connaissent une hausse nette et quatre n'ont aucun changement. Seulement un secteur rapporte un déclin net dans le nombre d'entreprises, une sans employés, dans le secteur *Mines, extraction minière et gazière*.

EMPLOI SELON L'INDUSTRIE : DISTRICT DE MANITOULIN 2016 – 2021

TABLEAU 2B — VARIATION DE L'EMPLOI PAR INDUSTRIE DISTRICT DE MANITOULIN 2016 – 2021					
	Total des employés 2021	Variation entre 2016 et 2021		Distribution par profession en %	
	Nombre	Nombre	Pour cent	2016	2021
ENSEMBLE DES INDUSTRIES	5 190	260	5,3%	100,0 %	100,0 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	390	95	32,2 %	6,0 %	7,5 %
Mines, extraction pétrolière et gazière	90	25	38,5 %	1,3 %	1,7 %
Services publics	50	-5	-9,1 %	1,1 %	1,0 %
Construction	375	0	0,0 %	7,6 %	7,2 %
Fabrication	160	-5	-3,0 %	3,3 %	3,1 %
Commerce de gros	45	-35	-43,8 %	1,6 %	0,9 %
Commerce de détail	635	75	13,4 %	11,4 %	12,2 %
Transport et entreposage	370	15	4,2 %	7,2 %	7,1 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	40	-15	-27,3 %	1,1 %	0,8 %
Finance et assurances	60	-35	-36,8 %	1,9 %	1,2 %
Immobilier, location et location à bail	40	-20	-33,3 %	1,2 %	0,8 %
Services professionnels, scientifique, techniques	285	75	35,7 %	4,3 %	5,5 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	0	0	0	0,0 %	0,0 %
Services administratifs et de soutien	205	75	57,7 %	2,6 %	3,9 %
Services d'enseignement	455	55	13,8 %	8,1 %	8,8 %
Soins de santé et assistance sociale	955	-30	-3,0 %	20,0 %	18,4 %
Arts, spectacles et loisirs	85	-35	-29,2 %	2,4 %	1,6 %
Hébergement et restauration	225	-85	-27,4 %	6,3 %	4,3 %
Autres services	175	-60	-25,5 %	4,8 %	3,4 %
Administrations publiques	545	155	39,7 %	7,9 %	10,5 %

Statistique Canada, Recensements de 2016 et 2021

APERÇU: variation de l'emploi par industrie

Au district de Manitoulin, il existe des similitudes et des différences par rapport aux tendances observées en Ontario. D'une part, l'emploi global a monté de 5,3 %. Les baisses sont semblables en *Arts, spectacles et loisirs* et *Hébergement et restauration*. Et des chutes importantes en pourcentage de diverses industries représentent une faible baisse en emploi. Contrairement à la province, on constate un déclin en *Soins de santé et assistance sociale*. D'une autre part, de plus grands secteurs connaissent une hausse: *Agriculture, foresterie, pêche et chasse*, *Commerce de détail*, *Services professionnels, scientifiques et techniques*, *Services administratifs et de soutien*, *Services d'enseignement*. La plus grande des hausses, 155, est en *Administrations publiques*.

Le rang des cinq secteurs dominants par emploi a changé un peu. En 2016, l'ordre était *Soins de santé et assistance sociale*, *Commerce de détail*, *Service d'enseignement*, *Administrations publiques* et *Construction*. En 2021, le nouvel ordre était *Soins de santé et assistance sociale*, *commerce de détail*, *Administrations publiques*, *Services d'enseignement* et *Agriculture, foresterie, pêche et chasse*.

EMPLOI SELON LA PROFESSION : DISTRICT DE MANITOULIN 2016-2021

TABLEAU 2C — VARIATION DE L'EMPLOI PAR PROFESSION DISTRICT DE MANITOULIN 2016 – 2021					
	Total des employés 2021	Variation entre 2016 et 2021		Distribution par profession en %	
	Nombre	Nombre	Pour cent	2016	2021
TOUTES LES PROFESSIONS	5 190	260	5,3 %	100,0 %	100,0 %
Gestion, membres des corps législatifs et cadres supérieures	95	-605	-86,4 %	14,2 %	1,8 %
Affaires, finances et administration	745	-25	-3,2 %	15,6 %	14,4 %
Sciences naturelles et appliquées	180	35	24,1 %	2,9 %	3,5 %
Secteur de la santé	470	15	3,3 %	9,2 %	9,1 %
Enseignement, droit, services sociaux, communautaires et gouvernementaux	950	225	31,0 %	14,7 %	18,3 %
Arts, culture, sport et loisir	125	0	0,0 %	2,5 %	2,4 %
Ventes et services	1 040	5	0,5 %	21,0 %	20,0 %
Métiers, transport et machinerie	1 020	295	40,7 %	14,7 %	19,7 %
Ressources naturelles-professions primaires	400	245	158,1 %	3,1 %	7,7 %
Fabrication et services d'utilité publique	160	55	52,4 %	2,1 %	3,1 %

Statistique Canada, Recensements de 2016 et 2021

APERÇU: variation de l'emploi par profession

Au tableau 2c, on remarque que le district de Manitoulin n'a subi qu'un faible déclin parmi les professions en *Affaires, finances et administration* et essentiellement aucune variation du décompte des professions en *Arts, culture, sport et loisir* et *Ventes et services*. Ces deux derniers ont affiché un recul au niveau provincial. Plusieurs catégories ont connu d'importantes hausses - la plus frappante en *Ressources naturelles, agriculture et production connexe*.



District de Sudbury

NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIF

TABLEAU 3 — NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIF DISTRICT DE SUDBURY JUN 2023										
SECTEUR CODE DU SCIAN À 2 CHIFFRES	NOMBRE D'EMPLOYÉS								%	R A N G
	91	24	2	4	4	0	0	125		
11 Agriculture	5	1	0	0	1	1	0	8	1	17
21 Mines	5	1	1	1	0	0	0	8	1	17
22 Services publics	86	51	20	7	2	0	0	166	12	2
23 Construction	16	3	1	5	5	2	2	34	3	11
31-33 Fabrication	19	4	1	0	1	0	0	25	2	13
41 Commerce de gros	44	25	27	24	9	4	1	134	10	4
44-45 Commerce de détail	37	12	3	3	3	1	1	60	4	8
48-49 Transport et entreposage	3	6	2	2	0	0	0	13	1	16
51 Information et culture	32	3	6	3	1	1	0	46	3	9
52 Finance et assurances	214	12	2	3	1	0	0	232	17	1
53 Immobilier, location et loc. à bail	49	11	2	4	0	0	0	66	5	7
54 Professionnels, scientif. et techn.	6	0	0	0	0	0	0	6	0	18
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	30	4	6	1	0	0	0	41	3	10
56 Soutien administratif	12	1	2	0	0	0	0	15	1	15
61 Services d'enseignement	27	14	6	15	6	0	3	71	5	6
62 Santé et assistance sociale	18	5	4	1	0	0	0	28	2	12
71 Arts, spectacles et loisirs	79	35	19	10	7	1	0	151	11	3
72 Hébergement et restauration	54	30	17	1	0	0	0	102	8	5
81 Autres services	0	2	2	8	8	3	1	24	2	14
91 Administrations publiques	827	244	123	92	48	13	8	1 355		
ENTREPRISES CLASSIFIÉES										
Pourcentage de toutes les entreprises classifiées et non classifiées	63 %	18 %	9 %	6 %	3 %	1 %	1 %	100 %		
Pourcentage cumulé	63 %	81 %	89 %	95 %	99 %	99 %	100 %			
ONTARIO Pourcentage d'entreprises classifiées et non classifiées	72 %	17 %	5 %	3 %	2 %	1 %	1 %			

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes — juin 2023

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 3A — VARIATION SECTORIELLE DU NOMBRE D'EMPLOYEURS SELON LA TAILLE DES FIRMES DISTRICT DE SUDBURY JUIN 2022 — JUIN 2023						
SECTEUR	Taille des firmes (Nb d'employeurs)					Total des firmes juin 2023
	0	1-19	20-99	100+	Total	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	8	-5	0	0	3	125
Mines, extraction pétrolière et gazière	1	0	1	-1	1	8
Services publics	0	0	0	0	0	8
Construction	0	3	0	0	3	166
Fabrication	1	-1	0	0	0	34
Commerce de gros	3	-2	0	0	1	25
Commerce de détail	-5	-1	1	0	-5	134
Transport et entreposage	-6	-5	0	0	-11	60
Industrie de l'information et industrie culturelle	-1	0	0	0	-1	13
Finance et assurances	-7	0	0	0	-7	46
Immobilier, location et location à bail	7	-2	0	0	5	232
Services professionnels, scientif. et techniques	-3	3	0	0	0	66
Gestion de sociétés et d'entreprises	-1	0	0	0	-1	6
Services administratifs et de soutien	6	5	0	0	11	41
Services d'enseignement	3	0	0	0	3	15
Soins de santé et assistance sociale	-1	-3	0	0	-4	71
Arts, spectacles et loisirs	-2	0	0	0	-2	28
Hébergement et restauration	1	7	3	0	11	151
Autres services	-4	0	0	0	-4	102
Administrations publiques	0	6	0	0	6	24
Total des variations nettes 2022-2023	0	5	5	-1	9	
Total des variations nettes 2021-2022	-68	-18	-7	0	-93	
Total des variations nettes 2020-2021	57	-31	-10	-1	15	
Total des variations nettes 2019-2020	-51	-10	4	-3	-60	

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2019 — juin 2023

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

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

Au district de Sudbury, le nombre d'entreprises compte une hausse nette de neuf : cinq de plus dans la tranche de 1 à 19 employés, de même pour la tranche de 20 à 99 ; et un de moins dans la tranche de 100 employés ou plus. On constate des hausses sectorielles frappantes : onze de plus en *Hébergement et restauration* et en *Services administratifs et de soutien* (des hausses aux services paysagers et aux services administratifs de bureau) ; six de plus en *Administrations publiques* (la tranche de 10 à 19 employés dans la sous-catégorie des services de la police provinciale) ; et cinq de plus en *Immobilier, location et location à bail*. En même temps, il y a des baisses considérables. Les deux plus grandes baisses nettes sont de onze en *Transport et entreposage* et de sept en *Finance et assurances*. Après trois ans de baisse nette dans l'ensemble des tranches d'effectif, cette dernière année apporte quelques nouvelles positives.

EMPLOI SELON L'INDUSTRIE : DISTRICT DE SUDBURY 2016-2021

TABLEAU 3B – VARIATION DE L'EMPLOI PAR INDUSTRIE DISTRICT DE SUDBURY 2016 – 2021					
	Total des employés 2021	Variation entre 2016 et 2021		Distribution par profession en %	
	Nombre	Nombre	Pour cent	2016	2021
ENSEMBLE DES INDUSTRIES	8 880	-235	-2,6 %	100,0 %	100,0 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	350	-50	-12,5 %	4,4 %	3,9 %
Mines, extraction pétrolière et gazière	615	165	36,7 %	4,9 %	6,9 %
Services publics	105	5	5,0 %	1,1 %	1,2 %
Construction	765	30	4,1 %	8,1 %	8,6 %
Fabrication	960	-80	-7,7 %	11,4 %	10,8 %
Commerce de gros	195	0	0,0 %	2,1 %	2,2 %
Commerce de détail	1 090	40	3,8 %	11,5 %	12,3 %
Transport et entreposage	465	-185	-28,5 %	7,1 %	5,2 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	95	0	0	1,0 %	1,1 %
Finance et assurances	195	30	18,2 %	1,8 %	2,2 %
Immobilier, location et location à bail	85	-5	-5,6 %	1,0 %	1,0 %
Services professionnels, scientif., techniques	275	-35	-11,3 %	3,4 %	3,1 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	0	0	0	0,0 %	0,0 %
Services administratifs et de soutien	310	100	47,6 %	2,3 %	3,5 %
Services d'enseignement	570	-35	-5,8 %	6,6 %	6,4 %
Soins de santé et assistance sociale	1 215	40	3,4 %	12,9 %	13,7 %
Arts, spectacles et loisirs	70	-20	-22,2 %	1,0 %	0,8 %
Hébergement et restauration	510	-275	-35,0 %	8,6 %	5,7 %
Autres services	300	5	1,7 %	3,2 %	3,4 %
Administrations publiques	690	0	0,0 %	7,6 %	7,8 %

Statistique Canada, Recensements 2016 et 2021

APERÇU: variation de l'emploi par industrie

Souvent, la variation de l'emploi par industrie au district de Sudbury diffère considérablement de celle au district de Manitoulin. Tandis qu'il y avait des baisses semblables en *Arts, spectacles et loisirs* et en *Hébergement et restauration*, et des hausses similaires en *Commerce de détail* et *Services administratifs et de soutien*, dans plusieurs secteurs les tendances étaient précisément contraires. *Soins de santé et assistance sociale* marque une hausse. *Services d'enseignement*, *Agriculture, foresterie, pêche et chasse*, et *Services professionnels, scientifiques et techniques* tombent tous. *Transport et entreposage* subi une forte baisse et *Mines, extraction pétrolière et gazière*, une hausse importante. *Administrations publiques* connaît une grande hausse au district de Manitoulin; aucun changement au district de Sudbury. En tout, l'emploi chute de 2,6 %.

En 2016, les cinq secteurs dominants par emploi au district de Sudbury se classaient *Soins de santé et assistance sociale*, *Commerce de détail*, *Fabrication*, *Hébergement et restauration*, et *Construction*. Pour 2021 les trois premiers demeurent *Soins de santé et assistance sociale*, *Commerce de détail* et *Fabrication*. Ils sont suivis par *Construction* et *Administrations publiques*.

EMPLOI SELON LA PROFESSION : DISTRICT DE SUDBURY 2016 - 2021

TABLEAU 3C — VARIATION DE L'EMPLOI PAR PROFESSION DISTRICT DE SUDBURY 2016 – 2021					
	Total des employés 2021	Variation entre 2016 et 2021		Distribution par profession en %	
	Nombre	Nombre	Pour cent	2016	2021
TOUTES LES PROFESSIONS	8 880	-235	-2,6 %	100,0 %	100,0 %
Gestion, membres des corps législatifs et cadres supérieures	70	-890	-92,7 %	10,5 %	0,8 %
Affaires, finances et administration	1 155	5	0,4 %	12,6 %	13,0 %
Sciences naturelles et appliquées	525	110	26,5 %	4,6 %	5,9 %
Secteur de la santé	740	40	5,7 %	7,7 %	8,3 %
Enseignement, droit, services sociaux, communautaires et gouvernementaux	1 010	60	6,3 %	10,4 %	11,4 %
Arts, culture, sport et loisir	60	-55	-47,8 %	1,3 %	0,7 %
Ventes et services	1 965	-25	-1,3 %	21,8 %	22,1 %
Métiers, transport et machinerie	2 230	370	19,9 %	20,4 %	25,1 %
Ressources naturelles-professions primaires	595	125	26,6 %	5,2 %	6,7 %
Fabrication et services d'utilité publique	525	5	1,0 %	5,7 %	5,9 %

Statistics Canada, 2016 and 2021 Census

APERÇU: variation de l'emploi par profession

Au district de Sudbury, il y a un faible déclin en *Ventes et services* et une forte chute en *Arts, culture, sport et loisir*. C'est toutefois une petite catégorie dans l'ensemble de la province représentant environ 3 % de toutes les professions, et ne représente qu'environ 1 % des professions au district de Sudbury. La plus grande hausse par points de pourcentage est au groupe *Métiers, transport et machinerie* qui se place maintenant au haut du palmarès du district de Sudbury.



Autres données du recensement

LES CINQ SECTEURS DOMINANTS (selon le nombre de firmes)

Le tableau 4 fait voir que les cinq secteurs dominants pour les quatre régions sont les mêmes, dans le même ordre, que l'an dernier. Le Grand Sudbury a quatre secteurs en commun avec le total de l'Ontario, à l'exception de *Transport et entreposage*. Mais, leur ordre diffère. *Agriculture, foresterie, pêche et chasse* de même qu'*Hébergement et restauration* se situent parmi les cinq secteurs dominants dans les districts de Manitoulin et de Sudbury. Alors que *Services professionnels, scientifiques et techniques* et *Soins de santé et assistance sociale* apparaissent à la liste du Grand Sudbury. Dans les trois régions, les cinq secteurs dominants représentent 56 % (au district de Manitoulin) de toutes les entreprises jusqu'à 64 % au Grand Sudbury.

En plus, dans les trois zones de recensement, *Immobilier, location et location à bail* ressort quant au nombre d'entreprises sans employés, considérablement plus élevé que les deux prochains secteurs ; sauf au district de Manitoulin où *Agriculture* présente un écart plus étroit. De 69 à 74 % des entreprises sans employés sont des propriétaires d'unités locatives résidentielles. Les deux plus grandes catégories qui suivent sont les propriétaires d'unités locatives non résidentielles et les agents immobiliers.

TABLEAU 4 — LES CINQ SECTEURS DOMINANTS SELON LE NOMBRE DE FIRMES : DISTRICTS DE MANITOULIN ET DE SUDBURY, GRAND SUDBURY ET ONTARIO (JUIN 2023)			
District de Manitoulin	District de Sudbury	Grand Sudbury	Ontario
Immobilier, location et location à bail	Immobilier, location et location à bail	Immobilier, location et location à bail	Immobilier, location et location à bail
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	Construction	Soins de santé et assistance sociale	Services professionnels, scientifiques, techniques
Commerce de détail	Hébergement et restauration	Construction	Construction
Construction	Commerce de détail	Services professionnels, scientifiques, techniques	Transport et entreposage
Hébergement et restauration	Agriculture, foresterie, pêche et chasse	Commerce de détail	Soins de santé et assistance sociale

ENTREPRISES AVEC PLUS DE 200 EMPLOYÉS

GRAND SUDBURY : La tranche de plus de 500 employés recense 17 firmes. Il y en a 33 dans la tranche de 200 à 499. Dans la tranche de 500 et plus, *Services d'enseignement* compte sept établissements, soit quatre écoles (élémentaires et secondaires), deux collèges communautaires et une université. Cette même tranche comprend trois firmes du secteur *Mines, extraction pétrolière et gazière* (toutes sont des entreprises d'extraction de nickel-cuivre) ; deux firmes du secteur *Soins de santé et assistance sociale* (deux hôpitaux) ; deux du secteur *Services administratifs et de soutien* (service de conciergerie) ; une entreprise de fonte et d'affinage de métaux non ferreux ; une en construction, et un gouvernement régional.

DISTRICT DE MANITOULIN : La tranche de 200 à 499 employés compte 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 trois entreprises : une scierie, un hôpital général et un prestataire de services individuels et familiaux.

MIGRATION selon le groupe d'âge : 2015/16 et 2019/20

Le tableau de migration figurait dans le rapport de l'an dernier. Il est toutefois utile de l'inclure encore parce qu'il démontre le déplacement d'une région à l'autre. Les données proviennent de Statistique Canada et sont produites en comparant les changements d'adresse sur deux ans sur les déclarations de revenus. La migration est rarement unidirectionnelle. Il y a beaucoup de va-et-vient. La mesure significative est le solde migratoire ou la migration nette. Le (+) représente les entrants et le (-) représente les sortants. Une analyse sur cinq ans présente une base de preuves plus robuste, comme indiqué au tableau 5.

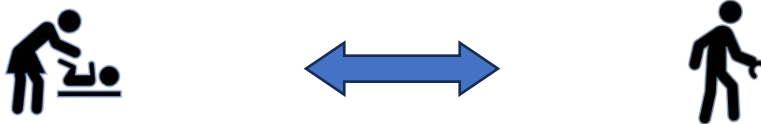


TABLEAU 5 – MIGRATION DE 2015/16 À 2019/20						
GROUPE D'ÂGE	0-17	18-24	25-44	45-64	65+	TOTAL
MIGRATION DE SORTIE						
Grand Sudbury	3 621	3 367	7 523	3990	1 831	20 332
District de Manitoulin	452	354	600	402	395	2 203
District de Sudbury	1 025	802	1 583	1 148	814	5 372
MIGRATION D'ENTRÉE						
Grand Sudbury	4 187	4 504	8 641	3 675	1 714	22 721
District de Manitoulin	588	268	724	908	334	2 822
District de Sudbury	1 113	587	1 518	1 566	539	5 323
SOLDE MIGRATOIRE						
Grand Sudbury	566	1 137	1 118	-315	-117	2 389
District de Manitoulin	136	-86	124	506	-61	619
District de Sudbury	88	-215	-65	418	-275	-49

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

Le rouge indique un déclin net de la population dans la tranche d'âge.

Une étude plus approfondie des données fait voir d'intéressantes tendances à la RMR du Grand Sudbury :

- 2,2 % de la population du Grand Sudbury, soit 3 555 personnes, sont des résidents non permanents — des personnes titulaires d'un permis de travail ou d'étude ou des demandeurs d'asile.
- La hausse nette de la population est attribuable à la migration et aux étudiants internationaux qui paient des impôts. Ceci comprend 1 406 hommes et 1 168 femmes.



NOMBRE D'HABITANTS ÂGÉS DE 15 ANS OU PLUS : variation de 2016 à 2021

GRAND SUDBURY

TABLEAU 6	2021	%	2016	VARIATION
Total	137 525	100 %	133 370	2,8 %
Autochtones	14 430	10,4 %	11 685	22,7 %
Racisés	8 120	5,9 %	4 515	79,8 %
Nouveaux arrivants	1 265	0,9 %	815	55,2 %
GENRE				
Hommes	67 260	48,9 %	65 065	3,4 %
Femmes	70 270	51,1 %	68 665	2,3 %
ÂGE				
15 à 24 ans	19 120	13,9 %	19 500	-1,9 %
25 à 44 ans	41 235	30,0 %	39 390	4,7 %
45 à 64 ans	45 505	33,1 %	47 205	-3,6 %
65 ans et plus	31 665	23,0 %	27 640	14,6 %

- légère hausse au groupe de 15 ans +
- taux plus élevé de personnes autochtones; hausse plus rapide que la population générale
- faible taux de personnes racisées; taux très bas de nouveaux arrivants; hausse au nombre de nouveaux arrivants
- un peu plus d'hommes que de femmes; rythme de hausse comparable
- **population totale - tous les groupes d'âge - du Grand Sudbury : 163 155**

DISTRICT DE MANITOULIN

TABLEAU 7	2021	%	2016	VARIATION
Total	11 585	100 %	10 845	6,8 %
Autochtones	4 265	36,8 %	3 940	8,2 %
Racisés	125	1,1 %	s.o.	s.o.
Nouveaux arrivants	20	0,2 %	25	-20,0 %
GENRE				
Hommes	5 640	48,7 %	5 360	5,2 %
Femmes	5 945	51,3 %	5 485	8,4 %
ÂGE				
15 à 24 ans	1,330	11,5 %	1 415	-6,0 %
25 à 44 ans	2 445	21,1 %	2 370	3,2 %
45 à 64 ans	4 145	35,8 %	3 965	4,5 %
65 ans et plus	3 660	31,6 %	3 105	17,9 %

- solide hausse de la population totale
- taux très élevé de personnes autochtones; a augmenté plus rapidement que la population générale
- très faible taux de personnes racisées et de nouveaux arrivants
- un peu plus de femmes que d'hommes; le nombre de femmes accroît plus rapidement
- chute au groupe de 15 à 24 ans; forte hausse du groupe de 65 ans et plus
- **population totale - tous les groupes d'âge - du district de Manitoulin : 13 935**

DISTRICT DE SUDBURY

TABLEAU 8	2021	%	2016	VARIATION
Total	18 990	100 %	18 325	3,6 %
Autochtones	3 370	17,7 %	3 025	11,4 %
Racisés	315	1,7 %	s.o.	s.o.
Nouveaux arrivants	35	0,2 %	25	40,0 %
GENRE				
Hommes	9 695	51,1 %	9 335	3,9 %
Femmes	9 300	49,0 %	8 995	3,4 %
ÂGE				
15 à 24 ans	1 895	10,0 %	2 080	-8,9 %
25 à 44 ans	4 315	22,7 %	4 160	3,7 %
45 à 64 ans	7 245	38,2 %	7 580	-4,4 %
65 ans et plus	5 535	29,1 %	4 510	22,7 %

- légère hausse de la population totale
- taux plus élevé de personnes autochtones; hausse plus rapide que la population générale
- faible taux de personnes racisées; taux très bas de nouveaux arrivants
- plus d'hommes que de femmes; rythme de hausse comparable
- chute au groupe de 15 à 24 ans; baisse plus faible au groupe de 45 à 64 ans; forte hausse du groupe de 65 ans et plus
- **population totale - tous les groupes d'âge - du district de Sudbury : 22 368**

Définitions de Statistique Canada: groupe racisé se compose de «personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche»; et un nouvel arrivant/immigrant «a obtenu le statut d'immigrant reçu ou de résident permanent au cours des cinq années ayant précédé un recensement».

NIVEAU DE SCOLARITÉ DES HABITANTS ÂGÉS DE 15 ANS ET PLUS : variation de 2016 à 2021

TABLEAU 9 - VARIATION DU NIVEAU DE SCOLARITÉ – 2016 À 2021 ONTARIO, DISTRICT DE MANITOULIN, DISTRICT DE SUDBURY ET GRAND SUDBURY								
2016					2021			
Ontario	Manitoulin	Sudbury	Grand Sudbury		Ontario	Manitoulin	Sudbury	Grand Sudbury
Personnes âgées de 15 à 24 ans								
33 %	54 %	44 %	35 %	Sans certificat ou diplôme	32 %	53 %	42 %	33 %
42 %	31 %	35 %	39 %	Diplôme d'études secondaires	43 %	35 %	38 %	40 %
2 %	4 %	4 %	3 %	Certificat d'apprenti ou l'équivalent	1 %	2 %	3 %	2 %
10 %	8 %	11 %	15 %	Certificat ou diplôme collégial	10 %	8 %	14 %	14 %
12 %	4 %	6 %	8 %	Certificat, diplôme ou grade universitaire	14 %	2 %	3 %	11 %
Personnes âgées de 25 à 44 ans								
8 %	16 %	13 %	8 %	Sans certificat ou diplôme	7 %	16 %	12 %	7 %
22 %	25 %	24 %	20 %	Diplôme d'études secondaires	21 %	32 %	27 %	21 %
5 %	9 %	10 %	8 %	Certificat d'apprenti ou l'équivalent	4 %	6 %	9 %	6 %
25 %	30 %	36 %	38 %	Certificat ou diplôme collégial	23 %	28 %	35 %	36 %
40 %	19 %	17 %	27 %	Certificat, diplôme ou grade universitaire	46 %	19 %	17 %	30 %
Personnes âgées de 45 à 64 ans								
13 %	15 %	20 %	13 %	Sans certificat ou diplôme	11 %	12 %	18 %	10 %
27 %	25 %	31 %	28 %	Diplôme d'études secondaires	26 %	28 %	33 %	27 %
7 %	12 %	12 %	9 %	Certificat d'apprenti ou l'équivalent	6 %	9 %	10 %	8 %
24 %	32 %	27 %	31 %	Certificat ou diplôme collégial	24 %	31 %	30 %	35 %
29 %	17 %	9 %	18 %	Certificat, diplôme ou grade universitaire	33 %	20 %	10 %	20 %

Statistique Canada, Recensements de 2016 et 2021

Le niveau de scolarité obtenu a peu changé de 2016 à 2021 au Grand Sudbury et aux districts de Manitoulin et de Sudbury. Il y a une faible baisse des titulaires d'un certificat collégial ou d'un certificat d'apprenti dans le groupe âgé de 25 à 44. Le nombre de titulaires de grade universitaire a peu changé, à l'exception du Grand Sudbury qui a connu une hausse de 3 points de pourcentage. Et, le nombre de diplômés d'études secondaires a monté un peu. Cependant, en Ontario, ce même groupe d'âge a vu une hausse de 6 points de pourcentage au nombre de titulaires d'un diplôme universitaire.

Il est important d'expliquer les résultats du groupe âgé de 15 à 24 ans dont la proportion du nombre de titulaires de grade universitaire a légèrement baissé aux districts de Manitoulin et de Sudbury. Au district de Sudbury, le nombre de titulaires d'un certificat collégial a augmenté. On peut donc dire qu'il n'y a pas de changement au niveau de scolarité postsecondaire. Dans le cas du district de Manitoulin, cette baisse peut être en raison de la démographie et le mouvement d'un groupe d'âge à l'autre depuis le dernier recensement.

NOMBRE DE DÉCLARANTS ayant un revenu d'emploi

Les données sont tirées des déclarations de revenus soumises au printemps qui fournissent les détails du revenu d'emploi de l'année précédente. Les données des déclarants portent sur plus de 70 % de la population totale âgée de 15 ans ou plus. Le tableau 10 reflète le nombre de déclarants avec un revenu d'emploi pour les années 2017 à 2021 (la plus récente année disponible). Le revenu englobe les salaires, les commissions, les gratifications et les pourboires.

TABLEAU 10 - NOMBRE TOTAL DE DÉCLARANTS AYANT UN REVENU D'EMPLOI GRAND SUDBURY, DISTRICT DE MANITOULIN ET DISTRICT DE SUDBURY - 2017 À 2021					
	2017	2018	2019	2020	2021
Grand Sudbury	82 950	84 460	83 600	83 140	82 590
District de Manitoulin	5 340	5 500	5 290	5 470	5 360
District de Sudbury	10 590	10 630	9 370	9 320	9 350

Statistique Canada, Revenu et données financières des particuliers, fichier préliminaire T1 sur les familles, 2017-2021

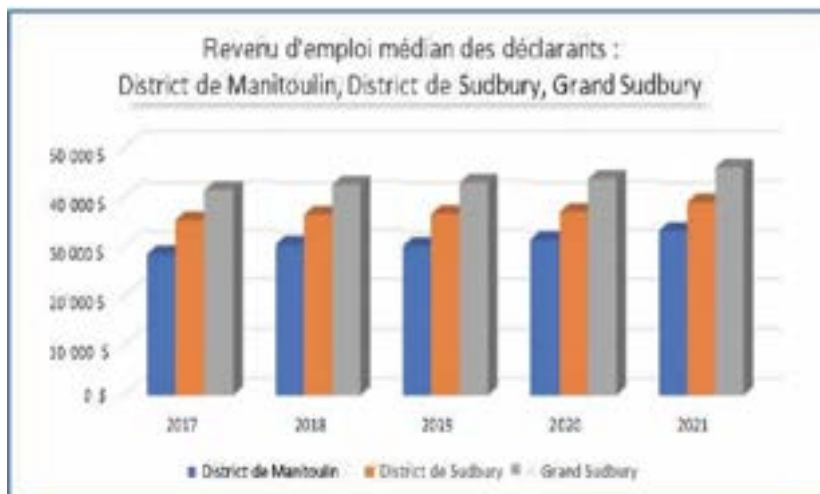
Au Grand Sudbury, le nombre de déclarants ayant un revenu d'emploi a monté entre 2017 et 2018 et a chuté pour les trois prochaines années. Aux districts de Manitoulin et de Sudbury, la variation est moins répétitive. Au district de Manitoulin, le nombre bascule d'une hausse à une baisse à l'intérieur d'une bande étroite, alors que le district de Sudbury a une tendance à augmenter légèrement.

REVENU D'EMPLOI MÉDIAN DES DÉCLARANTS :

Le tableau 11 illustre les changements au revenu d'emploi médian de 2017 à 2021. Les chiffres sont présentés en dollars constants de 2020 afin d'effacer l'impact de l'inflation. On ne doit pas confondre le revenu d'emploi médian avec la moyenne du revenu d'emploi. Statistique Canada offre cette définition : « Le revenu médian correspond au montant qui divise en deux la répartition des revenus. Il s'agit du niveau de revenu par rapport auquel la moitié des... [déclarants] ont un revenu supérieur et l'autre moitié, un revenu inférieur... ».

En 2020, au Grand Sudbury, le revenu d'emploi médian s'est chiffré à 40 570 \$. Au district de Manitoulin, la rémunération médiane était de 33 880 \$ et au district de Sudbury, 33 250 \$. Ces deux derniers sont non seulement plus bas qu'au Grand Sudbury, ils sont plus bas que dans le Nord-est ontarien où la médiane était de 36 230 \$ en 2021.

Bien que le tableau ne le reflète pas, il existe des disparités entre les genres. La rémunération médiane des hommes tend à être plus élevée que pour les femmes à l'exception du district de Manitoulin où les hommes affichent régulièrement un revenu médian d'entre 1 000 \$ et 4 000 \$ de moins. La médiane des femmes du district de Manitoulin est aussi plus élevée que celles des femmes du district de Sudbury. Certaines années, l'écart n'est que de quelques dollars et d'autres années l'écart est de plus de 2 000 \$.



Sources de données et recherches locales

TABLEAU D'EMPLOIS: *JOBS IN SUDBURY MANITOULIN*

La CPSM héberge [Jobs in Sudbury Manitoulin](#), un tableau d'emplois lancé en avril 2021 qui recueille les affiches d'emplois provenant de plus de 30 sites 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 comprennent un portail pour les chercheurs d'emploi et des liens à l'emploi à domicile, à *Career Explorer* et au calendrier *Job Training and Events Calendar*.

TABLEAU 12 : LES 25 OFFRES D'EMPLOI ACTIFS DOMINANTS AFFICHÉS, SELON LE NOMBRE GRAND SUDBURY - JUIN 2022 À JUIN 2023

Code CNP	Profession	Nombre d'affichages	Salaire horaire moyen
6410	Vendeur/vendeuse en commerce de détail et représentant/représentante des comptes en commerce de gros non-technique	2 084	17,23 \$
6440	Représentant/représentante aux services à la clientèle et services d'information	976	19,61 \$
7330	Conducteur/conductrice de camions de transport et de véhicules de transport en commun	771	25,32 \$
6002	Directeur/directrice — commerce de détail et de gros	735	20,75 \$
6320	Cuisinier/cuisinière, boucher/bouchère, boulanger/boulangère	735	18,57 \$
4220	Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	696	25,24 \$
1311	Adjoint/adjointe administrative — général, juridique, médical	678	23,33 \$
6520	Profession de soutien des aliments	671	16,24 \$
6531	Nettoyeur/nettoyeuse	637	18,40 \$
7510	Débardeur/débardeuse et manutentionnaire	606	19,64 \$
1410	Personnel de soutien de bureau et des services judiciaires	604	23,06 \$
6510	Caissier/caissière et autre personnel de soutien aux ventes	546	16,81 \$
7240	Mécanicien/mécanicienne de machinerie et d'équipement de transport, sauf autos	469	34,70 \$
7241	Mécanicien/mécanicienne de véhicules automobiles	437	34,12 \$
1420	Finance, assurance et personnel de soutien administratif	352	26,40 \$
1440	Personnel en logistiques de chaîne d'approvisionnement, en suivi et en coordination d'horaires	318	20,56 \$
2130	Ingénieur civil et mécanicien/ingénieure civile et mécanicienne	314	41,00 \$
6210	Personnel technique spécialisé du commerce de gros et acheteur/acheteuse du commerce de détail et de gros	281	19,06 \$
7001	Directeur/directrice de la construction, de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles	250	30,96 \$
7210	Personnel des métiers d'usinage, du formage, du profilage, du montage du métal	243	34,46 \$
7340	Opérateur/opératrice, foreur/foreuse et dynamiteur/dynamiteuse	238	27,24 \$
3310	Personnel de soutien des services de santé	218	25,23 \$
1210	Personnel administratif et de réglementation	213	26,24 \$
3210	Personnel technique en thérapie et en diagnostic	211	31,95 \$
6201	Superviseur/superviseuse des ventes — commerce de détail	205	18,88 \$

Données tirées du rapport *Workforce Planning for Sudbury & Manitoulin Labour Market Insights utilisant les codes CNP de 2021*

LIMITES DES DONNÉES :

Comprendre les données des postes actifs : si l'employeur accepte des candidats au cours d'aucun mois, l'offre d'emploi est active pour ce mois. Il en résulte que le même poste est compté plus qu'une fois si ce poste apparaît pour plus qu'un mois. Entre juin 2022 et juin 2023, le Grand Sudbury a compté 35 295 offres d'emploi en ligne actives. Pendant cette même période, le district de Sudbury en a vu 2 348 et les postes actifs en ligne au district de Manitoulin se chiffraient à 1 481. **À NOTER :** 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.

Salaires : Plusieurs affichages d'emploi en ligne n'offrent pas d'information au sujet du salaire. Là où un salaire est indiqué, on utilise le salaire le plus élevé pour calculer le salaire maximum moyen qui serait offert pour une profession donnée. Cette information peut différer des salaires moyens trouvés au Gichet-Emplois du Canada qui inclut tous les postes affichés au pays.

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

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

La CPSM, en partenariat avec *Labour Market Group*, a mené un sondage pour évaluer les nouvelles technologies et les compétences qui seront requises. En sus du sondage, des entretiens avec des informateurs clés ont prêté la parole aux chefs du secteur.

Les leaders du secteur étaient francs au sujet de l'immense gamme d'innovations émergentes et même déjà sur le champ. Tous ont identifié les compétences qui seront requises et les nouvelles professions qui seront en demande. De plus, ils ont répertorié des recommandations pour aider à effectuer l'équilibre entre les besoins actuels et l'approche centrée sur les systèmes dont ils auront besoin dans un avenir proche.

Parmi ces recommandations, on compte :

- combler l'écart entre les générations des travailleurs du secteur,
- accroître les nouvelles approches en éducation et en formation,
- nouer des partenariats sectoriels,
- développer des indicateurs pour mesurer l'impact et le succès,
- collaborer sur un projet de sensibilisation à l'échelle du secteur afin d'attirer de nouveaux entrants,
- élaborer des stratégies pour attirer de plus divers groupes au secteur,
- aborder la question de santé et de sécurité au travail, l'équilibre travail-vie privée, et
- augmenter le financement pour soutenir les nouvelles technologies, aider à amortir les coûts relatifs au nouvel équipement électrique à batterie et à moderniser l'ancien équipement.

Accédez le rapport complet, [Balancing the potential impact of new innovations and technologies on the mining and mining supply services workforce over the next 3-5 years](#), disponible seulement en anglais.



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

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

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

ZONES GÉOGRAPHIQUES

Grand Sudbury
District de Manitoulin
District de Sudbury

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

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 MTIFDC, et comprennent les données d'avril 2022 à mars 2023 pour les programmes de Service d'emploi, d'Alphabétisation et formation de base et d'Apprentissage. Comme indiqué dans notre dernier rapport, le ministère a élargi l'admissibilité au programme Deuxième carrière, maintenant renommé [Meilleurs emplois Ontario](#). Les données portant sur ses clients seront incluses dans ce rapport.

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

Premièrement, les programmes d'emploi, anciennement offerts aux clients fortement entravés d'[Ontario au travail](#) et du [Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées](#) (PPOSPH), seront désormais offerts par les services d'emploi locaux. Les répercussions pour les clients nécessitant plus de soutien seront abordées dans la section des consultations auprès des fournisseurs EO. En ce moment, ce n'est pas encore évident.

Deuxièmement, le ministère entreprend une importante [Transformation des services d'emploi Ontario](#) qui touche la prestation et la coordination des services d'emploi locaux. Le MTIFDC a mis en place le prototype d'un système de gestion de services dans diverses régions de la province qui est administré par des tierces qui peuvent modifier le système. On prévoit convertir les services d'emploi de Toronto et du nord de l'Ontario au cours des 12 à 15 prochains mois. Au moment, on ne connaît pas le titulaire du contrat ni comment le tout se déroulera.

Les données d'EO sont étoffées avec des consultations auprès des fournisseurs directs de SE. En général, quatre sur cinq des prestataires participent aux consultations. D'autres services locaux servent à éclaircir les données. Le but des consultations est d'apprendre les tendances perçues par ceux chargés de la prestation des services. Soit, quels sont les obstacles actuels, comment ils aident leurs clients et les employeurs et quelles méthodes rendent le plus de succès.

DONNÉES DU SERVICE D'EMPLOI (ES)

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.

En général, les fournisseurs de SE offrent aussi de l'aide aux employeurs en matière de ressources humaines, soit, comment examiner et vérifier des CV et comment mener une entrevue. Mais le Ministère ne fait ni la promotion ni le bilan de ce service. Le SE offre aussi des ressources financières et d'autre aide aux clients placés chez un employeur, comme l'équipement requis, de la formation et du mentorat. C'est un des services les moins connus par les employeurs.

CLIENTS DU SE DESSERVIS ET LEUR SEXE

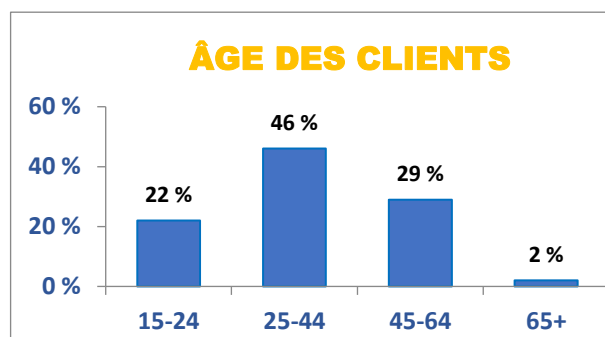
Puisque les consignes sanitaires découlant de la pandémie étaient encore en effet pour une partie de la période reportée, il importe de reconnaître leur impact continu sur le nombre de clients inscrits et non-assistés. Alors que les fournisseurs SE sont désormais ouvert et offrent un plus large éventail de services, le nombre de clients demeure plus bas qu'avant la pandémie.

TABLEAU 13 : CLIENTS DU SE DESSERVIS ET LEUR SEXE				
	2022-2023	2021-2022	2020-2021	2019-2020
NOMBRE DE CLIENTS				
Clients assistés	2 645	2 230	2 012	3 346
Clients R & I	6 431	5 274	4 334	8 990
TOTAL	9 076	7 504	6 344	12 336
SEXE				
Femmes	42 %	46 %	45 %	44 %
Hommes	58 %	53 %	55 %	56 %

Le tableau 13 révèle la variation entre les trois dernières années dans le nombre de clients, de même que la répartition entre les sexes. Chaque année, plus d'hommes que de femmes utilisent les services d'emploi.

CLIENTS DU SE PAR GROUPE D'ÂGE

L'âge des clients et le pourcentage que chaque groupe représente sur l'ensemble des clients desservis demeurent passablement stables. En exception, le nombre de clients âgés de 45 à 64 ans a monté un peu en comparaison à l'année précédente.



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 2 645 personnes inscrites en 2022-23, 16 % se sont identifiés comme autochtones, 20 % comme francophones, 8 % se sont déclarés formés à l'étranger, 8 % comme nouveaux arrivants, 19 % se sont identifiés comme des personnes handicapées et 6 % comme étant racisés. Les clients peuvent choisir plus qu'un groupe désigné. À l'exception de ceux qui s'identifiaient comme autochtones et francophones, les groupes ont affiché des hausses entre trois et quatre points de pourcentage.

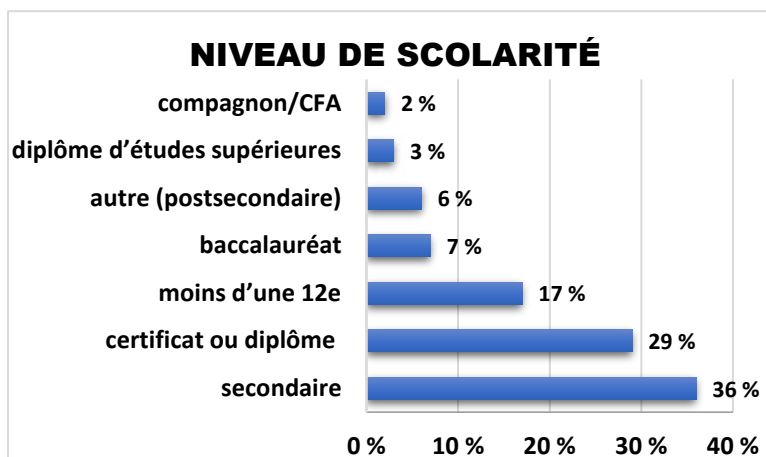
Il est important de signaler que les fournisseurs locaux de service d'emploi continuent de comprendre et de s'adapter à une population diverse. Les étudiants internationaux ne sont pas admissibles comme clients du SE et ne sont donc pas inclus dans le décompte. Comme déjà mentionné, ils sont toutefois encouragés de prendre avantage de l'information et des ressources disponibles.

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, 53 % 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 3 % détiennent un diplôme d'études supérieures.

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

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



CLIENTS DU SE SELON 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 2022-23, 67 % ont quitté vers l'emploi. Ce pourcentage est inchangé depuis l'exercice précédent. De ceux qui ont quitté vers l'emploi, 10 % 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.

DONNÉES D'ALPHABÉTISATION ET FORMATION DE BASE (AFB)

D'après le ministère, l'AFB « aide les adultes de l'Ontario à acquérir et à mettre en pratique des aptitudes en communication, en numérotique, en relations interpersonnelles et dans le domaine numérique pour atteindre leurs objectifs. [Il] vise.... [les personnes] 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. [Et] comprend des.... [gens] qui peuvent rencontrer plusieurs obstacles à l'apprentissage. » Consultez le [site de l'AFB](#) pour plus de détails.

En 2022-23, la région du CPSM comptait 1 338 apprenants, un peu plus que l'an dernier. Ce chiffre comprend le report des personnes qui étudient en personne ou par voie électronique et les nouveaux apprenants. Il y avait aussi une faible hausse dans le nombre d'apprenantes, de 67 % à 70 %, et une petite baisse dans le nombre d'apprenants, de 32 % à 30 %.

Quant à l'âge, le nombre de clients âgés de 15 à 24 ans a chuté de 33 % à 25 % et le groupe de 25 à 44 ans a vu une petite hausse de 48 % à 52 %. Le pourcentage des clients âgés de 45 à 64 ans demeure le même, mais le groupe de 65 ans et plus a monté de deux points de pourcentage à 5 %. Ceci représente 33 individus.

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 : 40 % pour des études postsecondaires, 24 % pour un emploi, 13 % pour plus d'autonomie, 6 % pour un apprentissage et 19 % 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. L'emploi et l'autonomie ont vu des hausses comparées à l'an dernier.

DONNÉES DE L'APPRENTISSAGE

Comme l'indiquent diverses sources, y compris les sondages menés par la CPSM, les soucis au sujet du nombre de nouveaux apprentis dans les métiers spécialisés ne sont pas nouveaux. Plusieurs rapports ont mis le point sur les enjeux relatifs à la navigation du système dans son ensemble : les bas taux d'inscriptions à divers programmes portant sur les métiers; le bas nombre d'employeurs qui embauchent des apprentis; et le vieillissement courant des compagnons. Malgré une attention accrue au besoin de former et recruter plus d'apprentis dans la plupart des métiers, plusieurs des enjeux soulignés au fil des années persistent.

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.

La COVID-19 a engendré d'autres défis comme l'imposition de diverses restrictions sur l'apprentissage en classe et la formation pratique, de même que la fermeture temporaire des centres d'examen.

Malgré ces défis, le nombre total d'apprentis dans la région de la CPSM, dans le nord de l'Ontario et même à travers l'Ontario est sur une trajectoire ascendante. Cela peut être dû, en partie, aux efforts considérables de plusieurs, y compris le gouvernement, de promouvoir une carrière dans les métiers.

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. Certaines années, cette situation est imprévisible.

Le cadre réglementaire et l'agence provinciale chargée de superviser le système d'apprentissage et des métiers de l'Ontario ont également subi des changements. L'ancien *Ordre des métiers de l'Ontario* est officiellement fermé et remplacé par *Métiers spécialisés Ontario* en espérant de rationaliser le processus de poser sa candidature tout en gardant la responsabilisation et la surveillance de tous les métiers.

Encore tout nouveau, MSO a adopté un plan stratégique pour soutenir un modèle innovateur d'apprentissage et de certification, promouvoir et mettre de l'avant les métiers, faciliter la recherche dans les métiers spécialisés, et créer un secteur des métiers spécialisés diversifié, équitable et inclusif. Apprenez-en plus à [Métiers spécialisés Ontario](#).

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

INSCRIPTIONS DE NOUVEAUX APPRENTIS 2022-2023	
MÉTIERS SPÉCIALISÉS	#
Technicien d'équipement lourd	109
Électricien bâtiment et entretien	77
Charpentier-menuisier général	72
Mécanicien monteur industriel	62
Technicien de lignes d'énergie électrique	53
Électricien industriel	52
Technicien de camion et d'autocar	51
Technicien de service automobile	50
Plombier	26
Manceuvre en construction	19

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 2022 à 2023, dans la région de la CPSM, le programme a aidé 93 clients dont 25 étaient des femmes et 63 des hommes. Plus de la moitié étaient âgés de 22 à 44 ans et un peu plus de 50 % ont trouvé un emploi ou ont continué leur éducation ou leur formation. Les métiers spécialisés locaux approuvés étaient conducteur de camions de transport et conducteur d'équipement lourd — sauf les grues.

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 ce qui est disponible 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 2022-23, 58 employeurs en ont pris avantage. D'autres programmes tels qu'[Embauchez des jeunes](#) visent les jeunes. L'an dernier, 303 jeunes de la région ont bénéficié du Programme d'accès aux emplois pour les jeunes et du Programme d'accès aux emplois d'été pour les jeunes.

Consultations auprès des fournisseurs d'EO

Malgré l'importance de données factuelles, elles ne racontent qu'une partie de l'histoire. Le Ministère demande aux commissions de planification en main-d'œuvre de mener des enquêtes auprès des directeurs d'EO et des fournisseurs de SE qui travaillent directement avec les chercheurs et les employeurs. Leurs connaissances, leur perspicacité et leur perspective sur le terrain sont inestimables. Ils servent de complément aux données recueillies et analysées par la CPSM et aident à cerner les tendances, les enjeux et les défis actuels et émergents.

Comme indiqué à plusieurs reprises, la pandémie a touché à tous les services et tous les secteurs y compris les SE. Pendant plusieurs années, les fournisseurs

CHANGEMENTS À VENIR

Il importe de répéter que les changements au système d'emploi de l'Ontario sont dans l'esprit de tous les fournisseurs de service. À présent, ce n'est pas évident qui sera choisi pour gérer le système de service au nord-est de l'Ontario, ni l'impact des changements sur les fournisseurs de service d'emploi actuels, leurs effectifs et les programmes offerts.

Alors que le gestionnaire doit maintenir le statu quo pour un an, par la suite, il aura l'autorité de modifier le mode de fonctionnement du système de services d'emploi.

de SE ont dû travailler dans le cadre de consignes sanitaires restreintes et modifier leur modèle de prestation de services.

Alors que le nombre de clients n'a pas encore atteint son niveau pré-pandémique, le besoin des SE n'a pas faibli. 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, les questions qui suivent 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

SECTEURS

- Les employeurs dans tous les secteurs éprouvent encore des difficultés à recruter pour tous les postes.
- Attentes irréalistes de certains employeurs qui veulent l'expérience, ne paient pas bien, sont inflexibles.
- D'autres employeurs sont complètement à l'opposé et sont prêts à prendre n'importe qui.
- Plusieurs postes offertes sont au niveau d'entrée et à bas salaire.
- Certains sont saisonniers ou occasionnels.
- Certains employeurs sont prêts à offrir de la formation, et d'autres non.
- Les entreprises dans certaines régions CPSM sont moins vites à la relance postpandémique.
- Certains employeurs, en particulier ceux du secteur minier et les firmes de génie, ne publient pas leurs postes vacants en externe. C'est donc difficile de savoir s'ils embauchent.

EMPLOIS EN DEMANDE

- La liste comprend les métiers, les emplois liés aux métiers; les conducteurs AZ/DZ; les PSSP; les garde-malades; les aides à domicile, les ouvriers, les travailleurs en restauration-gestionnaires, aides-cuisiniers, serveurs, employés d'accueil; les ÉPE; les nettoyeurs; et des postes en commerce, en administration de bureau et réception, dans le système correctionnel, en ressources humaines et en finances.
- Un excédent d'offres – une faible demande dans l'enseignement et le marketing
- Des agences comme l'ARC, Service Canada et WSIB, n'embauchent qu'occasionnellement avec un grand appel à l'embauche, des salaires plus élevés, un travail plus exigeant et des postes temporaires.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES

- Informatiques, littératie numérique
- Communication et linguistique; parler l'anglais; bilinguisme recherché par certains employeurs
- Permis de conduire – G et AZ/DZ
- Capacité de travailler au sein d'une équipe

CHANGEMENTS AU COURS DES DERNIÈRES ANNÉES

- Plus de chercheurs désirent un travail à domicile souvent en raison d'un manque de transport, de mobilité ou de garde d'enfants.
- Les chercheurs ont plus de problèmes en santé mentale – anxiété, manque d'aptitudes sociales, problèmes systémiques d'ordre générationnel, problèmes de vie extrêmes; plus de dépendances et d'obstacles à l'emploi tels que transport, garde d'enfants, casier judiciaire, logement abordable.
- Les demandes des employeurs sont diverses : expérience de travail au Canada, heures non flexibles – n'adaptent pas l'horaire en raison des problèmes de transport, refus de payer un salaire de subsistance. Alors que d'autres, au désespoir, acceptent le manque d'expérience et un casier judiciaire.
- Certains employeurs prennent avantages des travailleurs étrangers et des étudiants internationaux qui sont moins connaissant de leurs droits d'employé.
- Certains employeurs, surtout les restaurants, préféreraient travailler en manque de personnel ou réduire leurs jours d'ouverture s'ils ne peuvent pas pourvoir les postes vacants.
- Le manque d'opportunités de formation sur place continue d'être problématique.
- Une préoccupation importante : les adultes plus âgés retournent au travail parce qu'ils n'ont pas les moyens de vivre. Certains disent avoir besoin de travailler jusqu'à leur mort.

2. COMMENT AMÉLIORER LES RETOMBÉES EN MATIÈRE D'EMPLOI

GOUVERNEMENT/COMMUNAUTÉ

- Appui d'occasions de sensibilisation, d'apprentissage virtuel et autres programmes avec un penchant moins académique dans les régions rurales. Le coût de l'éducation peut être prohibitif.

- Sensibilisation accrue des groupes sous-représentés, y inclut les nouveaux arrivants, afin d'éliminer la stigmatisation et les obstacles; meilleurs soutiens à long terme pour les personnes handicapées
- Atténuation des problèmes de taux trop élevés d'intérêt et d'inflation, et du salaire minimum
- Concentration du système scolaire sur la formation du caractère (l'éthique de travail) et des compétences pratiques tel qu'établir un budget et l'importance d'une pension.
- Formation gratuite pour compétences linguistiques et informatiques, et les emplois les plus en demande
- Amélioration au modèle de financement à l'appui des apprentis; programmes coopératives payants
- Promotion accrue par le gouvernement des diverses professions et possibilités de carrières
- Promotion et éducation auprès des communautés au sujet des services d'emploi d'EO
- Amélioration des résultats d'emploi en abordant les pardons simplifiés et accélérés, le logement, le transport, la garde d'enfants, les dépendances et la santé mentale, et le prix élevé de la nourriture
- Appui des opportunités bénévoles pour promouvoir les compétences professionnelles futures
- Traiter les certifications d'équivalence d'emploi pour concilier les aptitudes requises et acceptées

CHERCHEUR D'EMPLOI

- Travailler avec l'employeur pour discuter de besoins en formation au lieu de quitter le poste
- Exige, en certains cas, du renforcement de la confiance, de la motivation, de l'appui en santé mentale et en perfectionnement afin de contrer certains cycles générationnels et familiaux
- Appuyer un sentiment d'appartenance - s'associer avec les ressources, les leaders, les mentors locaux
- Appuyer l'acquisition de compétences afin de réduire la dépendance aux programmes d'assistance

EMPLOYEUR

- S'engager et investir dans leurs employés : formation, inclusivité et diversité, innovation, réduire les préjugés inconscients, soutenir les hausses de salaire, offrir des parcours de promotion
- Mieux s'instruire au sujet de leurs responsabilités en RH et des normes d'emploi
- S'ouvrir au soutien de candidats nécessitant plus de formation, d'appuis et de mentorat
- Éliminer le licenciement du nouvel employé sans motif dans la période d'essai de 3 mois

3. RÔLE DES SERVICES D'EMPLOI

AIDER LES CHERCHEURS

- Contribuer au perfectionnement des chômeurs, des travailleurs désirant améliorer leurs compétences
- Aider à l'amélioration des stratégies de recherche d'emploi, de la confiance en soi et l'autonomie
- Offrir un environnement sécuritaire pour essayer une nouvelle carrière avec l'appui d'un conseiller
- Former au sujet de l'étiquette au travail, la conception de CV, la préparation à l'entrevue
- Aider le client à identifier et affronter leurs obstacles à l'emploi
- Aider le client à obtenir un emploi ou retourner à l'école
- Offrir des programmes très spécialisés - pour les jeunes, perfectionnement des compétences

AIDER LES EMPLOYEURS

- Doit faire savoir aux employeurs les services en RH qui sont offerts gratuitement par le SE
- Soutenir l'embauche : adéquation des compétences, foires d'emplois, affichages, subvention de salaire

SUCCÈS GLOBAL

- Connaissances et expertise des fournisseurs SE – cerner, adresser et éliminer les obstacles
- Nouer des liens collaboratifs avec les employeurs, autres services SE et les services communautaires
- Créer un lien de confiance entre le chercheur d'emploi et les employeurs potentiels
- Faire le suivi avec les clients pour assurer la rétention et le succès
- Continuer les activités habituelles en dépit de l'incertitude engendrée par le nouveau SEI

L'évolution du monde du travail

Dans le cadre de notre travail régulier et de nos consultations continues auprès des chefs des secteurs, des employeurs et des syndicats locaux, et des travailleurs en éducation secondaire et postsecondaire, en développement économique, en services d'emploi et plusieurs autres intervenants, tous cherchent à comprendre à quoi ressemblera le monde du travail de demain. Tout ce que nous pouvons dire c'est qu'il change constamment avec les nouvelles technologies, les modèles hybrides de travail, la demande accrue d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l'intégration de l'intelligence artificielle dans chaque aspect de la vie.

Alors que la COVID-19 a certainement eu son effet, on a adapté et on a appris des leçons. Nous avons appris que nous pouvons tous nous adapter, même si cela nous est parfois imposé. Conscient ou non, on magazine différemment, on travaille différemment et on vit différemment. Même si on a tous une nouvelle routine, c'est différent.

Les employeurs, aussi, doivent réagir différemment. Déjà l'employeur avait le monopole du marché du travail. C'est maintenant au tour de l'employé. En d'autres mots, l'employeur tenait les rênes, et maintenant c'est l'employé. On n'a qu'à observer les récentes grèves. Les revendications des travailleurs ont joué un rôle primordial dans les négociations requises avant d'arriver à un accord. De meilleurs salaires et avantages sociaux, de meilleures conditions de travail et un meilleur équilibre vie professionnelle et vie privée sont maintenant revendiqués. Ce n'est pas unique à notre région. Ça se passe à travers toutes les juridictions. Comme indiqué, la pandémie a sans doute laissé son empreinte. Et à cette conjoncture il n'y a pas assez de gens pour travailler — situation sans résolution proche.

Toute stratégie pour alléger la demande de travail devra, sans aucun doute, inclure l'embauche de talents internationaux pour combler une partie de l'écart. Elle devra assurer que quiconque veut travailler peut travailler. Cela comprendra des stratégies et des politiques qui incluent les groupes sous-représentés comme les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées, les nouveaux arrivants et autres. Et cela signifie investir dans la formation, des politiques sectorielles de diversité et ouvrir les portes aux emplois bien rémunérés.

Les nouvelles technologies changeront l'exécution de certaines tâches et joueront un rôle dans le rétrécissement de la pénurie. Cependant, il est presque impossible de prédire quels seront ces changements et la vitesse de leur mise en œuvre. Notre récent projet de recherche sur le secteur minier et l'impact des nouvelles technologies nous a appris que les entreprises du secteur ne sont pas toutes au même niveau d'adoption et d'exécution des innovations. Nous savons, toutefois, que celles qui ne s'adaptent pas aux changements technologiques seront probablement laissées pour compte.

Il est important de rester au courant des changements à venir. Chaque année ils arrivent de plus en plus vite. C'est la raison que des informations au niveau local, provincial, national et global sur le marché du travail en temps réel et fondées sur des données probantes sont si importantes.

Comme commission de planification de la main-d'œuvre, on doit évaluer et réévaluer le marché du travail changeant. Ceci comprend les nuances continues et les changements engendrés par la pandémie. Nous devons continuer à mener des études sur le marché du travail et décortiquer les données afin de cerner et traiter les défis actuels. Et on doit utiliser cette information pour nous guider vers l'avenir. Elle nous aidera à identifier les besoins de développement de notre future main-d'œuvre et de combler la pénurie en main-d'œuvre de nos employeurs. Malgré le manque d'une balle de cristal pour prédire le futur, on doit demeurer bien informé, fluide et prêt à faire le pivot. L'adaptation à ces changements est un volet nécessaire de notre travail vu que nous avons appris que dans le vrai monde du travail, l'évolution est constante, et rien ne reste inchangé.

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 partenariats 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 MTIFDC

ACTIVITÉ	PARTENAIRES	RÉSULTATS	ÉCHÉANCIER
Chambre de commerce – comités et ressources	Chambre de commerce du Grand Sudbury (CCGS) et membres liés aux affaires	Comité consultatif provincial : Siéger au comité dont le mandat est d'identifier et adresser les enjeux provinciaux qui impactent les entreprises locales Évènements 2023-25 : participer virtuellement ou en ligne aux évènements et tables rondes sur la main-d'œuvre	mandat d'un an tel qu'approprié
IMT et appui	Chambre de commerce de Sudbury Est	Fournir appui, parrainage et partage d'informations au sujet des enjeux, initiatives et ressources des IMT	en cours, selon la demande
Développement de la main-d'œuvre autochtone	Kenjgewin Teg (KT)	Fournir un appui en IMT et aider selon la demande	en cours, selon la demande
	Gezhoortjig Employment and Training	Fournir un appui en IMT et mener des consultations en SE annuelles avec le personnel	en cours, selon la demande
	Atikameksheng Anishinabek (Whitefish)	Fournir un appui en IMT et mener des consultations en SE annuelles avec le personnel, salon de carrières annuel	en cours, selon la demande
	M'Chigeeng Employment & Training	Fournir un appui en IMT et aider selon la demande avec des foires aux carrières annuelles	en cours, selon la demande
PAJO	4 conseils scolaires (anglais et français)	Fournir IMT et consultations sur un large éventail de métiers et le développement de la main-d'œuvre	en cours
Vidéos d'information pour les employeurs	LAMBAC; ACSM	Créer une vidéo pour les employeurs au sujet de la santé mentale au travail	mars 2024
Consultations régionales; entrevues d'experts	Conference Board du Canada; Centre des compétences futures	Continuer à participer lorsque demandé	selon la demande
Attraction et rétention des immigrants	Partenariat local en immigration de Sudbury	Collaborer avec PLIS et leurs partenaires dans l'attraction, le recrutement et la rétention en poste des immigrants	en cours, selon la demande
Programme PICRN	Ville du Grand Sudbury	Fournir un soutien en IMT, des ressources et informations sur la demande d'emploi	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 à diverses agences locales avec les priorités de la main-d'œuvre et autres données IMT comme les emplois en demande	en cours, selon la demande
Événement pour le réseautage des services	Mené par CPSM; diverses agences de prestation de services	A hébergé un Sommet de réseautage pour le partage d'info avec les agences locales : EO, logement, santé mentale, santé, services d'établissement; explorer l'intérêt de répéter en 2024	sommet a eu lieu octobre 2023 novembre 2024
Espanola Lacloue priorités en main-d'œuvre	Ville d'Espanola, SE, hôpital, MTIFDC, DOMTAR, CSD et autres	Continuer l'appui à la ville et les services locaux re: la fermeture de DOMTAR; continuer l'exploration d'un évènement de réseautage des services	en cours pour tout l'exercice
Soutien d'employeurs locaux – embauche de talent international	Mené par CPSM; services d'établissement; PICRN et autres	Ressource est dispersée; continuer le travail avec d'autres pour appuyer l'employeur sur l'embauche de talent international	en cours
Étudiants internationaux	3 institutions postsecondaires; SE; CCGS	Examiner les occasions de connecter plus directement les étudiants internationaux avec les employeurs locaux	mars 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 ou 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	CPSM représente les conseils locaux du nord-est; participe tel que demandé dans la planification régionale	en cours, selon la demande
RH dans le domaine de la santé – capacité	Santé Ontario Nord; autres parties prenantes	SON n’a pas renouvelé le groupe de travail; travail arrêté malgré le besoin	terminé
Manitoulin – pénurie en PSSP et ÉPE	LAMBAC; Options Emploi; CASD	Réévaluer l’intérêt de faire le bilan des PSSP au Manitoulin; appuyer les efforts d’attirer et de former des ÉPE pour répondre à la pénurie de personnel	aucune adoption à présent
Jill of all Trades	Cambrian College; PAJO aux deux conseils anglais	Appui de Jill of all Trades en octobre 2023; appui, aide financière et butin pour octobre 2024.	2023 terminé octobre 2024 à venir
Filles dans les métiers	Collège Boréal; PAJO aux deux conseils français	Appui de Filles dans les métiers en octobre 2023; appui, aide financière et butin pour octobre 2024.	2023 terminé octobre 2024 à venir
Congrès FONOM (Fédération des municipalités du Nord de l’ON)	Labour Market Group; Far Northeast Training Board; AWIC	Incapable de participer en 2023 à Parry Sound; prévoit participer en 2024 Grand Sudbury.	prochain congrès mai 2024
Perspectives en construction	ConstruForce Canada; comité IMT du nord de l’Ontario	Participer à des activités annuelles par invitation pour examiner un aperçu préliminaire des enjeux et des projets du marché local du travail de la construction	Terminé décembre 2023 décembre 2024
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, comme prévu
Tomorrow’s Trades	Provincial Building and Trades Council of Ontario	Assister la liaison locale avec l’exécution d’une nouvelle initiative qui introduit les participants aux métiers	Terminé – aucun financement

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

ACTIVITÉS	PARTENAIRES	RÉSULTATS	ÉCHÉANCIER
Développement de la main-d’œuvre en cinéma et en télévision	Industries culturelles de l’Ontario (ICON); syndicats; réalisateurs locaux; dév. économique	Reprendre contact avec le nouveau responsable du dév. de la main-d’œuvre de ICON; communication avec autres secteurs et les syndicats; explorer un sondage des réalisateurs- besoins et pratiques de recrutement	en cours
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 telles que requises; analyse continue des données pour partager avec les parties prenantes	mise en œuvre du tableau partage de données
Job Trends	Planification de la main-d’œuvre de Windsor-Essex et de l’Ontario	Mettre en œuvre et promouvoir de nouveaux portails d’emplois; appui des efforts provinciaux en matière de tendances des données (si le financement est disponible)	en cours projet - tendances non financé
Planification de main-d’œuvre de l’Ontario (PMO)	Mené par 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)	en cours
Impact d’innovations et technologies sur les emplois dans les mines	Mené par la CPSM; collaboration avec Labour Market Group; appui de Mineconnect	Recherches et rapport terminus; décorticage continu; explorer des occasions de diffusion des résultats par les médias, les réseaux de firmes minières, les organisations de recherches et les parties prenantes	rapport complété dissémination en cours
Table ronde – approvisionnement et services miniers du nord de l’Ontario	Présidé par MineConnect; divers partenaires du secteur des mines	Continuer à participer à la table ronde pour discuter des enjeux actuels et émergents du secteur minier, des forums et des changements dans le secteur.	en cours

Secteur de l'agriculture - forum et discussion	OMAFRA; CPM du nord-est; Northern Ontario Farm Innovation Alliance (NOFIA)	Continuer à participer à diverses conférences et tables rondes sur l'alimentation et l'agriculture	en cours forum printemps 2024
Recherches en construction	Northeastern Ontario Construction Association (NOCA)	Mener un sondage du secteur de la construction lié aux méthodes d'embauche, aux exigences, aux stratégies et aux besoins; continuer de diffuser les résultats	terminé
IMT du secteur de la fabrication	EMC (Consortium d'excellence en fabrication)	Continuer à appuyer, quand approprié, les activités du consortium avec les IMT	en cours
Hôtellerie et tourisme	OTEC (Ontario Tourism Education Corporation); divers partenaires municipaux et du secteur	Siéger au comité consultatif régional; continuer à fournir un soutien des IMT et des possibilités de réseautage avec les acteurs locaux.	en cours
Sondage des employeurs –services sociaux et communautaires	Partenaires à déterminer	Sonder les employeurs de services sociaux et communautaires -cerner les pratiques d'embauche, les défis en recrutement, les salaires; préparer un rapport	décembre 2024

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

ACTIVITÉS	PARTENAIRES	RÉSULTATS	ÉCHÉANCIER
Support Ontario Youth - apprentissages	Ontario Electrical League; Support Ontario Youth (SOY)	Continuer l'appui de l'initiative; application possible à Sudbury malgré le manque d'intérêt des employeurs; maintenir une relation avec SOY	en cours
Pourparlers des métiers	Mené par CPSM; collègues locaux, patrons en métier	Revoir des pourparlers liés à d'autres métiers	phase préliminaire
Équipe de coordination en éducation (ÉCÉ)	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
Prix d'excellence Stellar Awards	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; commencer à planifier le prochain banquet	terminé janvier 2023 mars 2025
Portail d'emploi CCGS	Chambre de commerce du Grand Sudbury; CPSM	Continuer appui et parrainage du portail de la CCGS; affichage de postes vacants gratuit aux membres	en cours
Réseau Emploi Ontario (EO)	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; appui selon la demande	consultations annuelles
Évènement minier – comité de planification	Mené par CEMI (Centre for Excellence in Mining Innovation); autres parties prenantes minières	Participer au comité de planification d'un évènement en 2024 sur les partenariats, l'emploi et l'approvisionnement; pas d'avancement à présent	CEMI ne poursuit pas
Foire des métiers spécialisés	Salons Prochain niveau! Finances par le MTIFDC	Lier les conseils d'école, les employeurs de métiers spécialisés et les syndicats en appui des deux premiers salons; appui continu pour les événements futurs	2023 terminé prochain en 2024
Appui de planification et programmes secondaires et postsecondaires	CPSM - initié par l'institution d'éducation	Fournir les IMT et les données pour appuyer les questions concernant les professions recherchées, les programmes nécessaires	en cours



Parties prenantes et ressources

GOUVERNEMENT :

Ville du Grand Sudbury (maire, conseil, employés)
Ville d’Espanola
Députés fédéraux et provinciaux
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
Excellence in Manufacturing Consortium
Northeastern Ontario Construction Association
Northern Ontario Farm Alliance
Ontario Construction Secretariat
Ontario Tourism Education Corporation
MineConnect (anciennement SAMSSA)
Centraide

SYNDICATS :

Divers syndicats et sections locales

DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE/AFFAIRES :

Communautés locales-chefs en dév. économique
Société de développement du Grand Sudbury
LAMBAC
Chambre de commerce du Grand Sudbury
Chambre de commerce de Sudbury-Est
Société Économique de l’Ontario

INDUSTRIES/ENTREPRISES (des secteurs suivants) :

Services professionnels, scientifiques et techniques
Construction
Éducation, 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 :

Atikameksheng Anishinabek
Gezhtoojig Employment & Training
Kenjgewin Teg

IMMIGRATION ET FORMATION INTERNATIONALE :

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

FORMATION, ÉDUCATION ET EMPLOI :

Cambrian College
Canadore College
Collège Boréal
Conseil scolaire catholique du Nouvel-Ontario
Conseil scolaire public du Grand Nord de l’Ontario
Employment Options Emploi
Services d’aide à l’emploi du Grand Sudbury
Université Laurentienne
La marche des dix sous
Conseil des services du district Manitoulin–Sudbury
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 :

Calgary Herald
CBC
CTV – Nord de l’Ontario
Northern Ontario Business
Manitoulin Expositor
Roger’s Communication (radio)
The Sudbury Star
Sudbury.com

Références et autres sources

18 Future Skills for the Workplace. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/future>. Septembre 2023.

BuildForce Canada. **Northern Ontario Construction Overview.** Décembre 2023.

Emploi Ontario – Services d’emploi; Services d’emploi et services aux immigrants YMCA; Services d’emploi SPARK; Option Emploi. Consultations Novembre et Décembre 2023.

Mackenzie Crabbe. **Technology Adoption in Canada’s Mineral Mining Industry – Preliminary Findings.** Faculté de l’environnement, University of Waterloo. Novembre 2022.

McKinsey & Company. **What is the Future of Work.** Janvier 2023.

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.** 2022-2023.

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

Ontario Chamber of Commerce. **2023 Ontario Economic Report.** 2023.

Statistique Canada. **Nombre d’entreprises canadiennes.** Juin 2019-2023.

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

Statistique Canada. **Revenu et données financières des particuliers, fichier préliminaire T1 sur les familles.** 2017-2021.

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

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, aperçus mensuels du marché du travail. 2022-2023.

PHOTOS :

<https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=25438571> de Pverdonk, CC.

<https://www.britannica.com/place/Killarney-Provincial-Park>

https://www.tripadvisor.ca/Tourism-g155016-Sudbury_Northeastern_Ontario_Ontario-Vacations.html

