

# Plan du marché du travail local

## 2025-2026

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

## 2025 - 2026



**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 25 commissions locales de l'Ontario financées par le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (MTIFDC). Notre mandat est d'impliquer des partenaires clés du Grand Sudbury et des districts de Sudbury et de Manitoulin afin d'aborder les problèmes locaux de main-d'œuvre. Notre spécificité et notre neutralité nous permettent de faire les liens entre les différents partenaires du marché du travail, tels que les entreprises, les syndicats, les services d'emploi, 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 2025-2026 (PMTL) propose une fondation pour le développement de politiques, de programmes et de services locaux. Des consultations avec les parties prenantes clés ont confirmé les recherches fondées sur des preuves et l'analyse des données contenues dans le PMTL. Ceci permet d'aboutir à des décisions, des plans, des partenariats et des activités déterminées en connaissance de cause.

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

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

Canada

EMPLOI  
ONTARIO

Ontario

Rapport préparé par Elissa Petryna, DG intérimaire, Planification en main-d'œuvre 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, de leurs contributions à ce rapport. Merci aux membres du conseil de la CPSM et aux services locaux d'Emploi Ontario pour leur perspicacité.*

# Table des matières

<b>Évolution de la dynamique du marché du travail local</b>	<b>3</b>
<b>Introduction</b>	<b>4</b>
<b>Indicateurs du marché du travail</b>	<b>5</b>
• Zone de recensement	
• Données provenant de Statistique Canada	
• Autres sources de données	
<b>Grand Sudbury</b>	<b>6</b>
• Nombre d'entreprises par tranche d'effectif — juin 2025	
• Variation sectorielle du nombre d'employeurs selon la taille — juin 2025	
<b>District de Manitoulin</b>	<b>8</b>
• Nombre d'entreprises par tranche d'effectif — juin 2025	
• Variation sectorielle du nombre d'employeurs selon la taille — juin 2025	
<b>District de Sudbury</b>	<b>10</b>
• Nombre d'entreprises par tranche d'effectif — juin 2025	
• Variation sectorielle du nombre d'employeurs selon la taille — juin 2025	
<b>Autres données : secteurs, revenu et migration</b>	<b>12</b>
• Les cinq secteurs dominants	
• Entreprises à propriétaire unique	
• Entreprises avec plus de 200 employés	
• Déclarants ayant un revenu d'emploi	
• Déclarants — revenu d'emploi médian	
• Migration	
<b>Sources de données et autres recherches locales</b>	<b>15</b>
• Sondage auprès des employeurs locaux	
• Tableau d'emplois : Jobs in Sudbury-Manitoulin (20 offres dominants, salaires)	
• Métiers spécialisés Ontario : Métiers les plus actifs par compagnons	
<b>Programmes d'Emploi Ontario (EO)</b>	<b>18</b>
• Aperçu	
• Données du Service d'emploi (SE)	
• Apprentis – nouveaux et actifs	
• Alphabétisation et Formation de base	
• Meilleurs emplois Ontario	
• Subventions du milieu de travail et incitatifs	
<b>Consultations auprès des fournisseurs d'EO</b>	<b>23</b>
<b>Dernières réflexions</b>	<b>25</b>
<b>Mise à jour du plan d'action</b>	<b>26</b>
<b>Parties prenantes et ressources</b>	<b>29</b>
<b>Références et autres sources</b>	<b>30</b>

# Évolution de la dynamique du marché du travail local

Chaque année apporte son lot de changements et de pressions sur le marché du travail, ce qui nécessite des ajustements constants. Bon nombre des forces qui façonnent le marché du travail actuel sont bien connues. Leurs effets continuent d'évoluer et, parfois, de s'intensifier. Les répercussions persistantes de COVID-19, l'intégration rapide de l'IA, le vieillissement de la main-d'œuvre et l'évolution des politiques d'immigration ont tous joué un rôle important dans l'évolution des conditions de travail.

La pandémie, en particulier, a représenté une perturbation profonde. Bien que le nombre d'entreprises dans la région continue d'augmenter et que le marché du travail se soit stabilisé, plusieurs répercussions moins visibles persistent. Les restaurants et les commerces de détail opèrent avec des horaires ou des jours d'ouverture réduits comparés aux normes pré-pandémiques, davantage d'employeurs se sont tournés vers des modèles allégés ou sans employés, et le travail hybride semble moins commun. En même temps, le commerce omnicanal est devenu une composante essentielle et permanente de l'économie locale.

Les pressions démographiques liées au vieillissement de la main-d'œuvre sont aussi de plus en plus évidentes. Les travailleurs expérimentés quittent le marché du travail, d'autres retardent leur départ à la retraite ou se réintègrent au marché pour des raisons financières ou personnelles. Cependant, l'arrivée de nouveaux travailleurs ne peut pas compenser ces départs. Ceci crée des défis continus liés au remplacement de la main-d'œuvre, au transfert des connaissances et à l'offre de main-d'œuvre à long terme.

L'immigration a toujours joué un rôle essentiel dans la croissance de la main-d'œuvre et la lutte contre la pénurie de compétences. Cependant, les récentes modifications apportées aux politiques d'immigration et d'octroi de permis de travail ont introduit des contraintes supplémentaires, limitant la capacité des employeurs à recruter à l'échelle internationale. Ces changements ont compliqué la planification de la main-d'œuvre, en particulier dans les secteurs qui dépendent fortement de la main-

d'œuvre immigrante pour pourvoir les postes vacants persistants.

L'IA continue de s'étendre dans presque tous les aspects du travail et de la vie quotidienne. Les outils d'IA générative, les équipements autonomes, la formation par simulation et le recrutement assisté par l'IA — ces technologies redéfinissent la manière dont le travail est effectué. En tant que commission de planification de la main-d'œuvre, il est essentiel de surveiller les implications de l'IA sur la demande d'emploi, les compétences requises et les transitions de la main-d'œuvre.

Plusieurs défis de longue date persistent. De nombreux métiers restent très demandés. Les besoins en main-d'œuvre dépassent l'offre, même si la situation s'améliore dans certains secteurs. Les employeurs affrontent une concurrence croissante, tant au niveau national qu'international, pour recruter des talents hautement qualifiés, tandis que la demande pour les postes débutants et peu qualifiés reste forte malgré les efforts persistants en matière de recrutement et de fidélisation.

Le décalage entre l'éducation et l'emploi persiste également. Alors que les possibilités d'AIT (apprentissage intégré au travail) se multiplient, un engagement significatif de la part des employeurs reste essentiel. Trop souvent, l'éducation et l'industrie ont des attentes divergentes, supposant que l'autre produira des talents prêts à l'emploi.

Ces défis sont aggravés par des pressions socio-économiques plus larges — l'inflation, le sous-emploi, les problèmes de santé mentale, l'accès limité au logement et au service de garde d'enfants abordables, et des obstacles liés au transport. Malgré les efforts continus, ces problèmes restent des obstacles importants à la participation au marché du travail et à la mobilité économique.

Certaines conditions s'améliorent tandis que d'autres résistent obstinément au changement. De nouvelles pressions continuent d'apparaître parallèlement à des défis structurels de longue date, soulignant la nécessité d'une vigilance, d'une adaptabilité et d'une collaboration constantes alors que nous évoluons dans un monde du travail de plus en plus complexe et en constante évolution.

## SURVOL DES DONNÉES

### RÉGIONS DE LA CPSM

Grand Sudbury  
District de Manitoulin  
District de Sudbury

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

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

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

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

\*\*\*\*\*

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

# Introduction

## APERÇU

La Commission de planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin (CPSM) est une des 25 commissions ontariennes financées par le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (MTIFDC). La CPSM est chargée de surveiller et de réagir aux tendances du marché du travail et aux nouveaux enjeux qui ont une incidence sur l'économie locale, le développement de la main-d'œuvre, la croissance des entreprises, la formation et l'emploi.

Ce rapport s'appuie sur une gamme d'indicateurs du marché du travail (IMT) qui comprend les données de Statistique Canada et autres sources fiables. La CPSM a étoffé ses conclusions avec des recherches et des consultations auprès des parties prenantes, telles que les syndicats locaux, les leaders et les associations des secteurs, les services d'emplois, les chefs en développement économique, les éducateurs, les représentants gouvernementaux et autres.

Puisque le prochain recensement national n'aura lieu qu'en mai 2026, ce rapport intègre, au besoin, des données supplémentaires pour combler les lacunes en matière d'information. Ces autres sources comprennent des rapports de secteurs spécifiques, des recherches menées par la CPSM, des perspectives tirées du portail d'emploi hébergé par la CPSM et des données d'Emploi Ontario, une division du MTIFDC.

## LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

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

## L'OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

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

## ACTIONS

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

# Indicateurs du marché du travail (IMT)

## ZONE DE RECENSEMENT

La CPSM, une des 25 commissions en planification de main-d'œuvre de l'Ontario, est chargée d'analyser les IMT de la ville du Grand Sudbury, du district de Sudbury et du district de Manitoulin.

## STATISTIQUE CANADA

### NOMBRE D'ENTREPRISES CANADIENNES :

Dans le cadre de notre revue annuelle des IMT, la CPSM étudie le Nombre d'entreprises canadiennes de Statistique Canada afin d'offrir un aperçu du nombre d'entreprises dans la communauté. Cette analyse prend compte des changements par grandeur de l'établissement et par secteur. Statistique Canada décourage l'usage des sondages semi-annuels des nombres d'entreprises comme baromètre longitudinal de la croissance ou du déclin dans une communauté particulière. Nous le notons, mais on utilise la comparaison comme élément de preuve supplémentaire de notre bilan du profil des entreprises et de l'emploi local.

### DONNÉES DES DÉCLARANTS :

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

## AUTRES SOURCES

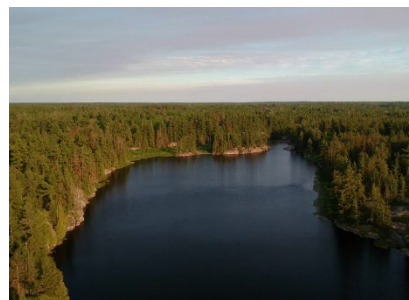
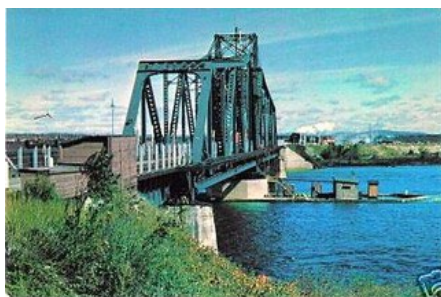
D'autres sources comprennent un aperçu du marché du travail à partir du tableau d'emplois [Jobs in Sudbury Manitoulin](#) hébergé par la CPSM ; un sondage des employeurs locaux ; Métiers spécialisés Ontario ; et Emploi Ontario (les clients qui utilisent les services d'emploi, d'alphabétisation et de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

### LIMITE DES DONNÉES

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

\*\*\*\*\*

Les données des déclarants sont utilisées pour comprendre le revenu de l'emploi et les tendances migratoires, mais sont seulement disponibles pour les années 2018-2023.



# Grand Sudbury

## NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIF

TABLEAU 1 — GRAND SUDBURY NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIF JUIN 2025										
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	76	11	7	4	4	0	0	102	1	18
21 Mines	66	13	12	8	10	2	18	129	1	17
22 Services publics	18	2	1	0	1	1	0	23	0	19
23 Construction	566	256	125	85	52	20	9	1 113	9	4
31—33 Fabrication	109	43	35	34	27	11	8	267	2	12
41 Commerce de gros	102	72	64	59	37	4	5	343	3	11
44—45 Commerce de détail	326	164	167	146	99	38	13	953	7	5
48—49 Transport et entreposage	295	56	21	13	11	8	5	409	3	10
51 Information et culture	84	20	21	5	6	1	2	139	1	15
52 Finance et assurances	622	56	35	44	20	7	2	786	6	7
53 Immobilier, location et loc. à bail	3408	169	30	17	14	5	1	3 644	28	1
54 Professionnels, scientif. et techn.	804	226	54	56	31	16	9	1 196	9	3
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	113	12	2	1	5	2	1	136	1	16
56 Soutien administratif	272	81	43	23	27	14	13	473	4	8
61 Services d'enseignement	93	17	14	6	7	0	10	147	1	14
62 Santé et assistance sociale	745	339	110	121	76	10	22	1 423	11	2
71 Arts, spectacles et loisirs	135	24	19	15	15	6	3	217	2	13
72 Hébergement et restauration	132	53	84	89	84	20	6	468	4	9
81 Autres services	492	220	89	61	26	5	3	896	7	6
91 Administrations publiques	0	2	1	0	1	3	4	11	0	20
<b>ENTREPRISES CLASSIFIÉES</b>	<b>8 458</b>	<b>1 836</b>	<b>934</b>	<b>787</b>	<b>553</b>	<b>173</b>	<b>134</b>	<b>12 875</b>		
Pourcentage de toutes les entreprises classifiées et non classifiées	68 %	14 %	7 %	6 %	4 %	1 %	1 %	100 %		
Pourcentage cumulé	68 %	82 %	89 %	94 %	98 %	99 %	100 %			
ONTARIO Pourcentage d'entreprises classifiées et non classifiées	74 %	15 %	4 %	3 %	2 %	1 %	1 %			

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes — juin 2025

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

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

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

TABLEAU 1a — GRAND SUDBURY VARIATION SECTORIELLE DU NOMBRE D'EMPLOYEURS SELON LA TAILLE DES FIRMES JUN 2024 À JUN 2025						
SECTEUR	Taille des firmes (Nb d'employeurs)					Total des firmes juin 2025
	0	1-19	20-99	100+	Total	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	2	-2	0	0	0	102
Mines, extraction pétrolière et gazière	6	0	1	2	9	129
Services publics	2	1	0	0	3	23
Construction	24	-4	-2	1	19	1 113
Fabrication	-3	-9	0	-1	-13	267
Commerce de gros	2	4	-3	2	5	343
Commerce de détail	-27	-2	6	-4	-27	953
Transport et entreposage	28	-1	1	1	29	409
Industrie de l'information et industrie culturelle	-20	1	-4	1	-22	139
Finance et assurances	-24	0	-2	0	-26	786
Immobilier, location et location à bail	200	-6	2	-1	195	3 644
Services professionnels, scientif. et techniques	26	-5	6	1	28	1 196
Gestion de sociétés et d'entreprises	-6	0	1	-1	-6	136
Services administratifs et de soutien	8	5	-1	3	15	473
Services d'enseignement	16	-4	1	1	14	147
Soins de santé et assistance sociale	23	13	-2	1	35	1 423
Arts, spectacles et loisirs	2	-2	1	0	1	217
Hébergement et restauration	2	10	-2	1	11	468
Autres services	31	-8	-1	-1	21	896
Administrations publiques	0	0	0	0	0	11
<b>Total des variations nettes 2024-2025</b>	<b>292</b>	<b>-9</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>291</b>	<b>12 875</b>
<b>Total des variations nettes 2023-2024</b>	<b>503</b>	<b>-31</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>487</b>	
<b>Total des variations nettes 2022-2023</b>	<b>394</b>	<b>3</b>	<b>36</b>	<b>3</b>	<b>436</b>	

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2022 — juin 2025

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

Les changements par catégorie de taille restent conformes à ceux des années précédentes, bien qu'à une échelle moindre. La croissance est stimulée par les entreprises sans employés. La tranche de 1 à 19 employés a connu un léger recul. De légères hausses ont été observées à la tranche de 20 à 99 employés et celle comptant 100 employés ou plus. Depuis juin 2022, le nombre d'entreprises a globalement augmenté, à l'exception d'une baisse continue parmi les entreprises comptant entre 1 et 19 employés en juin 2024 et juin 2025. La croissance globale reste largement attribuable à l'expansion des entreprises sans employés. Les tendances sectorielles suggèrent une hausse aux secteurs Mines, extraction pétrolière et gazière ; Services publics ; Transport et entreposage ; Services professionnels, scientifiques et techniques ; Services d'enseignement ; Soins de santé et assistance sociale ; Hébergement et Restauration ; et, probablement Commerce en gros. En revanche, les tendances indiquent une possible baisse de l'emploi dans les secteurs Fabrication et Autres services.

# District de Manitoulin

## NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIF

TABLEAU 2 — DISTRICT DE MANITOULIN NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIF JUIN 2025										
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	133	12	2	2	0	0	0	149	12	2
21 Mines	3	1	0	0	0	0	0	4	0	20
22 Services publics	10	0	0	0	0	0	0	10	1	18
23 Construction	64	37	25	6	0	1	0	133	11	3
31—33 Fabrication	13	6	2	6	1	0	0	28	2	12
41 Commerce de gros	8	4	0	1	0	0	0	13	1	16
44—45 Commerce de détail	48	24	19	15	8	1	0	115	10	4
48—49 Transport et entreposage	32	15	3	2	3	1	2	58	5	9
51 Information et culture	5	5	1	1	0	0	0	12	1	17
52 Finance et assurances	27	4	6	1	0	0	0	38	3	11
53 Immobilier, location, loc. à bail	153	15	0	1	1	0	0	170	14	1
54 Professionnels, scientif. et techn.	60	21	2	2	1	1	0	87	7	7
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	8	0	1	0	0	0	0	9	1	19
56 Soutien administratif	25	12	0	1	3	6	0	47	4	10
61 Services d'enseignement	8	3	2	0	0	0	1	14	1	15
62 Santé et assistance sociale	35	14	10	8	5	4	3	79	7	8
71 Arts, spectacles et loisirs	18	3	2	2	0	0	0	25	2	13
72 Hébergement et restauration	52	21	14	9	3	1	0	100	8	6
81 Autres services	66	24	9	2	2	1	1	105	9	5
91 Administrations publiques	0	0	1	5	5	6	2	19	2	14
<b>ENTREPRISES CLASSIFIÉES</b>	<b>768</b>	<b>221</b>	<b>99</b>	<b>64</b>	<b>32</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>1 215</b>		
<b>Pourcentage de toutes les entreprises classifiées et non classifiées</b>	<b>65 %</b>	<b>18 %</b>	<b>8 %</b>	<b>5 %</b>	<b>3 %</b>	<b>2 %</b>	<b>1 %</b>	<b>102 %</b>		
<b>Pourcentage cumulé</b>	<b>65 %</b>	<b>82 %</b>	<b>90 %</b>	<b>95 %</b>	<b>98 %</b>	<b>99 %</b>	<b>100 %</b>			
<b>ONTARIO Pourcentage d'entreprises classifiées et non classifiées</b>	<b>74 %</b>	<b>15 %</b>	<b>4 %</b>	<b>3 %</b>	<b>2 %</b>	<b>1 %</b>	<b>1 %</b>			

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes — juin 2025

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

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

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

TABLEAU 2a — DISTRICT DE MANITOULIN						
VARIATION SECTORIELLE DU NOMBRE D'EMPLOYEURS SELON LA TAILLE DES FIRMES						
JUIN 2024 À JUIN 2025						
SECTEUR	Taille des firmes (Nb d'employeurs)					Total des firmes juin 2025
	0	1-19	20-99	100+	Total	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	12	1	0	0	13	149
Mines, extraction pétrolière et gazière	1	0	0	0	1	4
Services publics	-1	0	0	0	-1	10
Construction	16	1	0	0	17	133
Fabrication	-1	2	-1	0	0	28
Commerce de gros	0	0	0	0	0	13
Commerce de détail	5	-7	-1	0	-3	115
Transport et entreposage	-2	0	-1	0	-3	58
Industrie de l'information et industrie culturelle	-1	0	0	0	-1	12
Finance et assurances	0	0	0	0	0	38
Immobilier, location et location à bail	4	-3	0	0	1	170
Services professionnels, scientif. et techniques	-2	1	0	0	-1	87
Gestion de sociétés et d'entreprises	0	0	0	0	0	9
Services administratifs et de soutien	3	-3	5	-2	3	47
Services d'enseignement	-2	1	-1	0	-2	14
Soins de santé et assistance sociale	14	-2	0	1	13	79
Arts, spectacles et loisirs	2	1	0	0	3	25
Hébergement et restauration	-3	6	-2	0	1	100
Autres services	8	3	-2	1	10	105
Administrations publiques	0	-1	1	0	0	19
<b>Total des variations nettes 2024-2025</b>	<b>53</b>	<b>0</b>	<b>-2</b>	<b>0</b>	<b>51</b>	<b>1 215</b>
<b>Total des variations nettes 2023-2024</b>	<b>33</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>47</b>	
<b>Total des variations nettes 2022-2023</b>	<b>46</b>	<b>14</b>	<b>-2</b>	<b>2</b>	<b>60</b>	

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2022 — juin 2025

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

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

Dans de nombreux cas, on constate peu ou pas de changement net aux secteurs en fonction de la taille des effectifs. Quand on a constaté une hausse au nombre d'entreprises, celle-ci était souvent attribuable à la croissance des entreprises comptant 0 à 19 employés. Cette tendance était particulièrement évidente dans les secteurs Agriculture, foresterie, pêche et chasse ; Construction ; Soins de santé et de l'aide sociale ; et Autres services. Dans la plupart des autres secteurs, les gains et les pertes se sont largement compensés, ce qui n'a entraîné que de légères augmentations ou diminutions globales. Dans quelques secteurs, notamment Commerce de détail ; Transport et l'entreposage ; Immobilier et location, ces changements combinés suggèrent une possible baisse de l'emploi. Les cas où aucun changement net n'a été observé étaient plus fréquents dans les grandes entreprises, en particulier celles comptant entre 20 et 99 employés et celles de 100 employés ou plus.

# District de Sudbury

## NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIF

TABLEAU 3 — DISTRICT DE SUDBURY  
NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIF  
JUIN 2025

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	103	23	2	4	4	0	0	136	9	5
21 Mines	8	2	1	0	1	0	1	13	1	17
22 Services publics	8	1	1	1	0	0	0	11	1	19
23 Construction	102	54	17	8	3	1	0	185	12	2
31—33 Fabrication	18	4	0	8	2	1	4	37	3	12
41 Commerce de gros	14	5	0	0	1	1	0	21	1	15
44—45 Commerce de détail	52	28	25	23	11	5	0	144	10	4
48—49 Transport et entreposage	39	13	6	1	3	2	0	64	4	9
51 Information et culture	9	5	2	2	0	0	0	18	1	16
52 Finance et assurances	39	3	5	1	2	2	0	52	4	10
53 Immobilier, location, loc. à bail	216	17	4	3	0	0	0	240	16	1
54 Professionnels, scientif. et techn.	75	13	1	5	1	0	0	95	6	7
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	6	0	0	0	0	0	0	6	0	20
56 Soutien administratif	32	9	4	3	0	0	0	48	3	11
61 Services d'enseignement	9	2	1	0	0	0	0	12	1	18
62 Santé et assistance sociale	41	14	3	16	6	0	3	83	6	8
71 Arts, spectacles et loisirs	19	9	1	2	1	0	0	32	2	13
72 Hébergement et restauration	84	37	19	10	6	1	0	157	10	3
81 Autres services	74	30	18	1	0	0	0	123	8	6
91 Administrations publiques	1	3	1	9	6	5	2	27	2	14
<b>ENTREPRISES CLASSIFIÉES</b>	<b>949</b>	<b>272</b>	<b>111</b>	<b>97</b>	<b>47</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>1 504</b>		
<b>Pourcentage de toutes les entreprises classifiées et non classifiées</b>	<b>65 %</b>	<b>17 %</b>	<b>7 %</b>	<b>6 %</b>	<b>3 %</b>	<b>1 %</b>	<b>1 %</b>	<b>100 %</b>		
<b>Pourcentage cumulé</b>	<b>65 %</b>	<b>82 %</b>	<b>89 %</b>	<b>95 %</b>	<b>98 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>			
<b>ONTARIO Pourcentage d'entreprises classifiées et non classifiées</b>	<b>74 %</b>	<b>15 %</b>	<b>4 %</b>	<b>3 %</b>	<b>2 %</b>	<b>1 %</b>	<b>1 %</b>			

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes — juin 2025

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

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

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

TABLEAU 3a — DISTRICT DE SUDBURY						
VARIATION SECTORIELLE DU NOMBRE D'EMPLOYEURS SELON LA TAILLE DES FIRMES						
JUN 2024 TO JUN 2025						
SECTEUR	Taille des firmes (Nb d'employeurs)					Total des firmes juin 2025
	0	1-19	20-99	100+	Total	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	-2	0	0	0	-2	136
Mines, extraction pétrolière et gazière	3	2	-2	1	4	13
Services publics	0	0	0	0	0	11
Construction	11	4	1	0	16	185
Fabrication	3	0	0	2	5	37
Commerce de gros	-4	1	0	0	-3	21
Commerce de détail	5	6	0	0	11	144
Transport et entreposage	2	1	1	-1	3	64
Industrie de l'information et industrie culturelle	-1	0	0	0	-1	18
Finance et assurances	1	-1	1	0	1	52
Immobilier, location et location à bail	10	5	-2	0	13	240
Services professionnels, scientif. et techniques	12	-1	0	0	11	95
Gestion de sociétés et d'entreprises	0	0	0	0	0	6
Services administratifs et de soutien	4	1	0	0	5	48
Services d'enseignement	1	-1	0	0	0	12
Soins de santé et assistance sociale	4	-1	-2	0	1	83
Arts, spectacles et loisirs	0	1	0	0	1	32
Hébergement et restauration	1	2	-1	0	2	157
Autres services	4	-2	0	0	2	123
Administrations publiques	0	-1	0	0	-1	27
<b>Total des variations nettes 2024-2025</b>	<b>54</b>	<b>16</b>	<b>-4</b>	<b>2</b>	<b>68</b>	<b>1 504</b>
<b>Total des variations nettes 2023-2024</b>	<b>68</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>81</b>	
<b>Total des variations nettes 2022-2023</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>-1</b>	<b>9</b>	

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2022 — juin 2025

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

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

Le district de Sudbury a recensé une augmentation de 68 entreprises, principalement attribuable à la croissance d'entreprises sans employés, qui représentaient 54 des 68. Les entreprises avec employés ont connu une croissance modeste, surtout la tranche de 1 à 19 employés et celle de 20 à 99 employés, ainsi qu'une légère hausse à la tranche avec 100 employés ou plus. Ceci fut contrebalancé par une légère baisse d'entreprises avec de 20 à 99 employés. Plusieurs secteurs ont connu des hausses plus importantes, pour la plupart, en raison de la croissance des entreprises sans employés, en particulier Immobilier, location et location à bail et Services professionnels, scientifiques et techniques. Construction et Commerce de détail ont aussi connu une croissance dans plusieurs catégories d'entreprises. La plupart des secteurs ont vu des variations nettes minimales d'une à quatre entreprises. Lorsque des baisses ont été observées, elles étaient le plus souvent associées à des réductions parmi les entreprises sans employés ou celles comptant entre 1 et 19 employés.

# Autres données : secteurs, revenue et migration

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

Comme indiqué au tableau 4, le classement des cinq secteurs dominants a resté stable d'un an à l'autre. Au district de Manitoulin, Construction est en troisième place, Commerce de détail tombe au quatrième rang, et Autres services est remplacé par Hébergement et restauration. Au district de Sudbury, le Commerce de détail grimpe au quatrième rang. Ceci pousse Agriculture, foresterie, pêche et chasse en cinquième place.

Bien que les classements diffèrent, le Grand Sudbury partage 4 des 5 secteurs dominants (par nombre d'employeurs) avec l'Ontario, l'exclusion est Transport et entreposage. Agriculture, foresterie, pêche et chasse est à la liste pour les districts de Manitoulin et de Sudbury. De plus, Autres services s'est placé au Manitoulin, et Hébergement et restauration à Sudbury. Services professionnels, scientifiques et techniques et Soins de santé et assistance sociale ne sont pas parmi les cinq secteurs dominants des districts. Dans la région de la CPSM, les cinq secteurs dominants représentent entre 55 et 65 % des entreprises. Pour l'Ontario, c'est 64 %.

TABLEAU 4 — LES CINQ SECTEURS DOMINANTS SELON LE NOMBRE DE FIRMES : DISTRICTS DE MANITOULIN ET DE SUDBURY, GRAND SUDBURY ET ONTARIO (JUIN 2025)			
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
Construction	Hébergement et restauration	Services professionnels, scientifiques, techniques	Construction
Commerce de détail	Commerce de détail	Construction	Transport et entreposage
Autres services	Agriculture, foresterie, pêche et chasse	Commerce de détail	Soins de santé et assistance sociale

## LES ENTREPRISES À PROPRIÉTAIRE UNIQUE

Dans les trois zones de recensement, Immobilier, location et location à bail ressort quant au nombre d'entreprises à propriétaire unique — nettement plus élevé que les deux prochains secteurs ; sauf au district de Manitoulin où Agriculture, foresterie, pêche et chasse suit de plus près. De 73 à 76 % des entreprises sans employés sont des bailleurs d'immeubles résidentiels, suivis par les bailleurs d'immeubles non résidentiels et les agents immobiliers. Sinon, un plus grand nombre de propriétaires uniques est trouvé ainsi :

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

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

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

## ENTREPRISES AVEC PLUS DE 200 EMPLOYÉS

**GRAND SUDBURY :** La tranche de 200 à 499 employés recense 37 firmes et la tranche de plus de 500 en compte 17. Parmi les 17, Services d'enseignement compte sept entreprises, soit quatre écoles (élémentaires et secondaires), deux collèges communautaires et une université; quatre sont du secteur Mines, extraction pétrolière et gazière (toutes sont des entreprises d'extraction de nickel-cuivre); Services administratifs et de soutien en recense deux (des services de conciergerie); deux firmes du secteur Soins de santé et assistance sociale (deux hôpitaux); une en Construction (structures et bâtiments industriels); et un gouvernement régional.

**DISTRICT DE MANITOULIN :** La tranche de 200 à 499 employés recense cinq firmes : une dans la catégorie d'écoles primaires et secondaires, un service de soins de santé à domicile, une entreprise de services à l'enfance et la jeunesse, et un conseil de bande autochtone. Une entreprise de camionnage de marchandises générales sur longue distance se trouve dans la tranche de 500 employés ou plus.

**DISTRICT DE SUDBURY :** La tranche de 500 employés et plus compte une entreprise de soins de santé à domicile. Aucune entreprise ne se situe dans la tranche de 200 à 499 employés. L'an dernier, elle en comptait deux : une scierie et un établissement public d'administration de Première Nation. Ces deux entreprises semblent avoir eu une réduction de l'effectif et ont donc glissé à une catégorie plus petite.

## DÉCLARANTS ayant un revenu d'emploi

Les données proviennent des données sur les déclarants, puisées des déclarations de revenus. Elles sont soumises au printemps et fournissent les détails du revenu d'emploi de l'année précédente. Les données sur les déclarants portent sur plus de 70 % de la population totale âgée de 15 ans ou plus. Le tableau 5 reflète le nombre de déclarants avec un revenu d'emploi pour les années 2018 à 2023 (la plus récente année disponible). Le revenu englobe les salaires, les commissions, les gratifications et les pourboires.

TABLEAU 5 — NOMBRE TOTAL DE DÉCLARANTS AYANT UN REVENU D'EMPLOI GRAND SUDBURY, DISTRICT DE MANITOULIN ET DISTRICT DE SUDBURY — 2018 À 2023						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Grand Sudbury	84 460	83 600	83 140	82 590	85 710	89 060
District de Manitoulin	5 500	5 290	5 470	5 360	5 590	5 650
District de Sudbury	10 630	9 370	9 320	9 350	10 060	10 090
Ontario Nord-Est	268 870	262 540	260 940	263 010	271 950	279 020

*Statistique Canada, Revenu et données financières des particuliers, fichier préliminaire T1 sur les familles, 2018-2023*

Dans toutes les régions de la CPSM et le Nord-Est de l'Ontario, le nombre de déclarants en 2023 ayant un revenu d'emploi est plus élevé qu'aux cinq années précédentes, avec des variations marquantes pendant les années de pointe de la pandémie. Le nombre de déclarants au Grand Sudbury en 2023 était beaucoup plus élevé que celui des trois années précédentes.

## DÉCLARANTS — revenu d'emploi médian

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

chiffres sont présentés en dollars de 2022, l'inflation a monté plus rapidement que le revenu d'emploi, et donc, en réalité, le revenu a baissé. C'est bien ce que les gens ressentent quand les prix montent et le salaire ne fait pas de même. Quelques observations concernant ces données :

- Le revenu d'emploi médian des hommes et des femmes du Grand Sudbury est plus élevé qu'aux districts de Manitoulin et de Sudbury, et effectivement pour tout le Nord-Est de l'Ontario.
- Le revenu d'emploi médian des hommes porte à se situer dans une gamme de valeurs évidemment plus élevée que celle des femmes.
- L'exception est une médiane beaucoup plus basse chez les hommes au district de Manitoulin.
- En effet, le revenu d'emploi médian des hommes du Manitoulin était toujours plus bas que celui des femmes. Généralement, l'écart est entre 2 000 \$ et 4 000 \$. En 2022, ce n'était que de 400 \$, mais l'écart a remonté en flèche en 2023.
- En règle générale, la rémunération médiane des femmes du district de Manitoulin est plus élevée que celles des femmes de Sudbury. Certaines années, l'écart n'est que de quelques dollars. À d'autres temps, c'est de plus de 2 000 \$. En 2022, la rémunération médiane des femmes du district de Manitoulin fléchit un peu plus bas que celle des femmes du district de Sudbury.

## MIGRATION

Les données proviennent de Statistique Canada et sont produites en comparant les changements d'adresse sur deux ans sur les déclarations de revenus. Les données de ce rapport portent sur les années d'imposition de 2018/2019 à 2022/2023. Les chiffres de chaque année ont été additionnés pour offrir un résumé des années 2018 à 2023.

Le tableau 6 fait voir le solde migratoire selon le groupe d'âge de 2018/2019 à 2022/2023. La migration nette est la différence entre le nombre de gens qui migrent à une région et le nombre de gens qui y partent.

<b>TABLEAU 6 — SOLDE MIGRATOIRE SELON LE GROUPE D'ÂGE GRAND SUDBURY, DISTRICT DE MANITOULIN, DISTRICT DE SUDBURY 2018 à 2023</b>						
<b>GROUPE D'ÂGE</b>	<b>0 à 17 ans</b>	<b>18 à 24 ans</b>	<b>25 à 44 ans</b>	<b>45 à 64 ans</b>	<b>65 ans et plus</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Grand Sudbury</b>	<b>734</b>	<b>1 969</b>	<b>3 322</b>	<b>55</b>	<b>68</b>	<b>6 148</b>
<b>District de Manitoulin</b>	<b>254</b>	<b>-22</b>	<b>272</b>	<b>658</b>	<b>26</b>	<b>1 188</b>
<b>District de Sudbury</b>	<b>375</b>	<b>-54</b>	<b>461</b>	<b>925</b>	<b>-148</b>	<b>1 559</b>

*Statistique Canada, Déclarants (FFT1), Estimations de migration, 2018/2019 à 2022/2023*

Au district de Manitoulin, la migration d'entrée nette se chiffrait à 1 188 entre 2018/19 et 2022/23. Le plus grand nombre d'entrants étaient âgés de 45 à 64 ans. Le district a vu une petite baisse au nombre de résidents âgés de 18 à 24 ans.

De même au district de Sudbury où la migration d'entrée nette comptait 1 559 personnes entre 2018/19 et 2022/23 avec des baisses nettes parmi les gens âgés de 18 à 24 ans et ceux âgés de 65 ans et plus. Cependant, il y a eu un afflux important de gens âgés de 45 et 64 ans.

Au Grand Sudbury, le profil de la migration selon l'âge diffère avec un total de 6 148 personnes, des hausses nettes dans chaque tranche d'âge, et une migration d'entrée nette particulièrement importante aux tranches de 18 à 24 et de 25 à 44.

L'analyse des données en fonction des lieux d'origine et de destination des migrants offre un aperçu supplémentaire sur les tendances migratoires. Le tableau 7 démontre les tendances de migration selon le genre tirées du recensement de 2018/19 combinées avec celles de 2022/23 selon les catégories suivantes :

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

**TABLEAU 7 — SOLDE MIGRATOIRE SELON L'ORIGINE ET LA DESTINATION  
GRAND SUDBURY, DISTRICT DE MANITOULIN, DISTRICT DE SUDBURY 2018 à 2023**

	Intraprovinciale		Interprovinciale		Internationale		TOTAL	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Grand Sudbury</b>	<b>802</b>	<b>609</b>	<b>-233</b>	<b>-333</b>	<b>2 870</b>	<b>2 433</b>	<b>3 439</b>	<b>2 709</b>
<b>District de Manitoulin</b>	<b>560</b>	<b>627</b>	<b>-9</b>	<b>-4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>556</b>	<b>632</b>
<b>District de Sudbury</b>	<b>855</b>	<b>680</b>	<b>-10</b>	<b>-52</b>	<b>39</b>	<b>47</b>	<b>884</b>	<b>675</b>

*Statistique Canada, Déclarants (FFT1) — Estimations de migration, 2018/19 à 2022/23*

Le plus grand nombre de migrants nets vers les districts de Manitoulin et de Sudbury viennent d'autres régions de l'Ontario. Peu de migrants viennent du reste du Canada ou de lieux internationaux. Les femmes composent environ 53 % de la migration nette intraprovinciale au district de Manitoulin, alors que 56 % des migrants nets intraprovinciaux qui s'installent dans le district de Sudbury sont des hommes.

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

## Sources de données et autres recherches locales

### SONDAGE AUPRÈS DES EMPLOYEURS LOCAUX

Le sondage [Employer Recruitment, Training and Retention Survey](#) offre un aperçu des conditions actuelles du marché du travail dans la région de la CSM, en s'appuyant sur les commentaires de plus de 100 employeurs locaux. Les résultats font état d'une activité de recrutement soutenue, ainsi que des difficultés persistantes en matière de recrutement et de rétention. Malgré leurs efforts continus pour s'adapter, les employeurs doivent composer avec un marché du travail marqué par le vieillissement, l'inadéquation des compétences et des contraintes socio-économiques plus larges. Ces employeurs locaux ont signalé les éléments suivants :

- Les embauches restent soutenues, mais le taux de rotation du personnel est élevé : la plupart des employeurs ont embauché en 2024 et prévoient d'embaucher en 2025, principalement pour remplacer les travailleurs qui quittent l'entreprise plutôt que pour développer leurs activités.
- La pénurie de main-d'œuvre persiste à tous les niveaux de compétences : les employeurs signalent des difficultés à pourvoir à la fois les postes hautement qualifiés (par exemple, les métiers spécialisés, les ingénieurs) et les postes de débutants.
- L'inadéquation des compétences reste un obstacle majeur : le manque de compétences, d'expérience et de qualifications requises continue de limiter la capacité des employeurs à pourvoir les postes vacants.
- Le vieillissement de la main-d'œuvre est de plus en plus évident : de nombreux employeurs comptent sur des travailleurs âgés, ce qui souligne les préoccupations croissantes concernant les départs à la retraite, la planification de la relève et le transfert de connaissances.
- Le logement, les transports et la garde d'enfants ont une incidence sur le recrutement : des facteurs extérieurs à la main-d'œuvre continuent de limiter la participation et la mobilité de la main-d'œuvre.
- La formation est appréciée, mais limitée : tandis que la plupart des employeurs investissent dans la formation, les coûts, le temps et les risques de rétention limitent la participation.
- La technologie et l'IA redéfinissent les besoins en compétences : les employeurs s'attendent à une demande croissante de perfectionnement et de reconversion à mesure que l'adoption des technologies s'intensifie.

## TABLEAU D'EMPLOIS : JOBS IN SUDBURY MANITOULIN

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

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

**TABLEAU 8 — LES 20 OFFRES D'EMPLOI ACTIFS DOMINANTS AFFICHÉS, SELON LE NOMBRE D'AFFICHAGES GRAND SUDBURY JUIN 2024 — JUIN 2025**

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	1 249	19,13 \$
6510	Caissier/caissière et autre personnel de soutien aux ventes	719	25,76 \$
6520	Profession de soutien des aliments	594	18,46 \$
1311	Adjoint/adjointe administratif — général, juridique, médical	546	25,97 \$
7330	Conducteur/conductrice-camions de transport, véhicules de transport en commun	544	28,27 \$
6002	Directeur/directrice — commerce de détail et de gros	537	24,75 \$
6440	Représentant/représentante aux services à la clientèle et services d'information	509	21,72 \$
7241	Mécanicien/mécanicienne de véhicules automobiles	479	37,59 \$
4410	Prestataire de soins à domicile	448	25,06 \$
4220	Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	447	27,05 \$
3130	Professionnel des soins infirmiers et paramédicaux	443	46,12 \$
6531	Nettoyeur/nettoyeuse	426	20,84 \$
1110	Professionnel/professionnelle en finance, en vérification et en comptabilité	413	33,26 \$
1310	Agent/agent(e) d'administration, de gestion immobilière et de la paye	384	27,50 \$
1410	Personnel de soutien de bureau et des services judiciaires	361	25,50 \$
7511	Aide de soutien des métiers et manœuvres	357	23,33 \$
7240	Mécanicien/mécanicienne de machinerie et d'équipement de transport, sauf autos	353	41,32 \$
6320	Cuisinier/cuisinière, boucher/bouchère, boulanger/boulangère	348	21,21 \$
3210	Personnel technique en thérapie et en diagnostic	333	38,77 \$
3310	Personnel de soutien des services de santé	302	27,04 \$

*Données tirées du rapport Labour Market Insights, Jobs in Sudbury-Manitoulin June 2024- 2025*

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

## MÉTIERS SPÉCIALISÉS ONTARIO (MSO) :

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

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

Alors que des données supplémentaires sont à venir et paraîtront dans des rapports futurs, le tableau 9 présente un échantillon des dix métiers dominants pour les compagnons dans les métiers à accréditation obligatoire au Grand Sudbury au mois de mars 2025. Les données liées aux apprentis apparaissent dans ce rapport sous la rubrique Programmes et services d'Emploi Ontario (EO).

**TABLEAU 9 — MÉTIERS À ACCRÉDITATION OBLIGATOIRE LES PLUS ACTIFS SELON LE NOMBRE DE COMPAGNONS, PAR SEXE ET ÂGE (GRAND SUDBURY) MARS 2025**

MÉTIER	MASCULIN	FÉMININ	PLUS JEUNE	PLUS ÂGÉ	ÂGE MOYEN
Électricien/électricienne (bâtiment et entretien)	764	23	24	70	45
Technicien/technicienne d'entretien automobile	692	X	20	84	52
Technicien/technicienne d'entretien de camions et d'autocars	518	X	21	84	54
Coiffeur/coiffeuse	51	352	23	91	54
Plombier/plombière	222	X	24	91	47
Mécanicien/mécanicienne en systèmes de réfrigération et climatisation	110	X	26	82	47
Tôlier/tôlière	91	0	28	83	49
Monteur/monteuse de tuyaux de vapeur	53	0	27	70	51
Conducteur/conductrice d'engins de levage : grues mobiles 1	66	0	23	80	44
Réparateur/réparatrice de carrosseries et de dommages résultant d'une collision	49	0	25	82	56

X désigne une faible valeur entre 1 et 4

Données fournies par Métiers spécialisés Ontario, 2025

# 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 dans une catégorie est trop petit.

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

Les désignations des clients sont basées sur l'auto-identification.

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

\*\*\*\*\*

## CONSULTATIONS AUPRÈS DES FOURNISSEURS SE

L'information des consultations annuelles est aussi consolidée.

\*\*\*\*\*

## ZONES GÉOGRAPHIQUES

Grand Sudbury  
District de Manitoulin  
District de Sudbury

## APERÇU

Les services d'emploi anciennement offerts aux clients fortement entravés d'[Ontario au travail](#) et du [Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées](#) sont maintenant la responsabilité des services EO du MTIFDC. Le financement pour soutenir ces clients a été réduit. Bien que la mise en œuvre soit en cours, l'impact total sur la prestation des services et les résultats est en pleine émergence.

Le MTIFDC a mis en place un système de gestion de services (GSS) dans toute la province. Avec ce système, des tierces surveillent les ententes de paiement de transfert avec les services d'emploi locaux et peuvent modifier le système dans les régions qu'ils gèrent. Les services d'Alphabétisation et formation de base et d'Apprentissage ne font pas partie de ce changement. Les impacts connexes seront reflétés dans les prochains rapports.

Le Collège Boréal a gagné le contrat de gestionnaire de système de services (GSS) pour le Nord-est de l'Ontario. La mise en œuvre du nouveau modèle des SE a commencé en début 2025. Étant donné que ce changement est à son début, les effets ne sont pas pris en compte dans les données actuelles, mais devraient influencer les rapports futurs.

## DONNÉES DU SERVICE D'EMPLOI (SE)

Le Service d'emploi offre un éventail d'outils d'aide à la recherche d'un emploi. Auparavant, les agences SE de la zone de la CPSM géraient des centres de ressources utiles aux personnes en quête d'emploi qu'elles pouvaient visiter pour obtenir de l'aide avec leur CV, 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. Avec la transition au modèle de services d'emploi intégrés (SEI), plusieurs prestataires de service ont réduit ou éliminé ces centres en raison des changements au financement opérationnel. Ces changements dans la prestation des services devraient avoir une incidence sur les données relatives aux services d'emploi dans les prochains rapports.

Les données SE de ce rapport comprennent les gens inscrits et ceux qui utilisent les services sans s'inscrire. 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. Auparavant, ces étudiants accédaient aux services là où offerts.

Les fournisseurs SE offrent aussi de l'aide aux employeurs en matière de ressources humaines, soit, comment examiner et vérifier des CV et comment mener une entrevue. Mais le Ministère n'en fait ni la promotion ni le bilan. Au cours de la période examinée, le SE pouvait offrir de l'aide financière supplémentaire aux clients placés chez un employeur,

comme l'équipement nécessaire, de la formation et du mentorat. Dans le cadre du nouveau SEI, la portée et la disponibilité de ces aides restent floues, car les allocations de fonds seront plafonnées et liées aux niveaux évalués des besoins des clients à mesure que le système continuera d'être perfectionné.

## CLIENTS DU SE ET LEUR SEXE

Les données indiquent clairement que chaque année où les consignes sanitaires liées à la pandémie étaient en effet, le nombre de clients inscrits était impacté. Bien que le nombre de clients ait augmenté, il n'a pas atteint le niveau prépandémique. Et, en dépit de la pandémie, la répartition par sexe montre systématiquement que plus d'hommes que de femmes utilisent les services d'emploi - chiffre pouvant atteindre 59 % dépendant du service utilisé.

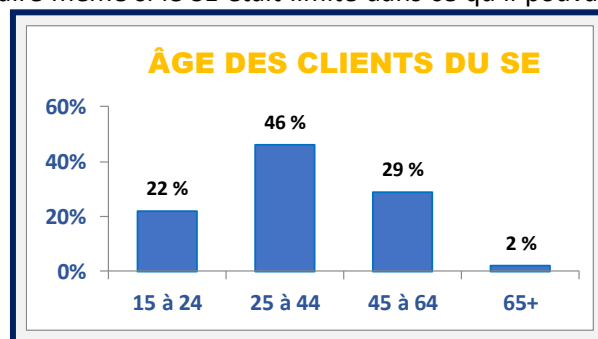
Tableau 10 illustre la variation sur cinq ans au nombre de clients.

TABLEAU — 10 CLIENTS DU SE					
	2024-2025	2023-2024	2022-2023	2021-2022	2020-2021
<b>NOMBRE DE CLIENTS</b>					
<b>Clients assistés</b>	<b>3 064</b>	<b>2 803</b>	<b>2 645</b>	<b>2 230</b>	<b>2 012</b>
<b>Clients R &amp; I</b>	<b>14 357</b>	<b>14 635</b>	<b>6 431</b>	<b>5 274</b>	<b>4 334</b>
<b>TOTAL</b>	<b>17 421</b>	<b>17 428</b>	<b>9 076</b>	<b>7 504</b>	<b>6 344</b>

Il importe de noter la stabilité des clients R & I comparée à l'an dernier. Leur chiffre est presque entièrement lié à l'afflux d'étudiants internationaux à la recherche d'emploi. Même si le SE ne peut inscrire les étudiants internationaux comme client, leurs centres ont toujours été ouverts à tous, y compris les étudiants à la recherche d'emploi. Nous croyons que les institutions postsecondaires dirigent souvent les étudiants internationaux vers le SE local pour du soutien supplémentaire même si le SE était limité dans ce qu'il pouvait offrir.

## CLIENTS DU SE SELON L'ÂGE

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



## CLIENTS DU SE SELON LE GROUPE DÉSIGNÉ

À l'inscription, on demande aux clients du SE s'ils souhaitent déclarer leur appartenance à un groupe désigné tel que défini par le MTIFDC. Sur les 3 064 personnes inscrites en 2024-25 : 19 % se sont identifiés comme francophones ; 15 % comme autochtones ; 22 % se sont déclarés formés à l'étranger ; 13 % comme nouveaux arrivants ; et 8 % comme étant racisés.

Dans l'ensemble, il y a peu de variation depuis l'an dernier. Le changement le plus notable est une hausse de 6 % au groupe de personnes handicapées. Mais les chiffres peuvent être trompeurs. Les clients peuvent appartenir à plus qu'un groupe et ceci pourrait affecter les comparaisons proportionnelles.

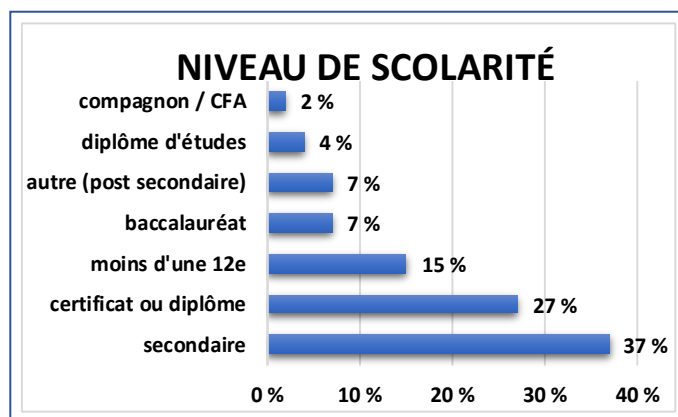
Il est important de signaler que les étudiants internationaux ne sont pas inclus dans le décompte de clients selon le groupe désigné. Alors que les étudiants internationaux peuvent profiter de l'information et des ressources disponibles, ils ne qualifient pas pour s'inscrire comme client et sont donc exclus de cet ensemble de données.

## 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, un peu plus de la moitié (52 %) des clients du SE ne possèdent qu'un diplôme du secondaire ou moins. Dans de nombreux cas, un faible niveau d'éducation s'accompagne d'obstacles supplémentaires à l'emploi. À l'autre extrême, environ 4 % des clients détiennent un diplôme d'études supérieures.

En plus du niveau de scolarité, on identifie aussi les compétences transférables, obsolètes et celles qui ne correspondent plus aux exigences actuelles du marché du travail. Ceci est souvent le cas pour les clients plus âgés dont la formation ou l'expérience ne reflète pas les besoins en constante évolution du secteur.

Le niveau de scolarité des clients du SE dans la région CPSM demeure plutôt constant. Mais cette distribution pourrait changer lorsque les clients des services sociaux, qui pourraient avoir un niveau de scolarité plus faible, sont transférés au Service d'emploi dans le cadre du nouveau système de gestion des services — SEI.



## CLIENTS DU SE SELON LES RÉSULTATS À LA SORTIE

Les agences SE fonctionnent dans le but d'atteindre des objectifs de rendement annuels, établis par le Ministère, y compris des repères liés aux clients qui quittent leurs services vers l'emploi, l'éducation ou la formation. Pour l'exercice 2024-25, 52 % ont quitté vers l'emploi — comparable à l'an dernier. De ceux qui ont quitté vers l'emploi, 5 % ont trouvé un poste plus en adéquation avec leurs compétences, leur profession ou leurs objectifs de formation. La catégorie d'emploi comprend l'emploi à temps plein, à temps partiel, autonome ou comme apprenti.

Parmi les autres clients, 17 % se sont dirigés en éducation ou en formation et 9 % sont restés sans emploi. Tous les autres étaient classés soit indépendants, incapables de travailler, bénévoles, ou inconnus.



## APPRENTIS NOUVEAUX ET ACTIFS

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

Le système d'apprentissage reste complexe à naviguer, avec de multiples voies d'accès et un soutien coordonné limité pour lier les apprentis potentiels avec des employeurs disposés à les parrainer. Malgré des programmes comme PAJO qui permettent aux étudiants du secondaire d'explorer les voies de l'apprentissage et continuer à un programme collégial de métiers, la participation ne garantit pas qu'un employeur proposera un apprentissage. Ces décisions relèvent des employeurs, ce que crée un goulot important dans le système.

L'obtention du certificat de compagnon nécessite plusieurs années de formation structurée, notamment une expérience professionnelle approfondie sous la supervision d'un compagnon certifié, plusieurs niveaux d'enseignement scolaire et l'obtention d'un certificat de qualification. Si COVID-19 a entraîné des perturbations supplémentaires qui ont temporairement réduit les inscriptions à l'apprentissage, les niveaux d'admission ont commencé à se redresser ces dernières années.

APPRENTIS NOUVEAUX ET ACTIFS 2020 à 2025			
	CPSM	NORD	ON
Nouveau 2020-2021	484	1 264	16 730
Actif 2020-2021	2 008	5 819	78 733
<b>TOTAL 2020-2021</b>	<b>2 492</b>	<b>7 083</b>	<b>95 463</b>
Nouveau 2021-2022	636	1 708	22 056
Actif 2021-2022	2 204	6 698	84 937
<b>TOTAL 2021-2022</b>	<b>2 840</b>	<b>8 406</b>	<b>106 993</b>
Nouveau 2022-2023	702	1 970	27 178
Actif 2022-2023	2 327	6 726	89 482
<b>TOTAL 2022-2023</b>	<b>3 029</b>	<b>8 706</b>	<b>116 660</b>
Nouveau 2023-2024	756	2 041	26 296
Actif 2023-2024	2 535	7 302	95 343
<b>TOTAL 2023-2024</b>	<b>3 291</b>	<b>9 343</b>	<b>121 639</b>
Nouveau 2024-2025	731	2 187	28 848
Actif 2024-2025	2 856	8 090	105 396
<b>TOTAL 2024-2025</b>	<b>3 587</b>	<b>10 277</b>	<b>134 244</b>

NOUVEAUX APPRENTIS 2024-2025	
Métiers spécialisés	Nb
Technicien d'équipement lourd	90
Électricien (bâtiment et entretien)	96
Technicien de lignes d'énergie électrique	61
Charpentier-menuisier général	94
Technicien de service automobile	60
Technicien de camion et d'autocar	57
Mécanicien-monteur industriel	42
Électricien industriel	40
Plombier	32
Manœuvre en construction	X
X signale une faible valeur entre 1 et 4	

Les tendances en matière d'apprentissage sont également influencées par divers facteurs, tels que la disponibilité et la localisation de la formation, les activités de recrutement des employeurs et le calendrier des projets d'immobilisations, en particulier dans les métiers liés à la construction, où la demande est étroitement liée aux cycles des projets et au financement. Par conséquent, la combinaison des métiers qui attirent de nouveaux apprentis peut varier considérablement d'une année à l'autre. Les données actuelles indiquent des changements notables dans les préférences des apprentis, y compris une baisse au nombre de nouveaux apprentis de manœuvre en construction, ce qui reflète la disponibilité des programmes malgré la demande des employeurs.

Enfin, la gouvernance du système d'apprentissage de l'Ontario a subi des changements importants. L'ancien Collège des métiers de l'Ontario a été officiellement dissous et remplacé par Métiers spécialisés Ontario (MSO) dans le but de rationaliser les processus d'apprentissage tout en gardant la responsabilisation et la surveillance de tous les métiers.

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

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

Pour 2024-2025, la région de la CPSM comptait 1 660 apprenants (nouveaux et reportés, en personne et en ligne) — soit environ 120 apprenants de plus que l'an dernier. Le nombre d'apprenantes a glissé de 64 % à 63 % et le nombre d'apprenants a monté de 35 % à 36 %.

Quant à l'âge, le nombre de clients âgés de 15 à 24 ans a monté de 28 % à 30 %, et le groupe de 25 à 44 ans a monté un peu de 50 % à 52 %. Ces chiffres se sont redressés depuis deux ans passés. Le pourcentage des clients âgés de 45 à 64 ans a glissé de 18 % à 15 % et le groupe de 65 ans et plus a subi une faible diminution de 4 % à 3 %. En chiffres réels, ceci représente 55 clients âgés de 65 et plus.

Lors de l'inscription, on demande aux clients d'AFB pourquoi ils s'inscrivent. Dans la région de la CPSM, les apprenants ont invoqué les motifs suivants : 47 % pour des études postsecondaires, 22 % pour un emploi, 6 % pour plus d'autonomie, 6 % pour un apprentissage et 20 % pour obtenir un crédit du secondaire. On doit toujours souligner que plusieurs emplois et programmes de formation exigent un diplôme du secondaire comme prérequis obligatoire, y inclut les métiers spécialisés. Ces objectifs sont semblables à l'an dernier.



## 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.

De 2024 à 2025, dans la région de la CPSM, 111 clients ont participé au programme : 28 femmes et 83 hommes ; 49 % âgés de 22 à 44 ans. Cependant, seulement 24 % ont trouvé un emploi ou ont continué leur éducation ou leur formation. Ce chiffre a chuté de 8 % depuis l'an dernier et de 22 % depuis 2023. Les programmes de métiers spécialisés approuvés localement étaient conducteur de camions de transport, conducteur d'équipement lourd — sauf les grues, et mineur d'extraction et de préparation, mines souterraines.

## SUBVENTIONS DU MILIEU DE TRAVAIL ET INCITATIFS

Les possibilités de financement, les incitatifs et les subventions de formation et de salaires offerts par [Emploi Ontario](#) changent d'une année à l'autre. Il vaut mieux consulter leur site Web pour en vérifier la disponibilité et comment les 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 2024-25, seulement 29 en ont pris avantage contre 47 l'année précédente. D'autres programmes tels que [Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes](#) visent les jeunes. L'an dernier, 305 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 en comparaison à 376 l'année précédente.

# Consultations auprès des fournisseurs d'EO

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

Les directeurs d'EO et les fournisseurs de SE travaillent directement avec les demandeurs d'emploi et les employeurs et apportent une précieuse expertise de terrain à l'analyse de la main-d'œuvre. Leur expérience et leurs perspectives permettent de contextualiser les données sur le marché du travail et de mieux comprendre les nouvelles tendances, les défis opérationnels et la dynamique de la main-d'œuvre qui ne sont pas immédiatement visibles à partir uniquement des données.

Bien que le nombre de clients demeure sous le niveau prépandémique, la demande reste élevée. Les fournisseurs s'engagent pour aider les clients à surmonter les obstacles à l'emploi alors que les employeurs, malgré leur reprise poste-pandémique, subissent encore des problèmes de recrutement et de rétention. La pénurie continue en main-d'œuvre se traduit en postes difficiles à pourvoir dans un vaste éventail de professions. Les fournisseurs de SE tentent de combler les lacunes en appuyant les chercheurs et les employeurs.



Lors des consultations, une série de questions furent posées afin de mieux comprendre leurs défis, les services spécialisés

offerts et les stratégies les plus réussies. Bien qu'ils soient tous chargés avec la prestation des mêmes services, les réponses varient en raison de la géographie locale, du profil du secteur, de la clientèle et des subventions obtenues du MTIFDC.

## 1. TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les questions suivantes furent posées au sujet des tendances observées par les fournisseurs d'EO.

### QUELS SECTEURS EMBAUCHENT ?

- Les fournisseurs ont signalé que presque tous les secteurs embauchent. Et donc, plusieurs réponses ne sont pas spécifiques à un secteur, mais plutôt aux occupations communes.
- Par exemple, le plus grand nombre de secteurs qui embauchent ont besoin de : ouvriers en métiers spécifiques (construction, automobile et équipement lourd), conducteurs (camion, autobus, livraison), travailleurs sociaux, personnel de sécurité, travailleurs de soins à l'enfance, travailleurs du secteur de soins de santé (qui inclut les hôpitaux et les soins à domicile).
- Une demande plus limitée a été observée pour les postes de direction et les services de nettoyage.

### QUELS SECTEURS N'EMBAUCHENT PAS ?

- Les postes débutants du secteur minier restent difficiles d'accès, probablement en raison de la promotion interne.
- Plusieurs des secteurs (comme les grands magasins, le commerce de détail, la restauration) qui offraient traditionnellement des emplois de début de carrière n'embauchent plus comme avant.
- Moins d'opportunités ont été signalées dans les postes informatiques traditionnels, les postes administratifs d'entrée et les emplois dans la fonction publique.

### QUELLES COMPÉTENCES SONT EN DEMANDE ?

- Les employeurs cherchent des personnes polyvalentes dotées de solides compétences relationnelles, anglais langue seconde, des connaissances d'IA et des technologies émergentes, un permis de conduire et le bilinguisme.
- Les compétences demandées sont axées sur les métiers spécialisés et les ouvriers certifiés ou agréés.

## QUELS EMPLOIS SONT EN DEMANDE ?

- Métiers spécialisés comme les mécaniciens, les mécaniciens-monteurs, les conducteurs d'engins lourds
- Des postes en soins de santé tels que les PSSP et les infirmiers auxiliaires autorisés
- Des postes en informatiques spécifiques axés sur la cybersécurité et l'IA
- Certains postes en constante demande sont ceux de soutien administratif (y inclus le service à la clientèle et la réception), d'éducation (enseignement, éducateurs de la petite enfance), de services sociaux, des postes hautement qualifiés (exploitation minière), ainsi que pour des emplois saisonniers, contractuels ou à faible salaire
- Les employeurs veulent des personnes considérées comme polyvalentes dans différents domaines ou capables de passer d'un rôle à l'autre et d'assumer plusieurs fonctions.

## 2. CHANGEMENTS SECTORIELS

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

### NIVEAU DE FLEXIBILITÉ :

- Les employeurs de la plupart des secteurs sont moins flexibles que dans les dernières années.
- On observe une préférence croissante pour les candidats suivants : candidats plus expérimentés ; niveau d'éducation plus élevé, même pour les emplois à bas salaire ; et études postsecondaires. Les employeurs embauchent moins souvent pour des emplois éloignés.

## 3. OBSTACLES À L'EMPLOI

### OBSTACLES CHEZ LE CLIENT :

Les personnes hautement qualifiées ou diplômées sont moins aptes d'avoir recours aux SE. La plupart des obstacles signalés sont semblables à ceux des années précédentes et comprennent :

- Attentes irréalistes des clients quant au salaire, aux exigences professionnelles et aux normes de travail ;
- Certains clients manquent de motivation ou de compétences préparatoires au travail ;
- Certains clients sont confrontés à des difficultés liées à la maîtrise de la langue, la santé mentale, les dépendances, le casier judiciaire, l'insécurité alimentaire et l'isolement social ; et
- Accès limité à l'équipement nécessaire — certains employeurs exigent que les nouveaux employés fournissent leurs propres outils comme des chaussures de sécurité. Avec le nouveau modèle de gestion du système de services, le financement destiné à répondre à ces besoins pourrait être plus limité.

### OBSTACLES PLUS SYSTÉMIQUES CHEZ LE CLIENT :

- Les obstacles systémiques continuent d'affecter la participation au marché du travail — accès limité au logement abordable, aux garderies, aux permis de conduire, à la transportation, à l'éducation et aux certifications, à l'apprentissage, aux compétences numériques, et aux permis ou documents de travail valides.
- Parmi les obstacles supplémentaires liés à l'employeur, on peut citer les exigences linguistiques (lieux de travail bilingues ou exclusivement anglophones) et l'âgisme.

### POUR SOUTENIR LE SUCCÈS À L'AVENIR :

- Améliorer l'accès au soutien professionnel, au développement personnel et à la formation linguistique.
- Renforcer les aides au logement et à la santé mentale afin de lutter les obstacles à l'emploi.
- Améliorer les programmes d'alphabétisation numérique et renforcer les capacités du personnel afin de répondre aux besoins évolutifs des clients.
- Comblent les lacunes des services d'emploi pour les clients du POSPH (Programme ontarien du soutien aux personnes handicapées).
- Renforcer la gouvernance, la coordination des systèmes et la sensibilisation grâce aux leaders et aux innovateurs.

## Dernières réflexions

Les questions relatives à l'avenir du travail continuent d'être au centre des préoccupations des demandeurs d'emploi, des employeurs, des éducateurs, des décideurs politiques et des communautés. Si les données sur le marché du travail et les modèles de prévision fournissent des informations précieuses, ils ne peuvent toutefois offrir aucune certitude. Ce qui est clair, en revanche, c'est que le monde du travail reste en constante évolution, façonné par les progrès technologiques, les changements démographiques, l'évolution des attentes des travailleurs et les pressions économiques et politiques plus générales.

Les conclusions de ce rapport soulignent que le marché du travail est en pleine mutation. Les employeurs continuent d'embaucher, mais ont du mal à attirer et à retenir les travailleurs dans un large éventail de professions. Le vieillissement de la main-d'œuvre, l'inadéquation persistante des compétences et la croissance limitée de la population active exercent une pression sur le remplacement de la main-d'œuvre et la viabilité à long terme. Parallèlement, les récentes modifications apportées à la politique d'immigration et la transformation des services d'emploi introduisent de nouvelles complexités qui influenceront la participation au marché du travail et les systèmes de soutien dans les années à venir.



Les travailleurs et les demandeurs d'emploi doivent également s'adapter à un environnement en pleine mutation. Les attentes en matière de salaires, de flexibilité, de santé mentale et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont devenues plus prononcées, tandis que des obstacles tels que l'accessibilité au logement, le transport, la garde d'enfants et l'accès aux diplômes continuent de limiter le lien avec le marché du travail pour de nombreuses personnes. Le rôle croissant de l'intelligence artificielle et des technologies numériques renforce encore la nécessité d'un développement continu des compétences et d'une adaptabilité dans tous les secteurs.

Dans l'ensemble, ces dynamiques indiquent que le marché du travail se trouve à un tournant. Pour relever les défis actuels et futurs en matière de main-d'œuvre, il faudra des efforts coordonnés de la part des employeurs, des fournisseurs de services, des éducateurs, des gouvernements et des partenaires communautaires. En tant que commission de planification de la main-d'œuvre, la CPSM reste déterminée à suivre ces changements, à fonder ses décisions sur des informations actualisées et factuelles sur le marché du travail, et à soutenir les stratégies qui renforcent le développement de la main-d'œuvre, la croissance des entreprises et la résilience économique au Grand Sudbury et aux districts de Sudbury et de Manitoulin.

# 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, leurs priorités, les activités, les partenaires, les résultats et les échéanciers, ainsi que les partenariats dirigés ou cogérés par la commission locale de planification en main-d'œuvre. Voici un résumé des domaines prioritaires et de certaines des actions dans lesquelles la CPSM est ou sera engagée :

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

ACTIVITÉS	PARTENAIRES	RÉSULTATS	ÉCHÉANCIER
<b>Chambre de commerce – comités, événements et ressources</b>	Chambre de commerce du Grand Sudbury (CCGS) et membres liés aux affaires	<b>Comité consultatif provincial</b> : Siéger au comité dont le mandat est d'identifier et adresser les enjeux provinciaux qui impactent les entreprises locales. Nouvelle structure unit le provincial et le municipal. <b>Évènements 2024-25</b> : participer virtuellement ou en personne aux activités, tables rondes sur la main-d'œuvre	mandat d'un an terminé sep 2025  tel qu'approprié
<b>IMT et appui</b>	Chambre de commerce de Sudbury Est	Fournir appui, parrainage, partage d'info sur les enjeux, initiatives et ressources des IMT; prix des employeurs.	en cours, selon la demande
<b>Développement de la main-d'œuvre autochtone</b>	Kenjgewin Teg (KT)	Continuer de fournir un appui en IMT et aider selon la demande	en cours, selon la demande
	Gezhootjig Employment and Training	Fournir un appui en IMT et mener des consultations en SE annuelles avec le personnel	en cours, selon la demande
	Atikameksheng Anishinabek (Whitefish)	Fournir un appui en IMT et aider selon la demande	en cours, selon la demande
	N'Swakamok Friendship Centre	Partage de ressources et continuer la sensibilisation à la participation d'activités futures	en cours, selon la demande
<b>PAJO</b>	4 conseils scolaires (anglais et français)	Fournir IMT et consultations sur un large éventail de métiers et des sujets portant sur la main-d'œuvre	en cours
<b>Consultations régionales; entrevues d'experts</b>	Signal49 Research	Continuer à participer sur demande	selon la demande
<b>Attraction et rétention des immigrants</b>	PLIS - Partenariat local en immigration de Sudbury	Appuyer PLIS, leurs partenaires et parties prenantes dans l'attraction, le recrutement et la rétention des immigrants	en cours, selon la demande
<b>Programme PICRN</b>	Ville du Grand Sudbury	Continuer l'appui portant sur les IMT et la demande d'emploi (dépend sur le financement du IRCC)	en cours, selon la demande
<b>Priorités dans le développement de la main-d'œuvre</b>	Dév. économique du Grand Sudbury, Chambre de commerce, EO et autres	Continuer l'appui aux agences locales au sujet des priorités en dév. de la main-d'œuvre et des IMT telles que les emplois en demande; consulter de façon continue	en cours, selon la demande
<b>Services Spotlight Summit</b>	Options Emplois, Conseil d'administration des services et autres	Plans en cours avec SE et autres agences de service pour un autre sommet dans le prochain exercice	terminé en cours, selon la demande
<b>Soutien d'employeurs locaux – embauche de talent international</b>	Mené par CPSM, services d'établissement, PICRN et autres	Ressource initiale dispersée; continuer le travail avec d'autres pour appuyer l'employeur sur l'embauche de talent international	activité en cours
<b>Étudiants internationaux</b>	Mené par CPSM, 3 institutions postsecondaires, SE, CCGS	Examiner les occasions de connecter plus directement les étudiants internationaux qui désirent travailler et vivre l'expérience du Canada avec les employeurs locaux	en cours, selon la demande
<b>Attraction de la main-d'œuvre</b>	Mené par le maire du Grand Sudbury, membres du groupe de travail	Appui de la campagne « Move To Sudbury »	terminé

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

ACTIVITÉS	PARTENAIRES	RÉSULTATS	ÉCHÉANCIER
Ressources humaines dans le domaine de la santé – groupe de travail	Santé Ontario Nord, équipe consultative régionale, autres parties prenantes	Sensibilisation continue de la CPSM ; l'équipe Santé Ontario Nord attend toujours l'approbation des priorités ; la CPSM s'engagera dès qu'elle sera prête	aucune autre action requise
Jill of all Trades	Cambrian College, PAJO aux deux conseils anglais	Appui de Jill of all Trades en octobre 2023 ; soutien continu - aide financière et butin - pour octobre 2024 et 2025	reporté au début de 2026
Filles dans les métiers	Collège Boréal, PAJO aux deux conseils français	Appui de Filles dans les Métiers en octobre 2023 ; soutien continu - aide financière, butin - pour octobre 2024 et 2025	en cours
Congrès FONOM (Fédération des municipalités du Nord de l'ON)	Labour Market Group, Far Northeast Training Board, AWIC	Participation prévue au congrès de 2026.	mai 2026
Perspectives en construction	ConstruForce Canada, comité IMT du nord de l'Ontario	Participer à des activités annuelles par invitation pour examiner un rapport préliminaire des enjeux et des projets du marché local du travail de la construction	en cours
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
Rapport <i>Jobs in Demand</i>	Mené par la CPSM	Diffusion des rapports sur les emplois en demande ; données tirées du tableau d'emploi de la CPSM	mises à jour semestrielles
Main-d'œuvre - secteur minier - table ronde	Cambrian College, Grand Sudbury, chefs du secteur	Table ronde initie discussions d'une stratégie en main-d'œuvre minière ; rapport CPSM guide la discussion	appui continu

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

ACTIVITÉS	PARTENAIRES	RÉSULTATS	ÉCHÉANCIER
Recherches - marché du travail	Gestionnaire de système de service - Collège Boréal	Fournir information et analyse du marché du travail; appui des activités du gestionnaire	en cours, selon la demande
Recherches - marché du travail - besoins de l'employeur	Collaboration des 4 CPSM du nord-est	Enquête des employeurs pour identifier emplois et compétences actuelles et à venir ; deux rapports ; région de la CPSM et du nord-est	terminé
Développement de la main-d'œuvre d'entrée en cinéma et en télévision	Industries culturelles de l'Ontario (ICON), syndicats, réalisateurs locaux, dév. économique	Reprise d'intérêt avec ICON et le dév. économique de la ville; sondage des réalisateurs - pratiques d'embauche; élaboration d'une nouvelle ressource pour ceux qui sont intéressés au secteur	terminé
Portail : tableau d'emplois <i>Jobs in Sudbury-Manitoulin</i>	Mené par la CPSM	Continuer l'appui des outils à l'emploi conçus par Windsor-Essex; mises à niveau selon le besoin; rapports et activités promotionnels continus	activité en cours
Planification de main-d'œuvre de l'Ontario (PMO)	Mené par les conseils de 4 contés, autres conseils en planification de l'Ontario	Appuyer la réalisation d'un nouveau site Web pour la PMO (contribution financière et conception)	terminé
Impact d'innovations et technologies sur les emplois dans les mines	Mené par la CPSM, collaboration avec Labour Market Group	Projet et rapport de recherche sur l'exploitation minière terminés; diffusion en cours auprès des parties prenantes et des dirigeants de l'industrie minière	dissémination en cours
Approvisionnement et services miniers du nord de l'Ontario - table ronde	Présidé par MineConnect, divers partenaires du secteur des mines	Continuer à participer à la table ronde pour discuter des questions actuelles et émergentes liées à l'exploitation minière, des forums et des changements au secteur.	Aucune autre action requise
Secteur de l'agriculture - forum et discussion	MAAARO, CPM du nord-est, Northern Ontario Farm Innovation Alliance (NOFIA)	Participation continue à diverses conférences et tables rondes sur l'alimentation et l'agriculture; questions de main-d'œuvre ne sont présentement pas une priorité	terminé
IMT du secteur de la fabrication	EMC (Consortium d'excellence en fabrication)	Appui continu des activités du consortium; partage d'informations et des IMT quand approprié	en cours

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

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

ACTIVITÉS	PARTENAIRES	RÉSULTATS	ÉCHÉANCIER
<b>Équipe de coordination en éducation (ÉCÉ)</b>	Conseils scolaires locaux, MTIFDC, institutions postsecondaires	Continuer à offrir des occasions pour accroître leurs connaissances (employeur doit mieux harmoniser éducation et industrie); divers réunions et événements chaque année	réunions trimestrielles
<b>Prix d'excellence Stellar Awards</b>	Mené par CPSM, équipe de la coordination d'éducation	Organiser le banquet bisannuel qui reconnaît les employeurs qui offrent des expériences d'apprentissage exemplaires aux étudiants; prochain banquet en 2025	reporté à mai 2026
<b>Réseau Emploi Ontario (EO)</b>	CPSM ; prestataires de services EO	Entretiens réguliers avec prestataires d'EO au sujet des données, des IMT, des défis et des besoins des employeurs et des chercheurs	consultations annuelles
<b>Salon des métiers spécialisés Prochain niveau!</b>	Détenteur du contrat Prochain niveau! financé par le MTIFDC	Continuer de fournir des connexions aux conseils scolaires locaux, aux employeurs de métiers spécialisés et aux syndicats afin d'appuyer l'évènement annuel	terminé 2025 prochain en 2026
<b>Appui de planification et programmes secondaires et postsecondaires</b>	CPSM - initié par l'institution d'éducation	Fournir les IMT et les données pour appuyer les questions concernant les professions recherchées, les programmes nécessaires	en cours
<b>Aides-soignants - attraction, recrutement, rétention</b>	Services paramédicaux du Grand Sudbury, Santé Ontario Nord, collègues locaux	Nouveau programme avancé de soins paramédicaux au Collège Boréal	en cours, selon la demande

# Parties prenantes et ressources

## GOVERNEMENT :

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

## ASSOCIATIONS :

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

## SYNDICATS :

Divers syndicats et sections locales

## DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET AFFAIRES :

Chefs - développement économique – région CPSM  
Société du développement du Grand Sudbury  
LAMBAC  
Greater Sudbury Chamber of Commerce  
Sudbury East Chamber of Commerce

## INDUSTRIES/AFFAIRES des secteurs :

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

## ORGANISATIONS AUTOCHTONES :

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

## IMMIGRATION ET FORMATION INTERNATIONALE :

Partenariat local en immigration de Sudbury  
Programmes pilotes d'immigration dans les communautés rurales et francophones  
Services locaux d'établissement  
Chefs au postsecondaire - international

## FORMATION, ÉDUCATION ET EMPLOI :

Cambrian College  
Collège Boréal  
Conseil scolaire catholique du Nouvel-Ontario  
Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario  
Employment Options Emploi  
Université Laurentienne  
La marche des dix sous  
Conseil des services du district Manitoulin–Sudbury  
Ontario Disability Employment Network (ODEN)  
Rainbow District School Board  
SPARK Employment Services  
SOY (Support Ontario Youth)  
Sudbury Catholic District School Board  
Services d'emploi et aux immigrants YMCA NE

## RECHERCHE ET INNOVATION :

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

## MÉDIAS :

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

# Références et autres sources

Emploi Ontario – Consultations des services d'emploi ; Services d'emploi et services aux immigrants YMCA; Services d'emploi SPARK; Option Emploi; Gezhtoojig Employment and Training; Northern Vocational Services. Novembre 2025.

Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des Compétences. **Employment Ontario Services CaMS data.** 2024-2025.

Métiers spécialisés Ontario. **Métiers les plus actifs selon l'âge et le genre des compagnons (Grand Sudbury).** Données consultées en mars 2025.

Statistique Canada. **Nombre d'entreprises canadiennes.** Juin 2025.

Statistique Canada. **Nombre d'entreprises canadiennes.** 2020-2025.

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

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

Statistique Canada. **Données du fichier des familles T1 (FFT1) – Estimations de la migration.** 2018/19 à 2022/23.

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

Planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin. **Jobs in Sudbury Manitoulin.** Tableau d'emplois et aperçus mensuels du marché du travail. 2024-2025.

Planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin. **Employee recruitment, training and retention survey 2025: balancing labour demand and supply.** Octobre 2025.







