

PLAN DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

2017 - 2018



**Sudbury
& Manitoulin**

Workforce Planning
Planification en
main-d'oeuvre

SYNDICATS



RECHERCHE



**PERSPECTIVES
SUR L'AVENIR**

ÉQUITÉ



EMPLOYEURS



PARTENARIATS



**ÉDUCATION
FORMATION • EMPLOIS**



Plan du marché du travail local

2017 - 2018



**Sudbury
& Manitoulin**

Workforce Planning

Planification en
main-d'oeuvre

ÉNONCÉ DE MISSION

Coordonner les besoins identifiés en éducation et en formation afin de créer des occasions de croissance économique dans les communautés que nous desservons.

MANDAT

La Commission agit 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 l'une des 26 commissions locales de l'Ontario, dont 8 servent de projets pilotes des conseils locaux de planification en matière d'emploi (LEPC). Notre rôle est d'impliquer des partenaires clés capables de traiter les problèmes de main-d'œuvre dans les districts de Sudbury et Manitoulin. Notre neutralité et notre spécificité nous permettent de trouver des solutions locales aux problèmes actuels ou à venir, au-delà des points de vue divergents de groupes comme les chefs d'entreprises, les syndicats, les services Emploi Ontario (EO) et de développement économique, les éducateurs et les formateurs. Ce Plan du marché du travail local 2017-18 (PMTL) propose une base fondée sur des recherches de terrain confirmées par les principaux intervenants: tout cela permet d'aboutir à des décisions, des plans, des partenariats et des activités déterminées en connaissance de cause.

Renseignements: www.planningourworkforce.ca

ou par courriel : info@planningourworkforce.ca

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



Rapport rédigé par Reggie Caverson, directrice générale,
Planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin

Les opinions exposées dans ce rapport ne reflètent pas forcément celles du gouvernement de l'Ontario. Le contenu de ce document provient de sources diverses. L'exactitude et l'exhaustivité de ces dernières ne sont en aucun cas garanties, ni explicitement, ni implicitement. Le fait de fournir ces informations n'engage en rien la responsabilité de la CPSM. La CPSM remercie de leur contribution à ce rapport Tom Zyzis pour son expertise en traitement de données, Jean-Charles Cachon, traducteur, Colleen Johnson-Mallette, Adjointe administrative de la CPSM, Dawn Graham, Coordonnatrice de projet, ainsi que les membres du conseil de la CPSM et les services locaux d'Emploi Ontario pour leurs points de vue.

Table des matières

Les mutations du marché du travail	3
Introduction	4
Indicateurs du marché du travail	5
• Nombre d'entreprises canadiennes	
• Données du recensement	
Grand Sudbury	6
• Nombre d'entreprises par tranche d'effectifs	
• Variation du nombre d'employeurs par secteur et taille des entreprises	
• Emploi par industrie (2011-2016)	
• Emploi par profession (2011-2016)	
District de Manitoulin	10
• Nombre d'entreprises par tranche d'effectifs	
• Variation du nombre d'employeurs par secteur et taille des entreprises	
• Emploi par industrie (2011-2016)	
• Emploi par profession (2011-2016)	
District de Sudbury	14
• Nombre d'entreprises par tranche d'effectifs	
• Variation du nombre d'employeurs par secteur et taille des entreprises	
• Emploi par industrie (2011-2016)	
• Emploi par profession (2011-2016)	
Autres sources de données IMT	17
• Les cinq secteurs dominants	
• Le milieu de travail	
• Niveau d'éducation	
Programmes Emploi Ontario (EO)	20
• Contexte	
• Données des Services de l'emploi (SE)	
• Alphabétisation et formation de base (AFB)	
• Deuxième carrière (DC)	
• Apprentissage	
• Subventions du milieu de travail et incitatifs	
○ Subvention Canada Ontario pour l'emploi	
○ Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes	
Observations et recommandations	24
Mise à jour du plan d'action	26
Questions d'avenir – Marché du travail	29
Parties prenantes participantes et ressources	30
Références et autres sources	31

Les mutations du marché du travail

Les parents, les éducateurs, les demandeurs et les services d'emploi, de développement économique et autres demandent sans cesse où sont les emplois, maintenant et dans l'avenir.

Personne n'a un boule de cristal pour prédire précisément quels emplois seront en croissance, mais on sait que beaucoup d'emplois actuels n'existeront peut-être pas dans dix ans.

Nous pouvons dire avec plus de certitude où nous étions avant, où nous en sommes en ce moment et quelles tendances se font jour. C'est à cela que sert l'information sur le marché du travail, ou IMT. L'IMT fournit la base des décisions les mieux informées quand il faut comprendre et former notre main-d'œuvre. L'IMT comprend de l'information sur la taille/croissance des firmes locales, leur nombre par secteur, l'emploi et les professions par secteur et leurs variations dans le temps.

En plus de données de Statistique Canada, ce rapport inclut les derniers résultats du recensement, avec les tendances démographiques de population, sexe, lieu de travail, et niveau d'éducation sur cinq ans. Nous avons ajouté nos propres résultats de recherches sur les affichages de postes en ligne, les sondages d'employeurs, les consultations et les rapports sur les questions actuelles et émergentes dans les métiers, la construction, la santé, les TI (Technologies de l'information), l'agriculture et autres.

Nous devons aussi suivre l'orientation du gouvernement et les disponibilités de financement qui, l'an dernier, a ciblé:

- le Centre ontarien innovation emploi (COIE) et son appel à des propositions de recherche afin d'identifier des outils et des pratiques prometteuses pour appuyer les services d'Emploi Ontario (EO);
- des consultations provinciales sur la modernisation du système d'apprentissage sous l'égide du MESFP (Ministère de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle);
- de nouvelles incitations d'embauche de jeunes, d'apprentis et de recyclage de la main-d'œuvre pour les employeurs;
- des propositions (du MESFP) de relier la formation aux besoins, par exemple les trois

subventions de : Planification et partenariats sectoriels; Compétences relatives aux bâtiments à faible empreinte carbone; et Fonds catalyseur de compétences;

- la promotion de l'expérience en apprentissage (Fonds prêt à l'emploi et fonds d'embauche de Coordonnateurs de l'apprentissage expérientiel dans chaque conseil scolaire);
- l'extension du projet pilote des Conseils locaux de planification en matière d'emploi (LEPC) à 8 communautés en Ontario pour appuyer des initiatives locales en main-d'œuvre; et
- l'appui à l'innovation, la technologie, la recherche et l'entrepreneurship (de la part des niveaux provincial et fédéral).

Pour Planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin, ces activités prouvent l'intérêt accru des employeurs, éducateurs, formateurs, syndicats et des gouvernements à tous les niveaux de mieux comprendre ce qui se passe sur le marché du travail.

Même si l'éducation et la formation de personnel compétent ne correspond pas exactement aux besoins des employeurs, il y a eu une amélioration, mais il est difficile de suivre les mutations affectant chaque industrie. Nous sommes sans cesse témoins de technologies qui perturbent et changent le monde qui nous entoure, y compris les milieux de travail. Smartphones, écrans tactiles, imprimantes 3-D, achats en ligne, voitures sans chauffeur, caisses libre-service – ont tous un impact sur notre main-d'œuvre, en réduisant le nombre de postes de débutants tout en accroissant la demande de spécialistes en TI.

Ces mutations véhiculent un message très fort, qui nous oblige à persister à former et à éduquer afin d'adapter les compétences aux besoins actuels et à venir, sans boule de cristal. Il nous incombe de rester au fait des tendances émergentes grâce à l'IMT, de continuer de consulter les intervenants importants et de persister dans nos engagements d'œuvrer ensemble à bâtir une main-d'œuvre compétente, forte et résiliente, capable de nous porter vers l'avenir.

Introduction

VUE D'ENSEMBLE

En Ontario, les Commissions de planification en main-d'œuvre (y compris Planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin) appuient l'identification des problèmes de main-d'œuvre ayant un impact sur leur économie locale grâce à un éventail d'indicateurs du marché du travail publiés par Statistique Canada. Cette année, la disponibilité des données du recensement de 2016 nous permet d'observer en détails les variations qui se sont produites depuis 2011.

Dans ce rapport, les données IMT des trois zones de recensement CPSM sont présentées séparément, chaque région étant bien distincte. Ces données ont été complétées par des consultations et des réunions avec des parties prenantes là où c'était possible.

LA DEMANDE DE MAIN-D'OEUVRE

Ce survol de la situation, du point de vue de la **demande**, met l'accent sur les tendances et les changements notables de l'emploi par secteur, ainsi que les questions de main-d'œuvre exigeant une attention individuelle et collective. Les résultats du *sondage employeur 2017* ajoutés aux Statistiques sur les postes vacants continuent de fournir des précisions utiles sur les défis des employeurs. Cette section souligne aussi les résultats de recherches dans des industries précises.

L'OFFRE DE MAIN-D'OEUVRE

Financé par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle (MESFP), Emploi Ontario (EO) recueille des données afin de comprendre **l'offre** de main-d'œuvre, c'est-à-dire qui cherche un emploi ou requiert une assistance. Ces données nous renseignent sur les caractéristiques des chômeurs et sur certains des défis liés à l'agencement des besoins des employeurs et des demandeurs d'emploi.

Les données d'EO proviennent des utilisateurs auprès des Services de l'Emploi, d'Alphabétisation et formation de base, de Deuxième carrière et de l'Apprentissage. Les Fournisseurs de services EO ont été consultés sur les besoins, les lacunes, la formation, l'éducation, les possibilités d'amélioration des services, les nouvelles tendances, les différences géographiques et les autres barrières.

ACTIVITÉS

Finalement, ce rapport fournit une brève mise à jour des activités d'appui du marché de l'emploi lancées par la CPSM dans nos régions. Bien que la CPSM ne soit pas le leader de certaines initiatives (comme les partenariats approuvés par le ministère), la CPSM offre, le cas échéant, un soutien local, des conseils et de l'expertise.

RÉGIONS CPSM

Grand Sudbury
District de Manitoulin
District de Sudbury

Ce rapport contient les informations disponibles mises à jour par division de recensement sur les variations des indicateurs du marché du travail et dans divers secteurs.

Les données du marché du travail du recensement de 2016 ont été publiées l'an dernier, avec les variations depuis 2011 – elles sont incluses dans ce rapport.

Emploi Ontario (EO) - Les données sont présentées pour l'ensemble des 3 régions CPSM afin de garantir la confidentialité.

Des consultations avec des parties prenantes ont permis d'avoir des données IMT locales plus détaillées .

Pour plus d'information sur la CPSM et les autres rapports et ressources voir: www.planningourworkforce.ca

Indicateurs du marché du travail

NOMBRE D'ENTREPRISES CANADIENNES

Les comptes de TPS, les données de l'impôt sur les sociétés et des sondages permettent à Statistique Canada de tenir un décompte à jour du nombre de firmes dans tout le pays. Autrefois appelé Structure des industries canadiennes, ce registre est devenu le **Nombre d'entreprises canadiennes** pour refléter le nouveau mode d'obtention des données. Cette modification étant encore assez récente, nous ne présentons que les données datées de juin 2017.

DONNÉES DU RECENSEMENT

Le dernier sondage qui a lieu tous les 5 ans au Canada date de 2016. Le recensement groupe de l'information démographique comme la population, l'âge, le sexe, le logement, les langues, l'état civil, le revenu, l'immigration et d'autres données du marché du travail.

Ce rapport est axé sur les données du marché du travail rendues publiques en novembre 2017 au sujet de la région couverte par la CPSM, avec le niveau d'emploi sectoriel, par profession, selon le niveau d'éducation et les caractéristiques des employeurs. Les données sont assorties de comparaisons avec les données du recensement de 2011.

Il est important de relever que les données du recensement reflètent les endroits où les gens habitent et non les lieux où se trouvent les emplois. Dans le cas des données provinciales de l'Ontario, la distinction est minime, car peu de personnes quittent la province pour travailler. Par contre, dans les petites communautés, il se peut que les gens doivent passer d'une zone de recensement à une autre pour aller travailler.



Ville du Grand Sudbury



District de Sudbury



District de Manitoulin

Le Grand Sudbury

NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS

TABLEAU 1a GRAND SUDBURY NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS JUN 2017										
SECTEUR CODE DU SCIAN À 2 CHIFFRES	NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS								%	RANG
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+	TOTAL		
11 Agriculture, foresterie, chasse	62	12	4	5	1	1	0	85	1	18
21 Mines	55	10	5	5	2	6	12	95	1	17
22 Services publics	10	2	2	0	0	1	0	15	0	19
23 Construction	628	238	113	65	49	17	13	1123	10	2
31-33 Fabrication	93	51	28	31	33	13	6	255	2	12
41 Commerce en gros	131	70	71	54	38	14	2	380	3	9
44-45 Commerce de détail	376	181	211	171	81	30	14	1064	10	4
48-49 Transport et entreposage	212	46	19	24	15	6	3	325	3	11
51 Information et culture	66	12	6	9	6	3	2	104	1	16
52 Finance et assurance	654	84	54	27	22	5	1	847	8	6
53 Immobilier, location, loc.-bail	2344	134	32	31	20	0	0	2562	23	1
54 Professionnel Scientif Tech	677	221	55	46	22	12	2	1035	9	5
55 Gestion d'entreprises	103	8	5	5	2	1	0	124	1	14
56 Soutien administratif	164	73	36	37	16	12	14	352	3	10
61 Services d'éducation	70	18	10	5	9	4	8	124	1	14
62 Santé et assistance sociale	490	324	110	88	46	12	18	1088	10	3
71 Arts, spectacles & loisirs	83	30	19	13	13	1	1	168	1	13
72 Hébergement & restauration	113	76	58	93	90	30	4	464	4	8
81 Autres services	417	228	115	40	30	9	5	844	8	7
91 Administration publique	2	0	0	1	3	1	1	8	0	20
TOTAL D'ENTREPRISES	6750	1818	953	751	498	178	106	11054		
% de toutes les entreprises classifiées et non classifiées	63%	16%	8%	6%	4%	1%	1%	100%		
% cumulé	63%	79%	87%	93%	97%	98%	100%			
ONTARIO % de toutes les entreprises classifiées et non classifiées	70%	17%	5%	4%	2%	1%	1%			

SOURCE: Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes

Les cellules surlignées en rouge correspondent au nombre de firmes le plus élevé selon les effectifs

Les firmes classifiées dans le tableau sont celles dont l'appartenance sectorielle est connue

APERÇU: Nombre d'entreprises par tranche d'effectifs

Le profil sectoriel du Grand Sudbury diffère légèrement de ceux des districts de Sudbury et Manitoulin selon le tableau 1a. Le secteur Immobilier comprend un grand nombre de propriétaires résidentiels, de logements et de bâtiments non résidentiels et beaucoup d'agents immobiliers, de courtiers et de gérants d'immeubles. Le secteur de la construction comprend un grand nombre d'entreprises en construction résidentielle, en métiers spécialisés et en constructions commerciales, institutionnelles et d'infrastructures. Le Commerce de détail comprend les magasins habituels (épiceries, stations-service, pharmacies) plus les concessionnaires d'automobiles /pièces détachées, plus des détaillants d'électronique, d'ameublement et d'appareils ménagers, de vêtements et d'équipement de sport. Le secteur Santé et assistance sociale inclut un grand nombre de bureaux de médecins, de dentistes et des garderies. Les établissements de taille moyenne comptent bon nombre de maisons de retraite, les hôpitaux ayant le plus d'employés. Les firmes d'avocats, de comptables et d'ingénieurs dominent le secteur des Services professionnels, scientifiques et techniques, suivis par les autres services de consultation scientifiques et techniques et les services de design en informatique et les services qui leur sont connexes.

VARIATION DU NOMBRE D'EMPLOYEURS PAR SECTEUR SELON LA TAILLE DES FIRMES

TABLEAU 1b GRAND SUDBURY							
VARIATION DU NOMBRE D'EMPLOYEURS PAR SECTEUR SELON LA TAILLE DES FIRMES							
(JUIN 2016 – JUIN 2017)							
SCIAN	SECTEUR	TAILLE DES FIRMES (NB. D'EMPLOYÉS)					TOTAL DE FIRMES
		0	1-19	20-29	100+	TOTAL	
11	Agriculture, foresterie, chasse et pêche	-1	-5	-1	0	-7	85
21	Mines, carrières, extraction pétrolière et gazière	-8	-2	-2	1	-11	95
22	Services publics	-2	0	0	0	-2	15
23	Construction	26	1	-7	3	23	1123
31-33	Fabrication	3	2	-4	0	1	255
41	Commerce en gros	-9	-5	-2	-2	-18	380
44-45	Commerce de détail	-10	0	-7	-2	-19	1064
48-49	Transport et entreposage	0	-4	2	0	-2	325
51	Information et culture	8	1	2	0	11	104
52	Finance et assurance	144	20	-21	-2	141	847
53	Immobilier, location et location-bail	78	7	-3	0	82	2562
54	Services professionnels, scientif. et techniques	0	-4	-6	0	-1	1035
55	Gestion d'entreprises	-144	-4	-1	0	-149	124
56	Services administratifs et soutien	0	-2	-3	0	-5	352
61	Services d'éducation	8	6	-1	-1	12	124
62	Santé et assistance sociale	47	-11	1	0	37	1088
71	Arts, spectacles et loisirs	-12	-2	-1	0	-15	160
72	Hébergement et restauration	-2	6	-6	3	1	464
81	Autres services (sauf administration publique)	40	-9	6	-1	36	844
91	Administration publique	1	-1	0	0	0	8
	PROJECTIONS TOTALES	176	-6	-54	-1	115	11054

SOURCE: Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, Juin 2016 – Juin 2017

Dans chaque secteur, le vert indique une croissance du nombre de firmes et le rouge une diminution

APERÇU: Variation du nombre d'employeurs par secteur selon la taille des firmes

Le Tableau 1b montre que, dans le Grand Sudbury, l'augmentation du nombre de firmes sans employés compense les déclinés dans toutes les autres catégories selon la taille. Il y a eu une croissance dans neuf secteurs, notamment en Construction; Information et culture; Immobilier, location et location-bail; Santé et Assistance sociale; and Autres services. Ce sont les firmes sans employés qui ont connu la croissance la plus forte, avec des exceptions dans la Construction, l'Information et la Culture. Dix secteurs ont connu un déclin, surtout l'Agriculture, foresterie, chasse et pêche, les Mines, carrières, extraction, le Commerce en gros et de détail et les Arts, spectacles et loisirs. Les secteurs Finance et assurance et Gestion d'entreprises ont vu les firmes à propriétaire unique du secteur Gestion reclassifiés dans le secteur Finance, ce qui ôte toute raison de commentaire. Il faut noter la disparition de 54 firmes de 20 à 99 employés. Cette baisse résulte de fermetures de firmes de Finance et d'assurances de taille moyenne.

EMPLOI PAR SECTEUR (variations 2011-2016)

TABLEAU 1c GRAND SUDBURY EMPLOI PAR SECTEUR – COMPARAISONS 2011 - 2016						
SCIAN	SECTEUR	2016	Variations entre 2011 et 2016		Distribution sectorielle	
		Nb.	Nb.	%	2011	2016
	EMPLOI TOTAL	76750	-385	-0,5%	100,0%	100,0%
11	Agriculture, foresterie, chasse et pêche	390	180	85,7%	0,3%	0,5%
21	Mines, carrières, extraction pétrolière et gazière	6365	-535	-7,8%	8,9%	8,3%
22	Services publics	455	-20	-4,2%	0,6%	0,6%
23	Construction	5100	80	1,6%	6,5%	6,6%
31-33	Fabrication	3395	260	8,3%	4,1%	4,4%
41	Commerce en gros	2520	-370	-12,8%	3,7%	3,3%
44-45	Commerce de détail	9600	-140	-1,4%	12,6%	12,5%
48-49	Transport et entreposage	3085	-290	-8,6%	4,4%	4,0%
51	Information et culture	1100	-150	-12,9%	1,6%	1,4%
52	Finance et assurance	2180	5	0,2%	2,8%	2,8%
53	Immobilier, location et location-bail	1320	-50	-3,6%	1,8%	1,7%
54	Services professionnels, scientifique, et techniques	3675	-155	-4,0%	5,0%	4,8%
55	Gestion d'entreprises	75	50	200,0%	0,0%	0,1%
56	Services administratifs et soutien	3100	820	36,0%	3,0%	4,0%
61	Services d'éducation	6750	-445	-6,2%	9,3%	8,8%
62	Santé et assistance sociale	11780	870	8,0%	14,1%	15,3%
71	Arts, spectacles et loisirs	1175	-140	-10,6%	1,7%	1,5%
72	Hébergement et restauration	5315	440	9,0%	6,3%	6,9%
81	Autres services (sauf administration publique)	3230	-235	-6,8%	4,5%	4,2%
91	Administration publique	6145	-560	-8,4%	8,7%	8,0%

SOURCE: Statistique Canada – Recensement de 2016

Dans chaque secteur, le vert indique une croissance de l'emploi et le rouge une diminution

APERÇU: Variations de l'emploi par secteur

Bien qu'on ne le voie pas ici, la distribution sectorielle de l'emploi dans le Grand Sudbury (Tableau 1c) est très différente de la moyenne provinciale. Le Grand Sudbury compte une proportion très élevée dans le secteur Mines, carrières, extraction, et des proportions plus élevées dans le Commerce de détail, la Santé et l'assistance sociale et l'Administration publique. Le Grand Sudbury est moins bien représenté dans les secteurs Fabrication, Finance et assurances et Services professionnels, scientifiques et techniques.

Le tableau 1c indique une légère baisse (- 0,5%) de 385 résidents au travail entre 2011 et 2016. Les secteurs où les déclinés ont dominé sont l'Administration publique (-560, ou 8,4%), les Mines, carrières, extraction (-535, ou 7,8%) et l'Éducation (-445 ou 6,2%). Ces réductions ont été compensées par des augmentations dans la Santé et l'assistance sociale (+870, ou 8,0%), les Services administratifs et soutien (+820, ou 36,0%) et l'Hébergement et restauration (+440, ou 9,0%). Les variations les plus importantes de la part sectorielle de l'emploi ont été la croissance de 1,2% de la part du secteur Santé-assistance sociale et les baisses de l'Administration publique (-0,7%) les Mines, carrières, extraction (-0,6%) et l'Éducation (-0,5%).

EMPLOI PAR PROFESSION (2011-2016)

TABLEAU 1d GRAND SUDBURY EMPLOI PAR PROFESSION - COMPARAISONS 2011 - 2016					
SECTEUR	2016	Variations entre 2011 et 2016		Distribution sectorielle	
		Nb.	%	2011	2016
EMPLOI TOTAL	76750	-385	-0,5%	100,0%	100,0%
Professions de gestion	7170	460	6,9%	8,7%	9,3%
Affaires, finance, administration	12355	-855	-6,5%	17,1%	16,1%
Sciences naturelles et appliquées	4430	-170	-3,7%	6,0%	5,8%
Professions de la santé	7060	1175	20,0%	7,6%	9,2%
Éducation, droit, service social, gouvernement	9335	-540	-5,5%	12,8%	12,2%
Art, culture, récréation, sports	1410	-20	-1,4%	1,9%	1,8%
Ventes & services	18050	325	1,8%	23,0%	23,5%
Métiers, transport & machinerie	12015	-550	-4,4%	16,3%	15,7%
Secteur primaire (ressources naturelles)	3580	-50	-1,4%	4,7%	4,7%
Fabrication et services publics	1350	-155	-10,3%	2,0%	1,8%

SOURCE: Statistique Canada - Recensement de 2016

APERÇU: Variations de l'emploi par profession (2011-2016)

Les variations de l'emploi par profession ont été modestes en termes de proportions dans le Grand Sudbury; on note la croissance de la part des Professions de la santé, des Professions de gestion et des Ventes et services, alors qu'il y a eu des baisses dans les postes en Fabrication et services publics, en Affaires, finance, administration, en Éducation, droit, service social, gouvernement et en Sciences naturelles et appliquées, ainsi que dans les Métiers, transport et machinerie.

District de Manitoulin

NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS

TABLEAU 2a DISTRICT DE MANITOULIN NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS JUN 2017										
SECTEUR CODE DU SCIAN À 2 CHIFFRES	NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS								%	RANG
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+	TOTAL		
11 Agriculture	126	14	0	1	1	1	0	143	14	1
21 Mines	4	0	0	0	0	0	0	4	0	20
22 Services publics	13	0	0	0	0	0	0	13	1	16
23 Construction	62	36	15	6	0	0	0	119	11	3
31-33 Fabrication	12	8	3	1	1	0	0	25	2	12
41 Commerce en gros	12	5	0	1	0	0	0	18	2	14
44-45 Commerce de détail	49	28	26	17	3	3	0	126	12	2
48-49 Transport et entreposage	25	12	2	3	3	2	2	49	5	9
51 Information et culture	6	4	1	1	0	0	0	12	1	17
52 Finance et assurance	29	5	4	0	0	0	0	38	4	10
53 Immobilier, location, loc.-bail	85	7	1	0	0	0	1	94	9	5
54 Professionnel Scientif Tech	54	18	3	0	0	1	0	76	7	7
55 Gestion d'entreprises	5	0	1	0	0	0	0	6	1	19
56 Soutien administratif	11	9	3	1	1	1	0	26	2	11
61 Services d'éducation	3	4	1	0	0	0	1	9	1	18
62 Santé et assistance sociale	26	17	13	5	5	5	1	72	7	8
71 Arts, spectacles & loisirs	14	4	3	1	1	0	0	23	2	13
72 Hébergement & restauration	47	19	18	11	3	0	0	98	9	4
81 Autres services	43	27	8	2	1	2	0	83	8	6
91 Administration publique	2	0	2	3	6	3	2	18	2	15
TOTAL D'ENTREPRISES	628	217	104	53	25	18	7	1052		
% de toutes les entreprises classifiées et non classifiées	61%	20%	10%	5%	2%	2%	1%	101%		
% cumulé	61%	81%	91%	96%	98%	100%	101%			
ONTARIO % de toutes les entreprises classifiées et non classifiées	70%	17%	5%	4%	2%	1%	1%			

SOURCE: Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes

Les cellules surlignées en rouge correspondent au nombre de firmes le plus élevé selon les effectifs

Les firmes classifiées dans le TABLEAUau sont celles dont l'appartenance sectorielle est connue

APERÇU: nombre d'entreprises par tranche d'effectifs

Selon le tableau 2a, c'est le secteur de l'Agriculture qui prédomine toujours dans le district de Manitoulin, via l'industrie de l'élevage de bœuf de boucherie. Le Commerce de détail se compose d'un éventail de magasins allant des épiceries et pharmacies aux entrepôts de matériaux de construction, en passant par les stations service. Le secteur de la Construction est dominé par les contracteurs résidentiels et spécialisés. Les restaurants à service complet, les chalets meublés et les gîtes bed and breakfast dominent le secteur de l'Hébergement et de la restauration. Le nombre élevé de firmes à propriétaire unique du secteur Immobilier est composé de propriétaires de logements résidentiels.

VARIATION DU NOMBRE D'EMPLOYEURS PAR SECTEUR SELON LA TAILLE DES FIRMES

TABLEAU 2b DISTRICT DE MANITOULIN VARIATION DU NOMBRE D'EMPLOYEURS PAR SECTEUR SELON LA TAILLE DES FIRMES (JUN 2016 – JUN 2017)							
SCIAN	SECTEUR	TAILLE DES FIRMES (NB. D'EMPLOYÉS)					TOTAL DE FIRMES
		0	1-19	20-29	100+	TOTAL	
11	Agriculture, foresterie, chasse et pêche	18	-2	-1	0	15	143
21	Mines, carrières, extraction pétrolière et gazière	1	0	0	0	1	4
22	Services publics	2	0	0	0	2	13
23	Construction	14	2	0	0	16	119
31-33	Fabrication	-3	2	0	0	-1	25
41	Commerce en gros	-2	-1	0	0	-3	18
44-45	Commerce de détail	11	2	-1	0	12	126
48-49	Transport et entreposage	1	-3	2	0	0	49
51	Information et culture	0	0	0	0	0	12
52	Finance et assurance	5	3	-4	0	4	38
53	Immobilier, location et location-bail	-5	1	0	0	-4	94
54	Services professionnels, scientif. et techniques	2	3	0	0	5	76
55	Gestion d'entreprises	-7	-2	0	0	-9	6
56	Services administratifs et soutien	1	-1	0	-1	-1	26
61	Services d'éducation	0	0	0	0	0	9
62	Santé et assistance sociale	2	-1	0	0	1	72
71	Arts, spectacles et loisirs	-2	2	0	0	0	23
72	Hébergement et restauration	-6	1	-1	0	-6	98
81	Autres services (sauf administration publique)	-1	1	-1	0	-1	83
91	Administration publique	0	-1	1	0	0	18
	PROJECTIONS TOTALES	33	6	-5	-1	31	1052

SOURCE: Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, Juin 2016 – Juin 2017

Dans chaque secteur, le vert indique une croissance du nombre de firmes et le rouge une diminution

APERÇU: variation du nombre d'employeurs par secteur selon la taille des firmes

Le district de Manitoulin (tableau 2d ci-dessus) a vu la création de 31 nouvelles firmes et un gain net parmi celles ayant de 0 à 19 employés. Quatre secteurs seulement ont vu une croissance du nombre de firmes avec un employé ou plus, tandis que sept secteurs ont connu une baisse, surtout reliée aux firmes à

propriétaire unique. Il n’y a eu aucun changement dans cinq secteurs. La seule diminution chez les firmes de 100 employés et plus a eu lieu dans le secteur des Services administratifs et soutien. Cinq secteurs ont connu une diminution du nombre d’entreprises dans la catégorie de 20 à 99 employés : Agriculture, foresterie, chasse et pêche, Commerce de détail, Finance et assurances, Hébergement et restauration et Autres services.

EMPLOI PAR SECTEUR (variations 2011-2016)

TABLEAU 2c DISTRICT DE MANITOULIN EMPLOI PAR SECTEUR – COMPARAISONS 2011 - 2016						
SCIAN	SECTEUR	2016	Variations entre 2011 et 2016		Distribution sectorielle	
			Nb.	Nb.	%	2011
	EMPLOI TOTAL	4930	-320	-6,1%	100,0%	100,0%
11	Agriculture, foresterie, chasse et pêche	295	-30	-9,2%	6,2%	6,0%
21	Mines, carrières, extraction pétrolière et gazière	65	0	0,05%	1,2%	1,3%
22	Services publics	55	30	120,0%	0,5%	1>1%
23	Construction	375	-70	-15,7%	8,5%	7,6%
31-33	Fabrication	165	15	10,0%	2,9%	3,3%
41	Commerce en gros	80	40	100,0%	0,8%	1,6%
44-45	Commerce de détail	560	-70	-11,1%	12,0%	11,4%
48-49	Transport et entreposage	355	-40	-10,1%	7,5%	7,2%
51	Information et culture	55	-40	-42,1%	1,8%	1,1%
52	Finance et assurance	95	10	11,8%	1,6%	1,95
53	Immobilier, location et location-bail	60	-35	-36,8%	1,8%	1,2%
54	Services professionnels, scientifique, et techniques	210	85	68,0%	2,4%	4,3%
55	Gestion d’entreprises	0	0	-	0,0%	0,0%
56	Services administratifs et soutien	130	-10	-7,1%	2,7%	2,6%
61	Services d’éducation	400	10	2,6%	7,4%	8,1%
62	Santé et assistance sociale	985	-90	-8,4%	20,5%	20,0%
71	Arts, spectacles et loisirs	120	30	33,3%	1,7%	2,4%
72	Hébergement et restauration	310	70	29,2%	4,6%	6,3%
81	Autres services (sauf administration publique)	235	-5	-2,1%	4,6%	4,8%
91	Administration publique	390	-200	-33,9%	11,2%	7,9%

SOURCE: Statistique Canada - Recensement de 2016

APERÇU: Emploi par secteur (variations 2011-2016)

La distribution sectorielle des emplois dans Manitoulin (Tableau 2c) montre des écarts par rapport à l’Ontario (non illustré), au district de Sudbury et au Grand Sudbury. Manitoulin avait beaucoup plus d’emplois en Santé et assistance sociale que l’Ontario et les deux autres régions. Comme le district de Sudbury, Manitoulin a un peu plus d’emplois en Transport et entreposage et en Construction. D’un autre côté, Manitoulin a moins d’emplois en Fabrication et en Commerce en gros; comme dans les tableaux précédents, il y a aussi moins d’emplois sur l’île en Finance et assurances, dans l’Immobilier, location et location-bail, ainsi que dans les Services professionnels, scientifiques et techniques comparativement à la moyenne provinciale.

Manitoulin a perdu 320 emplois chez ses résidents de 2011 à 2016, une baisse de 6,1%. C'est l'Administration publique qui a connu le déclin le plus fort (-200, ou 33,9%), suivi de la Santé et assistance sociale (-90, ou 8,4%). Les Services professionnels, scientifiques et techniques (+85, ou 68,0%), l'Hébergement et la restauration (+70, ou 29,2%) et le Commerce en gros (+40, ou 100%) ont connu les croissances les plus fortes.

Les variations les plus fortes en termes de parts relatives de chaque secteur ont eu lieu dans les Services professionnels, scientifiques et techniques (+1,9%), l'Hébergement et la restauration (+1,7%), l'Administration publique (-3,3%) et la Santé et assistance sociale (-0,5%).

EMPLOI PAR PROFESSION (2011-2016)

TABLEAU 2d DISTRICT DE MANITOULIN EMPLOI PAR PROFESSION - COMPARAISONS 2011 - 2016					
SECTEUR	2016	Variations entre 2011 et 2016		Distribution sectorielle	
	Nb.	Nb.	%	2011	2016
EMPLOI TOTAL	4930	-320	-6,1%	100,0%	100,0%
Professions de gestion	700	50	7,7%	12,4%	14,2%
Affaires, finance, administration	770	-50	-6,1%	15,6%	15,6%
Sciences naturelles et appliquées	145	20	16,0%	2,4%	2,9%
Professions de la santé	455	-10	-2,2%	8,9%	9,2%
Éducation, droit, service social, gouvernement	725	-105	-12,7%	15,8%	14,7%
Art, culture, récréation, sports	125	5	4,2%	2,3%	2,5%
Ventes & services	1035	25	2,5%	19,2%	21,0%
Métiers, transport & machinerie	725	-245	-25,3%	18,5%	14,7%
Secteur primaire (ressources naturelles)	155	5	3,3%	2,9%	3,2%
Fabrication et services publics	105	0	0,0%	2,9%	2,1%

SOURCE: Statistique Canada - Recensement de 2016

APERÇU: Variations de l'emploi par profession (2011-2016):

L'originalité de la distribution sectorielle des professions dans le district de Manitoulin (Tableau 2d) réside dans la très forte proportion de résidents employés dans les Professions de gestion, de Santé et d'Éducation, droit, service social et gouvernement, comparativement à l'Ontario, la ville du Grand Sudbury et le district de Sudbury. Il y avait par contre, dans Manitoulin, moins d'emplois dans les Sciences naturelles et appliquées et dans la Fabrication et les services publics.

District de Sudbury

NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS

TABLEAU 3a DISTRICT DE SUDBURY NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS JUIN 2017										
SECTEUR CODE DU SCIAN À 2 CHIFFRES	NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS								%	RANG
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+	TOTAL		
11 Agriculture	93	29	9	3	2	1	0	137	9	5
21 Mines	2	0	0	0	1	0	3	6	0	20
22 Services publics	7	2	1	1	0	0	0	11	1	18
23 Construction	115	56	26	6	2	0	1	206	14	1
31-33 Fabrication	20	11	2	6	3	1	3	46	3	11
41 Commerce en gros	19	7	1	1	1	1	0	30	2	13
44-45 Commerce de détail	66	39	31	26	6	2	1	171	12	3
48-49 Transport et entreposage	62	31	4	3	3	1	1	105	7	7
51 Information et culture	4	6	2	0	0	0	0	12	1	17
52 Finance et assurance	37	4	5	4	0	0	0	50	3	10
53 Immobilier, location, loc.-bail	165	13	3	0	1	1	1	184	12	2
54 Professionnel Scientif Tech	45	9	6	3	0	0	0	63	4	9
55 Gestion d'entreprises	8	1	0	0	0	0	0	9	1	19
56 Soutien administratif	23	5	2	1	1	0	0	32	2	12
61 Services d'éducation	8	3	2	0	0	0	0	13	1	16
62 Santé et assistance sociale	26	20	5	8	6	2	1	68	5	8
71 Arts, spectacles & loisirs	10	9	5	2	1	0	0	27	2	14
72 Hébergement & restauration	92	34	19	11	6	4	0	166	11	4
81 Autres services	76	34	11	3	0	0	0	124	8	6
91 Administration publique	1	3	4	2	8	2	2	22	1	15
TOTAL D'ENTREPRISES	879	316	138	80	41	15	13	1482		
% de toutes les entreprises classifiées et non classifiées	61%	21%	9%	5%	3%	1%	1%	100%		
% cumulé	61%	82%	91%	96%	99%	100%	100%			
ONTARIO % de toutes les entreprises classifiées et non classifiées	69%	18%	6%	4%	2%	1%	1%			

SOURCE: Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes

Les cellules surlignées en rouge correspondent au nombre de firmes le plus élevé selon les effectifs

Les firmes classifiées dans le tableau sont celles dont l'appartenance sectorielle est connue

APERÇU: nombre d'entreprises par tranche d'effectifs

Le tableau 3a montre que le profil des firmes du district de Sudbury est similaire à celui de Manitoulin pour ce qui est de la Construction (résidentielle et spécialisée), de l'Immobilier, location et location-bail (propriétaires de logements et de bâtiments résidentiels) et du Commerce de détail (large éventail de catégories de magasins). Le district de Sudbury diffère de celui de Manitoulin dans deux secteurs : 1) L'Agriculture, foresterie, chasse et pêche (en plus du bœuf de boucherie, il y a des fermes laitières et d'autres catégories de fermes, il y a aussi plus d'entreprises forestières) et 2) L'Hébergement et la restauration (hôtels, motels, centres de villégiature, plus de restaurants fast-food et un grand nombre de camps de chasse et pêche).

VARIATION DU NOMBRE D'EMPLOYEURS PAR SECTEUR SELON LA TAILLE DES FIRMES

TABLEAU 3b DISTRICT DE SUDBURY							
VARIATION DU NOMBRE D'EMPLOYEURS PAR SECTEUR SELON LA TAILLE DES FIRMES							
(JUIN 2016 – JUIN 2017)							
SCIAN	SECTEUR	TAILLE DES FIRMES (NB. D'EMPLOYÉS)					TOTAL DE FIRMES
		0	1-19	20-29	100+	TOTAL	
11	Agriculture, foresterie, chasse et pêche	8	0	1	0	9	137
21	Mines, carrières, extraction pétrolière et gazière	-1	-1	1	0	-1	6
22	Services publics	-3	1	0	0	-2	11
23	Construction	10	1	0	1	12	206
31-33	Fabrication	2	0	-2	1	1	46
41	Commerce en gros	1	-2	0	0	-1	30
44-45	Commerce de détail	4	-8	0	0	-4	171
48-49	Transport et entreposage	-8	9	-1	0	0	105
51	Information et culture	1	-1	0	0	0	12
52	Finance et assurance	8	5	-5	0	8	50
53	Immobilier, location et location-bail	9	-1	0	1	9	184
54	Services professionnels, scientif. et techniques	-1	4	0	0	3	63
55	Gestion d'entreprises	-10	1	0	0	-9	9
56	Services administratifs et soutien	-2	-3	1	-1	-5	32
61	Services d'éducation	-1	1	0	0	0	13
62	Santé et assistance sociale	1	-2	0	0	-1	68
71	Arts, spectacles et loisirs	3	-5	1	0	-1	27
72	Hébergement et restauration	4	-3	1	0	2	166
81	Autres services (sauf administration publique)	0	2	-1	0	1	124
91	Administration publique	0	0	0	0	0	22
	PROJECTIONS TOTALES	25	-2	-4	2	21	1482

SOURCE: Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, Juin 2016 – Juin 2017

Dans chaque secteur, le vert indique une croissance du nombre de firmes et le rouge une diminution

APERÇU: variation du nombre d'employeurs par secteur selon la taille des firmes

Un nombre égal de secteurs a vu une croissance ou un déclin du nombre d'employeurs dans le district de Sudbury, avec au total une croissance du nombre de firmes, surtout dans la catégorie des entreprises à propriétaire unique, plus une modeste augmentation du nombre de firmes avec cent employés au moins. La variation la plus forte a eu lieu dans la Construction (sauf la catégorie des 20 à 99 employés), suivie des Services professionnels, scientifiques et techniques et de l'Agriculture, foresterie, chasse et pêche. D'autre part, le Commerce de détail et les Services administratifs et soutien ont vu une réduction du nombre d'employeurs.

EMPLOI PAR SECTEUR (variations 2011-2016)

TABLEAU 3c DISTRICT DE SUDBURY EMPLOI PAR SECTEUR – COMPARAISONS 2011 - 2016						
SCIAN	SECTEUR	2016	Variations entre 2011 et 2016		Distribution sectorielle	
			Nb.	Nb.	%	2011
	EMPLOI TOTAL	9115	0	0,0%	100,0%	100,0%
11	Agriculture, foresterie, chasse et pêche	400	-120	-23,1%	5,7%	4,4%
21	Mines, carrières, extraction pétrolière et gazière	450	45	11,1%	4,4%	4,9%
22	Services publics	100	70	233,3%	0,3%	1,1%
23	Construction	735	170	30,1%	6,2%	8,1%
31-33	Fabrication	1040	50	5,1%	10,9%	11,4%
41	Commerce en gros	195	0	0,0%	2,1%	2,1%
44-45	Commerce de détail	1050	-180	-14,6%	13,5%	11,5%
48-49	Transport et entreposage	650	-5	-0,8%	7,2%	7,1%
51	Information et culture	95	0	0,0%	1,0%	1,0%
52	Finance et assurance	165	-55	-25,0%	2,4%	1,8%
53	Immobilier, location et location-bail	90	-45	-33,3%	1,5%	1,9%
54	Services professionnels, scientifique, et techniques	310	45	17,0%	2,9%	3,4%
55	Gestion d'entreprises	0	0	-	0,0%	0,0%
56	Services administratifs et soutien	210	-80	-27,6%	3,2%	2,3%
61	Services d'éducation	606	-65	-9,7%	7,4%	6,6%
62	Santé et assistance sociale	1175	300	34,4%	9,6%	12,9%
71	Arts, spectacles et loisirs	90	-30	-25,0%	1,3%	1,0%
72	Hébergement et restauration	785	205	35,3%	6,4%	8,6%
81	Autres services (sauf administration publique)	295	-60	-16,9%	3,9%	3,2%
91	Administration publique	690	-220	-24,2%	10,0%	7,6%

SOURCE: Statistique Canada - Recensement de 2016

APERÇU: Emploi par secteur (variations 2011-2016)

Selon le tableau 3c le district de Sudbury a une proportion très élevée de résidents employés dans les secteurs producteurs de biens comme l'Agriculture, foresterie, chasse et pêche, les Mines, carrières, extraction pétrolière et gazière, la Construction et la Fabrication. Dans certains secteurs des services, la répartition est plus proche des moyennes, notamment le Commerce de détail, l'Hébergement et la restauration et dans le

secteur public, comme l'Éducation, la Santé et assistance sociale et l'Administration publique. Comparé à l'Ontario (non illustré), le district de Sudbury a des proportions de résidents significativement plus faibles employées dans la Finance et assurance et dans les Services professionnels, scientifiques et techniques.

De 2011 à 2016, l'emploi total est resté inchangé dans le district de Sudbury, malgré des mutations sectorielles considérables. L'Administration publique, le Commerce de détail, l'Agriculture, foresterie, chasse et pêche et les Services administratifs et soutien ont fortement décliné. Sept secteurs sur 20 ont vu une croissance de l'emploi, les gains étant surtout dans la Santé et assistance sociale, l'Hébergement et la restauration et la Construction.

Les secteurs avec les plus fortes variations de proportions ont été la Santé et assistance sociale (+3,3%), l'Hébergement et la restauration (+2,2%), l'Administration publique (-2,4%) et le Commerce de détail (-2,0%).

EMPLOI PAR PROFESSION (2011-2016)

TABLEAU 3d DISTRICT DE SUDBURY EMPLOI PAR PROFESSION - COMPARAISONS 2011 - 2016					
SECTEUR	2016	Variations entre 2011 et 2016		Distribution sectorielle	
	Nb.	Nb.	%	2011	2016
EMPLOI TOTAL	9115	0	0,0%	100,0%	100,0%
Professions de gestion	960	-115	-10,7%	11,8%	10,5%
Affaires, finance, administration	1150	185	19,2%	10,6%	12,6%
Sciences naturelles et appliquées	415	120	40,7%	3,2%	4,6%
Professions de la santé	700	250	55,6%	4,9%	7,7%
Éducation, droit, service social, gouvernement	950	-80	-7,8%	11,3%	10,4%
Art, culture, récréation, sports	115	-35	-23,3%	1,6%	1,3%
Ventes & services	1990	-250	-11,2%	24,6%	21,8%
Métiers, transport & machinerie	1860	-140	-7,0%	21,9%	20,4%
Secteur primaire (ressources naturelles)	470	80	20,5%	4,3%	5,2%
Fabrication et services publics	520	-5	-1,0%	5,8%	5,7%

SOURCE: Statistique Canada - Recensement de 2016

APERÇU: Variations de l'emploi par profession (2011-2016)

Malgré la baisse des nombres de résidents employés dans les professions des Ventes et services et dans les Métiers, transport & machinerie, la part de l'emploi total représentée par ces deux catégories dépasse encore toutes les autres et, dans le cas des Métiers, transport et machinerie, elle dépasse encore la moyenne provinciale. Les emplois du Secteur primaire ont connu une croissance de 2011 à 2016 et représentent une proportion dépassant la moyenne provinciale. Nous constatons des proportions inférieures à la moyenne de l'Ontario dans les secteurs Affaires, finance, administration, Sciences naturelles et appliquées et Éducation, droit, service social, gouvernement.

Autres sources de données IMT

LES CINQ SECTEURS DOMINANTS

La table 4a ci-dessous montre que le Grand Sudbury a les mêmes cinq secteurs dominants (en nombre d'employeurs) que l'Ontario, dans un ordre différent. Les districts de Manitoulin et de Sudbury comptent

l'Agriculture, foresterie, chasse et pêche et l'Hébergement et restauration dans leur cinq secteurs dominants, au lieu des Services professionnels, scientifiques et techniques et de la Santé et assistance sociale, qui sont sur la liste provinciale.

TABLEAU 4a LES CINQ SECTEURS DOMINANTS 2017			
District de Manitoulin	District de Sudbury	Grand Sudbury	Ontario
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	Construction	Immobilier, location et location-bail	Immobilier, location et location-bail
Commerce de détail	Immobilier, location et location-bail	Construction	Construction
Construction	Commerce de détail	Commerce de détail	Santé et assistance sociale
Hébergement et restauration	Hébergement et restauration	Santé et assistance sociale	Commerce de détail
Immobilier, location et location-bail	Agriculture, foresterie, chasse et pêche	Services professionnels, scientifiques et tech.	Services professionnels, scientifiques et tech.

LE MILIEU DE TRAVAIL

Le tableau 4b indique le lieu de travail pour les districts de Manitoulin et de Sudbury, ainsi que pour le Grand Sudbury, en nombre et en pourcentages par catégorie. La proportion de personnes sans adresse de travail fixe (11-13%) ou au travail à l'extérieur du Canada (0-1%) est similaire partout. Par contre, le travail à domicile, qui touche 7% du personnel en Ontario, atteint 12% dans le district de Manitoulin. Le Grand Sudbury, à 4%, est en deçà de la moyenne provinciale, mais une proportion très élevée de personnes utilise le lieu habituel de travail.

TABLEAU 4b MILIEU DE TRAVAIL (2016)						
LIEU DE TRAVAIL	Grand Sudbury		District de Manitoulin		District de Sudbury	
	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%
Nombre total des actifs	76750	100%	4930	100%	9115	100%
A domicile (incluant les fermes)	3170	4%	610	12%	580	6%
A l'extérieur du Canada	110	0%	15	0%	30	0%
Sans adresse de travail fixe	8280	11%	550	11%	1230	13%
Lieu habituel de travail	65190	85%	3750	76%	7275	80%

Statistique Canada - Recensement de 2016

Les chiffres de la catégorie "Travail en dehors du Canada" sont insignifiants : ils donnent zéro une fois arrondis à deux décimales.

NIVEAU D'ÉDUCATION

La comparaison effectuée voici cinq ans entre 2006 et 2011 avait révélé des améliorations marquées des niveaux d'éducation dans les districts de Manitoulin et de Sudbury, dans le Grand Sudbury et en Ontario. Chez les jeunes de 15 à 24 ans, les proportions de diplômés du secondaire et du postsecondaire avaient

augmenté (sauf dans le district de Manitoulin), alors que chez les adultes de 25 à 44 ans et de 45 à 64 ans il y avait eu croissance des proportions de diplômés des collèges et des universités.

Cinq ans après, la courbe de croissance s'est aplatie pour l'Ontario dans son ensemble, avec des variations mineures dans chaque catégorie. Chez les jeunes, le pourcentage de diplômés du secondaire a légèrement augmenté. Chez les adultes, la proportion ayant obtenu un certificat postsecondaire est quasi inchangée, même si la répartition a varié entre les finissants en apprentissage, dans les collèges et les universités. Ce n'est pas une cause d'inquiétude, puisque chez les 25-44 ans 70% de la population détient un certificat postsecondaire. A ce titre, le Canada possède les niveaux d'éducation les plus élevés au monde parmi sa population adulte.

Le tableau 4c résume les données de 2016 en comparaison à celles de 2011 pour les chiffres concernant l'Ontario, les districts de Manitoulin et de Sudbury et le Grand Sudbury.

2011 (%)				TABLEAU 4c NIVEAU D'ÉDUCATION	2016 (%)			
Ontario	District de Manitoulin	District de Sudbury	Grand Sudbury	NIVEAU D'ÉDUCATION SELON LE GROUPE D'ÂGE	Ontario	District de Manitoulin	District de Sudbury	Grand Sudbury
15 – 24 ans								
35%	57%	44%	38%	Aucun certificat, diplôme ou grade	33%	54%	44%	35%
41%	32%	36%	33%	Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	42%	31%	35%	39%
2%	1%	4%	4%	Certificat ou diplôme d'apprenti ou équivalent	2%	4%	4%	3%
10%	6%	12%	16%	Certificat ou diplôme d'un collège	10%	8%	11%	15%
12%	2%	5%	9%	Certificat, diplôme ou grade universitaire	12%	4%	6%	8%
25 – 44 ans								
8%	13%	13%	7%	Aucun certificat, diplôme ou grade	8%	16%	13%	8%
22%	25%	24%	21%	Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	22%	25%	24%	20%
6%	12%	13%	9%	Certificat ou diplôme d'apprenti ou équivalent	5%	9%	10%	8%
25%	31%	34%	37%	Certificat ou diplôme d'un collège	25%	30%	36%	38%
39%	19%	15%	26%	Certificat, diplôme ou grade universitaire	40%	19%	17%	27%
45 – 64 ans								
14%	17%	23%	15%	Aucun certificat, diplôme ou grade	13%	15%	20%	13%
27%	24%	27%	27%	Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	27%	25%	31%	28%
9%	16%	17%	12%	Certificat ou diplôme d'apprenti ou équivalent	7%	12%	12%	9%
22%	27%	22%	27%	Certificat ou diplôme d'un collège	24%	32%	27%	31%
28%	17%	10%	19%	Certificat, diplôme ou grade universitaire	29%	17%	9%	18%

Source: Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et Recensement de 2016

Programmes Emploi Ontario (EO)

DONNÉES EO (2016-17)

CONTEXTE

Dans la mesure où les chiffres nous fournissent des résultats limités, nous avons opté pour une approche un peu différente dans ce rapport. Tout en maintenant la diffusion des données du MESFP fournies par les services EO, nos consultations en vue de ce rapport ont visé le point de vue des Fournisseurs de services sur les tendances de l'emploi, les stratégies de localisation des firmes qui embauchent, les ressources d'appui aux clients, les services offerts aux employeurs, les défis, les principales barrières qui bloquent les clients et les circonstances qui ont abouti aux meilleurs résultats.

Les données EO regroupées portent sur les clients des programmes suivants:

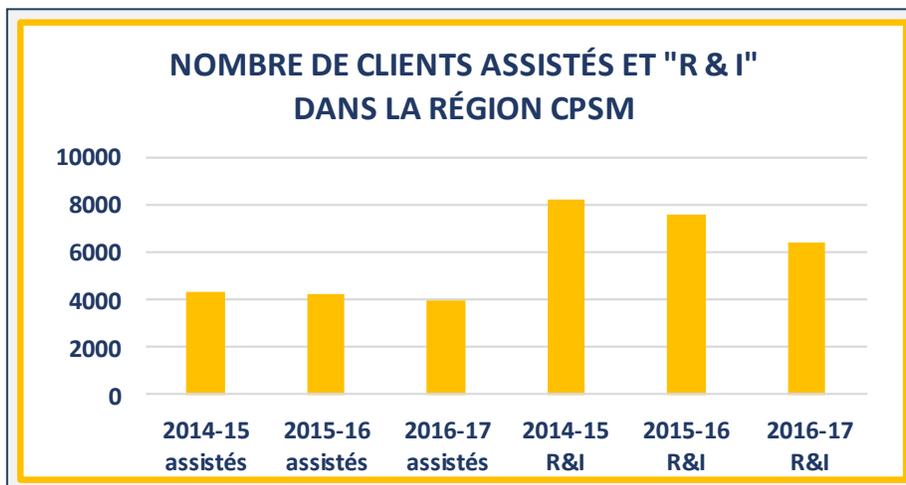
- Services de l'Emploi (SE);
- Alphabétisation et formation de base (AFB);
- Deuxième carrière (DC) et
- Apprentissage.

DONNÉES DES SERVICES DE L'EMPLOI

Les Services de l'emploi offrent un éventail de services d'appui à la recherche d'un emploi. Un centre de ressources ouvert aux personnes en quête d'emploi offre un appui en rédaction de curriculum vitae, de demande d'emploi en ligne, de formulaires gouvernementaux, un accès aux babillards d'emplois, ordinateurs, et autres ressources. Les données d'EO comprennent le nombre de clients inscrits et un comptage des "non-assistés" R&I (ressources et information) qui viennent utiliser les services sans toutefois être inscrits officiellement au SE.

Les Services de l'emploi aident aussi les employeurs en termes de Gestion des Ressources Humaines (ex. sélection/évaluation des CV; conduite des entrevues; etc.), mais le MESFP ne recueille pas cette information.

CLIENTS SE



LIMITES DES DONNÉES

Dans la majorité des cas les données EO de la région CPSM ont été regroupées ou omises afin de protéger la confidentialité des clients quand leur nombre dans une catégorie est trop faible

Les groupes d'âges utilisés sont trop larges

Les données sur le niveau de scolarité n'incluent pas la date de fin d'études, ni leur pertinence selon les besoins du marché du travail

Il est difficile de calculer le nombre exact de clients R & I car la même personne peut effectuer plusieurs visites

ZONES GÉOGRAPHIQUES COUVERTES

Grand Sudbury
District de Manitoulin
District de Sudbury

RÉGION DU NORD

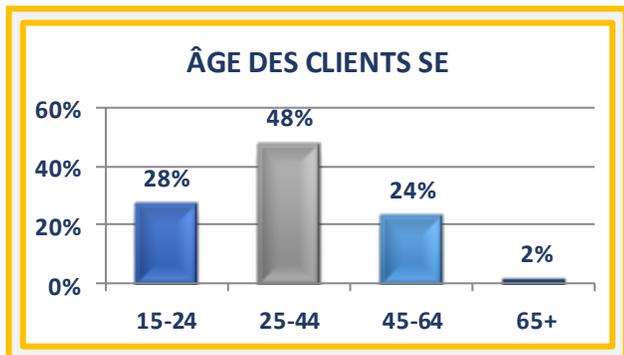
Tout le Nord de l'Ontario
(Région CPSM comprise)

PROVINCE

Tout l'Ontario

La clientèle SE (aussi bien inscrits que non-inscrits) a encore diminué cette année. Les services locaux sont d'avis que ce déclin peut résulter de variations démographiques, du fait que des demandeurs d'emploi font leurs propres recherches en ligne chez eux, du fait du manque de promotion des services SE et de l'usage d'autres services d'aide à l'emploi comme ceux des institutions postsecondaires.

CLIENTS SE PAR GROUPE D'ÂGE



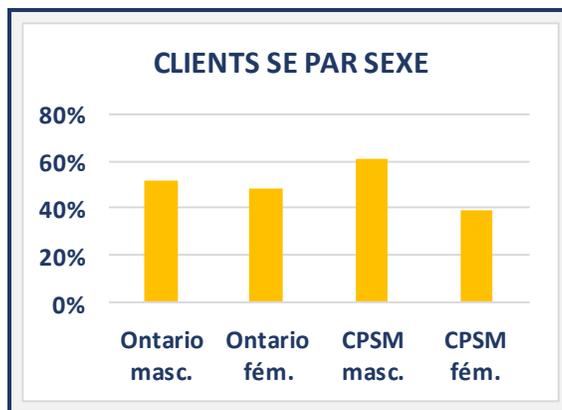
Il n'y a pas eu de variation significative de l'âge des clients SE entre 2015-2016 et 2016-2017, sauf une légère croissance du nombre de clients de 65 ans et plus.

Tel que noté dans la section Limites, les Services SE continuent de souligner que les groupes d'âges du MESFP sont trop larges et ne correspondent pas aux critères de leurs programmes pour pouvoir en tirer de conclusions. Cela reste donc un défi.

CLIENTS SE PAR SEXE

En Ontario, la clientèle SE continue d'être répartie également entre hommes et femmes, mais dans la région CPSM la proportion d'hommes est plus élevée. Les Services locaux croient que cela est dû à plusieurs causes:

- ils ont perdu/quitté leur emploi (restructuration, mise à pied, démission ou retraite) et ont besoin/veulent travailler;
- ils veulent se recycler pour améliorer leurs chances à venir;
- ils veulent un revenu en plus de leur pension de retraite;
- ils s'ennuient en retraite et veulent continuer à travailler (quitte à subir de l'âgisme de la part des employeurs).



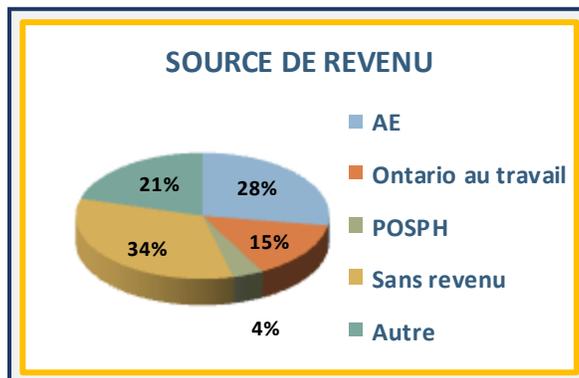
CLIENTS SE PAR GROUPES DÉSIGNÉS

Le nombre de clients SE qui s'auto-identifie comme membre d'un groupe désigné (arrivant, minorité visible, personne handicapée et Autochtone) reste faible et n'a que légèrement augmenté en un an. En 2016-17 les décomptes de clients ont été les suivants: 149 Arrivants; 97 Visible Minorités visibles; 266 Personnes handicapées et 500 Autochtones. Il est important de noter que les groupes désignés composent environ 25% du total

des demandeurs d'emploi inscrits comme clients. Les données du MESFP ont aussi révélé une croissance du nombre de professionnels formés à l'étranger, de 129 (en 2015-16) à 162 (en 2016-17) ayant utilisé les Services de l'emploi.

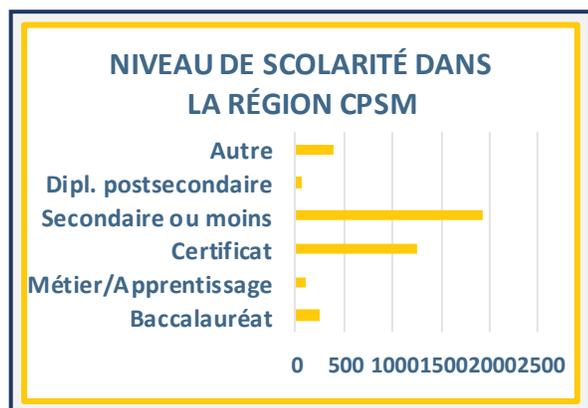
SOURCES DE REVENU - CLIENTS SE

La source de revenu des clients est enregistrée à l'inscription. Il y a eu un léger déclin du nombre de clients SE bénéficiaires de l'AE (Assurance Emploi) depuis l'an dernier et une légère baisse des déclarés sans revenus.



CLIENTS SE PAR NIVEAU DE SCOLARITÉ

La relation entre un faible niveau de scolarité et un haut taux de sous-emploi et de chômage est bien connue. Dans la région CPSM, mis à part les diplômés universitaires, les clients SE ont un niveau de scolarité semblable au Nord de l'Ontario et au reste de la province.



Si l'on compare avec l'Ontario, il y a moins de diplômés universitaires chez les clients SE de la région CPSM et du Nord, mais une proportion plus forte de personnes ayant un diplôme secondaire ou collégial.

Dans le cas des diplômés des collèges, les Services EO disent qu'ils identifient aussi les compétences transférables et celles qui sont dépassées et exigent un recyclage. En effet, un certificat d'il y a 20 ans ou plus ne répond peut-être plus aux exigences actuelles du marché du travail.

PROFESSIONS DES PERSONNES LICENCIÉES

Comme l'an dernier, un peu plus de 50% des clients SE ont indiqué leur profession suite à leur mise à pied. Il est intéressant de voir que ce sont les mêmes professions que l'an dernier, dans un ordre d'importance un peu différent:

- Manœuvres, manœuvres en construction (274);
- Professions des services de soutien (220);
- Opérateurs de matériel de transport et de machinerie lourde (164);
- Professions d'assistance aux ventes (140);
- Préposés aux services (130);
- Métiers en industrie, électricité et construction (130); et
- Superviseurs de services (126).

ACTIVITÉ DES CLIENTS SE À LA SORTIE

Les Services de l'emploi ont un quota de clients à atteindre, qui quittent leurs services pour occuper un emploi. Ce quota est fixé à 69% cette année. Selon les données locales, le nombre de personnes qui ont obtenu un emploi correspond au

quota, en se situant à 68%. De plus, la proportion de clients qui sont allés effectuer une formation/éducation est de 15%, ce qui excède nettement le quota provincial fixé à 10%.

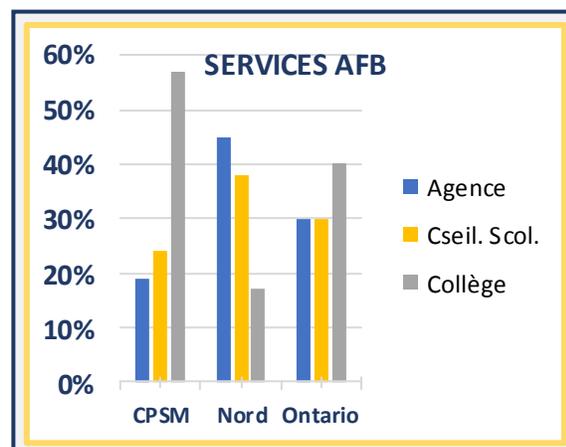
ALPHABÉTISATION ET FORMATION DE BASE (AFB)



Les programmes d'Alphabétisation et de formation de base¹ offrent une formation gratuite en lecture, rédaction, calcul et compétences de travail de base aidant les clients à atteindre leurs objectifs (formation ou éducation de recyclage, emploi, ou devenir plus indépendant). Les services AFB sont offerts en Ontario à divers endroits sous

diverses formes (tutorat, individuellement, en petits groupes, en ligne). Selon le graphique, la majorité des clients AFB de la région CPSM fréquente les collèges.

Le total d'apprenants en personne en 2016-17 (nouveaux et anciens) était de 1 347 dans la région CPSM, un peu moins qu'en 2015-15 (1 452). Le total de clients AFB en ligne/à distance (e--



¹ Obtenu sur le site MESFP: <https://www.ontario.ca/fr/page/formation-des-adultes>

apprenants) est passé de 4 442 dans la province en 2015-16 à 5 972 en 2016-17.

Comme dans les années précédentes, il y a plus de femmes (54%) clientes AFB. 39% (n=395) des clients AFB de la région CPSM étaient des 15-24 ans; 40% (n=533) des clients avaient de 25 à 44 ans, 19% (n=258) avaient de 45 à 65 ans et seulement 3% (n=37) 65 ans et plus. Le nombre de clients de 45 à 64 ans ayant besoin de recyclage ou de formation en informatique a augmenté également.

Chaque client AFB doit préciser à l'inscription son *Parcours et objectif d'apprenant*, donc: pourquoi utiliser les services AFB? Les raisons mentionnées dans la région CPSM sont : 552 pour le postsecondaire; 297 pour un emploi; 92 pour leur indépendance; 73 pour l'apprentissage et 33 pour un crédit au secondaire.

DEUXIÈME CARRIÈRE (DC)

Deuxième Carrière² offre aux clients mis à pied une formation/éducation professionnelle qui les aide à trouver de l'emploi dans une profession à forte demande. Un appui financier en fonction du besoin contribue aux frais scolaires, livres, transport et subsistance, sans éligibilité pour les diplômés récents.

En 2016-17, le nombre de clients DC de la région CPSM a baissé de 330 en 2015-16 à 312, ce qui suit une baisse provinciale de 8 626 clients en 2015-16 à 7 158 en 2016-17. Les clients sont surtout des moins de 45 ans (n=225) et la région CPSM a vu une baisse du nombre de femmes (n=110 ou 35%). Comme les années précédentes, la plupart ont quitté un emploi ou une formation depuis moins de 3 mois.

Deuxième carrière cible les emplois très demandés. La carrière de Chauffeur de camion reste la plus demandée avec 71 clients ayant eu leur programme de formation approuvé. 88 clients DC ont trouvé un emploi dès leur sortie du programme, tandis que 151 clients ont obtenu un emploi dans les 12 mois.

L'APPRENTISSAGE

Le tableau montre le déclin continu du nombre d'apprentis nouveaux et actifs dans toute la province, y compris la région CPSM. Ce recul est dû à plusieurs raisons, notamment les suivantes : les métiers sont socialement stigmatisés; les parents et les milieux de l'éducation ne favorisent pas la promotion des carrières dans les métiers; les métiers spécialisés sont mal connus; les élèves ont des attentes irréalistes; il est difficile de trouver des employeurs qui embauchent des apprentis; les ratios ouvriers qualifiés / apprentis varient selon les métiers (ce qui est considéré par certains comme étant prohibitif et inéquitable, surtout dans le Nord de l'Ontario) et l'insuffisance de programmes de promotion de l'éducation dans les métiers.

Le MESFP a récemment tenu une consultation partout

PALMARÈS DES 10 APPRENTISSAGES AYANT LE PLUS D'INSCRIPTIONS ET NOMBRES D'INSCRITS

- Electricien/construction et entretien (78)
- Technicien de service automobile (67)
- Technicien /Technicienne d'équipement lourd (59)
- Technicien de lignes électriques (52)
- Coiffeur / Coiffeuse (52)
- Charpentier – menuisier général (50)
- Technicien de camion et d'autocar (49)
- Manœuvre en construction (42)
- Mécanicien / Mécanicienne industriel (30)
- Électricien / Électricienne industriel (30)
- Professionnel / Professionnelle des services de garde d'enfants (26)

trouver des employeurs qui embauchent des apprentis; les ratios ouvriers qualifiés / apprentis varient selon les métiers (ce qui est considéré par certains comme étant prohibitif et inéquitable, surtout dans le Nord de l'Ontario) et l'insuffisance de programmes de promotion de l'éducation dans les métiers.

APPRENTIS NOUVEAUX ET ACTIFS			
	CPSM	Nord	Ontario
Nouveaux 2014 - 15	842	2 361	26 018
Nouveaux 2015 - 16	818	2 192	25 793
Nouveaux 2016 - 17	726	1 968	24 890
Actifs 2014 - 15	2 827	7 376	78 492
Actifs 2015 - 16	2 312	6 638	78 959
Actifs 2016 - 17	1 893	5 477	69 945

en Ontario afin de moderniser l'apprentissage. Les résultats et les recommandations qui y font suite ne sont pas encore disponibles à leur diffusion, mais le gouvernement de l'Ontario offre aux employeurs un nouvel incitatif pour toute embauche d'apprenti depuis le 14 novembre 2017. Ce nouvel incitatif, la

² Obtenu sur le site MESFP: <https://www.ontario.ca/fr/page/deuxieme-carriere>

Subvention progressive aux employeurs pour l'apprentissage (SPEA)³ s'applique automatiquement à tout employeur qui embauche un apprenti.

Un autre fait important dans les données EO mérite d'être relevé : dans la région CPSM, comme dans tout l'Ontario, l'âge moyen des apprentis à l'inscription est de 27 ans. Cela suggère que ces étudiants sont déjà sur le marché du travail, mais reviennent afin d'obtenir une formation dans un métier précis.

SUBVENTIONS DU MILIEU DE TRAVAIL ET INCITATIFS

Emploi Ontario propose diverses formes de financement, subventions salariales et incitatifs. Nous présentons ci-dessous deux de ces programmes:

SUBVENTION CANADA ONTARIO POUR L'EMPLOI (SCOE)

Le 28 mars 2014, l'Ontario a conclu avec le gouvernement fédéral l'Entente Canada-Ontario sur le Fonds pour l'emploi. Cette entente représente une importante source de fonds pour les nouvelles initiatives qui aideront les employeurs ontariens à perfectionner leur main-d'œuvre en lui offrant de la formation qu'ils auront dirigée (importé du site MESFP).

Les données EO de 2016-17 donnent un instantané des employeurs qui ont demandé et utilisé la Subvention Canada Ontario pour l'emploi⁴ (SCOE). Il y a 171 employeurs de la région CPSM qui ont reçu la SCOE en 2016-17, ce qui a permis de former 937 employés en milieu de travail. En Ontario, 6 316 employeurs ont reçu la SCOE pour un total de 35 680 personnes ayant obtenu une formation.

PROGRAMME D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LES JEUNES (PAJO)

Le Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes⁵ dessert les jeunes de 15 à 29 ans qui font face à des obstacles nombreux ou complexes en matière d'emploi, et leur fournit un soutien plus intensif qui va au-delà de la recherche d'emploi et du placement traditionnels (importé du site MESFP).

Les données EO de 2016-17 montrent que 310 jeunes ont utilisé ce fonds, dont 123 femmes et 184 hommes, avec un niveau d'éducation secondaire ou moins.

Observations et recommandations

Comme les données d'EO sont limitées, la CPSM a, comme lors des précédents rapports, consulté les dirigeants et les fournisseurs de services d'EO, en leur posant certaines questions précises, voici les réponses:

1. Quelles tendances constatez-vous sur le marché du travail?

- Le décalage continu entre l'éducation et l'emploi
- Trop de travail précaire à court terme, besoin de deux emplois pour survivre, moins de temps plein
- Plus de clients après-retraite qui: s'ennuient, ont besoin d'argent, ont encore des enfants chez eux, et/ou veulent travailler mais ne trouvent pas d'employeur prêt à former un employé âgé; ces clients sont souvent embauchés par des restaurants fast food car ils sont fiables
- Plus de rotation de personnel chez les jeunes, qui font du "job hopping"
- L'augmentation des achats en ligne et le salaire minimum plus élevé va impacter l'emploi au détail
- Attentes de salaires élevés parmi les clients (surtout ceux qui reviennent de l'Alberta)
- L'impact de ratios restrictifs sur les possibilités d'apprentissage

³ <https://www.ontario.ca/fr/page/subvention-progressive-aux-employeurs-pour-lapprentissage>

⁴ Pour plus d'information sur la Subvention Canada Ontario pour l'emploi, voir: <http://www.tcu.gov.on.ca/fre/eopg/coja/>

⁵ Pour plus d'information sur le Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes voir: <http://www.tcu.gov.on.ca/fre/eopg/programs/yjc.html>

- Les attentes des employeurs ne cessent d’augmenter, alors que les salaires sont en baisse
- L’impact de l’économie souterraine

2. Quels sont les secteurs qui embauchent? Dans quelles catégories d’emplois?

- Les maisons de retraite (préposés au soutien personnel), les centres d’appel; chauffeurs de camion AZ/DZ, caissières, techniciens d’équipement lourd; concierges; manœuvres en construction

3. Comment faites-vous pour identifier les employeurs qui embauchent?

- Ceux qui embauchent passent nous voir ou appellent les employeurs
- Usage des media sociaux; banque d’emplois du Canada; sites et babillards d’emplois; sites d’employeurs et annonces de journaux
- Auprès d’autres agences et clients et grâce aux employeurs qui ont déjà eu de l’aide à recruter.
- Les nouvelles entreprises en démarrage
- Les foires aux emplois

4. Quelles ressources utilisez-vous pour aider vos clients à trouver un emploi?

- **Soutiens de vie quotidienne:** conseils de crédit; aide juridique; logement; garderie; santé mentale; Marche des Dix sous
- **Cours donnés par d’autres partenaires:** par ex. le cours de salubrité alimentaire de l’unité sanitaire
- **Aide à l’emploi:** rédaction de c.v.; évaluations; comment se vendre aux employeurs; stratégies d’entrevue; ateliers; Formation scolaire et en milieu de travail (FST); Deuxième carrière; conseil emploi; réseautage entre pairs; e-apprentissage; Career Cruising (exploration de carrières); recherche d’emploi; références d’employeurs; appui au placement direct chez des employeurs

5. Quels services et ressources utilisez-vous pour aider les employeurs?

- **Ressources humaines GRATUITES:** des espaces de bureau pour des entrevues; préparation/questions d’entrevues; filtrage des c.v.; appariement emplois/besoins; références; affichage d’emplois gratuit; assistance aux nouvelles firmes en démarrage sur les catégories d’employés nécessaires.
- **Incitatifs/financement:** financement de la formation (Subvention Canada Ontario pour l’emploi); autres incitatifs, subventions et allocations salariales
- **Formation en milieu de travail:** savoirs comportementaux; compétences pratiques (usage d’une caisse enregistreuse, informatique, alphabétisation, math, etc.)
- **Appuis à l’emploi:** bâtir des réseaux; placement des clients (si un placement échoue, il est souvent ardu de reconstruire la relation avec l’employeur); inscription à la CSPAAAT

6. Quelles sont les principales barrières pour vos clients?

- Certains requièrent beaucoup d’aide, mais certains appuis ne sont pas financés
- Les barrières s’accumulent et les clients peuvent avoir des problèmes compliqués difficiles à traiter
- Certains ne peuvent pas se payer un permis de conduire ou sont trop anxieux pour conduire
- Un certain nombre ont un diagnostic de santé mentale et/ou d’addiction
- Des ressources financières limitées pour les appuyer
- Gérer les attentes des employeurs
- Les employeurs ne sont pas prêts à payer pour les compétences qu’ont les candidats

7. Qu’est-ce qui réussit le mieux, selon votre expérience?

- Responsabiliser les clients
- Quand ils ne reviennent plus parce qu’ils ont réussi, et/ou ils ont les outils pour réussir (connaissent leur valeur, compétences, bon c.v.)
- Appui en formation, emploi à l’essai et subventions salariales
- L’aspect humain d’EO – offrir des services de haute qualité, avec compétence, professionnalisme, en incluant femmes et hommes de tous les âges et de toutes les cultures
- La solide relation EO - employeurs (réseautage, proximité, foires d’emplois, media sociaux)

8. Quels sont les plus grands défis des services EO?

- **La baisse du nombre de clients:** due à la démographie; les demandeurs d'emplois qui s'auto-assistent ou croient le faire (recherche d'emploi sur internet); les personnes qui cessent de chercher du travail; beaucoup d'institutions postsecondaires ont des services d'emploi; on suggère de revenir au modèle où chaque agence est spécialisée par groupe démographique, par ex. un service jeunesse et un service pour les adultes plus âgés
- **L'absence de budget de promotion des services EO:** promouvoir auprès des employeurs et des demandeurs d'emploi; besoin de faire ou refaire une image de marque
- **Les cibles et les quotas ministériels:** pas de récompense ni de cible du nombre d'employeurs aidés ou de service de GRH fournis; délais trop courts pour assister certains clients; l'usage des réponses via les media sociaux ne compte pas dans les quotas; défi de classer les clients du fait des catégories d'âge trop larges;
- **Les fonds d'aide à l'emploi sont trop limités:** seulement pour les clients marginaux ou avec barrières, ne s'appliquent pas aux diplômés de collèges sans emploi
- **La perception d'EO:** perçu comme un service social plutôt que comme un service d'emploi par certains employeurs et demandeurs d'emploi
- **Les défis liés au mode de prestation des services EO:** besoin de mise à jour de l'offre de services; on exige encore des signatures à la main; les inscriptions en ligne ne comptent pas en vue des quotas; trop de formulaires pour les clients, y compris l'exigence de signer; cela devrait se faire à distance; pas sûr si les employeurs utilisent le self-service d'EO
- **La concurrence entre les services EO:** les quotas dominant, certains croient que les chiffres n'ont pas de sens; services en double; l'information ne circule pas (affichages, employeurs, etc.);
- **Les centres de ressources:** clientèle stable selon la majorité; ressource bien utilisée

Mise à jour du plan d'action

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

ACTIVITÉS	PARTENAIRES	RÉSULTATS	ÉCHÉANCIER
Chambre de Commerce – tables rondes et groupes de travail sur la main-d'œuvre	Chambre de Commerce de Sudbury et membres ou firmes partenaires	Groupe de travail du Cercle de Feu: Continuer à défendre la main-d'œuvre et les initiatives économiques du Nord; Table ronde/déjeuners 2017: MP locaux (Marc Serré et Paul Lefebvre); MDNM Dr. Christine Kaszcki; Maire Bigger; Direction de l'Aéroport du Grand Sudbury; Perspectives économiques; Réforme du milieu de travail. Table rondes /déjeuners/dîners 2018: Selon pertinence.	A suivre Lorsque pertinent
	Chambre de commerce de Sudbury Est	Appui à l'analyse du marché du travail, aux initiatives, ressources reliées au développement économique. A suivre	Selon la demande
Indigenous workforce development	Mnidoo Mnising Training Alliance Formation	Appui sur demande à l'alliance en formation, ressources et information pertinentes.	A suivre selon la demande
	Conseil tribal Rive Nord - ASETS	Appui sur demande: inventaire des compétences, IMT, profils sectoriels et plans de relève du personnel.	A suivre selon la demande
	Kenjegin Teg (KTEI)	Appui aux relations avec l'industrie locale, IMT d'aide au nouveau centre de formation et innovation dans les métiers.	A suivre selon la demande
	Emploi et formation Gezhootjig	IMT et appui de la demande au Fonds catalyseur pour les compétences.	A suivre selon la demande
	Atikameksheng Anishnawbek (Whitefish)	Foire aux carrières et ressources selon la demande.	Sept 2017 A suivre
	Emploi et formation Wiini n'guch-tood (Wikwemikong)	IMT, appui pour sondage des employeurs et initiatives en main-d'oeuvre	A suivre selon la demande
Femmes de l'Avenir	Comité Femmes de l'Avenir	Événement annulé suite à nouvelles priorités.	terminé
Exposition commerciale	Société d'aide aux	Continuer l'appui aux expositions commerciales qui	printemps 2018

LaCloche et Manitoulin	affaires de LaCloche Manitoulin (LAMBAC)	promouvent les ressources et services locaux et IMT pertinente à la région.	A suivre
Sessions d'information pour employeurs	LAMBAC, avocats Weaver Simmons, Collins Barrow, Services emploi, etc.	Partenariat, co-animation d'un sommet d'employeurs et sessions de sensibilisation au droit du travail, ressources, etc.	Novembre 2018
Centre ontarien Innovation – emploi	Collège Boréal (leader du Comité d'orientation)	Appui au Collège Boréal comme pôle Francophone. Membre actif du comité d'orientation provincial avec la perspective de planification en main-d'oeuvre.	Sur demande A suivre Réunions mens.
Conseils locaux de planification en matière d'emploi (LEPC)	Commissions de planif. en main-d'oeuvre gérant les projets pilotes LEPC	Participation à toute demande d'action liée au projet pilote des LEPC : sondages, consultations, données, ressources, etc.	Fin des essais : Sept 2018
Panel consultatif sur l'immigration	Conseil de ville de Sudbury et agences spécialisées	Participation au panel consultatif du Conseil de Ville sur les immigrants, arrivants et la main-d'oeuvre. Démission suite à l'absence d'attentes et d'objectifs clairs vis-à-vis du panel.	terminé
Sensibilisation du gouv.	Initiative de la CPSM	Présentations aux MP, MPP, Maires et leaders en dév. Écon.	A suivre
Compétences relatives aux bâtiments à faible empreinte carbone	Penser Vert, syndicats locaux, secteur de la construction	Partenaire dans cette initiative consistant à déterminer les capacités locales, la demande et les besoins de formation.	si financé Décembre 2018
Table ronde jeunesse	RBC Banque Royale	Participation à la table ronde et appui en information sur demande à l'avenir.	Décembre 2018

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

ACTIVITÉS	PARTENAIRES	RÉSULTATS	ÉCHÉANCIER
Fiches-info sur les carrières dans les métiers en demande	Services d'aide à l'emploi, Grand Sudbury	Continuer la création de fiches-info pertinentes précisant les salaires, la croissance prévue, les cheminements de carrière etc. Affichage sur site et diffusion aux éducateurs.	Mars 2019
Femmes de métiers spécialisés	Femmes de métiers, PAJO, éducatrices, industrie, etc.	Continuer l'appui au camp d'été de filles sur les métiers spécialisés, les compétitions de ski et les autres activités.	Nov 2018
Apprentissage	Conseils scolaires locaux (PAJO); collèges locaux; services EO	Stratégie de diffusion des brochures; conception de la brochure pour apprentis "Devenir une Personne de métier en Ontario" et une affiche sur l'apprentissage et les carrières contenant les informations à jour. Tenir des tables rondes industrie – étudiants pour discuter des réalités du travail de métier et des chances de succès.	terminé Nov 2018 Décembre 2018
Palmarès des professions	CPSM leader	Utilisation des nouvelles données Analyst afin d'identifier les professions ayant les plus fortes croissances projetées dans nos régions de recensement, là où ce sera possible.	annuel
Minière Moderne et Technologie Sudbury (MMTS)	MMTS et divers partenaires locaux	Continuer d'appuyer un événement qui permet aux étudiants d'apprendre par l'expérience.	A suivre appui annuel
La main-d'œuvre la plus verte	Secteur forestier et transformation du bois	Promotion de l'info – carrières et du site web de jumelage d'emplois pour les éducateurs et les services de l'emploi.	terminé
Questions touristiques	Tourisme Nord Ontario	Coopération avec Planification en main-d'œuvre Nord Ontario à la conception d'une trousse/ressource en tourisme.	terminé
Secteur Construction	Northeastern Ontario Construction Association, syndicat des charpentiers et autres intervenants	Étude des résultats du rapport sectoriel de planification du partenariat et des possibilités d'actions recommandées. Voir les possibilités d'aller plus loin avec le modèle de prévision du personnel en construction déjà en place. Présentation au Comité des Priorités de la Chambre de Commerce du Grand Sudbury.	A suivre
Conférence de la FONOM (Fédération des municipalités du Nord de l'Ontario)	Labour Market Group, Planification en main-d'oeuvre Nord Ontario (PMNO)	Présentation aux leaders municipaux (maires, conseillers, développement économique, DG) sur les réalités du marché du travail. Explorer les possibilités d'appui en IMT supplémentaire aux municipalités. Contribuer à développer un profil de l'IMT dans le Nord.	présentation Juin 2017 A suivre

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

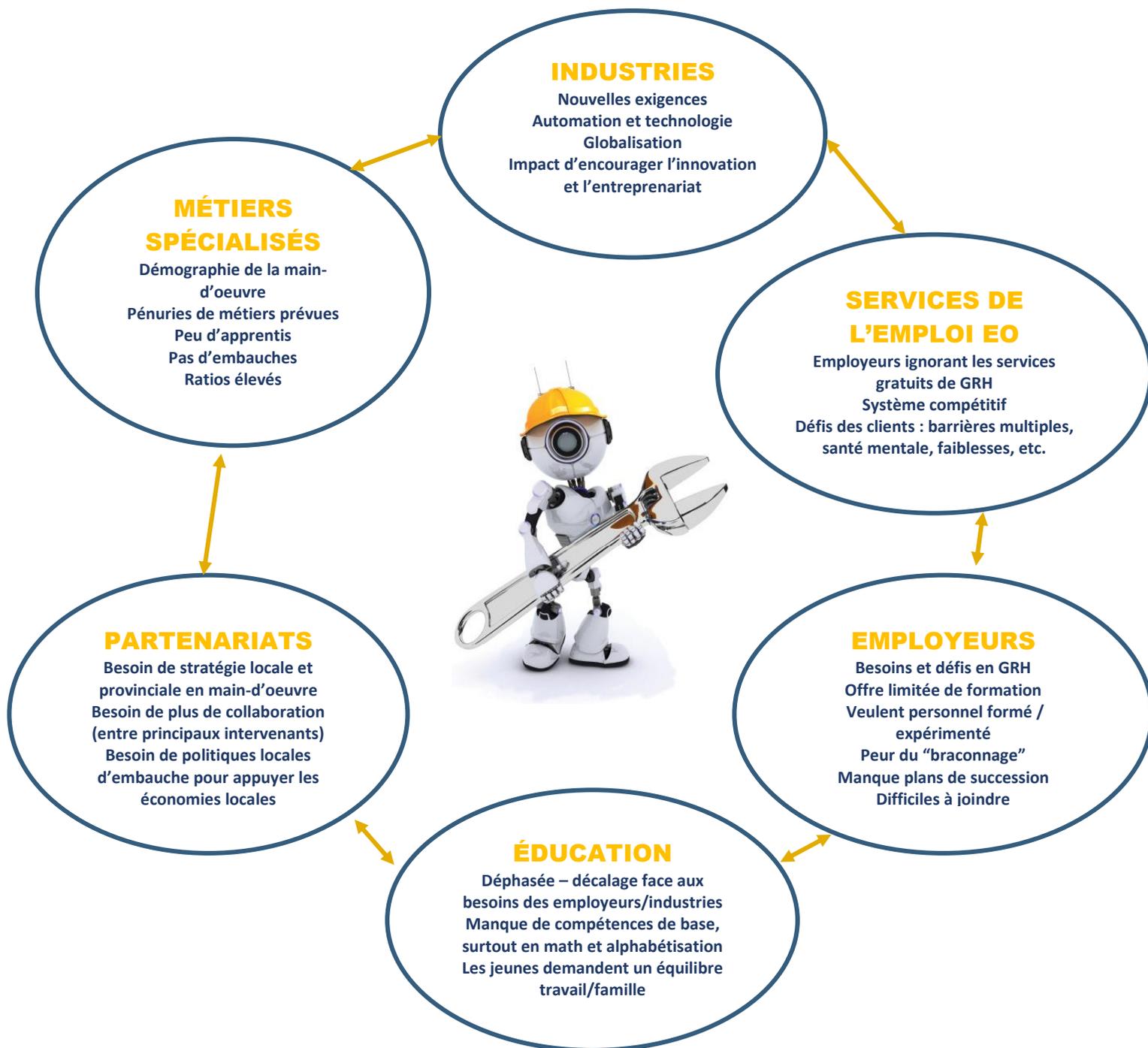
ACTIVITÉS	PARTENAIRES	RÉSULTATS	ÉCHÉANCIER
Consortium IMT	Université Laurentienne, Conseil de planif. Sociale, Sté Dév. Grd. Sud., collèges, etc.	Revoir les données du consortium d'IMT et les avantages du partage des données IMT et du portail web pour diffuser les données et les rapports courants.	projet terminé
Planification en main-d'oeuvre Ontario (PMO)	Commissions locales et LEPC de tout l'Ontario	Participation aux discussions sur les questions provinciales, les défis et les politiques d'appui à la planification de la main-d'oeuvre en Ontario. Apporte le point de vue du Nord. Création et diffusion de la vidéo de PMO.	A suivre vidéo terminée
Agriculture locale	La CPSM est le leader de cette activité	Utiliser Analyst afin d'identifier le secteur agricole et obtenir les fonds nécessaires pour créer une base de données agricoles. Participation à deux conférences sur l'alimentation et à une table ronde de consultation sur l'agriculture. Appui pertinent qui doit continuer.	Banque de données impossible à finaliser A suivre
Groupes culturels	ICON; Ville du Grand Sudbury (Potentiel)	Continuer les discussions pour comprendre le réseau culturel et identifier ses besoins en main-d'oeuvre à venir.	N'avons pas trouvé preneurs
Étude sur les postes vacants	Vicinityjobs.com, services d'emploi EO, conseils scolaires, collèges	Générer des rapports trimestriels sur les postes vacants en ligne afin d'identifier les postes annoncés et par quels secteurs. Cela sera assorti d'un rapport annuel. Les employeurs qui affichent des postes seront contactés si disponibles. Une large diffusion suivra.	trimestriel Juin 2018 A suivre
Automation et technologie – impact sur la main-d'oeuvre	Institut Brookfield	Continuer l'aide à l'Institut Brookfield dans le processus de consultation et les aider à rencontrer le réseau local de ce secteur.	A suivre jusqu'à la phase finale
Arts et culture	Comité provincial "work in culture" (Ministère du tourisme, de la culture et des sports)	Continuer la participation aux réunions et tables rondes. Contribuer à la recherche d'information sur les défis du marché du travail dans ce secteur.	Projet de 3 ans qui finira en 2019
Appui à l'industrie sur les ratios dans les métiers	Airco, Jem Air et autres firmes industrielles	Assistance aux firmes locales affectées par les ratios des métiers. Aide à trouver des moyens d'obtenir des exemptions de ratios dans le Nord de l'Ontario.	Appui continu

PRIORITÉ 4: Appui de la synchronisation entre les besoins sectoriels et la formation/éducation

ACTIVITÉS	PARTENAIRES	RÉSULTATS	ÉCHÉANCIER
Sondage Employeone	Planification en main-d'oeuvre Nord Ontario	Terminé l'analyse et le rapport résumé de tous les résultats depuis 2014 sur les défis en GRH, les modes de recrutements, la formation etc.	Juin 2018
Promotion des métiers	CPSM leader avec appui de diverses organisations	Actions comportant l'appui et la promotion de la compétition en habiletés défi ICE, ainsi que des ressources et activités en métiers.	Activités annuelles
Équipe de coordination en éducation (ECE)	Conseils scolaires, institutions postsecondaires, services d'emploi et de formation	Meilleure compréhension de l'ECE quant aux besoins des employeurs des secteurs clés, possibilités de formation, stratégies de recrutement etc., afin de mieux adapter l'éducation aux besoins. Sujets actuels : numérotation, usage des téléphones cellulaires, recrutement, etc.	Réunions mensuelles
Réseau Emploi Ontario (EO)	Consultations par la CPSM sur le marché du travail et EO	Consultations sur les données d'Emploi Ontario et l'IMT, afin d'aider le réseautage et mieux comprendre les besoins des chômeurs. Promotion des services EO.	diverses consultations chaque année
Conférence PEP (Marché public, emploi et partenariat)	Chambre de commerce de Sudbury et SNC Lavalin	Appui et participation à la conférence locale (sur la chaîne d'approvisionnement du secteur primaire) à Sudbury. Présence sur les questions d'emploi et de formation.	Mars 2018
Modernisation du système d'apprentissage	MESFP	Participation aux consultations locales et contribution aux activités /consultations à venir.	Juillet 2017 Sur demande
Relever les défis des PSP (présosés aux soins personnels)	Établ. de soins de longue durée, collèges, ambulanciers et peut-être le RLSS du Nord-Est	Partenariat qui regroupera les principaux intervenants afin de discuter de leurs points de vue sur la crise des PSP et concevoir une stratégie qui permettra d'alléger le fardeau de cette crise.	A suivre jusqu'à la fin du projet

Questions d'avenir – Marché du travail

Sur notre marché du travail local, les questions préoccupantes restent identiques, certaines deviennent plus urgentes : par exemple, les pénuries de main-d'œuvre dans des métiers spécialisés, l'érosion des emplois de débutants, le manque de compétences essentielles et de base, plus la mutation démographique (surtout dans le Nord de l'Ontario) atteignent un seuil critique exigeant des actions plus vigoureuses. A cela s'ajoute l'essentielle mise à niveau devant l'impact à venir de l'automation et de la technologie sur la main-d'oeuvre. Ces défis exigent plus de recherche, de partenariats et une approche stratégique afin d'assurer la préparation d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et entraînée, disponible pour répondre à la demande de l'avenir.



Parties prenantes participantes et ressources

GOUVERNEMENT:

Emploi Ontario (MAESD)
Ville du Grand Sudbury
Min. de l'Agriculture, de l'Alimentation et des
Affaires Rurales
Ministère du Travail
Min. du Développement du Nord et des Mines

SYNDICATS:

Divers locaux syndicaux

ASSOCIATIONS:

Infrastructure Health and Safety Association
Northeastern Ontario Construction Association
Secrétariat ontarien à la construction
SAMSSA

ORGANISATIONS AUTOCHTONES:

Atikameksheng Anishnawbek
First Nations – Leaders en dév. économique
Gezhtoojig Employment & Training
Kenjgewin Teg Educational Institute
Mnidoo Mnising Training Alliance
N'Swakamok Native Friendship Centre
North Shore Tribal Council
Wii-ni n'guch-tood Employment & Training

INDUSTRIES/ SECTEURS:

Architecture
Arts et culture
Construction
Employeurs (sondage *employeone* 2017 et
sommet des employeurs)
Finance
Fournisseurs du secteur minier
Santé
Secteur manufacturier
Technologies de l'information

FORMATION, ÉDUCATION ET EMPLOI:

Collège Cambrian
Collège Boréal
Conseil scolaire catholique du Nouvel-Ontario
Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario
Employment Options Emploi
Services d'aide à l'emploi, Grand Sudbury
Université Laurentienne
Marche des Dix sous

Conseil des services du district de Manitoulin -
Sudbury
Ordre des métiers de l'Ontario
Rainbow District School Board (conseil scolaire)
Sudbury Catholic District School Board
Centre de ressources sur la formation
professionnelle de Sudbury
Services d'emploi Nord-Est du YMCA

DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE/AFFAIRES:

Société de développement du Grand Sudbury
LAMBAC
Centre régional des affaires – Grand Sudbury
Chambre de commerce du Grand Sudbury
Chambre de commerce de Sudbury Est
Town of Espanola

SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX:

Horizon Santé Nord
Réseau local d'intég. des soins de santé - Nord-Est

IMMIGRATION/FORMATION INTERNATIONALE:

Partenariat local en immigration
Professions Nord
Services aux nouveaux arrivants du YMCA

ACCESSIBILITÉ:

Independent Living Sudbury Manitoulin

RESEARCH AND INNOVATION:

Brookfield Institute
CEMI (Centre d'Excellence en innovation minière)
COIE (Centre ontarien innovation emploi)
Deltion
Hardline
IPN (Institut de politiques du Nord)
MIRARCO (Mining Innovation Rehabilitation and
Applied Research Corporation)
SNOLAB – Observatoire des neutrinos de Sudbury

MEDIA:

CBC Radio Canada
CTV
Northern Life
Northern Ontario Business
Sudbury Star
Construction North Magazine

Références et autres sources

Brookfield Institute for Innovation and Entrepreneurship. **Phase 1 Public Engagement Summary**. Janvier 2018.

Centre ontarien Innovation-Emploi. Site web: <http://www.ocwi-coie.ca/>

Comité d'experts de la première ministre pour le développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée. **Former la main-d'œuvre de demain : Une responsabilité partagée**. Juin 2015. Site web: <https://www.ontario.ca/fr/page/former-la-main-doeuvre-de-demain-une-responsabilite-partagee>

Conseil des technologies de l'information et des communications. **L'Intelligence artificielle au Canada Où en sommes-nous?** <https://www.ictc-ctic.ca/wp-content/uploads/2015/06/AI-White-paper-final-French.pdf> .2015.

ConstruForce Canada. **Northern Ontario: Construction Investment and Labour Market Outlook**. Webinaire. 8 décembre 2017. <http://www.buildforce.ca/fr/catalog/labour-market-information>

Council of Ontario Universities. **Partnering for a Better Future for Ontarians**. Summary of Recommendations. Novembre 2017.

Deloitte. **La Révolution de l'intelligence – Préparer l'avenir de la main-d'œuvre canadienne**. Association des professionnels en ressources humaines. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/human-capital/ca-FR-HC-The-Intelligence-Revolution-FINAL-AODA.pdf>

Forum Canadien sur l'apprentissage. Webinaires toute l'année 2017.

Gouvernement de l'Ontario. **Perspectives économiques et revue financière de l'Ontario 2017**. <https://www.fin.gov.on.ca/fr/budget/fallstatement/2017/contents.html>

Institute for Competitiveness and Prosperity. **The labour market shift: Training a highly skilled and resilient workforce in Ontario**. Working Paper 29. Publié en septembre 2017.

KPMG Canada. **Le pouls des technologies de rupture**. 15 décembre 2016. <https://home.kpmg.com/ca/fr/home/insights/2016/12/disruptive-technologies-barometer-tech-report.html>

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle. **Emploi Ontario info SGC**. 2016-17.

Ministry of Education. **Community-Connected Experiential Learning Call for Proposals for Projects for 2017-18**. http://www.edu.gov.on.ca/eng/policyfunding/memos/dec2017/community_connected_projects.html

Ontario Construction Secretariat. **Economic Indicators**. Bulletins d'information durant l'année 2017.

Planification en main-d'œuvre de Sudbury & Manitoulin. **Sudbury & District de Manitoulin 2017 Résultats du sondage employerone**. 2018.

Statistique Canada. **Canadian Business Counts**. Juin 2016-2017.

Statistique Canada. Recensement de **2016**.

Vicinityjobs.com. **Quarterly online job posting vacancies**. Janvier 2107-Janvier 2018.

