

# Plan du marché du travail local 2018-2019

Workforce  
Planning for

**Sudbury  
& Manitoulin**

Planification en  
main-d'oeuvre

Développement  
et croissance de la  
main-d'oeuvre

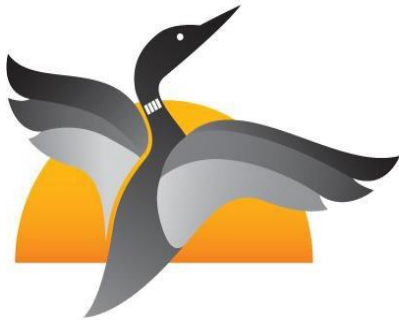
Employeurs • Industrie • Éducation • Formation • Compétences  
Emploi • Attraction • Recrutement • Rétention • Partenariats • Recherche sur le marché du travail





# Plan du marché du travail local

2018-2019



**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 2018-19 (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](http://www.planningourworkforce.ca)  
ou par courriel : [info@planningourworkforce.ca](mailto: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, Coordinatrice de projet, ainsi que les membres du conseil de la CPSM et les services locaux d'Emploi Ontario pour la pertinence de leurs points de vue.*

# Table des matières

<b>Observations sur le marché du travail</b>	<b>3</b>
<b>Introduction</b>	<b>4</b>
<b>Indicateurs du marché du travail</b>	<b>5</b>
• Zone de recensement	
• Nombre d'entreprises canadiennes	
• Données du recensement	
<b>Grand Sudbury</b>	<b>6</b>
• Nombre d'entreprises par tranche d'effectifs	
• Variation sectorielle du nombre d'employeurs selon la taille des firmes	
• Professions comptant une forte proportion de personnel âgé	
<b>District de Manitoulin</b>	<b>9</b>
• Nombre d'entreprises par tranche d'effectifs	
• Variation sectorielle du nombre d'employeurs selon la taille des firmes	
• Professions comptant une forte proportion de personnel âgé	
<b>District de Sudbury</b>	<b>12</b>
• Nombre d'entreprises par tranche d'effectifs	
• Variation sectorielle du nombre d'employeurs selon la taille des firmes	
• Professions comptant une forte proportion de personnel âgé	
<b>Autres sources de données IMT</b>	<b>15</b>
• Les cinq secteurs dominants	
• Professions selon diverses catégories démographiques	
• Revenus d'emploi selon la profession et le secteur	
<b>Autres recherches sur le marché du travail à la CPSM</b>	<b>19</b>
• Projections des emplois en croissance/ déclin	
• Personnel des métiers spécialisés	
• Affichages de postes en ligne	
• Sondages auprès des employeurs	
<b>Programmes Emploi Ontario (EO)</b>	<b>20</b>
• Contexte	
• Données des Services de l'emploi (SE)	
• Données d'Alphabétisation et formation de base (AFB)	
• Données Deuxième carrière (DC)	
• Données sur l'Apprentissage	
• Subventions du milieu de travail et incitatifs	
<b>Consultations auprès des fournisseurs de services EO</b>	<b>24</b>
<b>Mise à jour du plan d'action</b>	<b>26</b>
<b>Sommes-nous prêts pour l'avenir?</b>	<b>29</b>
<b>Parties prenantes participantes et ressources</b>	<b>30</b>
<b>Références et autres sources</b>	<b>31</b>

# Observations sur le marché du travail

L'information sur le marché du travail local est le mot à la mode en ce moment : tout le monde veut savoir ce qu'il s'y passe – quels emplois sont en croissance, en déclin, quels secteurs embauchent et quels emplois ont un avenir. Il n'y a pas de réponses faciles à ces questions.

Malgré l'utilité des prévisions économiques nationales, elles ne rendent aucun compte des réalités humaines locales et sectorielles, ni des emplois probables. Elles sont impuissantes à déceler certains facteurs globaux affectant nos économies locales – comme les tarifs douaniers, les prix du nickel restés faibles et un nouveau gouvernement provincial qui bouleverse le paysage de l'Ontario.

Bon ou néfaste selon le point de vue, le changement amène souvent de l'incertitude. En Ontario, cela fait 10 ans que l'on parle (sans vouloir l'entendre), d'une pénurie à venir dans les métiers spécialisés. Selon les données de l'Ordre des Métiers de l'Ontario (OMO) bientôt dissous sur l'apprentissage et les gens de métier, il y a de quoi s'inquiéter.

Les gens de métiers vieillissent, beaucoup ont droit à la retraite et le nombre d'apprentis baisse sans cesse. Des dirigeants dans les secteurs construction, mines et autres industries sont préoccupés par l'embauche de personnel qualifié. Est-ce parce que l'apprentissage est trop lourd et complexe? Le ratio apprenti/ spécialiste trop haut? La baisse du nombre d'employeurs engagés dans la formation? Ou un système éducatif qui décourage les métiers? C'est tout cela et plus encore.

Nous verrons bien ce qu'il arrivera dans les années à venir et si les efforts actuels d'abolition de l'OMO et de réduction des ratios (1:1 pour tous les métiers) donneront des résultats.

Cela nous amène aussi à considérer les autres facteurs, comme l'automatisation, les technologies comme l'intelligence artificielle, qui modifient notre travail, son mode d'action et le

nombre de personnes formées et compétentes nécessaires. C'est bien là le côté imprévisible de l'avenir. Certains prétendent que l'innovation et la technologie changent si vite que les emplois de l'avenir dépasseront notre imagination.

Même si nous ignorons où cela nous mènera, il y a certaines choses dont nous sommes sûrs. Les personnes handicapées, les Autochtones, les immigrants et les femmes sont encore sous-employés. Comment réussir à joindre tous nos efforts afin de mieux intégrer toutes les personnes désireuses de travailler? Peut-on rééquilibrer les chances de tout le monde en améliorant l'éducation, la formation et les occasions d'emploi?

Selon Statistique Canada, les inégalités salariales existent encore (p. 17-18 de ce rapport). Beaucoup reste à faire avant d'arriver à l'équité entre les deux sexes, pourquoi?

Les disparités des catégories d'emplois s'ajoutent aux écarts de salaires. Dans notre région, environ 30% des postes affichés en ligne sont dans les ventes et les services, de la vente au détail aux concierges. Les employeurs disent qu'il est de plus en plus difficile de trouver des personnes fiables pour occuper ces postes, pourquoi?

Les employeurs répètent sans cesse aussi que, bien que l'on trouve d'excellents diplômés qui deviennent des employés chevronnés, d'autres n'ont pas les compétences de base – comme arriver à l'heure le matin, ou seulement venir travailler. On se demande pourquoi et ce qui a changé dans notre société, dans nos systèmes d'éducation et dans nos efforts de préparation des jeunes au travail.

Chaque année, les conseils de planification de la main-d'œuvre de l'Ontario essaient de répondre aux nombreuses questions propres au travail dans leur région. Notre mandat est d'assurer une prise de décisions bien informée et basée sur les meilleures données aussi bien dans nos communautés qu'à l'échelle provinciale.

# Introduction

## VUE D'ENSEMBLE

Les Commissions locales de planification en main-d'œuvre comme Planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin (CPSM) ont le mandat d'identifier les variations du marché de l'emploi, les tendances et les problèmes ayant un impact sur leur économie locale grâce à un éventail d'indicateurs du marché du travail (IMT) publiés par Statistique Canada. Si le précédent rapport utilisait les données du recensement de 2016, nous ajoutons ici d'autres indicateurs comme les professions avec un taux élevé de personnes de 55 ans et plus afin d'ajouter une autre perspective.

Comme dans les rapports précédents, les données IMT sont présentées pour la région CPSM si elles sont disponibles. Ces données ont été complétées par des consultations et des réunions avec des parties prenantes (employeurs, formateurs, éducateurs, services d'emploi) là où c'était possible.

## LA DEMANDE DE MAIN-D'OEUVRE

Le marché de la main-d'œuvre doit être examiné autant du côté de la demande que de l'offre. La **demande** dépend des variations et tendances sectorielles en lien avec les problématiques courantes et émergentes. Mis à part les sources locales de données, la CPSM utilise *Vicinityjobs* pour identifier les affichages en ligne dans la région; *EMSI analyst* est un modèle économique (disponible auprès du MAARO) qui fournit des détails sur les professions en croissance/déclin; d'autres sources fiables fournissent de l'information sectorielle.

## L'OFFRE DE MAIN-D'OEUVRE

Les données sur l'**offre** de main-d'œuvre (les demandeurs d'emploi ou d'assistance emploi) viennent surtout d'Emploi Ontario (EO), qui est financé par le Ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU). L'un des plus grands défis reste d'assortir les besoins des employeurs et les compétences disponibles, ce qui est complexifié par le fait que peu d'employeurs investissent en formation.

Les consultations auprès de fournisseurs locaux de services d'emploi et d'autres sources complètent l'information EO sur les besoins, les lacunes, la formation, l'éducation, l'amélioration des services, les nouvelles tendances, les différences géographiques et les autres barrières.

## ACTIVITÉS

Ce rapport fournit une brève mise à jour sur plusieurs actions de soutien au marché de l'emploi appuyées par la CPSM dans nos régions et un résumé des initiatives de la CPSM d'ici 3 ans.

### RÉGIONS CPSM

Grand Sudbury  
District de Manitoulin  
District de Sudbury

Ce rapport contient des informations disponibles mises à jour par division de recensement sur les variations des IMT dans divers secteurs.

Les nouvelles données du recensement seront disponibles en 2021, la périodicité étant de 5 ans.

**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.

Le Conseil de la CPSM fournit de l'IMT locale utile provenant des syndicats, entreprises et représentants des services d'emploi, de l'éducation, et des groupes d'équité.

\*\*\*\*\*

Pour plus d'information sur la CPSM et les autres rapports et ressources voir: [www.planningourworkforce.ca](http://www.planningourworkforce.ca)

# Indicateurs du marché du travail

## ZONE DE RECENSEMENT

En Ontario, chaque Commission de planification de la main-d'œuvre a le mandat d'analyser l'IMT de sa région. Planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin couvre les zones de recensement de la Ville du Grand Sudbury et des districts de Sudbury et Manitoulin.



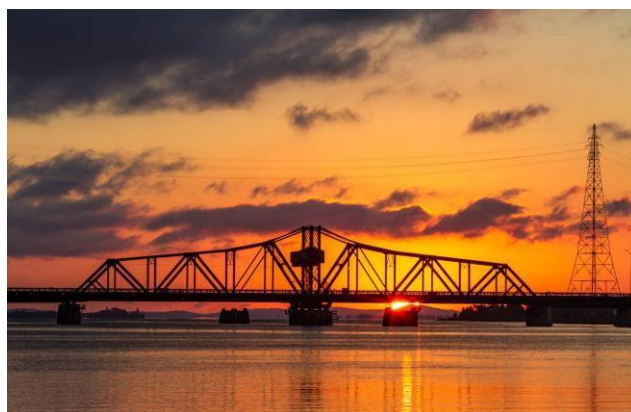
## NOMBRE D'ENTREPRISES CANADIENNES

A l'échelle nationale, Statistique Canada tient un décompte à jour du nombre de firmes en se basant sur des sondages et sur les fichiers de la TPS et de l'impôt sur les sociétés. Ce registre naguère appelé Structure des industries canadiennes est devenu le **Nombre d'entreprises canadiennes** suite à des ajustements dans le mode de collecte des données.



## DONNÉES DU RECENSEMENT

Le dernier sondage national, qui a lieu tous les 5 ans au Canada, date de 2016. Le recensement recueille de l'information sur chaque individu (sexe, âge, et variables démographiques). Un questionnaire plus complet, administré au quart des ménages, inclut le revenu, l'emploi, la mobilité, la migration etc. Obligatoire en 2016, ce questionnaire allongé était facultatif en 2011 et le faible taux de réponses avait suscité des doutes sur sa représentativité.



De plus, comme les données sont analysées sur la base de plusieurs variables, chaque catégorie de réponses perd en fiabilité, non pas du fait de l'échantillon mais du mode de présentation des données par Statistique Canada. Par exemple, pour une série de données inférieure à 10, le nombre est arrondi à zéro ou à 5. Dans de cas des régions CPSM, cela s'applique souvent dans les districts de Manitoulin et de Sudbury, qui ont des populations très inférieures au Grand Sudbury.

# Grand Sudbury

## NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS

TABLEAU 1a GRAND SUDBURY NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS JUN 2018										
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	60	10	5	5	1	1	0	82	1	18
21 Mines	53	9	6	8	3	6	12	97	1	17
22 Services publics	13	2	2	0	0	1	0	18	0	19
23 Construction	607	258	118	61	44	22	9	1119	10	2
31-33 Fabrication	100	53	31	38	33	8	7	270	2	12
41 Commerce en gros	128	56	83	53	42	10	2	374	3	9
44-45 Commerce de détail	378	180	202	168	85	29	13	1055	9	5
48-49 Transport et entreposage	225	46	18	24	15	6	5	339	3	11
51 Information et culture	76	19	19	9	9	4	2	138	1	14
52 Finance et assurance	650	84	45	31	18	6	3	837	7	6
53 Immobilier, location, loc.-bail	2490	134	30	29	17	2	0	2702	24	1
54 Professionnel Scientif Tech	696	220	63	40	23	14	3	1059	9	4
55 Gestion d'entreprises	109	9	6	3	2	2	0	131	1	15
56 Soutien administratif	172	69	38	30	16	12	11	348	3	10
61 Services d'éducation	72	18	14	4	9	4	8	129	1	16
62 Santé et assistance sociale	524	324	107	89	42	13	18	1117	10	3
71 Arts, spectacles & loisirs	108	29	18	11	13	1	1	181	2	13
72 Hébergement & restauration	110	73	59	86	110	19	2	459	4	8
81 Autres services	416	229	106	42	32	3	5	833	7	7
91 Administration publique	0	1	0	1	3	1	1	7	0	20
<b>TOTAL D'ENTREPRISES</b>	<b>6987</b>	<b>1823</b>	<b>970</b>	<b>732</b>	<b>517</b>	<b>164</b>	<b>102</b>	<b>11295</b>		
% de toutes les entreprises classifiées et non classifiées	65%	15%	8%	6%	4%	1%	1%	100%		
% cumulé	65%	80%	88%	94%	98%	99%	100%			
ONTARIO % de toutes les entreprises classifiées et non classifiées	70%	17%	5%	4%	2%	1%	1%			

SOURCE: Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes 2018

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

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



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

TABLEAU 1b GRAND SUDBURY VARIATION SECTORIELLE DU NOMBRE D'EMPLOYEURS SELON LA TAILLE DES FIRMES (JUN 2017 – JUN 2018)							
SCIAN	SECTEUR	TAILLE DES FIRMES (NB. D'EMPLOYÉS)					TOTAL DE FIRMES
		0	1-19	20-99	100+	TOTAL	
11	Agriculture, foresterie, chasse et pêche	-2	-1	0	0	-3	82
21	Mines, carrières, extraction pétrolière et gazière	-2	3	1	0	2	97
22	Services publics	3	0	0	0	3	18
23	Construction	-21	21	0	-4	-4	1119
31-33	Fabrication	7	12	-5	1	15	270
41	Commerce en gros	-3	-3	0	0	-6	374
44-45	Commerce de détail	2	-13	3	-1	-9	1055
48-49	Transport et entreposage	13	-1	0	2	14	339
51	Information et culture	10	20	4	0	34	138
52	Finance et assurance	-4	-5	-3	2	-10	837
53	Immobilier, location et location-bail	146	-5	-1	0	140	2702
54	Services professionnels, scientif. et techniques	19	1	3	1	24	1059
55	Gestion d'entreprises	6	0	1	0	7	131
56	Services administratifs et soutien	8	-9	0	-3	-4	348
61	Services d'éducation	2	3	0	0	5	129
62	Santé et assistance sociale	34	-2	-3	0	29	1117
71	Arts, spectacles et loisirs	25	-4	0	0	21	181
72	Hébergement et restauration	-3	-9	9	-2	-5	459
81	Autres services (sauf administration publique)	-1	-6	-4	0	-11	833
91	Administration publique	-2	1	0	0	-1	7
	<b>TOTAUX</b>	<b>237</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>-4</b>	<b>241</b>	<b>11295</b>

SOURCE: Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, Juin 2017 – Juin 2018

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

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

Dans le Grand Sudbury, l'augmentation nette du nombre de firmes égale à 241 est surtout due à la création d'entreprises sans employés, plus de la moitié dans l'*Immobilier, location et location-bail* (probablement une croissance du nombre de propriétaires privés et d'agents immobiliers). Dans plusieurs autres secteurs, l'on constate aussi des augmentations notables du même type, qui n'en contribuent pas moins à la santé économique locale (par exemple, 34 firmes en *Santé et assistance sociale*; 25 en *Arts, spectacles et loisirs*; et 19 dans les *Services Professionnels, Scientifiques et Techniques*).

Les variations sont faibles dans les cas des autres catégories de firmes : celle ayant de 1 à 19 employés a gagné 3 firmes, celle avec 20 à 99 employés a gagné 5 firmes et l'on observe un déclin de 4 firmes pour la catégorie avec 100+ employés. Les secteurs avec les croissances les plus fortes sont *Information et culture* et *Services Professionnels, Scientifiques et Techniques*. Les déclin les plus notables étaient les *Autres Services* (ce

secteur incluant les ateliers de réparation automobile, les services personnels comme la coiffure, plus les organisations civiques et privées), de même que les *Services administratifs et de soutien* (agences d'emploi temporaire, centres d'appel, services de conciergerie, d'aménagement paysager et autres services industriels).

## PROFESSIONS COMPTANT UNE FORTE PROPORTION DE PERSONNEL ÂGÉ

TABLEAU 1c GRAND SUDBURY PROFESSIONS COMPTANT UNE FORTE PROPORTION DE PERSONNEL ÂGÉ (55 ANS +) (JUIN 2016)			
PROFESSION	TOTAL	55 ANS + (Nombre)	55 ANS + (%)
Gestionnaires en rénovation et en construction	350	130	37,1%
Gestionnaires agricoles	115	60	52,2%
Agents/ agentes de recrutement et de RH	155	55	35,5%
Administrateurs/ administratrices de propriétés	200	70	35,0%
Adjoints/adjointes administratifs juridiques	195	70	35,9%
Reporters juridiques, transcriptrices/ transcripteurs médicaux	80	35	43,8%
Courtiers en assurances	40	25	62,5%
Commis comptables et assimilés	870	305	35,1%
Commis de bibliothèque et de correspondance	225	95	42,2%
Postes Canada et emplois assimilés	190	75	39,5%
Médecins spécialistes	255	95	37,3%
Professeurs/ professeures et chargés de cours universitaires	440	175	39,8%
Enseignants des collèges et instructeurs des métiers	485	175	36,1%
Avocats/ avocates	210	95	45,2%
Personnel d'aide domiciliaire, d'entretien domestique	270	95	35,2%
Concierges et gestionnaires d'immeubles	1030	400	38,8%
Mécaniciens/mécaniciennes – locomotives et cours de triage	45	30	66,7%
Chauffeurs d'autobus et opérateurs de transports publics	370	155	41,9%
Chauffeurs de taxi et de limousines	170	100	58,8%

SOURCE: Statistique Canada, Recensement de 2016

### APERÇU: Le personnel âgé

Comparativement aux districts de Manitoulin et de Sudbury, il y a, dans le Grand Sudbury beaucoup plus de professions avec des proportions moindres de personnel âgé, entre 35% et 40% du total. Les compétences et/ou l'éducation exigées pour ces postes sont beaucoup plus variées dans la liste du Grand Sudbury.

Il est intéressant de constater que, dans les cas des professions juridiques en général (Adjoints/adjointes administratifs juridiques, reporters juridiques, avocats/avocates) et du corps professoral/ enseignant du postsecondaire, l'âge de la majorité du personnel augmente.

# District de Manitoulin

## NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS

TABLEAU 2a DISTRICT DE MANITOULIN NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS JUIN 2018										
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	115	13	1	1	1	1	0	132	13	1
21 Mines	2	0	0	0	0	0	0	2	0	20
22 Services publics	14	0	0	0	0	0	0	14	1	16
23 Construction	54	35	17	8	0	0	0	114	11	3
31-33 Fabrication	12	5	4	1	1	0	0	23	2	13
41 Commerce en gros	15	3	0	1	0	0	0	19	2	14
44-45 Commerce de détail	46	29	26	14	4	2	0	121	12	2
48-49 Transport et entreposage	24	11	4	4	2	2	2	49	5	9
51 Information et culture	7	4	2	1	0	0	0	14	1	16
52 Finance et assurance	30	5	5	0	0	0	0	40	4	10
53 Immobilier, location, loc.-bail	95	9	0	0	0	0	1	105	10	4
54 Professionnel Scientif Tech	49	20	3	0	0	1	0	73	7	7
55 Gestion d'entreprises	5	1	1	0	0	1	0	8	1	19
56 Soutien administratif	9	11	2	3	0	1	0	26	3	11
61 Services d'éducation	5	2	2	0	0	0	1	10	1	18
62 Santé et assistance sociale	27	17	13	5	4	5	2	73	7	7
71 Arts, spectacles & loisirs	17	5	1	2	0	0	0	25	2	12
72 Hébergement & restauration	56	14	18	13	3	1	0	105	10	4
81 Autres services	43	31	5	3	1	2	0	85	8	6
91 Administration publique	1	0	2	3	6	3	2	17	2	15
<b>TOTAL D'ENTREPRISES</b>	<b>626</b>	<b>215</b>	<b>106</b>	<b>59</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>1055</b>		
<b>% de toutes les entreprises classifiées et non classifiées</b>	<b>60%</b>	<b>20%</b>	<b>10%</b>	<b>5%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>	<b>100%</b>		
<b>% cumulé</b>	<b>60%</b>	<b>80%</b>	<b>90%</b>	<b>95%</b>	<b>97%</b>	<b>99%</b>	<b>100%</b>			
<b>ONTARIO % de toutes les entreprises classifiées et non classifiées</b>	<b>70%</b>	<b>17%</b>	<b>5%</b>	<b>4%</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>			

SOURCE: Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes 2018

Les cellules surlignées en rouge correspondent au nombre de firmes le plus élevé selon chaque catégorie d'effectifs

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

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

TABLEAU 2b DISTRICT DE MANITOULIN VARIATION DU NOMBRE D'EMPLOYEURS PAR SECTEUR SELON LA TAILLE DES FIRMES (JUN 2017 – JUN 2018)							
SCIAN	SECTEUR	TAILLE DES FIRMES (NB. D'EMPLOYÉS)					TOTAL DE FIRMES
		0	1-19	20-99	100+	TOTAL	
11	Agriculture, foresterie, chasse et pêche	-11	0	0	0	-11	132
21	Mines, carrières, extraction pétrolière et gazière	-2	0	0	0	-2	2
22	Services publics	1	0	0	0	1	14
23	Construction	-8	3	0	0	-5	114
31-33	Fabrication	0	-2	0	0	-2	23
41	Commerce en gros	3	-2	0	0	1	19
44-45	Commerce de détail	-3	-2	0	0	-5	121
48-49	Transport et entreposage	-1	2	-1	0	0	49
51	Information et culture	1	1	0	0	2	14
52	Finance et assurance	1	1	0	0	2	40
53	Immobilier, location et location-bail	10	1	0	0	11	105
54	Services professionnels, scientif. et techniques	-5	2	0	0	-3	73
55	Gestion d'entreprises	0	1	1	0	2	8
96	Services administratifs et soutien	-2	3	-1	0	0	26
61	Services d'éducation	2	-1	0	0	1	10
62	Santé et assistance sociale	1	0	-1	1	1	73
71	Arts, spectacles et loisirs	3	0	-1	0	2	25
72	Hébergement et restauration	9	-3	1	0	7	105
81	Autres services (sauf administration publique)	0	2	0	0	2	85
91	Administration publique	-1	0	0	0	-1	17
	<b>TOTAUX</b>	<b>-2</b>	<b>6</b>	<b>-2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1055</b>

SOURCE: Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, Juin 2017 – Juin 2018

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 a vu peu de variations de 2017 à 2018, sauf une croissance nette de trois firmes. L'addition d'une firme avec 100 employés et plus en *Santé et assistance sociale Health* doit résulter de la croissance d'une organisation, ce qui a provoqué la soustraction équivalente dans la catégorie des firmes ayant de 20 à 99 employés. De plus, les secteurs *Transport et entreposage* et *Services administratifs et soutien* ont chacun accusé une perte nette d'une firme dans la catégorie de 20 à 99 employés. D'autre part, la catégorie de 1 à 19 employés a connu une croissance nette de six entreprises.

## PROFESSIONS COMPTANT UNE FORTE PROPORTION DE PERSONNEL ÂGÉ

TABLEAU 2c DISTRICT DE MANITOULIN PROFESSIONS COMPTANT UNE FORTE PROPORTION DE PERSONNEL ÂGÉ (55 ANS +) (JUN 2016)			
PROFESSION	TOTAL	55 ANS + (Nombre)	55 ANS + (%)
Professions de gestion	640	285	44,5%
Gestionnaires de services de vente en gros/au détail	80	35	43,8%
Gestionnaires de services de restauration	35	20	57,1%
Gestionnaires de services hôteliers	85	60	70,6%
Gestionnaires agricoles	140	90	64,3%
Vérificateurs, comptables et professionnels en investissements	45	30	66,7%
Finance, assurance et administration des affaires	60	40	66,7%
Professions techniques en sciences naturelles/ appliquées	60	35	58,3%
Médecins, dentistes et vétérinaires	35	25	71,4%
Professionnels des services sociaux et communautaires	65	30	46,2%
Professionnels de l'art et de la culture	55	40	72,7%
Concierges et gestionnaires d'immeubles	105	50	47,6%
Travailleurs agricoles	35	35	100,0%

SOURCE: Statistique Canada, Recensement de 2016

### APERÇU: Le personnel âgé

Certaines professions ont partout en Ontario des proportions plus élevées de personnel âgé (toutes les professions en gestion, surtout dans l'agriculture, les fermiers; c'est aussi le cas des concierges et des gardiens). Dans le district de Manitoulin la proportion générale de personnel âgé est plus élevée, avec des pourcentages supérieurs à 50% pour la plupart des professions. Cela va se traduire par des problèmes importants dans un avenir rapproché lorsque l'on manquera de personnes en âge de travailler sans devoir accroître la migration et l'immigration dans le district. C'est particulièrement criant chez les travailleurs agricoles où la totalité du personnel a 55 ans ou plus.



# District de Sudbury

## NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS

TABLEAU 3a DISTRICT DE SUDBURY NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS JUN 2018										
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, pêche	99	30	8	3	1	1	1	143	10	5
21 Mines	4	0	0	0	1	0	3	8	1	19
22 Services publics	8	1	3	0	0	0	0	12	1	17
23 Construction	110	56	14	7	5	1	0	193	13	2
31-33 Fabrication	19	5	3	7	4	1	3	42	3	11
41 Commerce en gros	17	4	3	0	1	1	0	26	2	14
44-45 Commerce de détail	50	36	28	26	6	2	1	149	10	4
48-49 Transport et entreposage	53	17	5	4	1	2	1	83	6	7
51 Information et culture	4	7	2	0	0	0	0	13	1	16
52 Finance et assurance	39	3	6	2	0	0	0	50	3	10
53 Immobilier, location, loc.-bail	181	15	2	2	1	1	1	203	14	1
54 Professionnel Scientif Tech	51	8	3	4	0	0	0	66	5	9
55 Gestion d'entreprises	6	1	0	0	0	0	0	7	0	20
56 Soutien administratif	20	5	2	3	0	0	0	30	2	13
61 Services d'éducation	6	3	0	0	0	0	0	9	1	18
62 Santé et assistance sociale	28	20	6	6	7	2	1	70	5	8
71 Arts, spectacles & loisirs	19	6	5	4	0	0	0	34	2	12
72 Hébergement & restauration	84	30	19	11	9	3	0	156	11	3
81 Autres services	75	35	12	1	2	0	0	125	9	6
91 Administration publique	0	3	4	2	8	3	2	22	2	15
<b>TOTAL D'ENTREPRISES</b>	<b>873</b>	<b>285</b>	<b>125</b>	<b>82</b>	<b>46</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>1441</b>		
<b>% de toutes les entreprises classifiées et non classifiées</b>	<b>63%</b>	<b>19%</b>	<b>8%</b>	<b>5%</b>	<b>3%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>100%</b>		
<b>% cumulé</b>	<b>63%</b>	<b>82%</b>	<b>90%</b>	<b>95%</b>	<b>98%</b>	<b>99%</b>	<b>100%</b>			
<b>ONTARIO % des entreprises classifiées et non classifiées</b>	<b>70%</b>	<b>17%</b>	<b>5%</b>	<b>4%</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>			

SOURCE: Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes 2018

Les cellules surlignées correspondent au nombre de firmes le plus élevé selon chaque catégorie d'effectifs

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

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

TABLEAU 3b DISTRICT DE SUDBURY VARIATION DU NOMBRE D'EMPLOYEURS PAR SECTEUR SELON LA TAILLE DES FIRMES (JUIN 2017 – JUIN 2018)							
SCIAN	SECTEUR	TAILLE DES FIRMES (NB. D'EMPLOYÉS)					TOTAL DE FIRMES
		0	1-19	20-99	100+	TOTAL	
11	Agriculture, foresterie, chasse et pêche	6	0	-1	1	6	143
21	Mines, carrières, extraction pétrolière et gazière	2	0	0	0	2	8
22	Services publics	1	0	0	0	1	12
23	Construction	-5	-11	4	-1	-13	193
31-33	Fabrication	-1	-4	1	0	-4	42
41	Commerce en gros	-2	-2	0	0	-4	26
44-45	Commerce de détail	-16	-6	0	0	-22	149
48-49	Transport et entreposage	-9	-12	-1	0	-22	83
51	Information et culture	0	1	0	0	1	13
52	Finance et assurance	2	-2	0	0	0	50
53	Immobilier, location et location-bail	16	3	0	0	19	203
54	Services professionnels, scientif. et techniques	6	-3	0	0	3	66
55	Gestion d'entreprises	-2	0	0	0	-2	7
56	Services administratifs et soutien	-3	2	-1	0	-2	30
61	Services d'éducation	-2	-2	0	0	-4	9
62	Santé et assistance sociale	2	-1	1	0	2	70
71	Arts, spectacles et loisirs	9	-1	-1	0	7	34
72	Hébergement et restauration	-8	-4	2	0	-10	156
81	Autres services (sauf administration publique)	-1	0	2	0	1	125
91	Administration publique	-1	0	1	0	0	22
	<b>TOTAUX</b>	<b>-6</b>	<b>-42</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>-41</b>	<b>1441</b>

SOURCE: Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, Juin 2017 – Juin 2018

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

Malgré une perte nette de 41 firmes, l'impact sur l'emploi dans le district de Sudbury a été faible, les fermetures ayant eu lieu surtout dans les catégories avec "0" ou de 1 à 19 employés. Il y a eu sept firmes de plus dans la catégorie des firmes de 20 à 99 employés. Il y a eu deux variations chez les firmes avec 100 employés et plus, probablement suite à la croissance d'une firme du secteur *Agriculture, foresterie, chasse et pêche* dans cette catégorie, alors qu'une firme du secteur *Construction* glissait dans la catégorie inférieure.

Les déclinés (certains résultant en pertes probables d'emplois) ont eu lieu dans les secteurs du *Commerce de gros et de détail*, des *Transports et entreposage*, la *Gestion d'entreprises* et les *Services d'éducation*. Il y a eu de légères augmentations de l'emploi dans les secteurs de *l'Information et la Culture*, *l'Immobilier, location et location-bail*, la *Santé et assistance sociale*, les *Autres services* et *l'Administration publique*.

## PROFESSIONS COMPTANT UNE FORTE PROPORTION DE PERSONNEL ÂGÉ

TABLEAU 3c DISTRICT DE SUDBURY PROFESSIONS COMPTANT UNE FORTE PROPORTION DE PERSONNEL ÂGÉ (55 ANS +) (JUN 2016)			
PROFESSION	TOTAL	55 ANS + (Nombre)	55 ANS + (%)
Professions de gestion	720	270	37,5%
Gestionnaires de services de restauration	50	20	40,0%
Gestionnaires de services hôteliers	45	25	55,6%
Gestionnaires agricoles	120	60	50,0%
Superviseurs de services administratifs	35	20	57,1%
Professions des arts, de la culture, des sports et loisirs	100	40	40,0%
Coiffeurs/coiffeuses et barbiers/barbières	45	25	55,6%
Concierges et gestionnaires d'immeubles	185	75	40,5%
Charpentiers	55	20	36,4%
Mécaniciens industriels et en construction	170	65	38,2%
Chauffeurs d'autobus et opérateurs de transports publics	40	35	87,5%
Travailleurs agricoles	50	25	50,0%
Superviseurs, transformation et fabrication	60	25	41,7%

SOURCE: Statistique Canada, Recensement de 2016

### APERÇU: Le personnel âgé

Les districts de Sudbury et de Manitoulin ont des similarités en termes de professions ayant une forte proportion de personnel âgé, notamment chez les Gestionnaires de services hôteliers/ restauration, et les Gestionnaires agricoles. Il y a cependant des divergences dans un plus grand nombre de professions. En général, la proportion de personnel âgé est plus faible dans Sudbury, entre 40% et 50%, sauf pour les Chauffeurs d'autobus et opérateurs de transports publics, ce qui est significatif car le transport est déjà un défi dans plusieurs endroits de ce district rural et isolé, où l'âge du personnel créera encore plus de défis pour le transport dans l'avenir.





# Autres sources de données IMT

## LES CINQ SECTEURS DOMINANTS

Selon le tableau 4, dans le Grand Sudbury les mêmes cinq secteurs qu'en Ontario dominent, mais dans un ordre différent (nombre d'employeurs). Les districts de Manitoulin et de Sudbury comptent *l'Agriculture, foresterie, chasse et pêche* et *l'Hébergement et restauration* dans leurs cinq secteurs dominants, au lieu des *Services professionnels, scientifiques et techniques* et de la *Santé et assistance sociale*, qui sont sur la liste provinciale. Partout, les cinq secteurs dominants englobent plus de la moitié des firmes.

**TABLEAU 4 LES CINQ SECTEURS DOMINANTS SELON LE NOMBRE DE FIRMES:  
DISTRICTS DE MANITOULIN ET DE SUDBURY, GRAND SUDBURY ET ONTARIO  
(2018)**

District de Manitoulin	District de Sudbury	Grand Sudbury	Ontario
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	Immobilier, location et location-bail	Immobilier, location et location-bail	Immobilier, location et location-bail
Commerce de détail	Construction	Construction	Services professionnels, scientifiques et tech.
Construction	Hébergement et restauration	Santé et assistance sociale	Construction
Hébergement et restauration	Commerce de détail	Services professionnels, scientifiques et tech.	Santé et assistance sociale
Immobilier, location et location-bail	Agriculture, foresterie, chasse et pêche	Commerce de détail	Commerce de détail

## APERÇU: LES CINQ SECTEURS DOMINANTS

**Immobilier, location et location-bail :** La majorité des entreprises de ce secteur n'ont aucun employé, étant constituées par des propriétaires résidentiels uniques, et des agents immobiliers. Ce secteur inclut 23,9% des firmes du Grand Sudbury, mais seulement 5% de celles ayant des employés (36% des firmes sans employés). Dans le district de Sudbury, où ce secteur domine aussi, il inclut 14,1% du total, seulement 4% de celles ayant des employés et 21% des firmes sans employés. Dans Manitoulin, ce secteur arrive en cinquième position avec 10% du total des entreprises.

**Construction:** Dans les trois régions, la *Construction* comprend entre 10% et 13% du total des firmes, la moitié étant à propriétaire unique. La répartition par sous-secteur est similaire partout – par exemple, les entrepreneurs en métiers spécialisés constituent au moins la moitié du total des firmes ayant des employés (les deux-tiers dans le Grand Sudbury); la construction de bâtiments représente 30-40%; la construction de bâtiments et le génie civil 5-10%. La taille des firmes différencie les trois sous-régions : dans Manitoulin, aucune firme de construction n'a plus de 20 employés, alors que six en ont entre 20 et 99 dans le district de Sudbury et que neuf ont plus de 100 employés dans le Grand Sudbury (cinq d'entre elles dans le sous-secteur du génie civil).

**Commerce de détail:** Environ le tiers des commerces sont à propriétaire unique (40% dans Manitoulin). Sans surprise, seules 9 firmes dans le district de Sudbury et 6 dans Manitoulin ont des magasins plus importants (20 employés et plus), la plupart étant des supermarchés d'alimentation ou des fournisseurs de matériel de jardinage ou de construction. Le Grand Sudbury comptait 126 magasins de plus de 20 employés,

dans les 11 sous-secteurs du détail, à l'inclusion de 27 concessionnaires automobiles et 17 magasins 17 de produits de santé et de soins personnels.

**Autres secteurs:** Les districts de Sudbury et Manitoulin ont de fortes proportions de firmes dans le secteur *Hébergement et restauration* (Manitoulin a plus de restaurants à service complet, de chalets meublés et de chambres d'hôtes, alors que le district de Sudbury a plus d'hôtels, motels, centres de villégiature, restaurants rapides et un grand nombre de camps de chasse et pêche). De plus, *Agriculture, Foresterie, Chasse et pêche* coiffent la liste des cinq secteurs dominants (Manitoulin compte un grand nombre de fermes d'élevage de bovins, de fermes laitières et autres, ainsi que de nombreuses sociétés forestières).

Dans le Grand Sudbury, les autres secteurs dominants sont la *Santé et assistance sociale* (comprenant les médecins, les dentistes, les services de garde d'enfants, les maisons de retraite et les hôpitaux) et les *Services professionnels, scientifiques et techniques* (surtout firmes d'avocats, comptables et ingénieurs).

## PROFESSIONS SELON DIVERSES CATÉGORIES DÉMOGRAPHIQUES

Cette section analyse les professions selon diverses catégories démographiques: hommes, femmes, minorités visibles, identité Autochtone et Francophone. Le tableau 5 donne la distribution proportionnelle de chaque catégorie pour toute la population active occupée dans chaque division de recensement.

TABLE 5: DISTRIBUTION DE LA POPULATION ACTIVE OCCUPÉE SELON DIVERSES CATÉGORIES DÉMOGRAPHIQUES						
	POPULATION ACTIVE OCCUPÉE TOTALE	Hommes	Femmes	Minorités visibles	Identité Autochtone	Francophones
<b>NOMBRES</b>						
Région de planification	88 670	44 935	43 735	2 950	9 385	22 550
District de Manitoulin	4 930	2 405	2 525	30	1 685	130
District de Sudbury	9 120	4 685	4 435	105	1 520	2 250
Grand Sudbury	76 755	38 945	37 810	2 830	6 565	20 830
<b>POURCENTAGES</b>						
Région de planification	100,0%	50,7%	49,3%	3,3%	10,6%	25,4%
District de Manitoulin	100,0%	48,8%	51,2%	0,6%	34,2%	2,6%
District de Sudbury	100,0%	51,4%	48,6%	1,2%	16,7%	24,7%
Grand Sudbury	100,0%	50,7%	49,3%	3,7%	8,6%	27,1%

Il existe des écarts évidents dans la structure de la population active occupée de chacune des trois régions : le Grand Sudbury compte une proportion plus forte de Francophones et de personnes Autochtones; Le district de Manitoulin District comprend une proportion beaucoup plus élevée d'Autochtones, tout en étant la seule région ayant plus de femmes actives que d'hommes, même si c'est par une petite marge.

## REVENU D'EMPLOI SELON LA PROFESSION ET LE SECTEUR

Le tableau 6 présente le revenu médian d'emploi par profession, selon le district et le sexe. Le revenu médian correspond à celui de la personne située au centre de la distribution allant du plus bas au plus haut revenu dans la profession. Ce chiffre se distingue du revenu moyen, qui représente le total de tous les revenus divisé par le nombre de personnes dans le groupe. Le revenu moyen peut parfois être exagéré si les revenus supérieurs tirent la moyenne vers le haut, tandis que le revenu médian reflète la situation des personnes situées vers le milieu de l'échelle.

La première ligne donne le revenu médian de toute la population active occupée lors du recensement de 2016. Les autres chiffres égalent le revenu d'emploi du personnel à temps plein (plus de 30 heures par semaine) toute l'année (au moins 49 semaines par an). Ces chiffres donnent une comparaison plus juste entre groupes, sans avoir à tenir compte des répartitions entre employés à temps plein et à temps partiel. Bien que les données datent de 2016, leur valeur réside dans le niveau respectif de chaque catégorie, selon le sexe, la profession et la région.

<b>TABLEAU 6: REVENU D'EMPLOI MÉDIAN SELON LA PROFESSION ET LE SEXE (Chiffres en dollars)</b>			
<b>ZONE DE RECENSEMENT</b>	<b>District de Manitoulin</b>	<b>District de Sudbury</b>	<b>Grand Sudbury</b>
<b>HOMMES</b>			
<b>POPULATION ACTIVE OCCUPÉE TOTALE</b>	<b>29 347</b>	<b>57 987</b>	<b>58 250</b>
<b>TOUTES PROFESSIONS (Temps plein année complète)</b>	<b>39 638</b>	<b>65 407</b>	<b>69 260</b>
Professions de gestion	26 077	59 336	80 216
Affaires, finances et administration	45 972	63 480	59 112
Sciences naturelles et appliquées	62 580	69 065	79 973
Professions de la santé	83 577	86 709	86 428
Éducation, droit, services sociaux, admin. publique	67 735	88 628	87 384
Arts, culture, sports et loisirs	37 425	-----	40 689
Professions des ventes et des services	30 592	36 035	40 777
Métiers, transport, opérateurs de machines	37 144	64 774	64 654
Professions du secteur primaire (ressources naturelles)	42 451	81 308	108 366
Fabrication et services publics	57 657	82 048	75 481
<b>FEMMES</b>			
<b>POPULATION ACTIVE OCCUPÉE TOTALE</b>	<b>33 704</b>	<b>31 030</b>	<b>36 357</b>
<b>TOUTES PROFESSIONS (Temps plein année complète)</b>	<b>41 527</b>	<b>45 258</b>	<b>49 206</b>
Professions de gestion	54 677	54 150	59 347
Affaires, finances et administration	38 264	49 206	48 909
Sciences naturelles et appliquées	-----	77 646	68 334
Professions de la santé	60 451	54 783	60 459
Éducation, droit, services sociaux, admin. publique	50 434	58 752	63 798
Arts, culture, sports et loisirs	29 274	-----	43 062
Professions des ventes et des services	24 306	28 263	29 927
Métiers, transport, opérateurs de machines	-----	39 594	47 887
Professions du secteur primaire (ressources naturelles)	-----	-----	75 137
Fabrication et services publics	-----	47 872	41 461

Même en comparant la population active à temps plein sur l'année complète, les hommes gagnent beaucoup plus que les femmes dans la même profession, sauf dans Manitoulin, où les femmes ont un revenu d'emploi médian supérieur aux hommes. Les résidents du Grand Sudbury gagnent en général plus que ceux des districts de Manitoulin ou de Sudbury. Les hommes salariés du secteur primaire du Grand Sudbury ont le revenu médian le plus élevé (les ressources naturelles incluent les mines et l'agriculture). Les professions des ventes et des services avaient partout les revenus médians les plus bas chez les deux sexes, sauf pour les revenus anormalement bas des professions de gestion chez les hommes du district de Manitoulin.

Le tableau 7 présente le revenu d'emploi médian par secteur et par sexe pour les employés à temps plein toute l'année. Dans ce cas, les données couvrent l'ensemble du territoire CPSM, les données des districts de Manitoulin et de Sudbury étant moins fiables du fait des petits nombres.

<b>Tableau 7: REVENU D'EMPLOI MÉDIAN SELON LE SECTEUR ET LE SEXE, RÉSIDANTS EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN TOUTE L'ANNÉE (RÉGION CPSM) (Chiffres en dollars)</b>		
<i>Chiffres en dollars</i>	<b>HOMMES</b>	<b>FEMMES</b>
<b>TOUS SECTEURS</b>	<b>67 665</b>	<b>48 426</b>
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	<b>17 185</b>	<b>12 153</b>
Mines, carrières, extraction pétrolière et gazière	<b>105 725</b>	<b>90 988</b>
Services publics	<b>92 885</b>	<b>72 103</b>
Construction	<b>63 544</b>	<b>42 628</b>
Fabrication	<b>74 831</b>	<b>49 354</b>
Commerce de gros	<b>61 831</b>	<b>49 017</b>
Commerce de détail	<b>43 172</b>	<b>31 846</b>
Transport et entreposage	<b>60 958</b>	<b>46 622</b>
Information et culture	<b>62 855</b>	<b>50 808</b>
Finance et assurance	<b>69 953</b>	<b>47 167</b>
Immobilier, location, location-bail	<b>58 716</b>	<b>35 810</b>
Services professionnels, scientif., tech.	<b>76 265</b>	<b>47 651</b>
Gestion d'entreprises	<b>115 246</b>	-----
Soutien administratif	<b>42 600</b>	<b>32 897</b>
Services d'éducation	<b>81 835</b>	<b>74 370</b>
Santé et assistance sociale	<b>64 562</b>	<b>50 317</b>
Arts, spectacles et loisirs	<b>42 809</b>	<b>38 846</b>
Services d'hébergement et de restauration	<b>28 022</b>	<b>24 160</b>
Autres services	<b>48 032</b>	<b>32 171</b>
Administration publique	<b>73 406</b>	<b>55 813</b>

Le secteur le mieux rémunéré dans la région est évidemment celui des *Mines, Extraction pétrolière et gazière*. Le secteur *Gestion d'entreprises* révèle un montant supérieur, mais avec de faibles effectifs (N=40). Les deux autres secteurs les plus payants sont les *Services publics* et les *Services d'éducation*. Le secteur *Agriculture, foresterie, chasse et pêche* a de loin le plus faible salaire médian. Chez les femmes, les autres secteurs payant moins sont les *Services d'hébergement et de restauration*, le *Commerce de détail*, les *Autres services* et le *Soutien administratif* (tous en-dessous de 35 000\$). Chez les hommes, le second secteur moins payant est *l'Hébergement et la restauration*, suivi du *Soutien administratif*, des *Arts, spectacles et loisirs* et du *Commerce de détail* (chez ces trois derniers, les niveaux de revenu sont légèrement supérieurs à 40 000\$).

## Autres recherches sur le marché du travail à la CPSM

La CPSM gère aussi ses propres recherches, tout en analysant des données secondaires de sources diverses. Afin de télécharger des rapports ou d'obtenir de plus amples informations, voir [www.planningourworkforce](http://www.planningourworkforce). Les paragraphes qui suivent résument quelques initiatives récentes:

### PROJECTIONS DES EMPLOIS EN CROISSANCE/DECLIN

La CPSM utilise les données d'analyse d'EMSI, un outil de modélisation économique disponible sous une licence du Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires Rurales de l'Ontario (MAAARO). EMSI (basé sur des données historiques et courantes de sources variées) sert à préciser le nombre d'individus par profession, leur salaire (sauf pour les indépendants) et des prévisions de croissance ou déclin par profession. Il est possible de répartir les données par zone géographique. Bien sûr, la précision ne peut pas être de 100%, mais ces projections donnent une idée des professions qui seront recherchées ou non dans l'avenir. Il faut aussi interpréter l'information dans le contexte ambiant. Une baisse imprévue du prix du nickel, des variations tarifaires, une injection de fonds et d'autres facteurs peuvent jouer radicalement à la hausse ou à la baisse de la demande envers des professions particulières. La recrudescence de la demande de Préposés aux services de soutien personnel (PSP) est un bon exemple. Les données EMSI n'ont pas signalé de croissance dans cette profession, mais les consultations locales et d'autres facteurs (bas salaires, emplois précaires et déclin des nombres de diplômés) prouvent que la demande est très forte et diverses agences du secteur santé qui dépendent des PSP cherchent des moyens de pallier ce problème.

### PERSONNEL DES MÉTIERS SPÉCIALISÉS

C'est pour de bonnes raisons que divers secteurs s'inquiètent de pénuries dans les métiers spécialisés. La CPSM a comparé des données (entre mars 2016 et juin 2018) de l'Ordre des métiers de l'Ontario (OMO) sur l'âge, le nombre et le sexe du personnel des métiers à certification obligatoire, ainsi que le nombre d'apprentis devant être inscrits à l'OMO. Notons que les gens de métiers à certificat facultatif ne sont pas obligés de s'inscrire, il y a donc peu de données sur ce segment; le nouveau gouvernement conservateur provincial a décidé de dissoudre l'OMO, nous ne savons donc pas si les données existantes seront préservées. Les rapports d'analyse des données locales sont disponibles sur le site de la CPSM et comprennent des tendances au sujet du vieillissement du personnel des métiers spécialisés (ceux qui sont éligibles à la retraite), du déclin du nombre d'apprentis, de la sous-représentation des femmes dans tous les métiers spécialisés, sauf *Coiffeur* et le petit nombre de lieux de travail (dépendants des métiers spécialisés) qui embauchent/forment des apprentis.

### AFFICHAGES DE POSTES EN LIGNE

La CPSM est abonnée aux données de *Vicinityjobs* qui recueille des affichages d'emplois locaux sur des sites fiables. *Vicinityjobs* estime représenter environ 50 à 55% des affichages locaux, beaucoup d'employeurs n'utilisant pas de services de recrutement en ligne, mais plutôt le « bouche-à-oreille » et leur propre site. Dans le Grand Sudbury, 8 091 postes étaient affichés en ligne en 2017 et 10 599 en 2018; ces chiffres étaient de 315 (2017) et 353 (2018) affichages dans le district de Sudbury et de 128 en 2017 et 193 en 2018 dans Manitoulin.

### SONDAGES AUPRÈS DES EMPLOYEURS

Depuis plusieurs années, la CPSM et d'autres commissions de planification en main-d'œuvre sondent les employeurs afin de mieux comprendre leurs méthodes d'embauche. Les résultats des sondages locaux sont disponibles sur le site CPSM, mais il faut relever le fait que beaucoup d'employeurs continuent d'utiliser le « bouche-à-oreille » comme principale stratégie de recrutement et que la compétence recherchée en premier lieu chez les employés est « l'éthique professionnelle ».

# Programmes et services d'Emploi Ontario (EO)

## 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

Le nombre de clients est en déclin dans la majorité des programmes EO.

\*\*\*\*\*

## 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

\*\*\*\*\*

## CONTEXTE

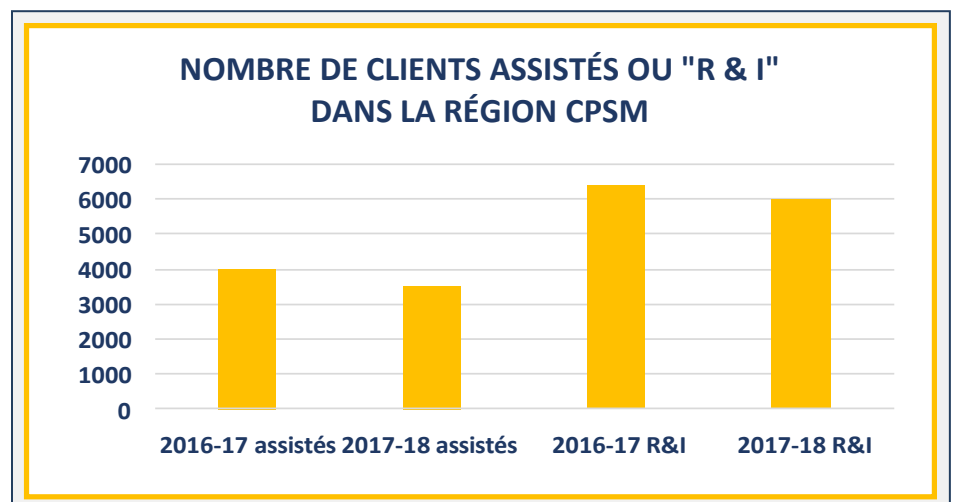
Les données du MFCU sur les services EO contenues dans ce rapport concernent les Services de l'emploi, l'Alphabétisation et la formation de base, Deuxième carrière et l'Apprentissage. Nous ajoutons un résumé des consultations auprès des fournisseurs de services sur les tendances de l'emploi, les secteurs qui embauchent et pour quels emplois, comment ils identifient les firmes qui embauchent, avec quels services/ressources ils aident les clients et les employeurs, pourquoi il y a baisse de clientèle, les défis/barrières affectant les clients et les activités/ mesures ayant donné les meilleurs résultats.

## DONNÉES DES SERVICES DE L'EMPLOI (SE)

Dans toute notre région, les Services de l'emploi offrent une gamme de services d'aide à la recherche d'un emploi. Chaque centre offre des ressources aux personnes en quête d'emploi : appui en rédaction de curriculum vitae, de demande d'emploi en ligne, de formulaires gouvernementaux, un accès aux babillards d'emplois, ordinateurs, sites de recherche et autres ressources. Les données d'EO incluent le nombre de clients inscrits et un comptage des *non-assistés* qui utilisent les services SE. Le MFCU les appelle les « clients R&I (ressources et information) ».

Les SE aident aussi les employeurs à gérer leurs ressources humaines (ex. sélection/évaluation des CV; conduite des entrevues; etc.), mais le MFCU ne collecte pas cette information.

## CLIENTS SE

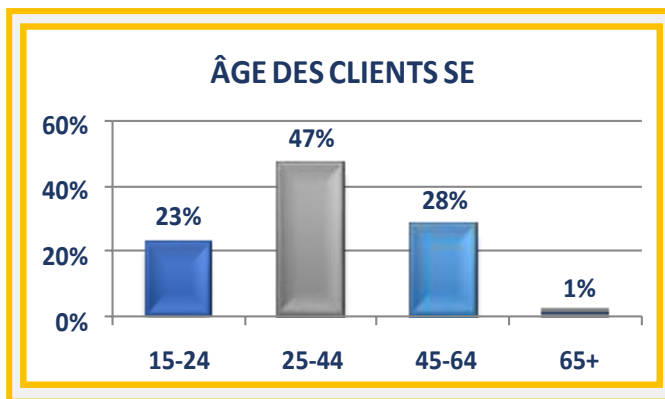


La clientèle SE (inscrits aussi bien que non-inscrits) a continué son déclin cette année. Selon les services locaux, ce déclin pourrait refléter des variations démographiques, résulter du fait que des demandeurs d'emploi font leurs propres recherches en ligne chez eux, ou provenir du manque de promotion des services SE et de l'usage d'autres services d'aide à l'emploi comme ceux présents dans les institutions postsecondaires.

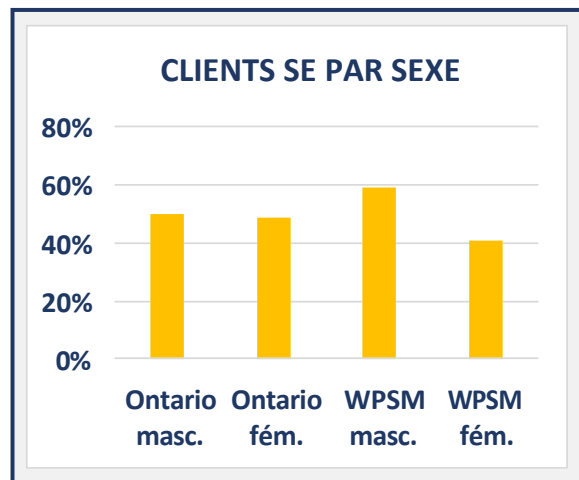
### CLIENTS SE PAR GROUPE D'ÂGE

L'âge des clients SE a varié très peu entre 2016-17 et 2017-18, avec une légère baisse des 15-24 ans et 65 ans et plus et une faible hausse des clients entre 25-44 et 45-64 ans.

Tel que noté dans la section Limites, les Services SE ont répété encore que les groupes d'âges du MFCU sont trop larges et ne concordent pas avec les critères de leurs programmes pour pouvoir tirer des conclusions. Cela reste donc un défi.



### CLIENTS SE PAR SEXE



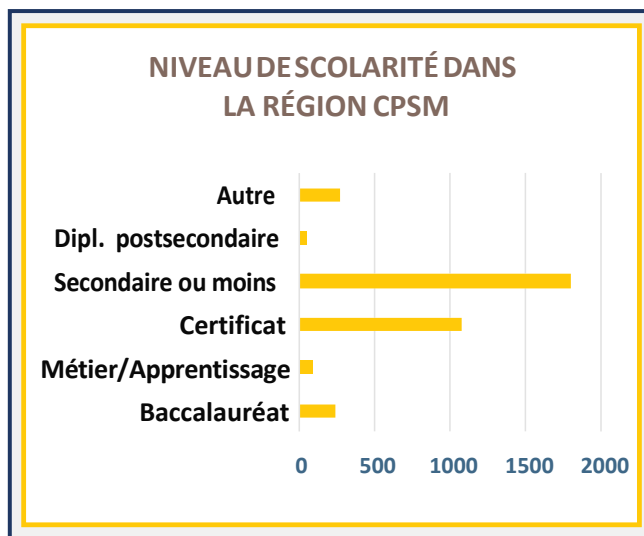
En Ontario, la clientèle SE continue d'être répartie également entre hommes et femmes. La nouvelle catégorie *transgenre* a été ajoutée pour les personnes déclarantes, qui ont été 218 à s'identifier en Ontario (soit moins de 1% des clients SE en Ontario), mais aucune dans la région CPSM. Il y a plus d'hommes que de femmes qui utilisent SE dans la région et les services SE locaux continuent à identifier les causes ainsi :

- perte/départ d'une emploi (restructuration, mise à pied, démission ou retraite) et ont besoin/veulent travailler;
- désir de se recycler pour améliorer leurs chances à venir;
- désir d'ajouter à leur pension de retraite; et
- la retraite ennuie et l'on veut continuer à travailler (quitte à subir de l'âgisme de la part des employeurs).

### CLIENTS SE PAR NIVEAU DE SCOLARITÉ

La relation est bien connue entre un faible niveau de scolarité et un haut taux de sous-emploi et de chômage. Dans la région CPSM, un peu plus de 50% des clients SE ont juste fini le secondaire ou moins et 659 de ces clients ont moins de la 12<sup>e</sup> année.

Dans la région CPSM, les clients SE ont un niveau de scolarité semblable au Nord de l'Ontario et au reste de la province, sauf qu'il y a moins de clients SE ayant un diplôme universitaire dans la région CPSM et le reste du Nord. Quand les fournisseurs de SE évaluent le niveau d'éducation, ils évaluent aussi les compétences transférables et celles qui pourraient être périmées ou ne répondant plus aux exigences actuelles du marché du travail.



## GROUPES DÉSIGNÉS:

Chaque client SE peut s'auto-identifier à l'inscription comme membre d'un groupe désigné. En 2017-18 sur 3 489 inscrits, 546 s'identifiaient comme Autochtones, 683 Francophones, 107 Professionnels formés à l'étranger, 122 Arrivants, 353 Personnes handicapées et 109 Minorités visibles. Donc, 1920 clients (55%) s'identifiaient à l'un des groupes désignés par le MFCU.

## RÉSULTATS À LA SORTIE

Les Services de l'emploi ont un quota à atteindre en termes de clients sortis de leurs services pour occuper un emploi ou suivre une éducation et/ou formation. En 2017-18, ces résultats se sont répartis avec 2 230 départs vers un emploi (temps plein, temps partiel, apprenti, ou plusieurs emplois), 76 vers un emploi combiné à une éducation/formation, 519 vers un programme d'éducation ou de formation, 104 ne pouvaient pas travailler et 236 sont restés sans emploi, le reste étant classé comme indépendant, bénévole ou inconnu.

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

Le Programme d'alphabétisation et de formation de base<sup>1</sup> offre 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 à divers endroits de l'Ontario sous diverses formes (tutorat, individuellement, en petits groupes et en ligne).



En 2017-18, la région CPSM comptait 1 380 clients, dont 899 nouveaux, avec un peu plus de femmes (52%), comme les années précédentes. Dans la région CPSM, 37% (n=509) des clients AFB avaient entre 15 et 24 ans, 41% (n=566) de 25 à 44 ans, 19% (n=263) de 45 à 65 ans et seulement 4% (n=50) 65 ans et plus.

Les clients AFB doivent donner à l'inscription leur *Parcours et objectif d'apprenant*, ou leur raison d'utiliser les services AFB. Les raisons invoquées dans la région CPSM ont été les suivantes : 565 pour aller au postsecondaire, 333 pour obtenir un emploi et 99 pour être indépendant. Ce qui a le plus changé dans les *Parcours et objectifs d'apprenants* entre 2016-17 et 2017-18 est le fait que le nombre d'apprenants ayant pour motif l'apprentissage est passé de 73 à 112, tandis que ceux désireux d'obtenir un crédit du secondaire passait de 33 en 2016-17 à 279 en 2017-18. Nous ne savons pas précisément pourquoi ce chiffre a autant augmenté, mais l'obtention du diplôme d'études secondaires est la clé de nombreuses professions (y compris les métiers spécialisés) et programmes de formation.

## DONNÉES DEUXIÈME CARRIÈRE (DC)

Deuxième Carrière offre aux employés mis à pied une formation/éducation professionnelle qui les aide à trouver de l'emploi dans les professions en forte demande. Une subvention assortie au besoin contribue aux frais d'études, livres, transport et subsistance, sans éligibilité pour les diplômés récents. Le client doit prouver l'existence de possibilités d'emploi et se déplacer là où la formation est disponible.

En 2017-18, la clientèle DC de la région CPSM a baissé à 241 personnes (contre 312 l'année précédente), ce qui correspond au déclin provincial de 7 158 à 5 379 clients de 2016-17 à 2017-18. Comme dans les années précédentes, la majorité des clients ont moins de 45 ans (n=173); la région CPSM a connu une baisse de sa clientèle féminine (n=88), qui représentait seulement 37% du total de clients DC en 2017-18. La majorité des clients avaient, comme les années précédentes, quitté une formation ou un emploi depuis moins de 3 mois.

<sup>1</sup> Voir la description complète des services sur le site du MFCU: <http://www.tcu.gov.on.ca/fre/eopg/programs/lbs.html>



Deuxième Carrière cible les emplois très demandés. La carrière de Chauffeur de camion reste la plus demandée, 47 clients ayant vu leur programme de formation spécialisée approuvé. Seulement 83 clients DC ont trouvé un emploi à leur sortie du programme.

## DONNÉES SUR L'APPRENTISSAGE

Le nombre d'apprentis nouveaux et actifs a encore baissé dans la région CPSM. Il est cependant intéressant de constater que, depuis deux ans, les deux catégories d'apprentis sont restées assez stables dans l'ensemble de la province et du Nord de l'Ontario.

PALMARÈS DES DIX APPRENTISSAGES AYANT LE PLUS D'INSCRIPTIONS ET NOMBRES D'INSCRITS	
MÉTIERS SPÉCIALISÉS NÉCESSITANT UN APPRENTISSAGE	NOMBRE D'INSCRIPTIONS
Technicien /Technicienne d'équipement lourd	89
Technicien de service automobile	72
Electricien/construction et entretien	58
Technicien de lignes électriques	52
Technicien de camion et d'autocar	50
Mécanicien / Mécanicienne industriel	47
Charpentier – menuisier général	44
Coiffeur/ Coiffeuse	36
Électricien / Électricienne industriel	36
Manœuvre en construction	24
Spécialiste du développement de l'enfant	23

Il est difficile d'expliquer le déclin persistant dans la région CPSM (par opposition à la province et au reste du Nord de l'Ontario), mais on entend citer des motifs comme le discrédit social envers les métiers, le manque d'appui parental et scolaire dans la promotion des carrières de métiers, l'ignorance à ce sujet, les attentes irréalistes des élèves, la difficulté de trouver des employeurs qui embauchent des apprentis et la fermeture des ateliers de métiers dans les écoles secondaires, qui servaient de vitrines de présentation des métiers.

Il fut un temps où les différences de ratios ouvriers qualifiés/apprentis étaient perçues comme des barrières à

l'entrée dans les métiers. Avec la décision suite au récent changement de gouvernement de réduire les ratios à 1 pour 1 et d'éliminer l'Ordre des métiers de l'Ontario, il sera important de voir quel sera l'impact de ces mesures sur les apprentis actifs comme sur les nouveaux dans l'avenir.

Les données EO contiennent un autre fait important : Dans la région CPSM, comme partout en Ontario, l'âge moyen des apprentis à l'inscription est respectivement de 27 et 26 ans, ces étudiants sont donc déjà sur le marché du travail, mais reviennent suivre une formation dans un métier.

APPRENTIS NOUVEAUX ET ACTIFS (2015-2018)			
	CPSM	NORD	ONTARIO
Nouveaux 2015 - 16	818	2 192	25 793
Nouveaux 2016 - 17	726	1 968	24 890
Nouveaux 2017 - 18	654	1 924	24 991
Actifs 2015 - 16	2 312	6 638	78 959
Actifs 2016 - 17	1 893	5 477	69 945
Actifs 2017 - 18	1 706	5 639	69 576

## SUBVENTIONS DU MILIEU DE TRAVAIL ET INCITATIFS

Emploi Ontario offre divers types de financement, de subventions salariales et d'incitatifs sur : <https://www.ontario.ca/fr/page/emploi-ontario>. Nous présentons les données locales de deux programmes pour 2017-18, la Subvention Canada Ontario pour l'emploi et le Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes.

### SUBVENTION CANADA ONTARIO POUR L'EMPLOI (SCOE)

Le 28 mars 2014, l'Ontario a signé avec le gouvernement fédéral l'Entente Canada-Ontario sur le Fonds pour l'emploi. Cet accord procure une importante source de fonds d'aide aux nouvelles initiatives dirigées par les employeurs ontariens pour perfectionner leur main-d'œuvre via la formation (importé du site MFCU).

Les données EO de 2017-18 donnent un instantané des employeurs qui ont demandé et utilisé la Subvention Canada Ontario pour l'emploi <sup>2</sup> (SCOE). Dans la région CPSM, 171 employeurs ont reçu la SCOE en 2017-18, afin de former 825 employés dans leur lieu de travail. En Ontario, alors que 6 316 employeurs recevaient la SCOE en 2016-17, ils n'étaient plus que 4 784 en 2017-18. Le total d'employés formés à l'échelle provinciale a également chuté, de 35 680 en 2016-17 à 25 278 en 2017-18.

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

Le Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes <sup>3</sup> dessert les 15-29 ans qui se heurtent 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 MFCU).

Selon les données EO de 2017-18, 282 jeunes ont utilisé ce fonds, 108 femmes et 170 hommes. Dans tous les cas, les personnes participantes avaient un niveau d'éducation secondaire ou moins à l'inscription.

## **CONSULTATIONS AUPRÈS DES FOURNISSEURS DE SERVICE EO**

Le MFCU a demandé aux Commissions de planification en main-d'œuvre de consulter les gérants EO et les fournisseurs de service afin d'avoir des commentaires dans la mesure où les chiffres ne donnent qu'une facette des choses. Les questions posées et les réponses obtenues via la consultation sont résumées ci-après :

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

- Le décalage entre l'éducation et l'emploi continue
- Les jeunes continuent à courir d'un emploi à l'autre
- Beaucoup de postes de débutants n'en sont pas à voir la quantité de compétences exigées dans la description des tâches – mais les salaires sont bas
- Il y a moins d'emplois à salaire moyen, trop de disparités salariales
- Il est difficile de développer des relations avec les gros détaillants sur les besoins locaux en emplois

### **2. Quels sont les secteurs qui embauchent? Dans quelles catégories d'emplois?**

- Professions très demandées: PSP, concierges, chauffeurs de camion AZ/DZ, enquêteurs d'assurances et juridiques, employés des ventes et d'entreposage des firmes de services miniers

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

- Les employeurs contactent directement les prospecteurs d'emplois
- Sites de recherche de carrières en ligne/d'affichage de postes (Indeed, Kijiji, Canada's Job Bank)
- Sites web d'entreprises/associations (ex. Chambre de Commerce);
- Media sociaux
- Références de clients, d'agences ou d'employeurs (ayant été précédemment assistés)
- Rapports sur le marché du travail
- Appels spontanés/visites en personne chez les employeurs
- Les foires aux emplois et les expos d'entreprises
- Bouche-à-oreille/réseautage
- Évaluations des besoins en main-d'œuvre auprès d'employeurs

### **4. Quelles ressources utilisez-vous pour aider vos clients à trouver (et garder) un emploi?**

- Subventions salariales, incitatifs et indemnités (vêtements, transport, outils)
- Information sur le marché du travail/rapports prévisionnels
- Sites provinciaux - Ontario Job Futures/Marché du travail de l'Ontario
- D'autres services communautaires comme des ateliers protégés, logement, santé mentale, etc.

<sup>2</sup> Pour plus d'information sur la Subvention Canada Ontario pour l'emploi, voir: <http://www.tcu.gov.on.ca/fre/eopq/cojq/>

<sup>3</sup> Pour plus d'information sur le Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes voir: <http://www.tcu.gov.on.ca/fre/eopq/programs/yjc.html>

- **Série complète de services d'emploi:** simulations d'entrevues; évaluation; formation; affichage de postes; développement professionnel; résolution de problèmes; mentorat; jumelage; visites de programmes de formation propres à une profession; mobilisation; prévention des rechutes; fixation d'objectifs d'emploi réalistes
- Les services EO fournis par la Marche des dix sous offrent aux employeurs des prestations adaptées aux clients qui présentent des défis plus complexes

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

- **Ressources humaines GRATUITES:** espaces de bureau pour entrevues, préparation/questions d'entrevues, filtrage des c.v., appariement emplois/besoins, références, affichage d'emplois gratuit, assistance aux nouvelles firmes en démarrage : catégories d'employés nécessaires, appui légal, médiation
- **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 relations; placements de clients/essais; ateliers de sensibilisation

## 6. Comment expliquez-vous la baisse du nombre de clients?

- Les gens ont du travail; le taux de chômage a baissé; Les gens utilisent les sites d'emploi en ligne
- Baisse de la natalité/moins de demandeurs d'emplois
- RAFEO plus flexible – bourses; moins de demande pour Deuxième Carrière (trop de paperasse)
- Plus de clients auto-suffisants – utilisent internet, des ressources en ligne et les media sociaux
- Les millénaires ont des valeurs différentes devant le travail et l'emploi
- Manque de marketing d'EO – d'où la faible notoriété d'EO et de son rôle, pas d'image de marque
- Les clients ont plus d'exigences sans avoir besoin des services d'appui traditionnels
- Duplication des services – concurrence entre programmes qui se chevauchent
- Les métiers/apprentissage sont encore trop compliqués: ratios, coûts, heures exigées
- La jeune génération prend des emplois à salaires inférieurs au lieu de suivre une carrière
- Un service spécialisé a déclaré ne pas avoir vu de déclin du nombre de clients

## 7. Dans les deux dernières années, vos clients ont subi quels genres de défis?

- Des ressources financières limitées, mais certains ont besoin d'appuis qui ne sont pas financés
- Des clients avec des barrières extrêmes – des problèmes très complexes avec des handicaps physiques, des problèmes de santé mentale, anxieux, SSPT, des addictions, des handicaps de développement (et l'impact de la fermeture des ateliers protégés)
- Age – mutation culturelle; manque de motivation; désir de gagner plus et travailler moins; ignorent leurs compétences; difficile de les attirer au bureau d'EO; reçoivent encore un appui des parents
- Manque de transports; permis de conduire trop cher, ou trop anxieux; attentes irréalistes

## 8. Quels sont les principaux défis des services EO?

- **Baisse de clientèle:** mutations démographiques; les auto-suffisants qui utilisent seulement l'internet pour chercher du travail; des personnes abandonnent la recherche de travail
- **Besoin de spécialisation:** devenir plus spécialisés (ex. jeunes, adultes âgés, arrivants, etc.), plus d'aide avec les systèmes en ligne; plus de flexibilité d'emploi et services "mur à mur"
- **Manque de fonds de promotion des services EO:** pas de budget pour faire connaître les services et programmes EO aux demandeurs d'emploi et employeurs; agir en publicité et image de marque
- **Cibles et quotas ministériels:** système de quotas (chiffres inutiles); services doublés; information non partagée (affiches d'emplois, employeurs, etc.); pas de reconnaissance/quota pour employeurs aidés ou services GRH fournis; délais trop courts pour assister certains clients; media sociaux non comptés dans les quotas; défi de classer les clients du fait de catégories d'âge trop larges; manque d'appui aux handicapés, tout est en ligne (vision limitée, capacité de lecture, etc.)

- **Perception:** des employeurs et des demandeurs d'emploi croient qu'EO est un service social et non d'emploi
- **Commentaires sur le MFCU:** la base de données est un défi; faire plus avec moins; myriade de programmes offerts puis disparus; formation limitée; disparité des subventions salariales; définition inadéquate du travail à temps plein (définition MFCU = 23 h/semaine; définition des autres ministères provinciaux et fédéraux comme AE = 30 h/semaine)
- **Centres de ressources:** ils sont stables et bien utilisés, mais ignorés par le MFCU

## Mise à jour du plan d'action

Chaque année, le MFCU demande à toutes les commissions de planification en main-d'œuvre une mise à jour d'activités qu'elles appuient dans leurs communautés locales en identifiant celles prévues dans les trois ans, avec possibilités de changement. L'information CPSM sur les activités locales inclut aussi les projets en partenariat (exigé par le MFCU dans l'Entente annuelle de fonctionnement). Le site de la CPSM contient des détails supplémentaires sur les partenariats locaux, plus des informations sur d'autres partenariats auprès des commissions de planification en main-d'œuvre de l'Ontario: <http://www.workforceplanningontario.ca/>.

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

ACTIVITÉS	PARTENAIRES	RÉSULTATS	ÉCHÉANCIER
<b>Chambre de Commerce – tables rondes et groupes de travail sur la main-d'œuvre</b>	Chambre de Commerce du Grand Sudbury (CCGS) et membres ou firmes partenaires	<b>Groupe de travail du Cercle de Feu:</b> Continuer à défendre la main-d'œuvre du Nord et la stratégie de développement du Cercle de Feu; <b>Table ronde/déjeuners 2018-19:</b> MP locaux (Marc Serré et Paul Lefebvre); Maire Bigger; Cinefest; présidents de sociétés minières; Perspectives économiques.	à suivre  lorsque pertinent
<b>Chambre de Commerce PEP conference</b>	CCGS; SNC Lavalin; Conseil Canadien de l'entreprise Autochtone	<b>Conférence PEP (Partenariat, Emploi, marché Public):</b> Participation comme modérateur de panel, juge de concours d'essai et co-parrainage du gala.	activité annuelle en janvier
<b>Information sur le marché du travail</b>	Chambre de Commerce de Sudbury Est	Appui et partage d'information sur les questions d'IMT, initiatives et ressources.	à suivre selon la demande
<b>Développement de la main-d'œuvre Autochtone</b>	Conseil tribal Rive Nord	Appui sur demande: inventaire des compétences, IMT, profils sectoriels et plans de succession et de relève .	à suivre selon la demande
	Kenjgewin Teg (KT)	Appui suivi - relations avec l'industrie locale, IMT d'aide au nouveau centre de formation et innovation dans les métiers	à suivre selon la demande
	Emploi et formation Gezhootjig	Appui LMI et consultations.	à suivre selon la demande
	Atikameksheng Anishinabek (Whitefish)	Foire aux carrières et ressources selon la demande.	septembre 2018 à suivre
	Emploi et formation Wii-ni n'guch-tood (Wikwemikong)	Appui IMT et assistance en recherche et initiatives en main-d'œuvre dans la réserve	à suivre selon la demande
<b>Activité "World of Choices"</b>	Junior Achievement; RBC; et Collège Cambrian	<b>Activité de mentorat en carrières - World of Choices</b> (ciblée pour les 9 <sup>e</sup> & 10 <sup>e</sup> années): appui comme membres du comité local; identification/contact de 25 mentors participants dans divers secteurs; parrainage du dîner	terminé en novembre 2018
<b>Exposition commerciale LaCloche et Manitoulin</b>	Société d'aide aux affaires de LaCloche Manitoulin (LAMBAC)	Continuer l'appui aux expositions commerciales qui promeuvent les ressources / services locaux et IMT; participation à la foire commerciale	printemps-été 2019 à suivre
<b>Videos d'information pour employeurs</b>	LAMBAC; avocats Weaver Simmons; BakerTilly; Services d'Emploi	Production de deux videos-tests pour employeurs sur la planification de la relève et les responsabilités GRH. Si c'est réussi, la production continuera comme série.	mars 2018 à suivre

<b>Centre ontarien Innovation – emploi</b>	Collège Boreal – leader du comité d’orientation provincial	Appui au Collège Boréal comme pôle Francophone Participation au comité d’orientation provincial en apportant la perspective de planification en main-d’œuvre – mais récente démission de ce comité.	selon la demande, terminé en janvier 2019
<b>Northern attraction and retention strategy</b>	FedNor	Continuer l’appui au développement de cette stratégie avec l’IMT et d’autres ressources.	à suivre
<b>Immigrants – intégration économique et entrepreneuriat</b>	(LIP) Partenariat Local en Immigration	Participation comme membre du comité d’intégration économique des immigrants et d’entrepreneuriat afin de concevoir et exécuter une stratégie locale.	à suivre
<b>Sensibilisation gouvernementale</b>	Initiative de la CPSM	Présentations aux députés prov. Et féd., maires, conseillers et leaders en développement économique etc..	à suivre
<b>Compétences (LCBS) relatives aux bâtiments à faible empreinte carbone</b>	Penser Vert, syndicats locaux, secteur construction	Partenaire dans cette initiative IMT consistant à déterminer les capacités locales, la demande et les besoins de formation LCBS. Rapport de recherche et financement terminés (fin décembre 2018)	projet terminé diffusion jusqu’en mai 2019
<b>Table ronde jeunesse</b>	RBC Banque Royale	Participation à la table ronde et appui en information sur demande à l’avenir. Pas reçu d’autres demandes.	terminé

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

ACTIVITÉS	PARTENAIRES	RÉSULTATS	ÉCHÉANCIER
<b>Groupe de travail sur la main-d’œuvre PSP (préposés aux soins personnels)</b>	Réseau Local d’intégration des Soins de Santé du Nord-est (RLISSNE)	Participation au groupe de travail avec des partenaires locaux du secteur Santé. Adoption d’un Plan d’action partiellement appuyé par la CPSM. Le RLISSNE forme un comité de mise en œuvre – la CPSM pourrait être sollicitée pour un appui.	plan d’action terminé activités à suivre
<b>Activités destinées à pallier les pénuries de personnel PSP</b>	Services d’emploi – Ville du Grand Sudbury; collèges locaux; employeurs de PSP	Sondages effectués parmi le personnel PSP et les agences qui les emploient. Rapports dûs en mars 2019. Les résultats serviront lors d’une session de planification stratégique entre les partenaires afin de trouver des solutions aux pénuries actuelles et prévues. Formation hybride envisagée.	sondages terminés décembre 2019
<b>Femmes de métiers spécialisés</b>	Femmes de métiers; éducatrices; industries; PAJO.	Poursuivre l’appui du camp d’été de filles sur les métiers spécialisés, les concours d’habiletés et activités connexes. Participation à Femmes et métiers à Toronto, sous l’égide de 3 ministères ontariens.	à suivre
<b>Rôle des immigrants et arrivants dans l’économie du Nord</b>	IPN (Institut des politiques du Nord)	Appui continu à l’IPN en recherche IMT, stratégies de mentorat et activités connexes.	à suivre
<b>Apprentissage (à réexaminer du fait des nouvelles politiques provinciales)</b>	Conseils scolaires locaux (PAJO); collèges locaux; services EO	Créer une affiche sur l’apprentissage et les carrières basé sur l’affiche précédente et sur toute information nouvelle ou utile. Membres du Comité consultatif PAJO du Conseil scolaire Rainbow District.	interrompu, à suivre
<b>Minière Moderne et Technologie Sudbury (MMTS)</b>	MMTS et divers partenaires locaux	Continuer d’appuyer une activité qui expose les étudiants à l’industrie minière. Participation au dîner de lancement.	à suivre, appui annuel
<b>Secteur Construction emplois dans les projets Municipaux d’infrastructure</b>	Northeastern Ontario Construction Association, Syndicat des charpentiers et autres intervenants	Présentation des résultats du rapport de Planification de partenariat sectoriel aux leaders municipaux (pas d’engagement), au Comité consultatif municipal (CCGS); promotion d’une approche communautaire de l’embauche locale.	rapport terminé, à suivre
<b>Conférence de la FONOM (Fédération des municipalités du Nord de l’Ontario)</b>	Société d’innovation en main-d’œuvre Algoma et Labour Market Group (North Bay)	Participation à la FONOM (avec des leaders municipaux, maires, conseillers, dév. Économique, PDG) avec un kiosque sur l’IMT dans notre région. Exploration des possibilités d’assistance aux municipalités sur les réalités de l’IMT.	septembre 2018 à suivre

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

ACTIVITÉS	PARTENAIRES	RÉSULTATS	ÉCHÉANCIER
<b>Professions projetées en croissance/déclin</b>	CPSM leader	Continuer l’usage d’Analyst MAAARO/EMSI pour identifier les professions en croissance/déclin dans chaque région.	à suivre annuel

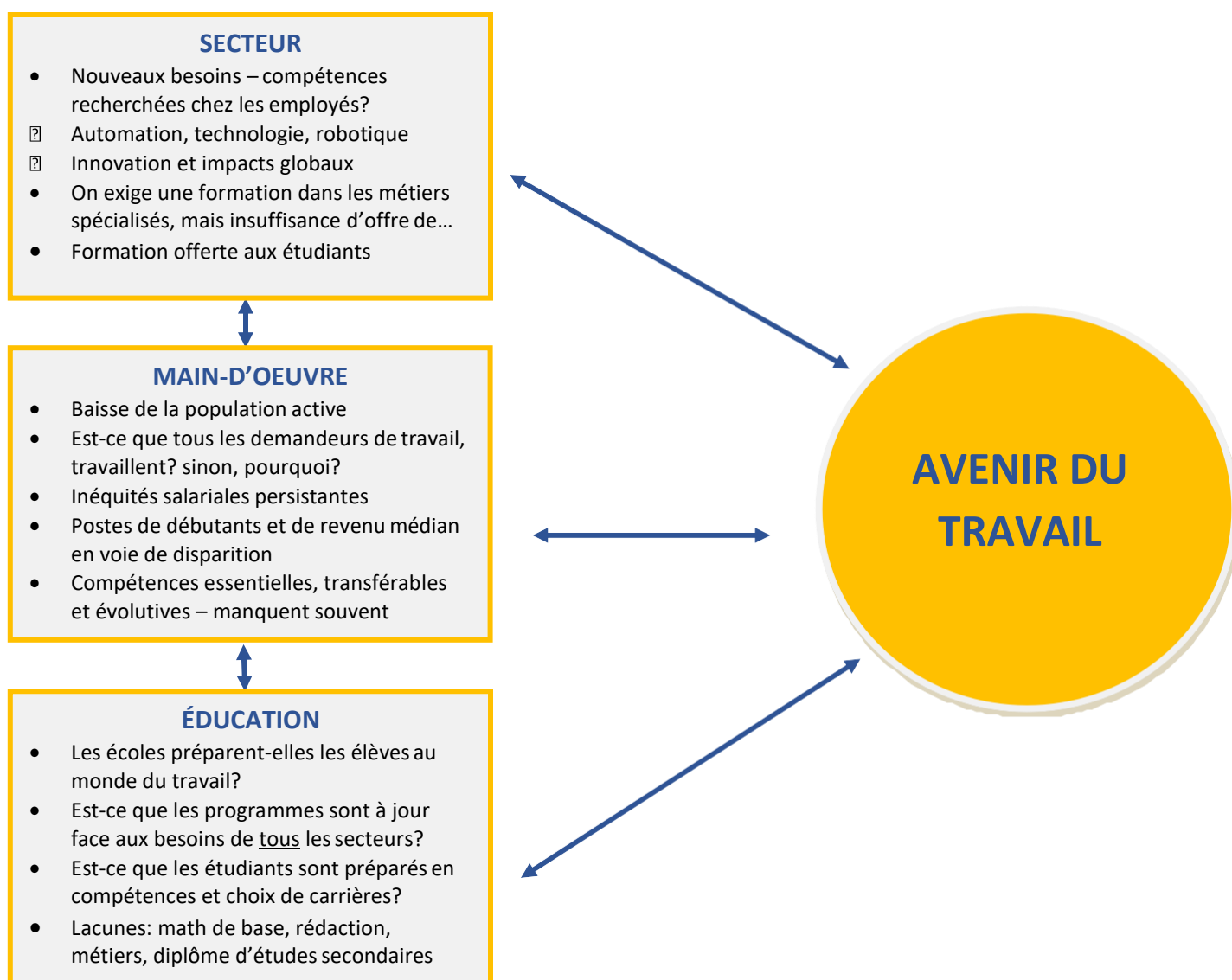
<b>Planification en main-d'œuvre Ontario (PMO)</b>	Commissions locales et LEPC de tout l'Ontario	Participation aux discussions sur les questions provinciales, les défis et les politiques d'appui à la planification de la main-d'œuvre en Ontario. Apporte le point de vue du Nord.	à suivre
<b>Secteur des TI</b>	CPSM leader	Analyse des professions du secteur des TI et du personnel actuel y compris les structures salariales.	terminé
<b>Agriculture</b>	CPSM leader	Participation à une table ronde de consultation et à deux conférences sur l'alimentation. Appui continu si pertinent.	à suivre
<b>Étude en ligne sur les postes vacants</b>	Vicinityjobs.com, services d'emploi EO, conseils scolaires, collègues	Fournir des rapports trimestriels sur les postes vacants en ligne et identifier les professions annoncées et les secteurs demandeurs. Publier un rapport annuel et un infographe. Ajout des employeurs identifiés à la banque de données, plus liaisons et partage régulier avec les partenaires.	trimestriel septembre 2018 à suivre
<b>Recherche sur le personnel des Métiers</b>	CPSM leader	Analyse de données de l'OMO de juin 2018: âge, nombre et sexe des gens de métiers certifiés et de tous les apprentis dans les régions CPSM et comparaisons avec mars 2016.	avril 2019
<b>Recherche sur les prévisions sectorielles des Métiers</b>	CPSM leader	La chercheuse a obtenu de l'information sur les besoins à prévoir en main-d'œuvre grâce à des entrevues avec les syndicats de la construction.	avril 2019
<b>Automation et technologie – impact sur la main-d'œuvre</b>	Institut Brookfield	Aider l'Institut Brookfield dans le processus de consultation et les réseauter avec les leaders sectoriels. Participation au rapport de consultation.	terminé
<b>Arts et culture</b>	Comité provincial "work in culture" (Ministère du tourisme, de la culture et des sports)	Continuer à participer aux réunions, webinaires et tables rondes. Contribuer à la recherche d'information sur les défis du marché du travail de ce secteur.	projet de 3 ans jusqu'en 2019
<b>Appui à l'industrie sur les ratios dans les métiers</b>	Airco, Jem Air et autres firmes industrielles	Défense des besoins des employeurs locaux de gens de métier subissant les ratios. Ne sera peut-être plus nécessaire suite aux ratios 1 :1, mais l'appui sera fourni au besoin.	support selon la demande

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

<b>ACTIVITÉS</b>	<b>PARTENAIRES</b>	<b>RÉSULTATS</b>	<b>ÉCHÉANCIER</b>
<b>Sondage Employeronerone</b>	Planification en main-d'œuvre Nord Ontario	Analyse et rapport analytique des résultats depuis 2014 sur les défis en GRH, les modes de recrutement, la formation.	terminé
<b>Consortium en apprentissage - pilote</b>	Ontario Electrical League; PAJO; collègues locaux	Participation à un comité consultatif - consortium local d'employés non syndicalisés de l'électricité (et peut-être HVAC).	à suivre
<b>IT survey and training needs</b>	NORCAT	Sondage chez les employeurs en TI pour identifier les besoins de main-d'œuvre et de formation sur des logiciels précis. Si les fonds sont disponibles, NORCAT offrira une formation rapide (boot-camp) aux employeurs en TI locaux et leur personnel.	octobre 2019 à suivre
<b>Promotion des métiers</b>	CPSM leader avec appui de diverses organisations	Activités d'appui et de promotion: défi ICE, Compétition en habiletés, ressources et activités rattachées aux métiers.	activités annuelles
<b>Équipe de coordination en éducation (ECE) – liaison avec l'industrie</b>	Conseils scolaires locaux; institutions postsecondaires et services d'emploi	Sensibilisation de l'ECE et des organisations membres aux besoins des employeurs afin de mieux adapter l'éducation aux besoins sectoriels. Visites conjointes du bureau syndical des Charpentiers, des usines de méthane, de traitement des eaux et conférencier BMW. Visite prévue: Manitoulin Transport.	réunions mensuelles à suivre
<b>Prix d'excellence Stellar Awards</b>	CPSM leader; Équipe de coordination en Éducation	Hôte bi-annuel des Prix d'excellence Stellar Awards afin de célébrer les employeurs exemplaires à offrir des expériences pratiques en milieu de travail aux élèves et aux étudiants.	novembre 2018
<b>Portail d'emplois en ligne gratuit pour les employeurs</b>	Ville du Grand Sudbury – Développement économique; CCGS	Partenaire en conception d'un portail d'emplois en ligne à affichage gratuit pour les emplois locaux. Participation à la promotion auprès des employeurs et analyse de données.	décembre 2019 à suivre
<b>Réseau Emploi Ontario (EO)</b>	CPSM leader	Consultations avec services EO sur les données d'EO Ontario, IMT, défis du réseau EO, besoins des employeurs, chômeurs et promotion des services EO.	diverses consultations annuelles

# Sommes-nous prêts pour l'avenir?

Sommes-nous prêts pour l'avenir en ce qui concerne notre main-d'œuvre? C'est une question tendancieuse. D'abord, en l'absence d'une boule de cristal, toute personne qui prétend prédire ce qui arrivera dans 15 à 20 ans ne peut faire qu'une approximation basée sur des tendances et des données historiques. En second lieu, beaucoup des défis des 10 dernières années continuent d'exister dans l'ensemble du marché du travail, sauf que certains sont devenus plus urgents que d'autres. Tertio, on constate toujours des pénuries de main-d'œuvre dans certaines professions et métiers spécialisés, une érosion des postes de débutants et à revenu médian, des inéquités salariales hommes-femmes, des manques de compétences de base, un déclin de l'apprentissage dans les métiers et une population stagnante ou en déclin dans le Nord de l'Ontario. Quatre, plusieurs communautés avec une baisse de population restent réticentes à accroître leur main-d'œuvre par l'immigration, ce qui nous laissera pour compte si nous ne pouvons pas combler les postes vacants. Enfin, si nous croyons vraiment pouvoir prédire quels emplois et compétences seront nécessaires dans un contexte d'innovations galopantes, d'automations, de robotique, d'intelligence artificielle et d'autres technologies dans divers secteurs, notre capacité à prédire l'avenir n'en est que plus difficile, parfois bien au-delà de notre imagination. Sommes-nous prêts? – il semble bien que la réponse soit négative.



# Parties prenantes participantes et ressources

## GOUVERNEMENT:

Ville du Grand Sudbury (Maire et conseil)  
Députés fédéraux et provinciaux  
FedNor  
Min. de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires Rurales  
Min. du Développement du Nord et des Mines  
Min. de la formation, des collèges et universités  
Réseau local d'intégration des soins de santé du Nord-Est

## SYNDICATS:

Divers syndicats locaux

## ASSOCIATIONS:

ConstruForce Canada  
FMNO (Fédération des municipalités du Nord de l'Ontario)  
Northeastern Ontario Construction Association  
Ontario Electrical League  
Penser Vert (reThink Green)  
SAMSSA  
SCHL (Soc. Can. d'hypothèque et de logement)  
Secrétariat ontarien à la construction

## ORGANISATIONS AUTOCHTONES:

Atikameksheng Anishinabek  
Gezhtoojig Employment & Training  
Kenjgewin Teg  
N'Swakamok Native Friendship Centre  
North Shore Tribal Council  
Premières Nations – leaders en dév. économique  
Wii-ni n'guch-tood Employment & Training

## INDUSTRIES/ENTREPRISES (dans les secteurs):

Architecture et génie  
Arts et culture  
Commerce de détail  
Construction  
Éducation  
Environnement/Reverdissement  
Fabrication  
Mines et fournisseurs de services miniers  
Santé, hôpitaux et soins de longue durée  
Technologies de l'Information

## FORMATION, ÉDUCATION ET EMPLOI:

Centre de ressources sur la formation professionnelle de Sudbury  
Collège Cambrian  
Collège Boréal  
Conseil des services de Manitoulin - Sudbury  
Conseil scolaire catholique du Nouvel-Ontario  
Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario  
Conseil scolaire Rainbow District  
Conseil scolaire Sudbury Catholic District  
Marche des Dix sous  
Ordre des métiers de l'Ontario  
Services d'aide à l'emploi, Grand Sudbury  
Services d'emploi Nord-Est du YMCA  
Université Laurentienne

## DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE /AFFAIRES:

Chambre de commerce du Grand Sudbury  
Chambre de commerce de Sudbury Est  
LAMBAC  
Société de développement du Grand Sudbury

## IMMIGRATION/FORMATION INTERNATIONALE:

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

## ACCESSIBILITÉ:

Accessibilité Ontario  
Independent Living Sudbury Manitoulin

## RECHERCHE ET INNOVATION:

CEMI (Centre d'Excellence en innovation minière)  
COIE (Centre ontarien innovation emploi)  
Hardline Solutions  
IPN (Institut de politiques du Nord)  
MIRARCO (Mining Innovation Rehabilitation and Applied Research Corporation)  
NORCAT  
SOY (Support Ontario Youth)

## MEDIA:

Media radio et télévision  
Northern Life  
Northern Ontario Business  
Sudbury Star



# Références et autres sources

Accessibilité Ontario. **Les exigences de conformité en accessibilité.** Série de 3 webinaires. 2018

Brookfield Institute for Innovation and Entrepreneurship. **Better, Faster, Stronger: Maximizing the benefits of Automation for Ontario's firms and people.** Mai 2018.

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

Chambre de Commerce du Grand Sudbury. **Supporting Growth Through Economic Development. A 2018 Municipal Election Platform.** Été 2018.

CMHC/SCHL. **2018 CMHC Greater Sudbury Industry Roundtable.** Mai 2018.

Conference Board du Canada. **How Will Immigration Affect Canada's Economic Growth?** Webinar. Sept. 2018.

ConstruForce Canada. **Regard prospectif Construction & Maintenance.** Pleins feux 2018-2027.

Employment Support Services, Ville du Grand Sudbury. **Labour Market Monitor** (rapport mensuel, en anglais).

EMSI analyst. Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires Rurales de l'Ontario. 2018.

GVCA Journal. **Four Things You Need to Know About Millennials in the Workforce.** Nov/Déc 2017.

Macdonald Laurier Institute. **Performance Anxiety: Post Secondary Education and the Future of the Canadian Workforce.** Mai 2018.

Mining Industry Human Resources Council. **Mining Diversity Network.** Webinar series. 2018.

Ministère de la Formation, des Collèges et Universités. **Emploi Ontario info SGC.** 2017-18.

Ontario Chamber of Commerce. **2018 Ontario Economic Report.** 2018.

Ontario Construction Secretariat. **2018 Contractor Survey: Industry Outlook & Special Report on New Technology.** Mars 2018.

Ontario Construction Secretariat. **Economic Indicators.** Bulletins d'information durant l'année 2018.

Ordre des métiers de l'Ontario. **Données sur la main-d'œuvre** (fichiers excel). Juin 2018.

Planification en main-d'œuvre Sudbury & Manitoulin. **Résumé analytique : sondage employé.** 2014-2017.

Planification en main-d'œuvre de Sudbury & Manitoulin. **La main-d'œuvre dans les métiers.** Mars 2016.

Reeves, R., PhD. **Programs & Supports for Newly Arrived Immigrant Entrepreneurs: Findings from an Environmental Scan.** Juillet 2018.

Statistique Canada. **Nombre d'entreprises Canadiennes.** Juin 2017-2018.

Statistique Canada. **Recensement de 2016.**

The Canadian Chamber of Commerce. **Skills for an Automated Future.** Mars 2018.

Vicinityjobs.com. **Quarterly online job posting vacancies.** Janv. 2018 – Janv. 2019.