

Plan du marché du travail local 2020-2021



Workforce
Planning for
**Sudbury
& Manitoulin**
Planification en
main-d'œuvre

Comprendre et s'adapter à l'évolution des besoins en matière de main-d'œuvre

Plan du marché du travail local

2020 - 2021



**Sudbury
& Manitoulin**

Workforce Planning

Planification en
main-d'œuvre

ÉNONCÉ DE MISSION

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

MANDAT

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

La Commission de planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin (CPSM) est l'une des 26 commissions locales de l'Ontario. Notre mandat est d'impliquer des partenaires clés des districts de Sudbury et de Manitoulin pour traiter les problèmes locaux de main-d'œuvre. Notre spécificité et notre neutralité nous permettent de faire les liens entre les différents partenaires du marché du travail tels que les entreprises, les syndicats, les services d'emplois, les leaders de l'industrie, les éducateurs et les formateurs, les organismes de développement économique et autres parties prenantes afin d'identifier et de traiter les problèmes de main-d'œuvre actuels et futurs. Ce Plan du marché du travail local 2020-2021 (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.

Pour des 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 préparé par Reggie Caverson, Directrice générale
Planification en main-d'œuvre de Sudbury & 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 Tom Zyzis pour son expertise en traitement de données, ainsi que Gwen Boyd, traductrice, Colleen Johnson-Malette, adjointe administrative de la CPSM et Dawn Graham, coordonnatrice de projet de la CPSM pour leurs contributions à ce rapport. Merci aux membres du conseil de la CPSM et aux services locaux d'Emploi Ontario pour leur perspicacité.

Table des matières

Notre marché du travail en mutation	3
Introduction	4
Indicateurs du marché du travail	5
• Zone de recensement	
• Nombre d'entreprises canadiennes	
• Données du recensement	
• Limites des données	
Grand Sudbury	6
• Nombre d'entreprises par tranches d'effectifs	
• Variation du nombre d'employeurs selon la taille et le secteur	
District de Manitoulin	8
• Nombre d'entreprises par tranches d'effectifs	
• Variation du nombre d'employeurs selon la taille et le secteur	
District de Sudbury	10
• Nombre d'entreprises par tranches d'effectifs	
• Variation du nombre d'employeurs selon la taille et le secteur	
Autres données IMT	12
• Les cinq secteurs dominants	
• Proportion croissante d'entreprises sans employés	
Impact de COVID-19 sur le marché du travail local	13
• Chômage	
• Emplois par industrie	
• Sondages d'impact de COVID-19 sur les entreprises	
Autres recherches sur le marché du travail à la CPSM	14
• Effectif des préposés aux services de soutien personnel (PSSP)	
• Secteur des TIC et des hautes technologies	
Programmes et services d'Emploi Ontario (EO)	16
• Contexte	
• Données du Service d'emploi (SE)	
• Données d'Alphabétisation et formation de base (AFB)	
• Données de Deuxième carrière (DC)	
• Données d'Apprentissage	
• Subventions du milieu de travail et incitatifs	
Consultations auprès des fournisseurs de services EO	20
Sommes-nous prêts pour l'avenir ?	23
Mise à jour du plan d'action	24
Parties prenantes participantes et ressources	27
Références et autres sources	28

Notre marché du travail en mutation

La pandémie COVID-19 a pris plusieurs par surprise et même de court. De plus, plusieurs pensaient que le tout se passerait dans quelque temps et que tout reviendrait à la normale. Comme on a eu tort.

Alors que la pandémie continue à ce jour, on n'aurait jamais pu concevoir comme on changerait tout : le travail, l'école, le magasinage, le voyage et la socialisation et la façon dont on dépense notre argent. Récemment, un économiste de la banque TD a constaté que les canadiens économisent plus que jamais en partie à cause de la peur, des fermetures obligatoires, des achats en ligne et en réalité, parce qu'on ne peut aller à nulle part.

Ce rapport du marché du travail local tombe en plein milieu d'intermittentes fermetures obligatoires, de consignes sanitaires rigoureuses sur le port du masque, la distanciation sociale et les pratiques de nettoyage accrues, et une deuxième vague d'infection.

Certains des impacts sur le marché du travail ont été immédiats, surtout pour les entreprises qui ont fermé et n'ont pu survivre à la tempête. Cela s'est traduit par des mises à pied dont certains sont devenus permanents. Un grand nombre de ces gens cherchent un emploi et peuvent avoir besoin de se recycler pour une autre profession.

D'autres employeurs continuent à toute allure. Comme l'indiquent nos enquêtes locales de l'impact de COVID-19, presque tous ont fait état de pertes financières et de changements dans leur façon de faire les affaires. Certains services régionaux sont essentiels tels que les établissements de santé et de soins de longue durée, les épiceries, les pharmacies, les magasins d'alcool, les mines et les fournisseurs de services minières.

Tous ont dû ajuster leur façon de faire leurs affaires. En raison des consignes sanitaires continues, plusieurs firmes demeurent fermées au public. Les employés travaillent à domicile et tous les contacts sont virtuels. C'est un défi important pour les firmes à l'aspect public, habituées aux clients qui n'ont qu'à entrer à pied pour faire leurs transactions. Certaines utilisent les soutiens financiers pour développer un site Web et créer une

présence en ligne ce qui engendre le besoin d'apprendre de nouvelles technologies afin de maintenir leurs connexions avec leurs fournisseurs et leurs clients.

Bien que plusieurs s'y dirigeaient, la pandémie a créé un besoin immédiat de le faire. Tous ces ajustements nécessaires génèrent une hausse dans la demande pour des spécialistes en TIC, des nettoyeurs, des agents de sécurité, des chauffeurs de camions et de livraison et, bien sûr, des travailleurs en santé.

Sans aucun doute, le bilan de cette pandémie, son impact sur les gens qui l'ont contractée et sur leurs familles, la perte de vies, et son impact sur les gens qui prennent soin des malades, sont inimaginables.

COVID-19 a complètement changé le monde. Pour certains emplois, le travail à domicile est maintenant la norme. Qui sait si l'on retournera au bureau. Ceci aura un effet d'entraînement sur les services qui misent sur ce déplacement, soit les locations, l'hébergement, les restaurants, les salons de coiffure, les boutiques et les magasins de vêtements.

Plus de femmes demeurent à la maison lorsque c'est possible. La fermeture des garderies et des écoles et leur réouverture avec de nouvelles consignes ont vraiment affecté celles qui ont des enfants. Certaines n'ont pas envoyé leurs enfants à l'école pour réduire le risque d'infection. Les écoles ont adopté un modèle hybride en classe et en ligne et le postsecondaire est complètement en ligne.

Comme de raison, la pandémie a augmenté la peur et l'anxiété chez les gens souffrant de problèmes médicaux ou de santé mentale. Et ceci a un effet débilissant sur leur capacité de travailler.

Tout comme on s'achemine à travers cette pandémie, ce sera un bon moment avant qu'on puisse observer l'impact réel de cette pandémie sur tous les aspects de notre vie et du monde du travail. Pour le moment, on ne peut que continuer à respecter les consignes, à soutenir les entreprises locales et à minimiser le risque d'autres éruptions.

RÉGIONS DE LA CPSM

Grand Sudbury
District de Manitoulin
District de Sudbury

Le rapport fournit les informations disponibles sur les changements dans divers industries et les IMT pour chaque zone de recensement.

Les données du recensement de 2016 deviennent désuètes et leur utilisation dans ce rapport est limitée.

Pour les petites communautés, certaines données d'*Emploi Ontario* sont amalgamées afin de garantir la confidentialité.

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

Les directeurs de la CPSM, issus de syndicats et d'entreprises locaux et de représentants de l'industrie, des SE, de l'éducation et des groupes d'équité, fournissent de précieux IMT locaux.

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

Introduction

APERÇU

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

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

Il est important de garder à l'esprit que COVID-19 nous a présenté un défi important non seulement pour ce rapport mais pour l'étude du marché du travail en général. Les tendances émergentes, les attentes du marché du travail et la planification, toutes fondées sur des sources traditionnelles, sont contestées. Il en suit que ce sera encore plus difficile de prévoir les emplois recherchés, l'impact des technologies, le nombre d'entreprises qui s'ajusteront et le nombre de celles qui fermeront.

LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

Lorsqu'on examine le marché du travail, il est important d'examiner à la fois la demande et l'offre. La **demande** inclut les variations sectorielles, la demande pour certaines professions et compétences de même que les besoins des employeurs. Parfois la demande n'est pas en accord avec l'offre, soit les gens disponibles ou à la recherche d'emploi.

L'OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

Les données sur l'**offre** comprennent les gens qui travaillent, qui cherchent du travail ou qui sont au chômage. Deux de nos sources sont des rapports de *Statistique Canada* et des données d'*Emploi Ontario (EO)* - financé par le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences (MTFDC). L'adéquation entre la formation, les demandeurs d'emploi et les besoins de l'industrie est complexe surtout quand les attentes des deux côtés ne sont pas de concert.

ACTIVITÉS

Ce rapport offre aussi un bref résumé et une mise à jour des activités au marché du travail local appuyées par la CPSM et celles prévues dans les années à venir. Ceci ne représente aucunement toutes les autres agences impliquées à tous les niveaux dans le développement et la croissance de la main-d'œuvre.

Indicateurs du marché du travail

ZONE DE RECENSEMENT

Tel qu'indiqué, les commissions en planification de main-d'œuvre en Ontario analysent les IMT de leur région. La CPSM s'occupe des zones de recensement de la ville du Grand Sudbury et des districts de Sudbury et de Manitoulin.



NOMBRE D'ENTREPRISES CANADIENNES

Statistique Canada maintient un comptage national continu de toutes les entreprises. Les chiffres proviennent de données administratives (impôt sur les sociétés et TPS) et de sondages. Depuis plusieurs années, ce registre a le titre de **Nombre d'entreprises canadiennes**. L'analyse dans ce rapport est basée sur les données de juin 2020.

DONNÉES DU RECENSEMENT

À tous les cinq ans, le Canada mène une enquête nationale. La plus récente fut en 2016. Ce recensement de la population recueille des données (nombre de personnes, genre, âge et autres variables démographiques) de chaque individu.

Le recensement en 2011 comprenait un questionnaire détaillé facultatif qui a rendu un faible taux de réponse. Contrairement, en 2016, le questionnaire détaillé était obligatoire pour un ménage sur quatre ce qui a rendu un très grand échantillon.

Le prochain recensement en 2021 permettra à la CPSM, aux chercheurs et aux autres d'observer l'évolution démographique au fil du temps.



LIMITES DES DONNÉES

Avec une population de plus de 100 000, la ville du Grand Sudbury est une région métropolitaine de recensement. Et donc, les IMT sont facilement disponibles. Ceci n'est pas le cas pour les districts de Sudbury et de Manitoulin. Les données des régions moins peuplées sont moins précises, pas faute de l'échantillon mais plutôt de la façon dont Statistique Canada présente les données. Les séries de données inférieures à 10 sont arrondies, au hasard, à zéro ou à cinq. Ceci rend encore plus difficile la tâche de comprendre les défis du marché du travail spécifiques aux petites communautés de nos districts.

Cette année, en raison de COVID-19, Statistique Canada a déclaré :

« Les nombres de juin 2020 ne peuvent pas servir à mesurer les répercussions de la pandémie. Ces chiffres comprennent toujours la plupart des entreprises qui ont fermé leurs portes dans les mois qui ont suivi le début de la pandémie. Les entreprises qui ont fermé définitivement finiront par être exclues, une fois que les procédures administratives de réduction progressive des opérations et de fermeture seront terminées et confirmées, ce qui peut

Grand Sudbury

NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS

TABLEAU 1a – GRAND SUDBURY NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS (JUN 2020)										
SECTEUR CODE DU SCIAN À 2 CHIFFRES	NOMBRE D'EMPLOYÉS								%	RANG
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+	TOTAL		
11 Agriculture	65	10	7	5	1	0	0	88	1	18
21 Mines	60	11	8	6	4	4	14	107	1	17
22 Services publics	10	3	4	0	1	1	0	19	0	19
23 Construction	570	259	113	64	58	18	9	1091	10	3
31-33 Fabrication	95	45	33	34	33	6	10	256	2	12
41 Commerce en gros	118	68	55	62	38	11	7	359	3	10
44-45 Commerce de détail	337	170	203	153	89	34	16	1002	9	5
48-49 Transport et entreposage	189	47	16	24	14	8	3	301	3	11
51 Information et culture	73	29	10	9	11	4	2	138	1	16
52 Finance et assurance	667	78	39	36	18	5	3	846	7	7
53 Immobilier, location et loc. à bail	2624	175	31	20	19	3	0	2872	25	1
54 Professionnel, scientif. et techn.	646	220	60	48	30	9	5	1018	9	4
55 Gestion d'entreprises	131	8	4	4	6	0	0	153	1	14
56 Soutien administrative	173	73	43	37	23	13	9	371	3	9
61 Services d'éducation	84	19	13	5	7	3	8	139	1	15
62 Santé et assistance sociale	560	296	114	93	60	16	22	1161	10	2
71 Arts, spectacles et loisirs	110	32	18	17	10	3	3	193	2	13
72 Hébergement et restauration	104	60	63	85	84	28	6	430	4	8
81 Autres services	437	235	110	47	30	4	4	867	8	6
91 Administration publique	0	1	1	0	1	2	1	6	0	20
ENTREPRISES CLASSIFIÉES	7053	1839	945	749	537	172	122	11 417		
Pourcentage de toutes les entreprises classifiées et non classifiées	64 %	16 %	8 %	6 %	4 %	1 %	1 %	100 %		
Pourcentage cumulé	64 %	80 %	88 %	94 %	98 %	99 %	100 %			
ONTARIO Pourcentage d'entreprises classifiées et non classifiées	70 %	18 %	5 %	3 %	2 %	1 %	1 %			

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes - juin 2020

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

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

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

TABLEAU 1b – GRAND SUDBURY VARIATION SECTORIELLE DU NOMBRE D'EMPLOYEURS SELON LA TAILLE DES FIRMES (JUIN 2019 – JUIN 2020)							
SCIAN	SECTEUR	TAILLE DES FIRMES (NB D'EMPLOYÉS)					TOTAL DE FIRMES
		0	1-19	20-99	100+	TOTAL	
11	Agriculture, foresterie, pêche et élevage	1	2	-1	0	2	88
21	Mines, extraction pétrolière et gazière	-2	1	1	1	1	107
22	Services publics	-3	1	0	0	-2	19
23	Construction	-65	7	7	-3	-54	1 091
31-33	Fabrication	-1	-1	-2	2	-2	256
41	Commerce en gros	-9	-12	8	-2	-15	359
44-45	Commerce de détail	-15	-15	4	0	-26	1 002
48-49	Transport et entreposage	-29	-2	3	-1	-29	301
51	Information et culture	1	3	-2	1	3	138
52	Finance et assurance	-30	-12	-1	-1	-44	846
53	Immobilier, location et location à bail	126	3	-4	0	125	2 872
54	Services professionnels, scientif. & techniques	-46	-3	6	-1	-44	1 018
55	Gestion d'entreprises	1	-2	3	0	2	153
56	Services administratifs et de soutien	6	8	6	-3	17	371
61	Services d'éducation	3	-1	0	-1	1	139
62	Santé et assistance sociale	7	2	1	0	10	1 161
71	Arts, spectacles et loisirs	2	-4	-2	2	-2	193
72	Hébergement et restauration	-4	2	-9	3	-8	430
81	Autres services	-15	3	-4	0	-16	867
91	Administration publique	0	0	0	0	0	6
	TOTAL DES VARIATIONS NETTES 2019-2020	-72	-20	14	-3	-81	11 417
	TOTAL DES VARIATIONS NETTES 2018-2019	138	28	14	23	203	11 498

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, Juin 2019 – Juin 2020

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

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

Dans un nombre de secteurs du Grand Sudbury il y a une baisse dans le nombre de firmes dans la tranche 100+ employés, mais dans presque tous les cas il y a une hausse dans le nombre de firmes avec de 20 à 99 employés. Ceci suggère tout simplement la diminution d'une taille à l'autre et non la perte d'une entreprise. L'exception est dans le secteur *Finance et assurance* qui a subi des baisses dans toutes les catégories de taille.

Pareillement, dans plusieurs secteurs, une hausse dans le nombre de firmes dans la tranche 100+ employés correspond presque toujours avec une baisse dans le nombre de firmes avec de 20 à 99 employés. Ceci laisse entendre une croissance de l'effectif qui fait passer l'entreprise à une autre tranche. Le secteur *Mines, extraction pétrolière et gazière* est la seule exception avec une hausse nette dans toutes les catégories.

District de Manitoulin

NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS

TABLEAU 2a – DISTRICT DE MANITOULIN NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS (JUIN 2020)										
SECTEUR CODE DU SCIAN À 2 CHIFFRES	NOMBRE D'EMPLOYÉS								%	RANG
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+	TOTAL		
11 Agriculture	105	14	3	3	0	0	0	125	12	2
21 Mines	3	1	0	0	0	0	0	4	0	20
22 Services publics	14	0	1	0	0	0	0	15	1	15
23 Construction	62	37	10	10	0	0	0	119	11	3
31-33 Fabrication	15	5	3	3	0	0	0	26	2	12
41 Commerce en gros	7	4	1	0	0	0	0	12	1	17
44-45 Commerce en détail	49	32	26	12	5	3	0	127	12	1
48-49 Transport et entreposage	28	13	2	4	4	1	1	53	5	9
51 Information et culture	4	7	1	1	0	0	0	13	1	16
52 Finance et assurance	23	9	6	0	0	0	0	38	4	10
53 Immobilier, location, loc. à bail	96	9	0	0	1	0	0	106	10	4
54 Professionnel, scientif. et techn.	49	27	0	0	0	1	0	77	7	7
55 Gestion des entreprises	8	1	0	0	0	0	0	9	1	19
56 Soutien administrative	12	10	4	0	0	2	0	28	3	11
61 Services d'éducation	4	3	2	0	0	0	1	10	1	18
62 Santé et assistance sociale	21	14	8	9	7	3	3	65	6	8
71 Arts, spectacles et loisirs	18	6	1	0	1	0	0	26	2	12
72 Hébergement et restauration	55	19	18	6	3	2	0	103	10	5
81 Autres Services	44	28	6	2	1	3	0	84	8	6
91 Administration publique	0	0	1	2	8	4	2	17	2	14
ENTREPRISES CLASSIFIÉES	617	239	93	52	30	19	7	1 057		
Pourcentage de toutes les entreprises classifiées et non classifiées	59 %	22 %	9 %	5 %	3 %	2 %	1 %	101 %		
Pourcentage cumulé	59 %	81 %	90 %	95 %	98 %	100 %	101 %			
ONTARIO pourcentage des entreprises classifiées et non classifiées	70 %	18 %	5 %	3 %	2 %	1 %	1 %			

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes 2020

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

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

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

TABLEAU 2b – DISTRICT DE MANITOULIN VARIATION SECTORIELLE DU NOMBRE D'EMPLOYEURS SELON LA TAILLE DES FIRMES (JUIN 2019 – JUIN 2020)							
SCIAN	SECTEUR	TAILLE DES FIRMES (NB. D'EMPLOYÉS)					TOTAL DE FIRMES
		0	1-19	20-99	100+	TOTAL	
11	Agriculture, foresterie, pêche et élevage	-8	0	0	0	-8	125
21	Mines et extraction pétrolière et gazière	0	0	0	0	0	4
22	Services publics	0	1	0	0	1	15
23	Construction	-3	1	0	0	-2	119
31-33	Fabrication	1	3	-2	0	2	26
41	Commerce en gros	-7	1	0	0	-6	12
44-45	Commerce en détail	5	1	-1	0	5	127
48-49	Transport et entreposage	-3	0	0	0	-3	53
51	Information et culture	-2	1	0	0	-1	13
52	Finance et assurance	0	1	0	0	1	38
53	Immobilier, location et location à bail	-5	-4	0	0	-9	106
54	Services professionnels, scientif. et techniques	-4	3	0	0	-1	77
55	Gestion d'entreprises	0	0	0	0	0	9
56	Services administratifs et soutien	0	1	-1	0	0	28
61	Services d'éducation	2	0	0	0	2	10
62	Santé et assistance sociale	-1	-1	-2	1	-3	65
71	Arts, spectacles et loisirs	0	1	0	0	1	26
72	Hébergement et restauration	-3	-3	1	0	-5	103
81	Autres services	-2	-3	0	0	-5	84
91	Administration publique	-1	-1	2	0	0	17
	TOTAL DES VARIATIONS NETTES 2019-2020	-31	2	-3	1	-31	1 057
	TOTAL DES VARIATIONS NETTES 2018-2019	22	2	11	-2	33	1088

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2019 – juin 2020

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

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

Dans l'ensemble, le district de Manitoulin a éprouvé très peu de changement de 2019 à 2020. Alors que le nombre total des firmes a baissé de 31, cela représente justement la réduction du nombre de firmes dans la tranche de zéro employé. En les retirant du calcul, il n'y a aucune variation nette dans le nombre de firmes. Effectivement, parmi les 60 cellules dans les trois autres tranches, 37 sont à zéro, qui se traduit à aucun changement net. En comparaison, les variations nettes de 2018 à 2019 sont affichées dans le dernier rang du Tableau 2b. Alors qu'il y avait une plus grande variation du nombre de firmes dans la tranche de zéro, il y avait une croissance notable de 11 firmes dans la tranche de 20 à 99 employés. En se basant sur les données de 2019-2020, il est difficile de déduire aucune variation bien qu'il soit très évident, d'après les données sur le marché du travail, des pertes d'emploi sont survenues suite à la pandémie.

District de Sudbury

NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS

TABLEAU 3a – DISCTRIT DE SUDBURY NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS (JUIN 2020)										
SECTEUR CODE DU SCIAN À 2 CHIFFRES	NOMBRE D'EMPLOYÉS								%	RANG
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+	TOTAL		
11 Agriculture	88	30	4	4	1	2	0	129	9	5
21 Mines	3	4	0	0	0	1	3	9	1	19
22 Services publics	9	0	1	1	0	0	0	11	1	18
23 Construction	88	46	19	9	4	0	0	166	12	2
31-33 Fabrication	12	5	4	4	5	3	1	34	2	12
41 Commerce en gros	14	5	1	0	2	0	0	22	2	14
44-45 Commerce en détail	56	20	38	24	9	4	0	151	11	3
48-49 Transport et entreposage	45	20	5	2	1	2	2	77	5	7
51 Information et culture	6	6	0	2	1	0	0	15	1	16
52 Finance et assurance	41	2	6	2	3	0	0	54	4	10
53 Immobilier, location, loc. à bail	198	19	5	1	2	0	0	225	16	1
54 Professionnel, scientif. et techn.	50	11	4	3	1	0	0	69	5	9
55 Gestion d'entreprises	8	0	0	0	0	0	0	8	1	20
56 Soutien administrative	26	5	5	1	1	1	0	39	3	11
61 Services d'éducation	11	2	1	1	0	0	0	15	1	16
62 Santé et assistance sociale	26	25	5	10	9	0	2	77	5	7
71 Arts, spectacles et loisirs	18	6	2	4	0	0	0	30	2	13
72 Hébergement et restauration	72	35	21	11	6	4	0	149	10	4
81 Autres services	67	41	13	2	0	0	0	123	9	6
91 Administration publique	0	2	5	1	8	3	2	21	1	15
ENTREPRISES CLASSIFIÉES	838	282	139	82	53	20	10	1 424		
Pourcentage de toutes les entreprises classifiées et non classifiées	60 %	20 %	10 %	5 %	4 %	1 %	1 %	101%		
Pourcentage cumulé	60 %	80 %	90 %	95%	99 %	100%	101 %			
ONTARIO pourcentage de toutes les entreprises classifiées et non classifiées	70 %	18 %	5 %	3 %	2 %	1 %	1 %			

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes - juin 2020

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

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

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

TABLEAU 3b – DISTRICT DE SUDBURY							
VARIATION SECTORIELLE DU NOMBRE D'EMPLOYEURS SELON LA TAILLE DES FIRMES (JUN 2019 – JUN 2020)							
SCIAN	SECTEUR	TAILLE DES FIRMES NB. D'EMPLOYÉS)					TOTAL DES FIRMES
		0	1-19	20-99	100+	TOTAL	
11	Agriculture, foresterie, pêche et élevage	-17	2	0	-2	-17	129
21	Mines et extraction pétrolière et gazière	1	1	0	0	2	9
22	Services publics	-2	-2	0	0	-4	11
23	Construction	-9	-12	0	0	-21	166
31-33	Fabrication	-4	2	1	-2	-3	34
41	Commerce en gros	-3	1	0	0	-2	22
44-45	Commerce en détail	9	-8	3	0	4	151
48-49	Transport et entreposage	-9	1	0	0	-8	77
51	Information et industries culturelles	1	1	0	0	2	15
52	Finance et assurance	-6	-2	2	0	-6	54
53	Immobilier, location et loc. à bail	9	-4	1	0	6	225
54	Services professionnels, scientif. et techniques	-9	1	1	0	-7	69
55	Gestion d'entreprises	0	0	0	0	0	8
56	Services administratifs et de soutien	-1	1	1	0	1	39
61	Services éducationnels	3	-3	0	0	0	15
62	Santé et assistance sociale	2	7	-1	0	8	77
71	Arts, spectacles et loisirs	-3	-2	0	0	-5	30
72	Hébergement et restauration	-4	3	-2	0	-3	149
81	Autres services	-9	5	-1	0	-5	123
91	Administration publique	0	-2	-1	1	-2	21
	TOTAL DES VARIATIONS NETTES 2019-2020	-51	-10	4	-3	-60	1 424
	TOTAL DES VARIATIONS NETTES 2018-2019	16	21	6	0	43	1 484

SOURCE : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2019 – juin 2020

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

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

Le district de Sudbury a connu un peu plus de changement. La plus grande variation fût chez les petites entreprises où il y avait un déclin net de 51 firmes sans employés et un déclin net de 10 firmes dans la tranche de 1 à 19 employés. Parmi les firmes de plus grande taille, les croissances et les déclin s'annulent. Par exemple, le nombre dans la tranche de 20 à 99 employés a monté de quatre firmes et le nombre a baissé de trois dans la tranche 100+. Des firmes qui comptaient des employés, plus de la moitié n'ont réalisé aucun changement net. En comparaison à la variation nette de 2018 à 2019, la croissance dans le nombre de firmes s'est arrêtée et a diminué. De 2019 à 2020, il y a une diminution dans les grandes entreprises d'Agriculture, foresterie, pêche et élevage, de même que dans le secteur de Fabrication. La Construction semble avoir connu la plus grande perte d'emplois, suivie par Agriculture, foresterie, pêche et élevage. Ceci est très inquiétant étant donné que ces deux secteurs figurent parmi les cinq premières entreprises, en nombres, dans les districts.

Autres données IMT

LES CINQ SECTEURS DOMINANTS

Le Tableau 4 ci-dessous montre qu'à l'exception de *Transport et entreposage*, le Grand Sudbury a quatre secteurs sur les cinq dominants en commun avec le total de l'Ontario, mais dans un ordre différent. *Agriculture, foresterie, pêche et élevage* de même qu'*Hébergement et restauration* comptent parmi les cinq secteurs dominants des districts de Manitoulin et de Sudbury. Par contraste *Services professionnels, scientifiques et techniques* et *Santé et assistance sociale* complètent la liste du Grand Sudbury. Dans chaque région, les cinq secteurs dominants représentent 55 % de toutes les entreprises.

District de Manitoulin	District de Sudbury	Grand Sudbury	Ontario
Commerce de détail	Immobilier, location et location à bail	Immobilier, location et location à bail	Immobilier, location et location à bail
Agriculture, foresterie, pêche et élevage	Construction	Santé et assistance sociale	Services professionnels, scientifiques, techniques
Construction	Commerce de détail	Construction	Construction
Immobilier, location et location à bail	Hébergement et restauration	Services professionnels, scientifiques, techniques	Santé et assistance sociale
Hébergement et restauration	Agriculture, foresterie, pêche et élevage	Commerce de détail	Finance et assurance

FORTE PROPORTION D'ENTREPRISES SANS EMPLOYÉS

Un autre élément à tirer de ces profils d'entreprises est la proportion élevée d'entrepreneurs individuels dans certains secteurs. Alors qu'en moyenne, 60 à 64 % des firmes dans les trois régions sont sans employés, Tableau 5 met en évidence les secteurs qui comptent les plus fortes proportions d'entreprises sans employés.

District de Manitoulin	District de Sudbury	Grand Sudbury
Agriculture, foresterie, pêche et élevage	Agriculture, foresterie, pêche et élevage	Construction
Construction	Construction	Commerce de détail
Commerce de détail	Commerce de détail	Finance et administration
Immobilier, location et location à bail	Immobilier, location et location à bail	Immobilier, location et location à bail
Hébergement et restauration	Hébergement et restauration	Professionnels, scientifiques et techniques
Autres services	Autres services	Santé et assistance sociale

Impact de COVID-19 sur le marché du travail local

CHÔMAGE

Pour obtenir des données plus robustes, Statistique Canada utilise l'Enquête sur la population active pour produire une moyenne mobile de trois mois du chômage des régions et des grandes municipalités. Par exemple, on obtient la moyenne mobile de trois mois pour mai, en calculant la moyenne pour les mois de mai, avril et mars. Alors que ces données sont disponibles pour le Grand Sudbury, contrairement au recensement, elles ne le sont malheureusement pas pour les zones et les communautés plus petites.

Donc, pour fournir un certain contexte, on compare le Grand Sudbury à d'autres régions de la province, soit le Nord-est (moins Grand Sudbury qui compte presque le tiers de la main-d'œuvre), la région métropolitaine de recensement (RMR) de Toronto et le reste de l'Ontario (moins le RMR de Toronto).

Un autre élément important à noter est qu'au début de 2020, le chômage était très bas dans toutes les régions de l'Ontario. En janvier et février, le taux oscillait autour du 5 %. Par contre, Tableau 6 révèle les profondes répercussions de la pandémie sur le taux dans toute la province.

TABLEAU 6 – CHÔMAGE, MOYENNE MOBILE DE 3 MOIS, GRAND SUDBURY, BAL. DU NORD-EST DE L'ONTARIO, RMR DE TORONTO ET LE RESTE DE L'ONTARIO, JANVIER À OCTOBRE 2020										
RÉGION	Janv.	Févr.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juill.	Août	Sept.	Oct.
Grand Sudbury	4,8 %	5,5 %	6,3 %	7,5 %	9,5 %	10,1	9,6 %	8,6 %	8,1 %	7,2 %
Reste du NE ON	5,4 %	5,0 %	5,9 %	7,7 %	9,7 %	10,1%	9,1 %	8,6 %	7,9 %	7,8 %
RMR de Toronto	5,0 %	5,0 %	6,0 %	8,0 %	11,6	13,8%	15,0%	14,3%	13,1%	11,6
Reste de l'ON	5,0 %	5,2 %	6,4 %	8,3 %	10,6	11,3%	10,8%	10,1	9,1 %	8,3 %

Statistique Canada, Tableau 14-10-0095-01 et Tableau 14-10-0293-01

EMPLOI SELON L'INDUSTRIE

Tout comme le chômage, les données sur l'emploi selon l'industrie sont limitées et pour la région du CPSM, elles ne sont rapportées que pour le Grand Sudbury. Bien que la pandémie ait touché tous les secteurs, elle en a frappé trois plus fortement :

1. **Hébergement et restauration** a été de loin le secteur le plus durement frappé, non seulement au Grand Sudbury, mais en Ontario, au Canada, et en fait, au monde. En mai et juin, l'emploi chute à de 45 à 46 % de janvier. Il rebondit en octobre, mais seulement à 80 % de janvier.
2. **Commerce en gros et commerce en détail** incluent les épiceries et leurs chaînes d'approvisionnement qui ont augmenté leurs effectifs. Par contre, plusieurs autres commerces en détail ont fermé et les grossistes en biens non essentiels ont subi une baisse des affaires. En mai et juin, *Commerces en gros et en détail* ont reculé à de 81 à 82 % du taux de janvier. Rendu en octobre, le rebondissement le rapporte à 94 % du taux de janvier.
3. **Autres services (sauf Administration publique)** comprend des services de soins personnels comme les salons de coiffures et de manucure, les nettoyeurs à sec, les ateliers



de réparation tels que les ateliers de réparation automobile ou d'appareil électroménager et les organismes religieux, civiques et professionnels. Ce secteur a entamé un lent déclin en continu depuis le début de la pandémie. Du mois d'août jusqu'au mois d'octobre, le taux d'emploi demeure à environ 61 % du taux de janvier 2020.

SONDAGES DE L'IMPACT DE COVID-19 SUR LES ENTREPRISES



On ne peut pas minimiser les répercussions de COVID-19 sur l'entreprise locale et l'emploi. En raison des fermetures forcées de nombreuses entreprises à moins qu'elles soient jugées essentielles et une crainte croissante d'un virus mal compris, il demeure toujours difficile de quantifier les répercussions sur l'entreprise locale.

Alors que Statistique Canada menait des recherches dans tout le pays, CPSM a collaboré avec la Chambre de commerce du Grand Sudbury et le bureau de Développement économique du Grand Sudbury pour mieux comprendre les impacts locaux avec une série de sondages de l'impact de COVID-19 sur les entreprises aux mois d'avril, mai et juin. Un rapport pour chaque période est affiché au site Web du CPSM. Voici quelques points saillants de la période avril à juin 2020 :

- Un peu moins de 800 employeurs du Grand Sudbury et des districts de Sudbury et de Manitoulin ont répondu, représentant un grand échantillon des industries.
- En raison des fermetures forcées, un tiers pensait faire faillite, un tiers croyait subir de sérieux impacts financiers et l'autre tiers croyait résister à la tempête.
- Environ 40 % font état de réductions d'heures, d'effectif et d'affaires ; 25 à 45 % des fermetures temporaires ; un peu moins de 50 % des affaires continues à distance.
- De 50 à 70 % ont licencié des employés à temps plein et à temps partiel, des employés saisonniers et contractuels.
- Les employeurs signalent former des travailleurs, décaler les horaires et accroître le nettoyage et la désinfection des lieux de travail.
- Presque 50 % s'attendent à rester viable et les autres indiquent que le tout dépend de la durée des fermetures.
- Plus de 90 % font état de baisses des revenus et près de la moitié constatent un bris dans la chaîne d'approvisionnement, des retards et des annulations de contrats.
- Et, presque toutes les entreprises disent être conscientes des soutiens financiers du gouvernement, mais dans certains cas elles ne sont pas admissibles.

Thèmes émergents à la question du nécessaire pour une reprise économique :

- l'extension des subventions et des soutiens gouvernementaux
- les achats locaux
- le respect des consignes sanitaires
- la communication accrue (trop d'informations et trop de sources)

Autres recherches CPSM du marché du travail

Alors que COVID-19 a subjugué la grande partie de 2020 et qu'on estime que ce sera le cas pour un temps inconnu dans le futur, CPSM a continué ses recherches dans d'autres secteurs. En 2019, CPSM a lancé deux projets de recherche qui se poursuivent en 2020. À ce temps, nous n'avons aucune idée de la contribution de ces deux projets à l'avancement de notre débat contre cette pandémie. Ceci comprend un effort continu à comprendre la main-d'œuvre des préposés aux services de soutien personnel (PSSP) et les pratiques d'embauche des employeurs des TIC (Technologies, communication et information).

MAIN-D'ŒUVRE DES PRÉPOSÉS AUX SERVICES DE SOUTIEN PERSONNEL

Voilà dix ans que les décideurs politiques en santé de l'Ontario ignorent la main-d'œuvre des PSSP. Des recommandations proposées il y a dix ans pour améliorer les systèmes de soins à long terme et à domicile et

pour soutenir les PSSP dans leur travail n'ont pas été suivies d'effet. Malheureusement, la pandémie a mis en évidence les conséquences de ne pas prêter attention avec de profonds résultats catastrophiques dont nous sommes tous témoins. Il est important de noter que plusieurs facteurs systémiques y ont contribué.

Le sondage mené par CPSM auprès de près de 90 PSSP a souligné les défis rencontrés au quotidien. Tout simplement, la main-d'œuvre des PSSP est attentive et compatissante, et est souvent surchargée, sous-payée et sous-évaluée. Notre sondage révèle que leur travail est précaire ; que plusieurs n'ont pas d'avantages sociaux ; que le rapport client ou résident à PSSP est trop élevé ; que la formation supplémentaire pour répondre aux besoins complexes des gens en besoin de soins est minime ou n'existe pas ; et que plusieurs comptent quitter leur profession au cours des cinq prochains ans. Pour aggraver la situation, le taux d'inscription aux programmes de PSSP est bas. Il en résulte une pénurie de nouveaux PSSP ou de gens qui désirent joindre cette main-d'œuvre et travailler à bas salaire sous de telles conditions.

Bien que les systèmes de santé et de soins à long terme se fient aux PSSP, la pandémie devrait servir de réveil. On doit faire beaucoup plus pour aborder les problèmes qui ont été en grande partie ignorés. Avec une pandémie qui continue à faire rage et une population qui continue à vieillir, il n'y a pas de temps à perdre.

SECTEUR DES TIC ET DES HAUTES TECHNOLOGIES

Dans le Plan du marché du travail local précédent, on a signalé le virage vers une dépendance croissante sur les technologies et une main-d'œuvre qui doit rapidement évoluer pour répondre à une demande croissante afin d'adopter les nouvelles technologies. Tout ce qu'on croyait, voilà cinq à dix ans, a changé. La pandémie a ajouté à la nécessité de changer et de pivoter rapidement. Même l'an dernier, qui aurait pensé que plusieurs travailleraient à domicile, que les entreprises, les services et l'éducation devraient rapidement faire transition à un format en ligne, et que les plateformes en ligne seraient notre principal moyen de communiquer ?



À la fin de 2019, CPSM a lancé son étude du secteur des TIC et des hautes technologies avec une analyse et un rapport final à l'été 2020. Seulement 25 entreprises représentant 330 employés ont répondu avec des résultats convaincants. Presque 90 % des postes sont à plein temps. Presque tous les employeurs répondants prévoient d'accroître leur effectif de 40 % dans les deux prochaines années. La bonne nouvelle est que cela ouvre la porte aux gens qui veulent travailler dans le secteur. La mauvaise nouvelle est que les employeurs veulent des gens expérimentés et formés, ils veulent embaucher localement et ont du mal à trouver ce talent.

Il s'agit en partie d'une réponse typique que CPSM a vue au fil des années. Dans presque tous les secteurs, les employeurs cherchent des personnes bien formées et expérimentées avec des compétences relationnelles comme la communication, l'éthique de travail et la capacité d'adaptation. Peu veulent faire la formation.

La situation est aggravée encore plus par la pure gamme d'occupations du secteur, de la personne de soutien technique au téléphone à l'ingénieur en robotique hautement qualifié. Ceci rend difficile l'analyse des besoins de la main-d'œuvre. Chaque employeur a des attentes en éducation, en compétences et en expérience et en salaires qu'ils veulent payer.

La CPSM essaie de comprendre les besoins du secteur pour les partager avec nos partenaires en éducation et en Service d'emploi. On espère offrir des conseils au sujet des emplois spécifiques recherchés afin d'aider les étudiants, les diplômés et les chercheurs d'emploi à mieux comprendre ce qu'il faut pour travailler dans le secteur.

La pandémie et la demande croissante des TIC soulignent notre besoin de mieux comprendre ce secteur, les besoins des employeurs et de ceux qui se fient à ce service. Le secteur est aussi impliqué dans d'importantes recherches et innovations dans les mines, l'environnement, les médias numériques et autres domaines spécialisés. Il importe de se tenir au courant des tendances et besoins émergents.

À noter : les rapports des recherches susmentionnés sont affichés au site Web du CPSM à www.planningourworkforce.ca

Programmes et services d'Emploi Ontario (EO)

LIMITES DES DONNÉES

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

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

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

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

ZONES GÉOGRAPHIQUES

Grand Sudbury
District de Manitoulin
District de Sudbury

Le plein impact de COVID-19 sur la demande et les résultats en matière d'emploi ne sera pas réalisé avant un certain temps.

CONTEXTE

Les données de cette section proviennent d'EO, un service du MTFDC et comprennent les données concernant les programmes de Service d'emploi, d'Alphabétisation et formation de base, de Deuxième carrière et d'Apprentissage.

Plusieurs gestionnaires de services d'EO ont suggéré de ne pas comparer les données d'un an à l'autre pour deux raisons : a) les critères de financement pourraient différer, ceci pourrait affecter l'exécution des programmes et les résultats, et b) bien que les restrictions en raison de COVID-19 soient imposées en mars 2020, à la fin de l'exercice, elles ont un impact supplémentaire sur la capacité d'offrir la gamme complète de services. Et, comme la pandémie continue, ceci aura d'importantes répercussions dans le futur.

Un résumé des consultations virtuelles auprès des fournisseurs de services est inclus. On les a interrogés sur leur perspective au sujet des tendances de l'industrie et de l'emploi, d'emplois en demande, des mutations dans la prestation de services et des défis et des obstacles affectant les clients. Les consultations ont aussi concentré sur l'impact de COVID-19 sur les services, l'effectif, les clients et les employeurs et la demande d'emploi qui en résultent.

DONNÉES DU SERVICE D'EMPLOI (SE)

Le Service d'emploi offre un éventail d'outils d'aide à la recherche d'un emploi. Dans la région CPSM, chaque centre abrite des ressources utiles aux personnes en quête d'emploi : aide avec leur CV, avec les demandes d'emploi en ligne et les formulaires gouvernementaux ; accès aux tableaux d'emplois, aux ordinateurs, aux sites de recherches et autres ressources en ligne. Les données EO comprennent le nombre d'inscrits et un décompte des *non-assistés* qui utilisent les services sans être inscrits comme clients. Ces personnes sont identifiées comme R & I (ressources et information).

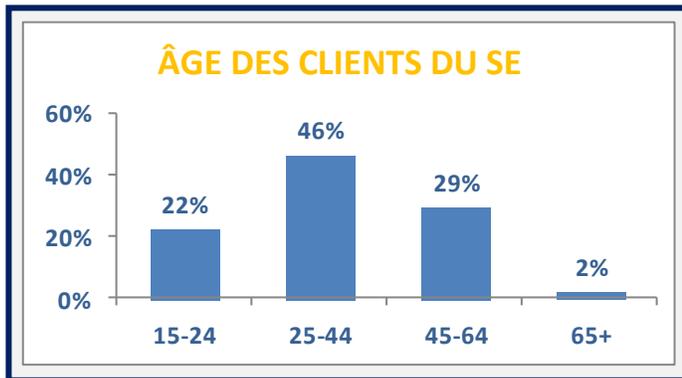
En général, les fournisseurs de SE offrent aussi de l'aide aux employeurs en matière de ressources humaines, soit comment examiner et vérifier des CV et comment mener une entrevue, mais le Ministère ne fait ni la promotion ni le bilan de ce service.

CLIENTS DU SE DESSERVIS

Malgré un faible recul dans le nombre global de clients desservis par les fournisseurs de SE en 2019-20, ils ont offert un service direct à 3 346 clients. Avec une petite hausse à 8 990 dans le nombre de clients *non assistés R & I*, il en résulte que les fournisseurs de SE dans la région de CPSM ont servi un total de 12 336 clients.

Comme dans les années précédentes, quelques agences SE ont signalé une augmentation de l'utilisation de leurs ressources par des étudiants internationaux, des immigrants et des nouveaux arrivants en quête de travail. Quelques fournisseurs offrent aussi des services aux jeunes, tandis que d'autres n'ont pas reçu de financement pour ce service. Quelques-uns spéculent que les jeunes, surtout ceux âgés de 15 à 24 ans préfèrent utiliser les services en ligne et n'ont aucun intérêt de rencontrer un conseiller en personne.

CLIENTS DU SE PAR GROUPE D'ÂGE



Alors qu'il y a eu une petite baisse dans le nombre de clients du groupe 15-24, il y a eu une hausse dans le groupe 25-44. La plupart des autres sont demeurés passablement stables.

Tel qu'indiqué dans des rapports précédents sur la main-d'œuvre, plusieurs fournisseurs de SE trouvent que les catégories d'âge utilisées par le Ministère sont encore trop vastes et ne conforment pas avec les critères d'âge de plusieurs de leurs programmes. Difficile d'en tirer des conclusions. C'est un défi continu en matière de données.

CLIENTS DU SE PAR SEXE

En Ontario, les clients du SE continuent à être répartis également entre les hommes et les femmes. Mais, dans la région CPSM, 56 % des clients sont des hommes et 44 % sont des femmes, ne reflétant qu'un léger changement depuis l'an dernier. Alors qu'on n'a pas demandé aux fournisseurs pourquoi, ils ont signalé dans le passé que plus d'hommes cherchaient du travail parce qu'ils ont perdu ou quitté leur poste, ils doivent suppléer leur revenu de retraite ou ils s'ennuient en retraite. En plus, davantage de femmes plus âgées cherchent à suppléer un revenu de retraite trop faible pour faire vivre.

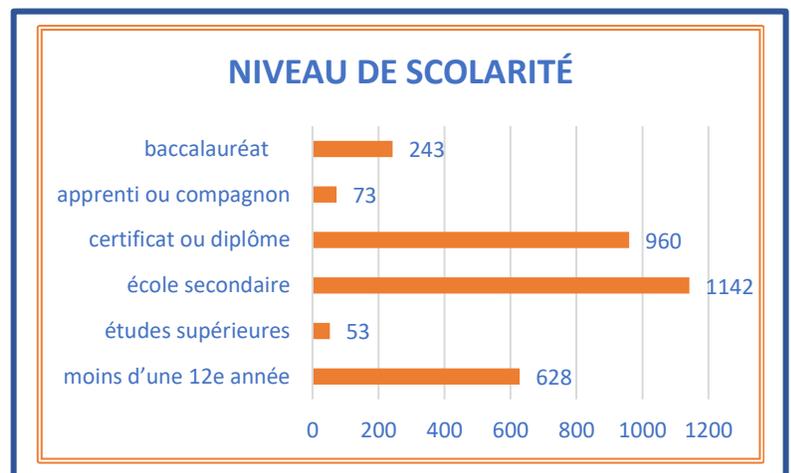
Et, malgré le fait que plusieurs nouvelles catégories comme *autre*, *préfère ne pas divulguer* et *transgenre* ont été ajoutées, aucune personne de la région CPSM s'est identifiée dans ces catégories.

CLIENTS DU SE PAR NIVEAU DE SCOLARITÉ

Un faible niveau d'éducation entraîne des taux plus élevés de chômage et de sous-emploi. Dans la région CPSM, 53 % des clients possèdent un diplôme du secondaire ou moins. En plus d'un manque d'éducation, plusieurs de ces clients ont d'autres barrières à l'emploi.

Lors de l'évaluation du niveau de scolarité, on identifie aussi les compétences transférables, obsolètes et celles qui ne sont plus pertinentes. Ceci est surtout le cas pour les clients plus âgés.

Alors que le niveau d'éducation dans la région CPSM est semblable dans le nord de l'Ontario et le reste de la province, moins de clients détiennent un diplôme universitaire.



CLIENTS DU SE SELON LE GROUPE DÉSIGNÉ

À l'inscription, on demande aux clients s'ils souhaitent déclarer leur appartenance à un groupe désigné. Sur les 3 346 clients SE inscrits en 2019-20, 481 se sont identifiés autochtones, 595 francophones,

193 professionnels formés à l'étranger, 179 nouveaux arrivants, 415 personnes handicapées et 108 minorités visibles. En d'autres mots, 59 % des clients ont déclaré leur appartenance à un des groupes énumérés par le ministère. Il est important de noter la hausse dans le nombre de clients s'identifiant comme professionnels formés à l'étranger, nouveaux arrivants et minorités visibles. Le nombre de clients dans les autres groupes désignés est plus bas.

CLIENTS DU SE SELON LES RÉSULTATS À LA SORTIE

Les agences de Service d'emploi doivent atteindre un quota pour les clients qui quittent leurs services. Les résultats pour 2019-20 : 67 % départs vers l'emploi (temps plein, temps partiel, apprenti, autonome), 16 % vers l'éducation ou la formation, 3 % ne pouvaient pas travailler et 6 % sont restés sans emploi. Tous les autres étaient classés soit indépendants, volontaires ou inconnus. De ceux vers un emploi, pour 15 % l'emploi était plus approprié ou dans un secteur de choix, pour 2 % c'était un emploi avec éducation ou formation.

DONNÉES D'AFB — ALPHABÉTISATION ET FORMATION DE BASE

Les programmes d'alphabétisation et de formation de base offrent une formation gratuite en lecture, rédaction, calcul et compétences de base pour aider les clients à atteindre leur objectif, soit une éducation ou une formation supplémentaire, un emploi ou devenir plus autonome. Les services AFB sont offerts dans différentes régions d'Ontario en différents formats. Le [site du Ministère](#) offre plus de renseignements à ce sujet.



En 2019-20, la région du CPSM avait 1 498 apprenants, y inclus les nouveaux apprenants et les reportés. Comme dans les années précédentes, un peu plus de femmes (58 %) ont utilisé les services d'AFB. Le nombre par tranche d'âge reflète étroitement les catégories de 2018-19 : 31 % de 15 à 24 ans, 44 % de 25 à 44 ans, 20 % de 45 à 65 et 4 % âgés de 65 ou plus.

Lors de l'inscription, on questionne les clients d'AFB sur leur *Parcours et objectif d'apprenant*, en autres mots pourquoi ils s'inscrivent au programme. Dans la région CPSM, la répartition des raisons était : 611 (41 %) pour étudier au postsecondaire (une hausse marquée par rapport aux années précédentes), 313 (21 %) pour un emploi, 148 (10 %) pour être autonome, 98 (7 %) pour un apprentissage et 321 (22 %) pour obtenir un crédit du secondaire. Et encore, on doit noter qu'un diplôme du secondaire est un prérequis obligatoire pour plusieurs emplois et programmes de formation, y inclut les métiers spécialisés.



DONNÉES DE DEUXIÈME CARRIÈRE (DC)

Le programme Deuxième carrière offre une formation aux personnes mises à pied en vue de leur transition vers un emploi dans un domaine à forte demande dans leur communauté. Vous trouverez de plus amples renseignements au <http://www.tcu.gov.on.ca/fre/eopg/programs/sc.html>.

Au cours des dernières années, le nombre de clients de Deuxième carrière dans la région CPSM est en déclin. En 2019-20, il n'y avait que 188 clients. Comparables au passé, la plupart (66 %) étaient des hommes dont 59 % étaient âgés de 25 à 44 ans et dont 49 % étaient sans emploi ou formation pendant moins de 3 mois. Deuxième carrière cible les emplois en forte demande. Le conducteur de camion de transport est toujours recherché et 61 clients ont été admis au programme de formation. Par contre, en total, seulement 55 clients (29 %) ont obtenu un emploi à la fin de leur programme — une chute notable depuis l'an dernier. Ce programme pourrait être étendu en raison de l'impact de COVID-19 sur les pertes d'emploi.

DONNÉES DE L'APPRENTISSAGE

Alors que l'objectif du PMTL est de fournir de nouvelles informations au sujet du marché du travail, le problème des métiers spécialisés n'est pas nouveau. Des rapports précédents ont souligné d'importants enjeux portant sur le système d'apprentissage : le bas taux d'inscription, le bas nombre d'employeurs qui embauchent des apprentis et le vieillissement des compagnons actuels.

APPRENTIS NOUVEAUX ET ACTIFS (2016-2020)			
	CPSM	NORD	ON
Nouveaux 2016 - 17	726	1 968	24 890
Nouveaux 2017 - 18	654	1 924	24 991
Nouveaux 2018 - 19	772	2 104	27 821
Nouveaux 2019 - 20	752	2 065	26 771
Actifs 2016 - 17	1 893	5 477	69 945
Actifs 2017 - 18	1 706	5 639	69 576
Actifs 2018 - 19	1 746	5 254	71 279
Actifs 2019 - 20	1 856	5 462	73 924

D'après les données d'apprentissage du MTFDC, dans la région CPSM, il y a eu un faible recul dans le nombre de nouveaux apprentis de 2018-19 à 2019-20 et une petite hausse dans le nombre d'apprentis actifs au cours des dernières années.

En général, les nouveaux apprentis entrent dans les mêmes dix premiers métiers avec l'exception cette année d'une hausse au métier de charpentier — menuisier général. C'est fort probable en raison de la campagne de recrutement de l'union local engendrée par de gros projets prévus qui exigeront un grand nombre de charpentiers. Les métiers de coiffeur et de manœuvre en construction sont à l'autre bout de l'échelle sans aucun nouvel apprenti. C'est une anomalie qu'on ne peut pas expliquer.

Pour résumer le tableau, le gouvernement continue ses efforts de modernisation du système d'apprentissage, mais comme notés, les défis sont omniprésents et persistants. Même le nouvel élan vers les microcompétences, où la personne se spécialise dans un ou deux volets d'un métier, a suscité à la fois des louanges et des critiques des différents métiers. Plusieurs des changements proposés ont été testés dans d'autres pays et il sera important de prendre en considération les leçons apprises de ceux qui les ont évalués. Seul l'avenir nous dira si ces efforts fonctionneront en Ontario.

Pour devenir compagnon, l'apprenti a besoin des années d'expérience pratique sous l'œil d'un compagnon expérimenté, de la formation en classe et doit réussir un examen. Malgré le fait qu'on porte plus d'attention au recrutement et à la formation des apprentis dans la majorité des métiers, plusieurs problèmes persistent.

Bien qu'il y ait un certain confort en sachant que le nombre d'apprentis est plutôt stable, étant donné l'âge des compagnons actuels, ce ne sera pas assez pour répondre aux besoins futurs.

PALMARÈS DES 10 MÉTIERS AVEC LE PLUS DE NOUVEAUX APPRENTIS 2019-20	
MÉTIER SPÉCIALISÉS	#
Charpentier-menuisier général	120
Technicien d'équipement lourd	109
Électricien bâtiment et entretien	76
Technicien de service automobile	67
Technicien de lignes d'énergie électrique	58
Technicien de camion et d'autocar	47
Mécanicien-monteur industriel	44
Électricien industriel	41
Plombier	25
Praticien du développement de l'enfant	25

SUBVENTIONS DU MILIEU DE TRAVAIL ET INCITATIFS

Emploi Ontario offre aux employeurs plusieurs possibilités de financement, de subventions de formation et de salaires. Comme les critères peuvent changer, il vaut mieux consulter le [site d'Emploi Ontario](http://www.emploi-ontario.ca) afin de connaître la disponibilité et les critères. La Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE) offre un appui financier direct à toutes les firmes qui désirent acheter de la formation pour leurs employés. L'information à ce sujet est au <http://tcu.gov.on.ca/fre/eopg/cojg/>. D'autres programmes qui ciblent les jeunes, tels que le Programme d'accès à l'emploi des jeunes (PAEJ) et le Programme d'accès aux emplois d'été pour les jeunes sont offerts [ici](#).

L'an dernier, 266 jeunes de la région ont bénéficié du Programme d'accès aux emplois pour les jeunes et 112 jeunes du Programme d'accès aux emplois d'été pour les jeunes. Et, 63 employeurs ont accédé la SCOE.

Consultations auprès des fournisseurs d'EO

Malgré leur importance, les données fondées sur des preuves ne disent pas tout. Chaque année, pour compléter les données analysées et mieux comprendre les tendances, les enjeux et les défis actuels et émergents, CPSM mène des consultations locales. Les bureaux EO et les fournisseurs de SE travaillent directement avec les gens en quête d'emploi et les employeurs qui embauchent. Leurs connaissances, leur perspicacité et leur perspective sur le terrain sont inestimables.

Tel que noté, la pandémie impacte tous les services et tous les secteurs, même les SE, de la province, du pays et même du monde. En cette période de fermetures d'entreprises, de mises à pied et d'incertitude, la flexibilité des services locaux est essentielle afin de continuer à fournir à leurs clients le soutien dont ils ont besoin.

Voici les réponses obtenues lors des consultations auprès de quatre fournisseurs de Service d'emploi. Les réponses varient en raison de la géographie locale, du profil du secteur, de la clientèle et des subventions obtenues du MTFDC.



1. RÉPERCUSSIONS DE COVID-19 SUR LES CLIENTS

PEUR ET ANXIÉTÉ

- hausse de cas existants et de cas nouveaux d'anxiété et d'autres problèmes de santé mentale — un fournisseur l'a bien dit « COVID-19 a amplifié le quotidien »
- anxiété et peur accrues à l'idée du retour au travail et du potentiel d'une exposition au virus chez ceux avec des problèmes de santé préexistants
- peur chez certains du retour au travail (transport public, risque d'exposition, sécurité personnelle)
- multiples défis de certains clients comme ceux d'AFB qui sont mieux adressés en personne et non virtuellement
- peur chez certains pour leurs enfants (le contact étroit sur l'autobus et à l'école)

IMPACT DE LA PCU

- PCU (Prestation canadienne d'urgence) considérée nécessaire pour aider les gens mis à pied en raison des fermetures obligatoires ; plusieurs travailleurs à bas salaire qui qualifiaient pour la PCU ne désiraient pas retourner à des postes à bas salaire et les employeurs n'offraient pas un salaire attrayant
- retour de certains aux SE à la fin de la PCU malgré le désir de demeurer à domicile
- d'autres clients recevant la PCU gagnaient plus que le salaire minimum et comptent retourner à la fin de leurs prestations (soucis du potentiel d'implications fiscales)

ACCÈS À LA TECHNOLOGIE ET LA LITTÉRACIE NUMÉRIQUE

- la technologie a sauvé la situation sauf pour ceux qui n'y ont pas accès
- les clients sans services cellulaires et internet ne demandent pas de l'aide — ce qui les éloigne encore plus du marché du travail
- certains clients R&I déclarent que la maîtrise du numérique est une barrière — malgré leur capacité d'utiliser ces compétences pour d'autres activités en ligne comme les jeux vidéo

PROBLÈMES SYSTÉMIQUES EN COURS

- baisse dans le nombre de clients d'Ontario au travail, surtout les non-diplômés du palier secondaire
- failles dans le système sont révélées

NOUVELLE CARRIÈRE

- certains clients semblent faire plus de planification à long terme
- nombre accru de clients très instruits (niveau postsecondaire) mis à pied en raison des fermetures obligatoires à la quête de nouvel emploi et l'attente d'un salaire plus élevé en vertu de l'éducation
- plus de clients en besoin d'aide avec leur CV — travaillaient, mais incertains si l'employeur va rouvrir — la pandémie donne l'occasion d'évaluer leurs compétences transférables et un changement d'emploi

- hausse de demandes à Deuxième carrière – clients prennent avantage du temps d’arrêt pour améliorer leurs qualifications (IMT requis pour soutenir les applications à DC)

2. SERVICES EO OFFERTS

- Tous les bureaux SE de EO ont fermé leurs portes en mars, mais ont continué d’offrir des services virtuels.
- Au début de septembre, les SE relancent un plus large éventail de services. L’approche de chaque SE varie un peu des autres comme suit :
 - ceux avec assez d’espace pour la distanciation sociale continuent à offrir un service en personne
 - certains permettent des services en personne par rendez-vous seulement et se concentrent sur les gens les plus éloignés du marché du travail
 - d’autres limitent l’accès à un nombre spécifique de clients par jour, par semaine
 - certains incluent les clients R & I dans le décompte quotidien
 - chacun offre la collecte au trottoir pour l’aide avec le CV, la lettre d’accompagnement et autres documents
 - rencontres avec clients sont sur la plateforme Zoom ou Microsoft Teams
 - assainissement et nettoyage accrus des lieux de travail, et
 - limitation du nombre d’employés dans le bureau à tout moment.
- Le Programme d’accès à l’emploi des jeunes (PAEJ) est complètement virtuel et la maîtrise du numérique n’est pas un problème. Les compétences numériques sont évaluées au début du programme et il y a du soutien et des fonds pour aider avec le coût d’appareils et l’accès à l’internet.
- L’admission virtuelle est plus difficile. Des détails clés peuvent être manqués. Les fournisseurs SE adaptent leurs services aux besoins et aux compétences numériques et technologiques de chaque client.
- Le nombre d’admissions a baissé, mais les demandes d’informations ont augmenté.

3. TENDANCES DE L’EMPLOI

EMPLOYEURS ET EMPLOIS NON POURVUS

- peuvent pas trouver de travailleurs et certains pensent que la PCU a réduit le vivier de travailleurs
- veulent que les employés se mettent au travail sans formation et sans compromis — dans le passé les employeurs étaient plus ouverts à moins de compétences et étaient prêts à offrir la formation
- autres fournisseurs SE ont signalé le contraire — certains employeurs acceptent moins de compétences — des gens moins qualifiés — et sont prêts à former
- en raison des mises à pied, certains employés ont trouvé un autre poste et ne sont plus disponibles
- existe un faille continue dans les attentes des employeurs
- plus de postes réaffichés, incapables de pourvoir les postes vacants au salaire minimum, surtout au détail
- plus d’appels d’employeurs et les créateurs d’emploi SE contactent des nouveaux employeurs
- légère hausse d’intérêt dans les métiers et les étudiants
- travailleurs moins bien rémunérés sont aussi les plus essentiels
- demandeurs d’emploi réticents à travailler dans les garderies — peuvent avoir besoin de soigner leurs propres enfants et se soucient des nouvelles mesures sanitaires et du risque accru d’infection
- offres d’emploi ne sont pas acceptés ; clients s’attendent à un salaire trop élevé pour le niveau scolaire
- certains employés n’ont pas reçu la paie COVID promise
- primodemandeurs d’emploi pensent des employeurs sous-payent pour certaines compétences
- quelques-uns des grands employeurs traditionnels n’affichent pas leurs postes vacants
- plus recherchent la SGFPNO et d’autres fonds pour améliorer leurs opérations
- plus de postes à temps plein affichés
- certains employés du commerce de détail mis au défi par des clients que ne veulent pas porter un masque — cause de peur dans le milieu de travail

FEMMES

- Les mises à pied, le manque de garderies ont un impact significatif sur les femmes qui ont des enfants.
- Certaines femmes ont décidé de rester à la maison avec leurs enfants.
- Dans certains cas, les femmes retournent au marché du travail après avoir élevé leurs enfants pendant des années et n'ont besoin que d'un peu de formation, mais certains employeurs sont réticents.

JEUNES

- Certains parents ne poussent plus leurs jeunes à chercher de l'emploi, mais plutôt de demeurer à la maison.

ÉVALUATION ET JUMELAGE DES DEMANDEURS

- Les services virtuels rendent l'évaluation et le jumelage du client avec un employeur plus difficiles — particulièrement difficile pour les programmes pour les jeunes et la préparation à l'emploi.
- Les SE offrent des essais d'emploi aux employeurs afin d'aider les clients à acquérir de l'expérience.

NOUVELLES ENTREPRISES

- des entreprises en démarrage et d'autres fabriquent des masques et de l'ÉPP
- Certaines nouvelles entreprises qui ont dû fermer tout de suite ne qualifiaient pas pour du soutien.

FORMATION DE L'EMPLOYEUR ET UTILISATION DE LA SCOE

- La SCOE a été utilisée pour la formation des PSSP. Les clients déplorent qu'ils n'aient pas assez d'heures et ceux qui travaillent dans la communauté disent trop de déplacement et visites mal coordonnées.
- Le recyclage est bon, mais les clients ont encore besoin de revenu pour vivre quand en formation.
- La réaction à la SCOE pour la formation des employés est mitigée. Certains employeurs avaient plus d'intérêt quand les affaires ont ralenti. Exemple : formation en gestion de projet pour des ingénieurs
- Les sentiments sont mitigés au sujet de la formation en microcompétences. Certains SE croient qu'elle serait mieux en interne et basée sur les besoins spécifiques requis de l'employeur.
- La SCOE est moins accessible aux petits employeurs qui doivent tout payer en avance et ne se font remboursés qu'une fois la formation est terminée.

4. EMPLOIS EN DEMANDE – EST-CE QUE CELA A CHANGÉ ?

- On s'attend que les emplois traditionnels du commerce en détail n'existent probablement plus.
- Les postes initiales de haute urgence (nettoyeurs, dépisteurs, PSSP dans les hôpitaux) sont comblés.
- Les postes administratifs de bureau ont été pourvus rapidement.
- La demande est dans les domaines de PSSP, dépisteur de COVID-19, ouvrier en construction, conducteur de camion, travailleur de centre d'appel, service à la clientèle, nettoyeur, garde de sécurité, technicien d'ordinateur, métier (charpenterie-rénovation), conducteur de livraison et d'autobus, gardien d'enfants.
- Il est difficile de pourvoir les emplois en construction malgré un salaire initial de 18 \$ de l'heure.
- Le commerce en détail, les installations de loisirs, les salons de beauté n'embauchent pas.
- Plusieurs personnes travaillent à domicile.
- Certains ont trouvé un nouveau travail à distance dans le service à la clientèle.
- Dans certaines situations, quand l'employeur embauche, les employés ne se présentent pas.

5. CHANGEMENTS CHEZ LES CLIENTS, OBSTACLES ET ACCÈS À D'AUTRES SERVICES

BESOIN CONTINU DE SERVICES INTÉGRÉS

- Les problèmes de santé mentale pour les clients sont importants.
- Les clients qui seraient dirigés d'OT à POSPH font demande directement et ont besoin de services intégrés soit les déterminants sociaux de la santé (l'hébergement, la garde d'enfants et le conseil).
- La fatigue de la compassion devient un problème pour les travailleurs de SE.
- Une agence a indiqué que, depuis mars 2020, 15 clients sont décédés à cause d'opioïdes.

- Quand un enfant à l'école ou à la garderie est malade et doit s'isoler, c'est généralement la mère qui éprouve l'impact. Elle demeure à la maison, ne peut pas travailler et n'a pas d'aide.

DÉMOGRAPHIE

- Dans la plupart des cas, la démographie a restée stable. Par contre, un fournisseur SE avait un grand nombre de clients qui n'ont pas terminé leur secondaire et un autre avait moins de jeunes de 15 à 24
- Le nombre de jeunes clients augmente quand le financement est disponible pour l'emploi des jeunes.
- Il y a eu plus de financement de projets pour concevoir des programmes pour les jeunes.
- Le nombre de clients R & I est stable. Depuis le début de septembre 2020, ils ont accès aux services et aux ressources par téléphone, en ligne, en personne par rendez-vous ou par collecte au trottoir.
- Les clients qui auraient passé l'hiver à Toronto (plus chaud, plus de services) sont restés à Sudbury.
- Certaines personnes ont choisi de rester à la maison.

TECHNOLOGIE

- La technologie est un obstacle, surtout pour les travailleurs plus âgés (accès à l'internet et aux appareils, ne peuvent pas rencontrer les employeurs en personne ou remettre un CV).
- Sans accès à la technologie, le client ne peut pas suivre la formation nécessaire (Smart Serve, SIMDUT) ou remplir les documents relatifs à l'emploi.
- Les clients qui ont besoin de la PCU ou la POSPH pour la première fois ne peuvent pas les rejoindre par téléphone et donc n'ont pas accès aux prestations sans accès à l'internet.
- Maintenant que la PCU est fermée, ceux qui ne sont pas admissibles à l'AE ne peuvent pas faire une nouvelle demande d'EO sans la technologie parce que les bureaux sont fermés.

Sommes-nous prêts pour l'avenir ?

L'an dernier, on s'est posé cette même question — sommes-nous prêts pour l'avenir ? Nous avons discuté des défis observés au cours des dernières années tout en reconnaissant que personne ne possède une balle de cristal pour prédire ce qui va se passer.

COVID-19, la pandémie qui continue de faire rage sur notre planète nous l'a bien appris. Des pays à travers le monde entier s'engagent dans une danse délicate — équilibrer les mesures sanitaires qui préviennent la propagation du virus avec la reprise et le maintien de l'économie. Une économie fermée se traduit en pertes d'emplois et de revenus, mais un virus hors de contrôle enchaîne de la maladie, un système de santé surchargé et de nombreuses pertes de vie.

Au fil des ans, nos modèles et nos hypothèses ont été basés sur des mesures traditionnelles telles que des données historiques, des indicateurs du marché du travail et des tendances économiques. À partir de ces sources, nous avons identifié certaines préoccupations concernant les pénuries dans les métiers spécialisés, le décalage entre les attentes des employeurs et l'éducation, le manque de possibilités d'apprentissage expérientiel pour les étudiants, le rythme rapide de l'évolution technologique et l'écart croissant pour les gens les plus éloignés du marché du travail. Nous avons aussi signalé la nécessité d'être adaptable, flexible et disposé à être formé, recyclé ou requalifié. Aucun de ces défis n'a disparu. Nous l'avons désigné un tsunami de changements à venir. Mais rien ne se compare à ce que nous voyons aujourd'hui et à l'impact que la pandémie a sur absolument tous les aspects de notre vie, y compris le travail. C'est plus qu'un tsunami, c'est un incident mondial qui change la vie.

Sommes-nous prêts à nous adapter à un avenir si imprévisible ? Sans aucun doute, dans la plupart des cas, les gens, les employeurs et les gouvernements font leur possible, mais il est nécessaire de faire preuve d'adaptabilité en affrontant notre avenir incertain. Ce graphique anglais de Dreamtime.com le dit bien : notre plus gros défi est que *le futur est toujours en chargement*.



Mise à jour du plan d'action

PRIORITÉS DE LA CPSM

Chaque année, le MTFDC demande aux commissions de planification de la main-d'œuvre de présenter une mise à jour de certaines activités qu'elles appuient dans leurs communautés locales en termes de priorités, d'activités, de partenaires, de résultats et d'échéances, ainsi que de projets en partenariats dirigés ou cogérés par la commission locale de planification en main-d'œuvre. Pour en savoir davantage sur les partenariats dirigés par les 26 commissions de planification de la main-d'œuvre de l'Ontario, dirigez-vous au <http://www.workforceplanningontario.ca/fr/>

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

ACTIVITÉS	PARTENAIRES	RÉSULTATS	ÉCHÉANCIER
Chambre de commerce – groupes de travail et tables rondes sur la main-d'œuvre	Chambre de commerce du Grand Sudbury (CCGS) et membres liés aux affaires	Groupe de travail du Cercle de feu : En tant que membre, continuer la promotion de la main-d'œuvre du Nord et la stratégie de développement pour le Cercle de feu Groupe de travail de la main-d'œuvre : Comme membre, répondre aux besoins de ressources et services en main-d'œuvre d'employeurs locaux. Table ronde/déjeuners 2020-21 : Tous virtuels avec un large éventail de sujets et d'orateurs	en suspens en cours selon les besoins
Chambre de commerce - conférence PEP 2020	CCGS ; SNC Lavalin ; Conseil canadien de l'entreprise autochtone	Conférence PEP (Partenariat, Emploi, marché Public) : Participation comme modérateur de panel, coparrain et participant.	annulé
IMT et appui	Chambre de commerce de Sudbury Est	Appui, parrainage et partage d'information sur les questions d'IMT, initiatives et ressources	en cours, selon la demande
PSSP et soins aux personnes âgées	Ville du Grand Sudbury – Groupe consultatif sur les personnes âgées	Fournir du soutien pour 2 sommets des aînés organisés par la Ville ; soutien supplémentaire au conseiller responsable et au conseil consultatif	oct./nov. 2019 en cours
Développement de la main-d'œuvre autochtone	Kenjgewin Teg (KT)	Appui en IMT et aide selon la demande	en cours, selon la demande
	Emploi et formation Gezhootjig	Précision d'IMT pour appuyer leur travail et offre de mener des consultations annuelles avec le personnel	en cours, selon la demande
	Atikameksheng Anishinabek (Whitefish)	Appui en IMT et aide selon la demande avec des foires aux carrières annuelles	en cours, selon la demande
	Emploi et formation M'Chigeeng	Appui en IMT et aide selon la demande avec des foires aux carrières annuelles	en cours, selon la demande
PAJO	Conseils scolaires Rainbow et Sudbury Catholic	Fournir IMT et consultations au sujet du développement de la main-d'œuvre dans un éventail de métiers	au cours de l'année
Vidéos à la promotion des métiers	Conseils scolaires Rainbow et Sudbury Catholic ; Edge Factor	Connecter avec des employeurs de divers métiers pour participer à l'écran dans une série-vidéos à propos des métiers-divers employeurs acceptent de participer	été 2020
Vidéos d'information pour les employeurs	LAMBAC ; BlueSky; Collège Canadore (studios de postproduction)	Concevoir une série-vidéo pour employeurs à propos du travail à domicile : cybersécurité ; développer une présence au site Web ; gestion d'employés à distance	vidéos à terminer mars 2021
Consultation régionale Ontario	Conference Board of Canada; Centre des Compétences futures	Participer à des consultations locales et régionales comme prévues	nov. 2020, selon la demande
Immigrants – intégration économique et entrepreneuriat	PLI - Partenariat local pour l'immigration	Participer comme membre du comité d'intégration économique et entrepreneuriat pour immigrants pour concevoir et exécuter une stratégie locale	en cours, selon la demande
Programme immigration rurale et au Nord	Ville du Grand Sudbury	Soutien en IMT pour le programme pilote d'IRCC Immigration dans les communautés rurales et du Nord	en cours, selon la demande
Fonds catalyseur de compétences-activités d'employeurs	Professions North Nord (PNN) ; eNova Consulting	Fournir les IMT et des conseils pour leur soumission d'offrir de la formation aux employeurs pour l'intégration des professionnels formés à l'étranger	projet n'a pas reçu les fonds du MTFDC

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

ACTIVITÉS	PARTENAIRES	RÉSULTATS	ÉCHÉANCIER
Groupe de travail sur la main-d'œuvre PSSP	Réseau local d'intégration des soins de santé du Nord-est (RLISS NE)	Participation au groupe de travail avec des partenaires locaux du secteur de santé et sur des sous-comités sur les conditions de travail et la capacité humaine	en cours réunions mensuelles
Remédier la pénurie en main-d'œuvre des PSSP	Services d'aide à l'emploi du Grand Sudbury ; collègues locaux;employeurs de PSSP	Continuer à diffuser les résultats du sondage PSSP. Comme indiqué plus haut, le rôle de la Ville a passé au conseil consultatif.	diffusion continue voir plus haut
Manitoulin – pénurie de PSSP	LAMBAC ; Option emploi ; fournisseurs de soins de santé	Mener plusieurs réunions avec les parties prenantes au sujet de l'état des PSSP au Manitoulin et identifier des stratégies pour répondre aux pénuries actuelles et futures	en suspens en raison de la pandémie
Femmes de métiers spécialisés	collèges ; secteur ; PAJO ; écoles secondaires	Continuer l'appui du camp d'été de filles sur les métiers, la promotion des compétences et autres activités connexes.	camps d'été annulés
Jill of all trades	Cambrian College ; PAJO des deux conseils anglais	Participation à un comité proposant un événement virtuel sur les métiers visant les filles de la 7e à la 10e année	mai 2021
Minière moderne et technologie Sudbury	MMTS ; diverses firmes minières locales et partenaires	Continuer l'appui d'une semaine d'activités exposant les étudiants à l'industrie minière. Assister aux activités et au lancement.	activités annulées
Conférence FONOM (Fédération des municipalités du Nord de l'ON)	Labour Market Group ; CLPE Grand Nord-Est ; AWIC	Participer à la foire commerciale à FONOM à Timmins visant les leaders municipaux (maires, conseillers, PDG) afin de souligner les IMT du Nord-est	événement annulé
Perspectives sur la construction	ConstruForce Canada ; comité IMT du Nord de l'Ontario	Participer à des webinaires et téléconférences annuelles par invitation pour examiner un aperçu des défis et des projets du marché local du travail de la construction	décembre 2020
Sensibilisation des gouvernements	Initiative des parties prenantes et CPSM	Présentation des IMT aux députés locaux (féd., prov.), maires, conseillers, dév. économique, MTFDC, MEDNM	en cours comme prévu

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

ACTIVITÉS	PARTENAIRES	RÉSULTATS	ÉCHÉANCIER
Sondages sur l'impact du COVID sur les entreprises	Chambre de commerce du Grand Sudbury ; ville du Grand Sudbury	Collaborer à 3 enquêtes d'entreprises sur COVID-19 cet exercice et un autre ce printemps. Presque 800 employeurs ont répondu aux 3 premiers. Plusieurs organismes ont aidé à les diffuser.	juillet 2020 mai 2021
Rapport sur l'impact de la pandémie et la reprise économique	8 autres commissions de planification de la main-d'œuvre	Coordonner l'embauche d'un chercheur pour analyser les premiers impacts de la pandémie, les questions émergentes et les rapports de remises de la pandémie	terminé juillet 2020
Développement de main-d'œuvre en cinéma et télévision	Industries culturelles de l'Ontario (ICON)	Collaborer au développement d'une ressource pour étudiants et demandeurs d'emploi décrivant les professions et les compétences requises du secteur	en cours
Fonds catalyseur pour les compétences – besoins en soins primaires	EMNO ; UL - Centre de recherche en santé dans les milieux ruraux et du nord	Membre du comité consultatif cherchant à concevoir un modèle de prévision de la demande de médecin dans le nord-est de l'Ontario	en cours
Professions prévues en déclin et en croissance	Mené par CPSM ; appui du MAAAR (Analyste EMSI)	CPSM continu d'utiliser l'outil EMSI (sous licence à MAAAR) pour identifier les professions en déclin et en croissance dans chaque région de recensement.	nouvel accès approuvé usage en cours
Planification de main-d'œuvre de l'Ontario	Toutes les commissions de la planification de la main-d'œuvre de l'Ontario	Assister à une réunion provinciale pour discuter d'enjeux provinciaux, de défis et de politiques sur la planification de main-d'œuvre en ON. Présenter la perspective du Nord.	réunions semi-annuelles
Secteur des TIC et des hautes technologies	Phase 1 : mené par WPSM ; NORCAT Phase 2 : WPSM, Petryna Advertising ; IONIC Mechatronics ; conseils scolaires locaux	Phase 1 : Rédiger un rapport des résultats du sondage d'employeurs des TIC et leurs besoins en main-d'œuvre. Un infographique des résultats a été largement diffusé. Phase 2 : Le projet est en 2e phase et comprendra une ressource pour étudiants et demandeurs d'emploi pour identifier les professions, la CNP, les salaires et les compétences et une vidéo avec un employeur local de TIC	phase 1 : terminée phase 2 : avril 2021

Impacts prévus des TIC sur les professions minières	Mené par CPSM ; HRiM; conseils de planification NE ON	Évaluer la possibilité d'une recherche de l'impact des TIC sur les emplois miniers du futur et inclure les occasions de recyclage et de perfectionnement des compétences.	Soumission au MTFDC mars 2021
Agriculture	MAAARO; LAMBAC; Northern Ontario Farm Innovation Alliance et autres	Participer à divers congrès d'alimentation et d'agriculture, à des tables rondes, à des événements internationaux. Discuter de la pénurie de vétérinaires des gros animaux. Considère la cartographie des actifs pour situer les fermes.	participation et appui en cours
Foresterie	Mené par AWIC et le ministère de Richesses naturelles et des Forêts	Appuyer une recherche pour comprendre la demande de main-d'œuvre en foresterie ; participer à un sondage des étudiants re : intérêt et connaissance du secteur	participation selon la demande
Recherche d'offres d'emploi en ligne	Vicinityjobs.com ; Services d'emploi EO ; conseils scolaires ; collègues ; travail présentement avec d'autres partenaires	CPSM utilise les données fournies par Vicinityjobs.com afin d'identifier les professions affichées et de quels secteurs. CPSM cherche d'autres moyens de recueil de données des postes vacants en ligne afin d'améliorer les informations obtenues.	continuer rapports trimestriels et annuels
Stratégie d'attraction et de rétention des immigrants au Nord	FedNor ; conseils locaux	Utiliser diverses données d'IMT pour rédiger une liste d'occupations en demande. Faire des recherches pour appuyer la stratégie de FedNor sur l'immigration	annulée – sans direction de FedNor
La disparition (ghosting) en lieu de travail	Mené par CPSM ; collègues locaux ; Services d'emplois EO ; ACSM (sera invitée)	Recherche visant tous les diplômés et les clients ES – leurs expériences de candidature, le nombre d'employeurs dont ils n'entendent jamais parler, l'impact sur les demandeurs, leur santé mentale et leur volonté de continuer à chercher	annulé en raison des défis de COVID

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

ACTIVITÉS	PARTENAIRES	RÉSULTATS	ÉCHÉANCIER
Projet sur les métiers spécialisés recherchés	Projet du MTFDC ; mené par CPSM	CPSM mène un projet local sur les métiers spécialisés recherchés, les pénuries prévues et le système d'apprentissage. Le rapport local n'est pas conçu tel que prévu; les résultats de la recherche sont largement diffusés.	Rapport complété ; diffusion continue
Fonds catalyseur pour les compétences	Consortium du Nord ; chefs en dev. économique (Grand Sudbury, Timmins, Sault Ste. Marie)	Développer des modules de micro compétences pour les employés municipaux afin de créer des occasions de sélection interne pour des postes de gestion. Plusieurs modules et communautés ont été sélectionnés.	Pilote terminé juin 2021
Comité consultatif d'apprentissage intégré au travail	Université Laurentienne (financé par Objectif avenir RBC)	CPSM siège au conseil consultatif au coordinateur de l'apprentissage intégré au travail à l'université pour accroître les occasions de participation des étudiants. Détermination de quel département offrira le programme est en cours.	financement prolongé au-delà de février 2021
Projet pilote – consortium d'apprentissage	Ontario Electrical League ; Support Ontario Youth ;	CPSM continuera son appui de l'initiative – utilisation possible à Sudbury malgré le manque d'intérêt des employeurs	en cours
Discussions des métiers	Mené par CPSMJ ; collègues locaux et employeur des métiers	Coordonner des discussions avec les programmes de métiers des collèges locaux; inviter les employeurs à découvrir les métiers offerts, visiter les ateliers et discuter leurs besoins et attentes; accroître les occasions d'apprentissage.	remis à mars 2021
Équipe de coordination en éducation (ÉCÉ) – liaison avec l'industrie	Conseils scolaires locaux ; institutions postsecondaires ; SE	Continuer à créer des occasions pour renforcer les connaissances de l'ÉCÉ au sujet des besoins des employeurs pour converger l'éducation et l'industrie - divers événements chaque année	Réunions trimestrielles à cause de COVID-19
Prix d'excellence Stellar Awards	Mené CPSM; équipe de la coordination de l'éducation	Organiser Prix Stellar bi-annuel qui reconnaît les employeurs offrant des expériences exemplaires aux étudiants.	remis à 2021
Portail d'emplois en ligne	Ville du Grand Sudbury ; Chambre de commerce ; appui du CPSM	La ville s'est retirée du projet. La Chambre a offert le portail d'emplois gratuitement à ses membres. CPSM a fourni un parrainage.	Portail d'emplois mis en œuvre
Réseau Emploi Ontario (EO)	Mené par CPSM	Entretiens réguliers au sujet des données, d'IMT, des défis et des besoins des employeurs et des demandeurs d'emploi.	consultations chaque année
Compétences générales	Options Emploi à Espanola ; employeurs locaux	Réaliser 2 vidéos dans chaque région mettant en vedette des employeurs locaux et les compétences qu'ils recherchent.	terminé

Parties prenantes et ressources

GOUVERNEMENTS :

Ville du Grand Sudbury (maire et conseil)
FedNor
Députés fédéraux et provinciaux
Ministère de l'AAAR
Ministère de l'ÉDNM
Ministère du TFDC
Ministère de l'Éducation
Réseau local d'intégration des serv. de santé du NE
Service Canada

IMMIGRATION ET FORMATION INTERNATIONALE :

Partenariat local en immigration
Ivey Immigration
Professions North/Nord
Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord

SYNDICATS :

Divers syndicats et sections locales

ASSOCIATIONS :

ConstruForce Canada
Association canadienne pour la santé mentale
NorthEastern Ontario Construction Association
Ontario Construction Secretariat
Ontario Electrical League
Coalition Santé Ontario
MineConnect (anciennement SAMSSA)

DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE/AFFAIRES :

Premières Nations – leaders en dév. économique
Société de développement du Grand Sudbury
LAMBAC
Chambre de commerce du Grand Sudbury
Chambre de commerce de Sudbury-Est

ORGANISATIONS AUTOCHTONES :

Atikameksheng Anishinabek
Gezhtoojig Employment & Training
Kenjgewin Teg
N'Swakamok Native Friendship Centre
Wii-ni n'guch-tood Employment & Training

INDUSTRIES ET ENTREPRISES (dans les secteurs) :

Services professionnels, scientifiques et techniques

Construction
Éducation
Santé, hôpitaux et soins à long-terme
Technologies de l'information
Mines et fournisseurs de services miniers
Commerce de détail
Transportation et logistique
Cinéma et télévision

TRAINING, EDUCATION AND EMPLOYMENT:

Cambrian College
Canadore College
Collège Boréal
Conseil scolaire catholique du Nouvel-Ontario
Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario
Employment Options Emploi
Services d'aide à l'emploi du Grand Sudbury
Université Laurentienne
La marche des dix sous
Conseil des services du district Manitoulin–Sudbury
Northern College
EMNO (École de médecine du Nord de l'Ontario)
Conseil scolaire Rainbow District
Spark Employment Services
Conseil scolaire Sudbury Catholic District
Services d'emplois et aux immigrants YMCA NE

RECHERCHE ET INNOVATION :

CEMI (Centre d'excellence en innovation minière)
HARD-LINE
MIRARCO (Corporation d'innovation, de réhabilitation et de recherche minière appliquée)
IPN (Institut des politiques du Nord)
SOY (Support Ontario Youth)
NORCAT
RHIM (Conseil des RH de l'industrie minière)

MÉDIAS :

Toronto Star
CBC
CTV – Nord de l'Ontario
Northern Life
Northern Ontario Business
Manitoulin Expositor
Sudbury Star

Références et autres sources

ConstruForce Canada. **Northern Ontario Construction Overview**. Décembre 2020.

Services d'aide à l'emploi du Grand Sudbury. **Labour Market Monitor** (rapports mensuels et annuels).

EMSI Analyst. Fourni par le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales. 2019.

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière. **The Changing Nature of Work Innovation, Automation and Canada's Mining Workforce**. Mai 2020.

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière. **Mining Diversity Network**. Série de webinaires RHiM. 2020.

Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences. **Employment Ontario Services CaMS data**. 2019-20.

Chambre de commerce de l'Ontario. **2020 Ontario Economic Report**. 2020.

Chambre de commerce de l'Ontario. **2021 Ontario Economic Report**. 2021.

Ontario Construction Secretariat. **Coronavirus Contractor Survey 4 : Stability and Anxiety**. 2020.

Coalition Santé Ontario. **Caring in Crisis: Ontario's Long-Term Care PSW Shortage**. Commandé par UNIFOR. Décembre 2019.

Statistique Canada. **Canadian Business Counts**. Juin 2020.

Statistique Canada. **Unemployment Rate (three month moving average)**. Tableaux 14-10-0097-01 et 14-10-0293-01. 2020.

Vicinityjobs.com. **Quarterly online job posting vacancies**. Janvier 2019 – septembre 2020.

Planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin. **A Survey of ICT/High-Tech Employers in Greater Sudbury. Workforce demand, growth and recruitment practices**. Juillet 2020

Planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin. **Survey of Personal Support Workers in Greater Sudbury**. 2019.

Zizys, Tom. **Impact of the Covid-19 Pandemic, Lockdown and Aftermath on the Ontario Labour Market**. Septembre 2020.