

PLAN DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL 2020-2021



**Commission de développement
de la main-d'œuvre de
Simcoe Muskoka**

**Soft Skills
SOLUTIONS**
skills employers want

Ontario

Ce projet est financé en partie par le gouvernement du
Canada et le gouvernement de l'Ontario.

Planification
de main-d'œuvre
de l'Ontario
www.workforceplanningontario.ca

Table des matières

Analyse de l'information sur le marché du travail 2020.....	4
Données du marché du travail – Simcoe et Muskoka.....	7
Caractéristiques du marché du travail au niveau local.	13
Tendances de l'emploi au niveau local	15
 Nombre d'entreprises canadiennes – Indicateurs du marché du travail.....	19
Variation du nombre d'entreprises par industrie de juin 2019 à juin 2020.....	26
 Analyse des données relatives au programme d'Emploi Ontario (2019-2020)	29
Services d'emploi.....	30
Alphabétisation.	47
Deuxième carrière.	57
Apprentissage	63
Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE) – Employeurs.....	70
Subvention Canada-Ontario pour l'emploi – Participants	72
Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes.....	76
 Faits saillants du sondage des entreprises 2020	79
Constations tirées du sondage des entreprises – Profil des employeurs	80
Stratégies et mesures en réponse au confinement	84
L'emploi après le confinement	91
Défis auxquels sont confrontés les employeurs après la période de confinement	92
 Mise à jour des projets 2020 – 2021	105
 Mise à jour du plan d'action 2021	108

Conseil d'administration et personnel

Co-présidente, représentante communautaire : Charlotte Parliament

Représentant communautaire : Mac Greaves

Représentant communautaire : Carl Persaud

Représentante communautaire : Kelly Scott

Conseillers MTFDC : Christine Cook, Brian Hoysa

Directrice générale : Susan Laycock

Animatrice de projet/gestionnaire de bureau : Judith Johnston

Animateur de projet : Rob Shepard

CE QUE NOUS FAISONS

EFFECTUER DES RECHERCHES

Analyser et inventorier les priorités et les occasions

ÉVALUER

Mesurer, raffiner et ajouter de la valeur



COLLABORER

Passer à l'action au moyen de partenariats



**Commission de développement
de la main-d'œuvre de
Simcoe Muskoka**

18, boul. Alliance, local 22
Barrie (Ontario) L4M 5A5
Tél. : 705 725-1011
ou 1 800 337-4598
Courriel : info@smwdb.com
www.smwdb.com

Membre de

Planification
de main-d'œuvre
de l'Ontario
www.workforceplanningontario.ca



Ce projet est financé en partie par
le gouvernement du Canada et le
gouvernement de l'Ontario.

Renonciation de la responsabilité :

Ce livret a été rédigé pour servir de source de renseignements seulement. Les renseignements que renferme le présent document ne doivent en aucun cas être considérés comme un substitut aux conseils de professionnels qualifiés. Tous les efforts ont été faits pour garantir l'exactitude des renseignements au moment de la publication.



Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka

Plan du marché du travail local 2021

La grande perturbation de 2020

Il est difficile d'exagérer les perturbations causées par la pandémie de la COVID-19 et l'impact sur les emplois, les entreprises, les économies locales et la vie. Les conséquences ont été tragiques, le coût humain pèse sur nous tous. Le coût économique reste à calculer, car la pandémie et l'incertitude qu'elle a créée restent avec nous. En tant que commission de planification de la main-d'œuvre, nos intervenants et collectivités nous ont constamment demandé de l'information actuelle sur le marché du travail, car ils cherchent à mieux comprendre l'impact de cette perturbation sur les industries et professions particulières, afin qu'ils puissent ajuster leurs stratégies et services pour mieux servir les personnes les plus touchées. Ce rapport est un portrait à jour dans un contexte en évolution, mais quelques tendances et impacts semblent clairs :

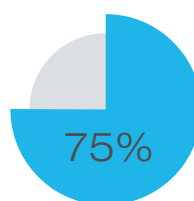
- Les jeunes ont connu un taux de chômage beaucoup plus élevé que les adultes.
- Il y a eu une légère baisse de la participation des femmes à la main-d'œuvre.
- Le chômage à long terme a augmenté.
- Les Ontariennes et Ontariens qui travaillent dans des emplois exigeant généralement un diplôme universitaire étaient les moins susceptibles de perdre leur emploi.
- Les Ontariennes et Ontariens qui travaillent dans des emplois qui exigent habituellement un diplôme d'études secondaires ont connu la plus forte baisse d'emploi à la hauteur du confinement.

- Travailler à domicile est susceptible de devenir une option plus courante même une fois la pandémie passée.

Les industries les plus touchées par le confinement étaient :

- Arts, spectacles et loisirs
- Hébergement et services de restauration
- Commerce de détail non essentiel

Pendant cette période, les entreprises qui comptent peu d'employés éprouvent plus de difficultés à gérer que les grands établissements.



Au moins la moitié des employés de 75 % des organismes travaillent à distance.

La prochaine normalité

Un noyau de compétences est en train d'émerger qui ajoute à ce qui se passait avant la COVID-19 et à ce qui a changé depuis.

Le résumé suivant de Mark Onisk, chef de contenu, SkillSoft, a été publié le 7 décembre 2020. Il s'agit d'un résumé concis des compétences essentielles que l'on prévoit devenir vitales à mesure que la main-d'œuvre sort de la pandémie.

« Un sondage récent du Brandon Hall Group a révélé qu'au moins la moitié des employés de 75 % des organismes travaillent à distance. Pour relever les défis que la pandémie a exposés, les employés ont dû acquérir des compétences qui n'ont peut-être pas fait partie de leur éducation formelle, en s'appuyant sur l'apprentissage

numérique pour identifier et rapidement combler les lacunes. À l'approche de 2021, ce sont les domaines clés que les organismes doivent poursuivre lorsqu'ils se dirigeront vers la nouvelle normalité ou plus précisément, la prochaine normalité.

Une mentalité agile

La pandémie a mis une chose en évidence : le besoin d'agilité. L'agilité a longtemps été importante pour les entreprises dans toutes les fonctions, mais à mesure qu'elles élaborent des plans pour évoluer dans un monde affecté par une pandémie, l'agilité devient une nécessité. La pandémie a accéléré le besoin pour les organismes de passer rapidement à un environnement de travail agile qui offre aux travailleurs un accès sécurisé aux ressources et aux dirigeants de l'entreprise à tout moment et en tout lieu.

Bien que l'on s'attende à ce que le nombre de travailleurs à distance diminue par rapport au niveau élevé atteint pendant les périodes d'ordonnance de rester à la maison, la main-d'oeuvre comptera toujours plus de travailleurs à distance que jamais. Les organismes sont en train d'adopter davantage une main-d'oeuvre hybride en raison des circonstances incontrôlables. Pour l'avenir, nous verrons un nombre croissant d'entreprises numériques passer à une main-d'oeuvre hybride conforme à leur nature. Cette nouvelle approche d'aménagement des bureaux stimulera l'innovation et la productivité en bout de ligne, ce qui aidera à bâtir un organisme plus résilient.

Les dirigeants doivent également continuer à explorer le perfectionnement des compétences pour améliorer les styles de leadership, faisant de l'agilité la priorité pour répondre efficacement aux besoins d'une main-d'oeuvre en constante évolution. Avec les outils d'apprentissage numérique, les organismes peuvent s'adapter à une main-d'oeuvre qui ne peut plus planifier un mois à l'avance et qui doit fonctionner en évolution constante.

L'apprentissage numérique

L'apprentissage en entreprise est une fonction commerciale qui n'a jamais été aussi importante qu'elle ne l'est aujourd'hui. Le recours aux outils numériques a augmenté presque du jour au lendemain en raison de la pandémie. Avant la pandémie, de nombreuses entreprises se concentraient sur la formation des employés entre les quatre murs de l'organisme. Pour continuer à favoriser une culture axée sur le rendement dans un contexte à distance, les employés doivent posséder une compréhension de base des compétences numériques pour continuer à s'adapter aux circonstances changeantes.

Les nouveaux outils d'apprentissage numérique ajoutent du contexte, de la pertinence et de la personnalisation à l'expérience d'apprentissage. Les dirigeants et les apprenants se sont engagés et ont appris à rapidement maîtriser ces outils pour suivre l'évolution de l'économie. Il est essentiel de maîtriser les outils d'apprentissage numérique pour créer une main-d'oeuvre capable d'identifier et de résoudre les lacunes en matière de compétences dans l'organisme tout en apprenant à travailler efficacement dans des contextes de plus en plus imprévisibles. Le défi en 2021 sera de continuer à tirer parti des solutions d'apprentissage numérique qui produisent des résultats réels, plutôt que des correctifs qui seront abandonnés une fois que les gens retourneront au bureau.

Mettre l'accent sur le bien-être des employés

Au fur et à mesure que le monde du travail se redéfinit, il faudra aussi réinventer la santé et la sécurité au travail. Bien qu'il soit important pour les organismes d'adopter l'apprentissage numérique, il est essentiel qu'ils se concentrent sur ce qui compte le plus : les personnes. Les employeurs doivent tenir compte de l'ergonomie tout en trouvant le moyen d'éviter l'épuisement professionnel et de gérer les problèmes de santé mentale des équipes.

L'évolution continue de la main-d'oeuvre demeurera stressante pour de nombreux employés, et ils continueront à ressentir la pression. Les organismes doivent déterminer comment elles aborderont les types de formation dont elles auront besoin dans ce nouveau contexte. Grâce à des solutions de gestion de la main-d'oeuvre technologiques, les organismes peuvent directement aider les employés en facilitant un retour au travail plus homogène où le processus est uniformément le même pour chaque employé.

La technologie peut également fournir un accès immédiat aux ressources que votre organisme peut offrir pour faire face au stress mental, à la planification financière ou à toute autre chose liée à la crise de la COVID-19. Ce type de solution aide les employeurs à s'assurer que les gens disposent de bonnes ressources au bon moment et leur fournit les outils dont ils ont besoin pour traverser une période particulièrement stressante.

Un avenir résilient

Au cours de l'année dernière, les organismes ont dû faire face à des changements complexes pour atteindre leurs objectifs. Les dirigeants et les employés ont dû affronter de nouveaux obstacles, en acquérant un nouvel ensemble de compétences en cours de route. Pendant cette période, les dirigeants ont appris la valeur de l'encouragement.

En favorisant une culture de résilience, les entreprises cultivent chez les employés le courage, la persévérance et l'adaptabilité, ainsi que la capacité de relever les défis soulevés par la pandémie. L'avenir de la main-d'oeuvre exige que les organismes et les particuliers fassent

preuve de résilience, d'adaptabilité et de persévérance personnelles.

L'an 2021 sera une année d'adaptation et de redressement agile. L'apprentissage joue un rôle important en favorisant une main-d'oeuvre résiliente et en dotant les dirigeants des compétences nécessaires à relever les défis inconnus. L'apprentissage continu est à la base du nouvel environnement de travail hybride en pleine croissance, préparant la main-d'oeuvre à la prochaine normalité. »

Comme toujours, l'accès à cette information aidera à fournir une base empirique solide pour la planification et la stratégie de l'emploi.

- Rechercher - analyser et inventorier les priorités et les occasions.
- Évaluer - mesurer, raffiner et ajouter de la valeur. Convoquer - rassembler les groupes.
- Collaborer - passer à l'action au moyen de partenariats.

La CDMSM continuera à fournir aux intervenants des renseignements continus sur le marché du travail tout au long de l'année à venir pour aider les entreprises à trouver des candidats et une formation appropriée en vue de répondre aux nouveaux besoins en compétences, et pour aider les chercheurs d'emploi et les services d'emploi à s'adapter à un marché du travail en évolution.

Nous tenons à remercier tous les employeurs, partenaires et organismes communautaires qui ont contribué par le biais de partenariats de projet, de consultations, de conversations ou de partage de données. Nous tenons particulièrement à remercier Tom Zizys de son travail d'analyse des données et de développement de tableaux pour ce rapport, en particulier au cours de cette année très difficile et en évolution rapide.

Susan Laycock
Directrice générale
Commission de développement de la main-d'oeuvre de Simcoe Muskoka

Tom Zizys
Analyste du marché du travail
Zizys Consulting

Données du marché du travail – Simcoe et Muskoka

La pandémie de la COVID-19, ainsi que les blocages et précautions qui l'accompagnent, ont bouleversé l'économie et le marché du travail d'une manière que nous n'avons pas vu depuis la Grande Dépression des années 1930. Dans cette section, nous fournirons une image des répercussions basée sur les données suivantes :

- les caractéristiques du marché du travail (comme le taux de chômage et d'activité) au niveau provincial;
- les caractéristiques du marché du travail au niveau local;
- les données sur l'emploi selon l'industrie et la profession.

Caractéristiques du marché du travail au niveau provincial

L'impact de la COVID-19 s'est fait sentir dans l'ensemble de la province, mais variait à plusieurs égards selon la géographie, l'industrie et la catégorie démographique.

Taux de chômage. Le tableau 1 montre le taux de chômage mensuel pour la région métropolitaine de recensement (RMR) de Toronto, et pour le reste de l'Ontario, moins les chiffres de la RMR de Toronto. Pour de nombreuses questions liées au marché du travail, la RMR de Toronto se distingue de l'ensemble de l'Ontario tout comme c'était le cas pour la COVID-19, les restrictions étant en place plus longtemps dans la région de Toronto et de Peel que dans la plupart des autres régions de la province. (Ces chiffres sont illustrés au graphique 1.)¹

Au cours des quatre premiers mois de l'année, les taux de chômage du reste de l'Ontario et de la RMR de Toronto ont évolué parallèlement, le taux pour le reste de l'Ontario étant légèrement plus élevé. Au fur et à mesure que la COVID-19 s'installe, le taux de chômage a augmenté, commençant par le confinement annoncé à la mi-mars, et a monté en flèche pour la RMR de Toronto, cette dernière ayant un taux de chômage d'environ 3 % ou plus élevé que le reste de l'Ontario pour le reste de l'année.

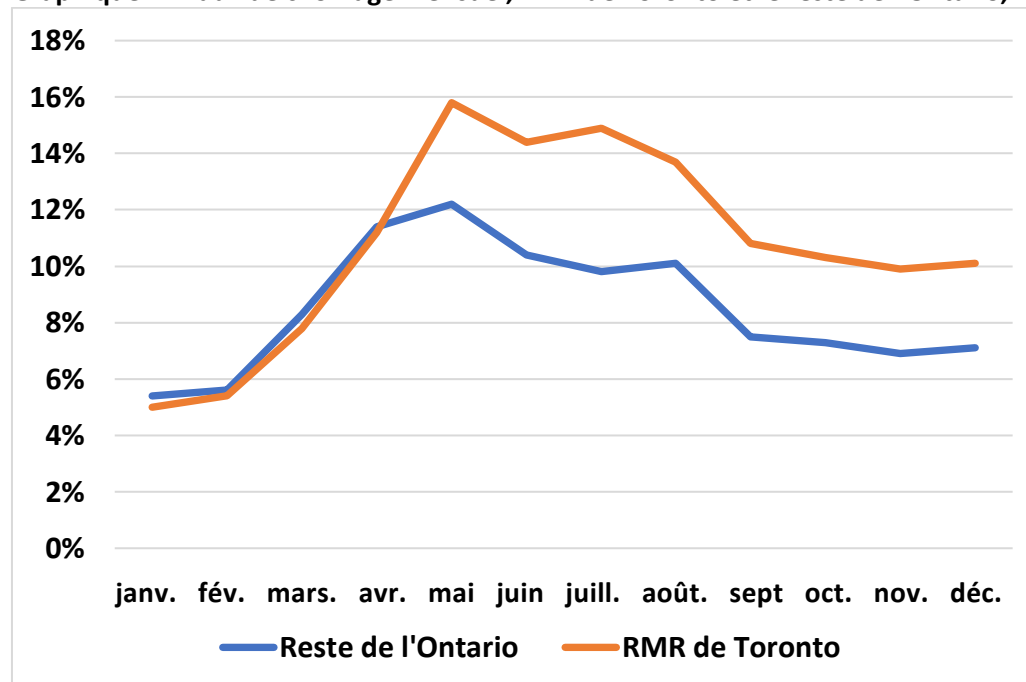
Tableau 1 : Taux de chômage mensuels, RMR de Toronto et le reste de l'Ontario, 2020

janv.	févr.	mars.	avr.	mai	juin	juill.	août	sept.	oct.	nov.	déc.
Reste de l'Ontario											
5,4 %	5,6 %	8,3 %	11,4 %	12,2 %	10,4 %	9,8 %	10,1 %	7,5 %	7,3 %	6,9 %	7,1 %
RMR de Toronto											
5,0 %	5,4 %	7,8 %	11,2 %	15,8 %	14,4 %	14,9 %	13,7 %	10,8 %	10,3 %	9,9 %	10,1 %

Statistique Canada, tableau 14-10-0017-01 et tableau 14-10-0294-01

¹ La RMR de Toronto englobe la ville de Toronto, la région de York, la région de Peel, toute la région de Halton, à l'exception de Burlington, une partie de la région de Durham (Pickering, Ajax et Uxbridge), ainsi que New Tecumseth et Bradford West Gwillimbury (comté de Simcoe) et Mono (comté de Dufferin).

Graphique 1 : Taux de chômage mensuel, RMR de Toronto et le reste de l'Ontario, 2020



Statistique Canada, tableau 14-10-0017-01 et tableau 14-10-0294-01

Taux de participation. Le taux de participation mesure la proportion de la population active potentielle (toute personne âgée de 15 ans ou plus) qui est employée ou activement à la recherche d'un emploi. Le tableau 2 fournit les chiffres du taux de participation des hommes et des femmes en Ontario au cours de la dernière année pour les personnes âgées de 15 à 55 ans (le graphique 2 illustre les données). Le taux d'activité tend à augmenter au cours de l'été et au début de l'automne à mesure que

les emplois d'été et l'activité économique augmentent l'emploi.

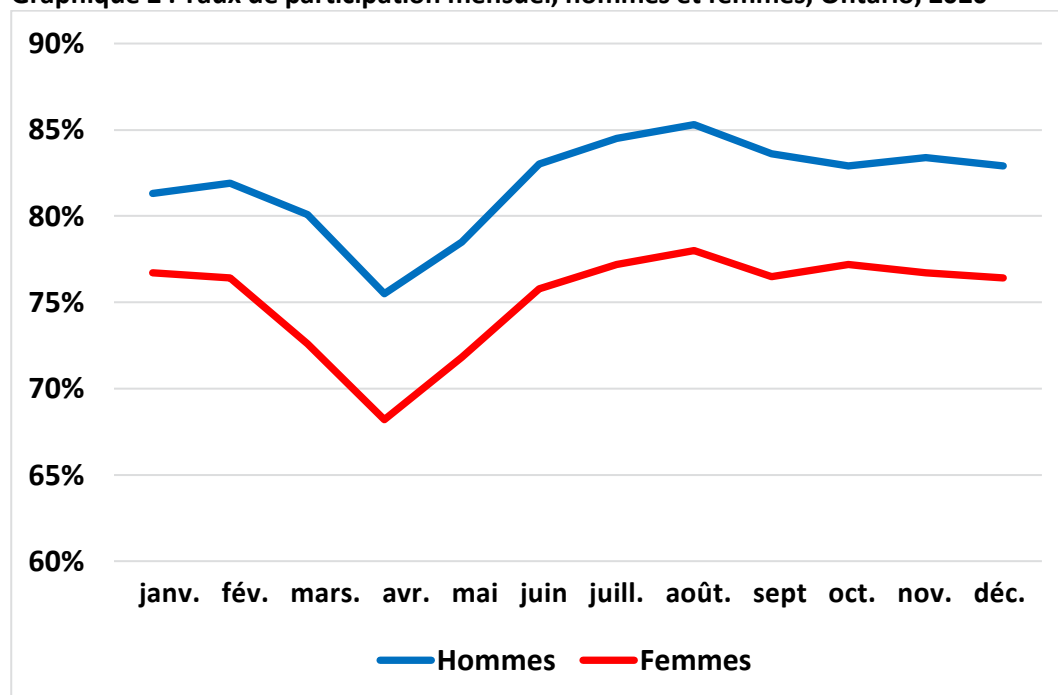
Le taux de participation des hommes est généralement légèrement plus élevé que celui des femmes, mais cet écart s'est accru au début de la pandémie. On suppose que le taux de participation des femmes a diminué davantage parce que plusieurs industries qui ont des proportions plus élevées de travailleuses étaient plus susceptibles d'avoir fermé les portes et que les femmes

Tableau 2 : Taux de participation mensuel, hommes et femmes âgés de 15 à 55 ans, Ontario, 2020

janv.	févr.	mars.	avr.	mai	juin	juill.	août.	sept.	oct.	nov.	déc.
Taux de participation des hommes											
81,3 %	81,9 %	80,1 %	75,5 %	78,5 %	83,0 %	84,5 %	85,3 %	83,6 %	82,9 %	83,4 %	82,9 %
Taux de participation des femmes											
76,7 %	76,4 %	72,6 %	68,2 %	71,8 %	75,8 %	77,2 %	78,0 %	76,5 %	77,2 %	76,7 %	76,4 %
Différence entre les taux de participation des hommes et des femmes											
4,6 %	5,5 %	7,5 %	7,3 %	6,7 %	7,2 %	7,3 %	7,3 %	7,1 %	5,7 %	6,7 %	6,5 %

Statistique Canada, tableau 14-10-0017-01

Graphique 2 : Taux de participation mensuel, hommes et femmes, Ontario, 2020



Statistique Canada, tableau 14-10-0017-01

assumaient davantage de fonctions domestiques et de garde d'enfants à mesure que les garderies et les écoles fermaient ou passaient à des cours en ligne, nécessitant ainsi une plus grande participation des parents. Alors que l'écart hommes-femmes dans le taux de participation était de 4,6 % en janvier, il est passé pendant de nombreux mois à plus de 7 % et à la fin de l'année s'est établi à 6,5 % ou plus.

Taux de chômage selon l'âge. En raison des industries les plus touchées par la pandémie, les jeunes qui étaient généralement plus nombreux à travailler dans ces industries ont été plus durement touchés. Le tableau 3 et le graphique 3 prévoient les taux de chômage mensuels jusqu'en 2020 pour tous les jeunes (15-24 ans) et les comparent au taux de chômage des 25 ans et plus.

Tableau 3 : Taux de chômage mensuels par groupe d'âge, Ontario, 2020

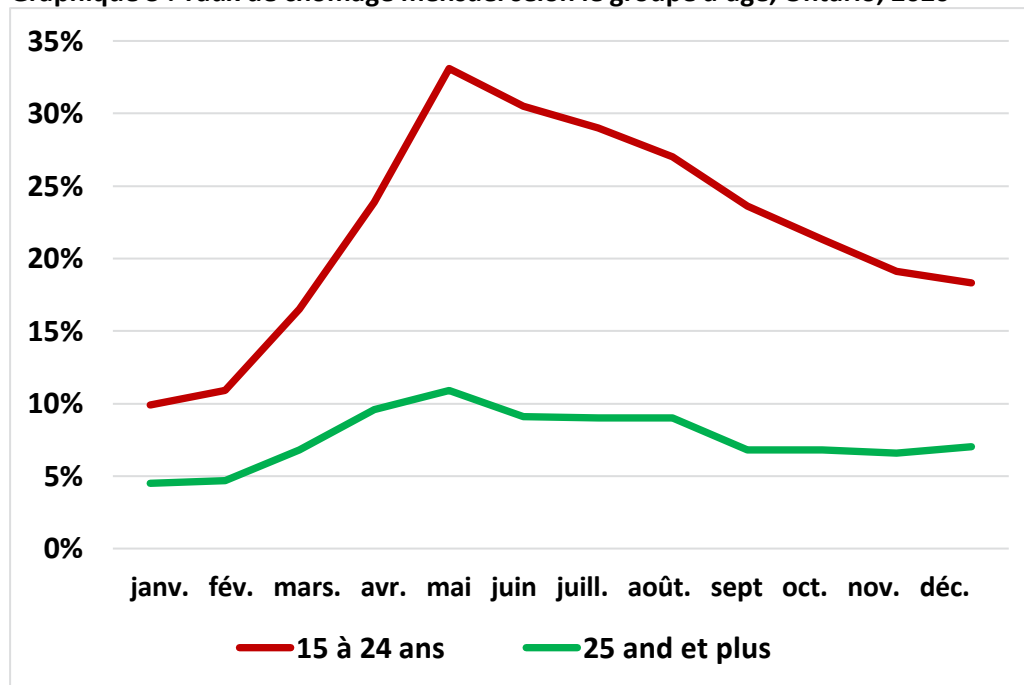
janv.	févr.	mars.	avr.	mai	juin	juill.	août	sept.	oct.	nov.	déc.
15 à 24 ans											
9,9 %	10,9 %	16,5 %	23,9 %	33,1 %	30,5 %	29,0 %	27,0 %	23,6 %	21,3 %	19,1 %	18,3 %
25 ans et plus											
4,5 %	4,7 %	6,8 %	9,6 %	10,9 %	9,1 %	9,0 %	9,0 %	6,8 %	6,8 %	6,6 %	7,0 %
Ratio du taux de chômage des jeunes au taux de chômage des adultes											
2,2	2,3	2,4	2,5	3,0	3,4	3,2	3,0	3,5	3,1	2,9	2,6

Statistique Canada, tableau 14-10-0017-01

Historiquement, le taux de chômage des jeunes tend à être environ deux fois plus élevé que celui des adultes. Au cours des premiers mois de l'année, cette tendance s'est maintenue. Mais en mai, le taux de chômage des jeunes avait plus que triplé (de 9,9 % à 33,1 %), tandis

que celui des adultes avait plus que doublé (de 4,5 % à 10,9 %) et pendant la plus grande partie du reste de l'année, le taux de chômage des jeunes était trois fois plus élevé que celui des adultes.

Graphique 3 : Taux de chômage mensuel selon le groupe d'âge, Ontario, 2020



Statistique Canada, tableau 14-10-0017-01

Le taux de chômage des jeunes était
3 fois
plus élevé que les adultes.

Permanence de l'emploi. La permanence de l'emploi se rapporte à deux types de statut d'emploi : un emploi permanent n'a pas de date de fin prédéterminée; un emploi temporaire a une date de fin prédéterminée et comprend : saisonnier; temporaire, temporaire ou contractuel, y compris les travaux effectués par l'entremise d'une agence d'aide temporaire; emploi occasionnel; et d'autres travaux temporaires. Au cours des trois dernières années, environ 12 % à 13 % des travailleurs de l'Ontario occupaient des emplois temporaires (plus de 30 % des jeunes ont un emploi temporaire et moins de 10 % des travailleurs âgés de 25 ans ou plus).

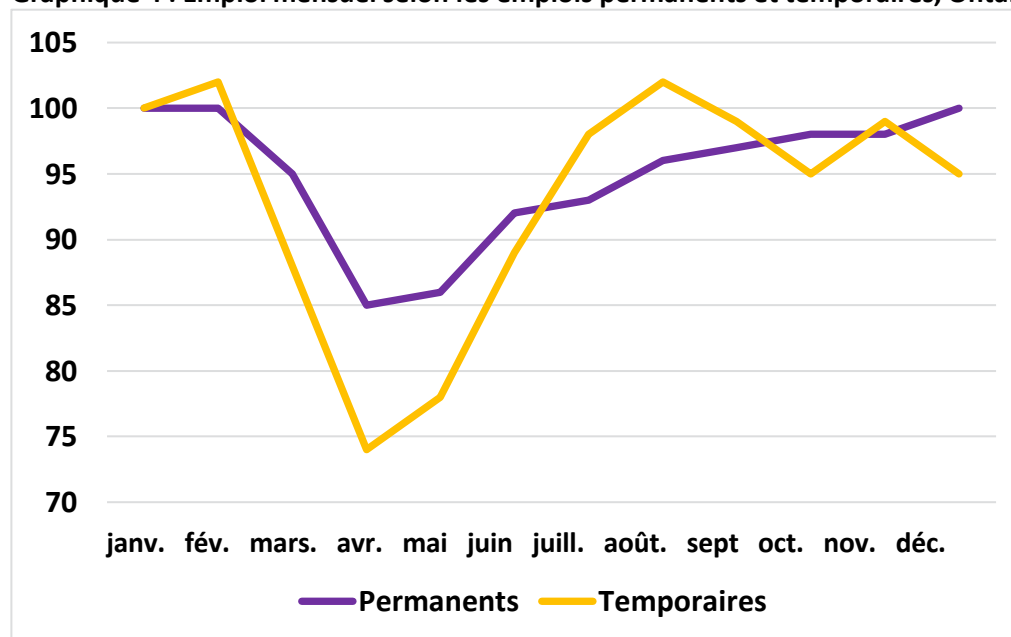
Le graphique 4 illustre l'évolution du nombre d'emplois permanents et temporaires pendant la pandémie. Le nombre d'emplois pour chacune des catégories permanentes et temporaires en janvier est attribué une valeur de 100; chaque mois suivant est accordé une valeur par rapport au nombre d'emplois en janvier (par exemple, une valeur de 95 signifie que le nombre d'emplois représentait 95 % du chiffre en janvier).

Comme on peut le constater, il y a eu une baisse proportionnelle beaucoup plus importante du nombre d'emplois temporaires que d'emplois permanents au début de la pandémie. En partie, les employeurs étaient plus enclins à se débarrasser des travailleurs temporaires plutôt que des travailleurs permanents, là où ils avaient le choix. Le rebond de l'emploi des travailleurs temporaires est peut-être d'une part dû à l'augmentation de l'embauche saisonnière à la fin de l'été, après l'assouplissement des restrictions, et d'autre part en raison de l'embauche provisoire par les employeurs, compte tenu de la situation économique incertaine.



Les employeurs étaient plus enclins à licencier les travailleurs temporaires plutôt que permanents.

Graphique 4 : Emploi mensuel selon les emplois permanents et temporaires, Ontario (janvier = 100)

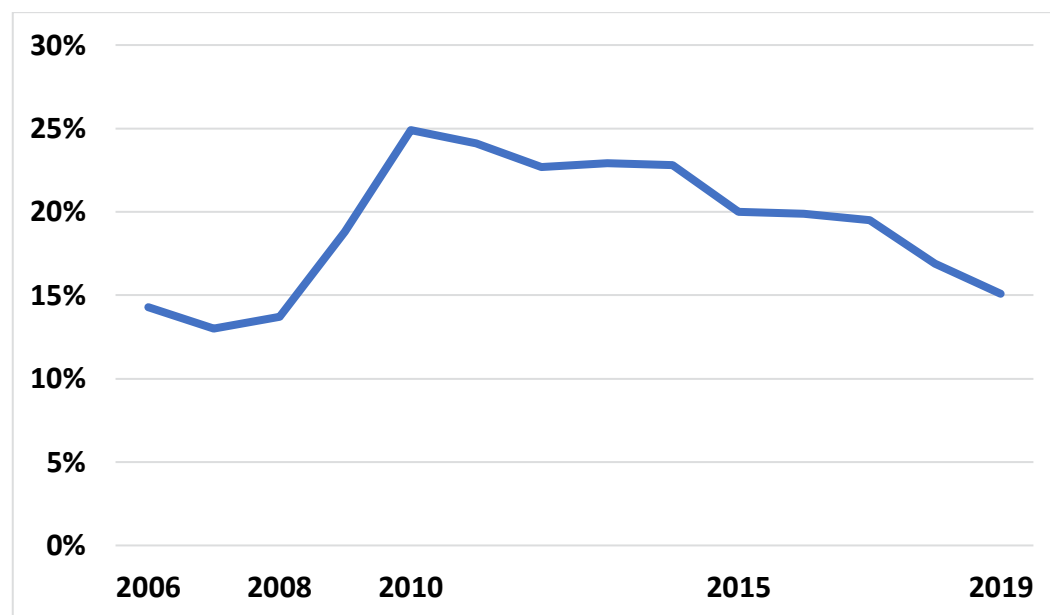


Statistique Canada, tableau 14-10-0071-01

Chômage endémique. La pandémie et ses répercussions ont provoqué une récession. Pendant une récession, non seulement le chômage augmente, mais la proportion de ceux qui restent au chômage pendant une plus longue période de temps augmente, et la situation se poursuit pendant un certain temps

après une récession. Le graphique 5 illustre la tendance du chômage endémique (c'est-à-dire les personnes au chômage pendant six mois ou plus) avant et après la récession de 2008.

Graphique 5 : Pourcentage de chômeurs endémiques (chômeurs depuis six mois ou plus), Ontario 2006-2019

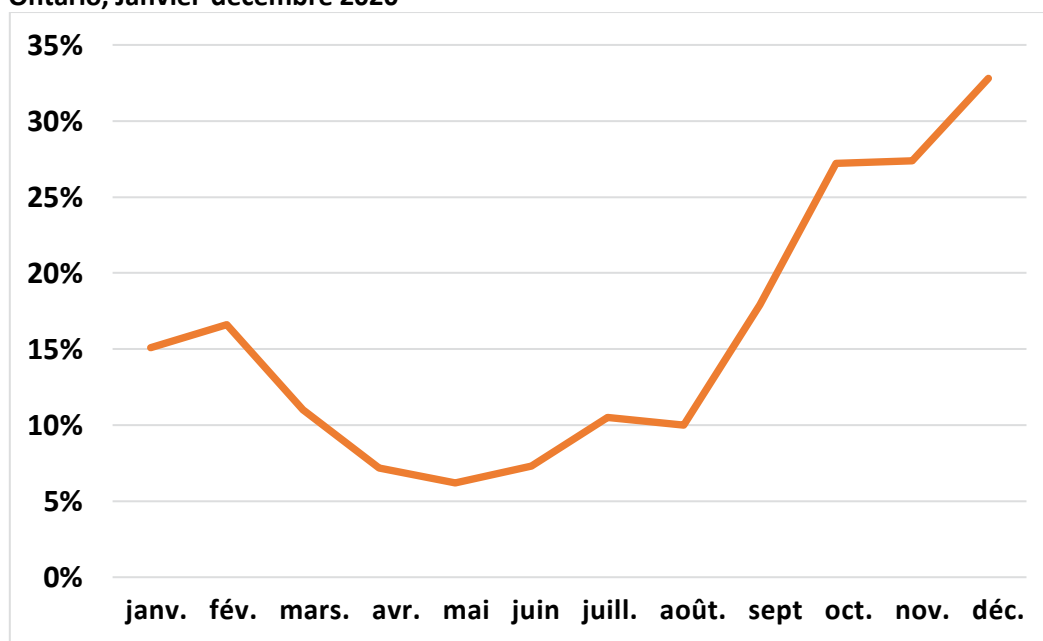


Statistique Canada, tableau 14-10-0057-01

Le graphique 6 fournit les données sur les chômeurs endémiques en 2020 pour l'Ontario, de janvier à décembre. Lorsque la pandémie a frappé en mars, un si grand nombre de personnes se sont déclarées au chômage qu'en comparaison, le pourcentage de chômeurs depuis six mois ou plus a diminué, parce qu'il

s'agissait maintenant d'une fraction plus faible. Mais en quelques mois, alors que le chômage commençait à baisser quelque peu, la part des chômeurs endémiques a fortement augmenté à partir de septembre, six mois après mars. En décembre, la proportion de chômeurs endémiques s'élevait à 32,8 %.

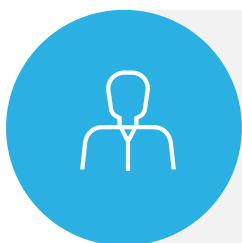
Graphique 6 : Pourcentage de chômeurs endémiques (chômeurs depuis six mois ou plus), Ontario, Janvier-décembre 2020



Statistique Canada, tableau 14-10-0342-01

Quelques points à considérer :

1. À ce stade, on peut s'attendre à ce que le nombre de chômeurs endémiques augmente en 2021, car même avec le redressement économique, les chômeurs à plus long termes éprouveront de la difficulté à se faire réembaucher.
2. Suite à l'expérience des récessions précédentes, nous constatons qu'il faudra un certain nombre d'années pour réduire la proportion de chômeurs de longue durée;
3. Tout cela signifie que les fournisseurs de services d'emploi peuvent s'attendre à voir un plus grand nombre de chômeurs endémiques parmi leurs clients en 2021 et au-delà.



32,8 %

En décembre, la proportion de chômeurs endémiques s'élevait à 32,8 %.

À ce stade, on peut s'attendre à ce que le nombre de chômeurs endémiques augmente en 2021.

Caractéristiques du marché du travail au niveau local

Les données qui éclairent cette analyse proviennent de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, enquête nationale mensuelle qui suit de nombreux indicateurs pertinents pour le marché du travail. Vu qu'il s'agit d'une enquête, la taille d'échantillon est limitée, et plus la zone géographique analysée est restreinte, plus l'échantillon est petit, ce qui limite la capacité de disséquer les données selon diverses catégories.

Pour agrandir la taille de l'échantillon et renforcer la robustesse des résultats, Statistique Canada utilise une moyenne mobile sur trois mois lorsqu'elle fournit des données pour les petites régions. Par exemple, les chiffres qui sont communiqués pour le mois de mai représentent le résultat moyen pour les trois mois de mars, avril et mai. Une moyenne mobile de trois mois aura donc un délai en termes d'impact des changements dans un mois donné et elle atténuera également l'impact d'un mois donné parce que les chiffres de ce mois sont en moyenne avec deux autres mois. Il faut garder certaines mises en garde à l'esprit pendant l'examen des données suivantes, dont une grande partie repose sur des moyennes mobiles sur trois mois.

Dans le cas de Simcoe et Muskoka, les options disponibles ne sont pas satisfaisantes. Les régions géographiques sous-provinciales présentées pour les communiqués mensuels de l'Enquête sur la population active sont soit ce qu'on appelle les régions économiques, soit les régions métropolitaines de recensement. La région de Simcoe est rattachée à une région économique qui comprend Simcoe, Dufferin, Wellington et Waterloo, tandis que la région de Muskoka est combinée à une région économique différente avec Haliburton, Kawartha Lakes, Northumberland et Peterborough. Quant aux RMR, la seule à Simcoe et Muskoka pour laquelle il existe des chiffres mensuels est

la RMR de Barrie. Ainsi, aux fins du présent rapport, les données de la RMR de Barrie seront invoquées.²

À titre de point de repère supplémentaire, deux autres secteurs seront présentés : la RMR de Toronto, qui est pertinente parce que certains résidents de Simcoe travaillent dans la RMR de Toronto (et une faible proportion vivent dans la RMR de Toronto), et l'Ontario moins la RMR de Toronto (que l'on dénomme « Reste de l'Ontario »). Pour ce qui est de la composition du marché du travail de l'Ontario, la RMR de Toronto est distincte, avec un nombre beaucoup plus élevé de résidents qui travaillent dans des emplois qui exigent habituellement un diplôme universitaire. À bien des égards, la région qui couvre Simcoe et Muskoka a un modèle de marché du travail qui est plus semblable au reste de l'Ontario qu'à la RMR de Toronto.

² La RMR de Barrie se composait des municipalités de Barrie, Innisfil et Springwater. Lors du recensement de 2016, cette région représentait 41 % de la main-d'œuvre employée à Simcoe et Muskoka.

Pendant la première partie de l'année, le taux de chômage moyen mobile sur trois mois dans la RMR de Barrie a généralement suivi la tendance du reste de l'Ontario, tandis que le taux dans la RMR de Toronto a grimpé en flèche pendant les mois d'été (illustré au tableau 4 et au graphique 7). Alors que le taux de

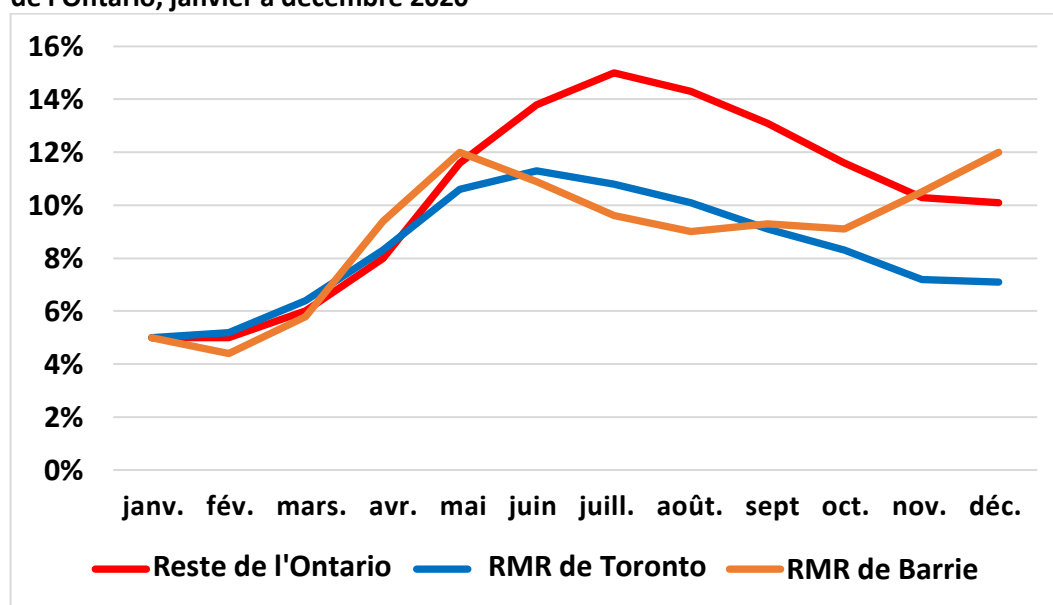
chômage a commencé à baisser ailleurs, la RMR de Barrie est demeurée stable jusqu'à la baisse (chômage d'environ 9 %) et, en novembre et décembre, elle a augmenté pour dépasser les chiffres de la RMR de Toronto.

Tableau 4 : Taux de chômage, moyenne mobile sur trois mois, RMR barrie, RMR de Toronto et reste de l'Ontario, janvier à décembre 2020

janv.	févr.	mars.	avr.	mai	juin	juill.	août	sept.	oct.	nov.	déc.
RMR de Barrie											
5,0 %	4,4 %	5,8 %	9,4 %	12,0 %	10,9 %	9,6 %	9,0 %	9,3 %	9,1 %	10,5 %	12,0 %
RMR de Toronto											
5,0 %	5,0 %	6,0 %	8,0 %	11,6 %	13,8 %	15,0 %	14,3 %	13,1 %	11,6 %	10,3 %	10,1 %
Reste de l'Ontario											
5,0 %	5,2 %	6,4 %	8,3 %	10,6 %	11,3 %	10,8 %	10,1 %	9,1 %	8,3 %	7,2 %	7,1 %

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

Graphique 7 : Taux de chômage, moyenne mobile sur trois mois, RMR barrie, RMR de Toronto et reste de l'Ontario, janvier à décembre 2020

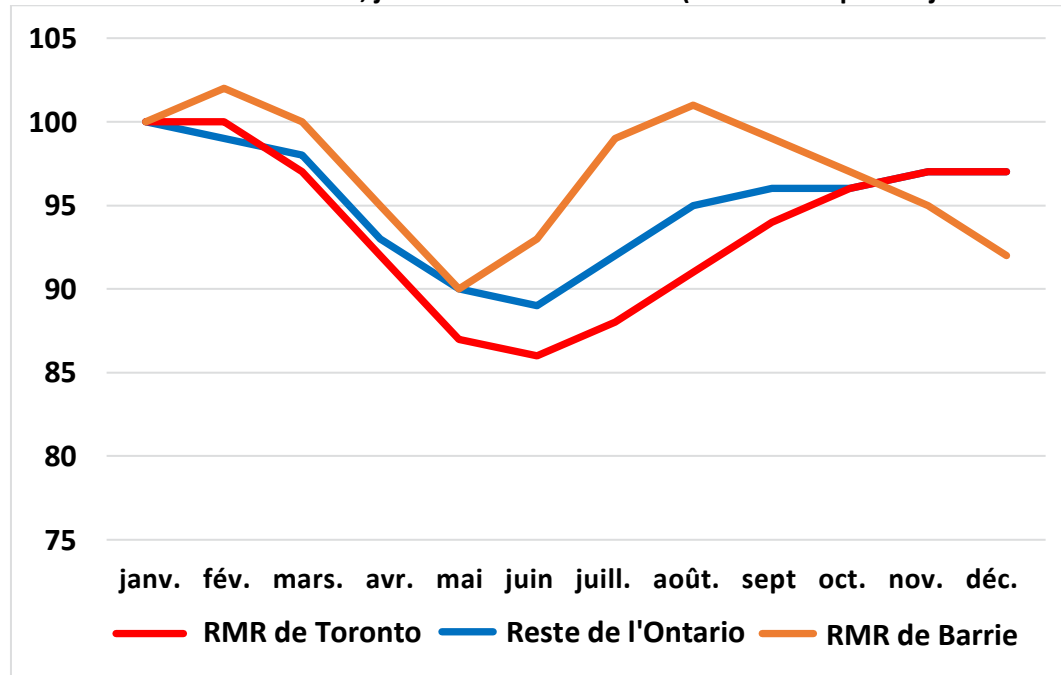


Tendances de l'emploi au niveau local

Dans cette section, nous comparons le nombre de résidents employés pendant les mois de 2020, tant en termes du total que selon certaines catégories d'industries. Pour comparer aisément entre les régions dont la taille des populations est très différente, nous attribuons le chiffre de l'emploi en janvier la valeur de 100, pour ensuite convertir chaque mois suivant en proportion de 100. Comme pour le taux de chômage, ces chiffres représentent des moyennes mobiles sur trois mois.

Le graphique 8 montre les tendances relatives de l'emploi total dans les trois régions en 2020. La tendance générale traduit l'évolution du taux de chômage : la RMR de Barrie a d'abord suivi les chiffres du reste de l'Ontario, bien que dans la plupart des cas elle affichait moins d'emplois perdus, alors qu'en novembre et décembre, le niveau d'emploi a diminué, tandis que l'emploi a continué de se redresser dans la RMR de Toronto et dans le reste de l'Ontario. En décembre, la moyenne mobile sur trois mois de la RMR de Barrie atteint 92 % du niveau de janvier, tandis que la RMR de Toronto et le reste de l'Ontario avaient progressé à 97 % de leurs chiffres respectifs en janvier.

Graphique 8 : Ratio des résidents salariés, moyenne mobile sur trois mois, RMR de barrie, RMR de Toronto et reste de l'Ontario, janvier à décembre 2020 (niveau d'emploi en janvier = 100)



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

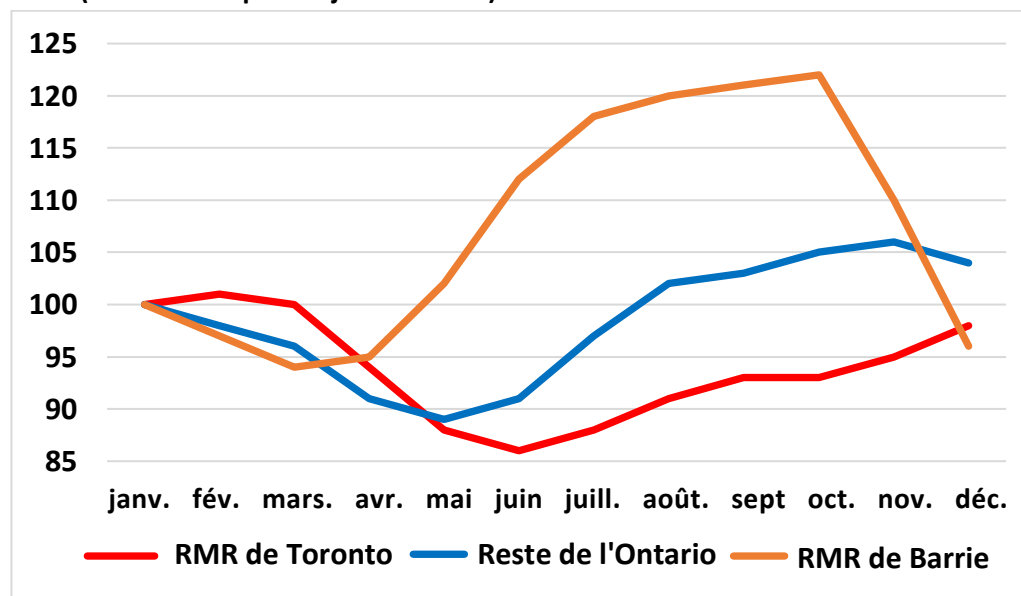
Emploi par type d'industrie. Au fur et à mesure que l'on décortique davantage les données, on en réduit la qualité, parce que la taille de l'échantillon pour la RMR de Barrie devient plus petite. Pour produire des comparaisons concernant l'emploi selon industrie, nous avons choisi de mettre l'accent sur deux grands secteurs :

- Le secteur de la production de biens (fabrication; construction; agriculture; foresterie, pêche, extraction minière, exploitation en carrières, et extraction de pétrole et de gaz);
- Le secteur de la production de services (tout le reste) représente environ quatre emplois sur cinq : 78 % dans le reste de l'Ontario; 79 % dans la RMR de Barrie; 84 % dans la RMR de Toronto.

Les tendances de l'emploi dans ces deux secteurs pour les trois régions sont illustrées aux graphiques 9 pour le secteur de la production de biens et 10 pour le secteur de la production de services. Les deux graphiques sont conçus à la même échelle aux fins de comparaison facile des tendances.

Dans le reste de l'Ontario (ligne bleue dans les deux graphiques), les deux secteurs ont été touchés de façon égale au début de la pandémie, mais au cours de l'été et du reste de l'année, le secteur de la production a connu un meilleur redressement que le secteur des services, de sorte qu'au cours des trois derniers mois, le niveau d'emploi dans le secteur de la production de biens est égal ou légèrement supérieur au niveau d'emploi affiché en janvier, alors que le secteur de la production de services était encore légèrement inférieur le niveau atteint en janvier.

Graphique 9 : Ratio des résidents employés dans le secteur de la production de biens, moyenne mobile sur trois mois, la RMR de Barrie, la RMR de Toronto et le reste de l'Ontario, janvier à décembre 2020 (Niveau d'emploi en janvier = 100)



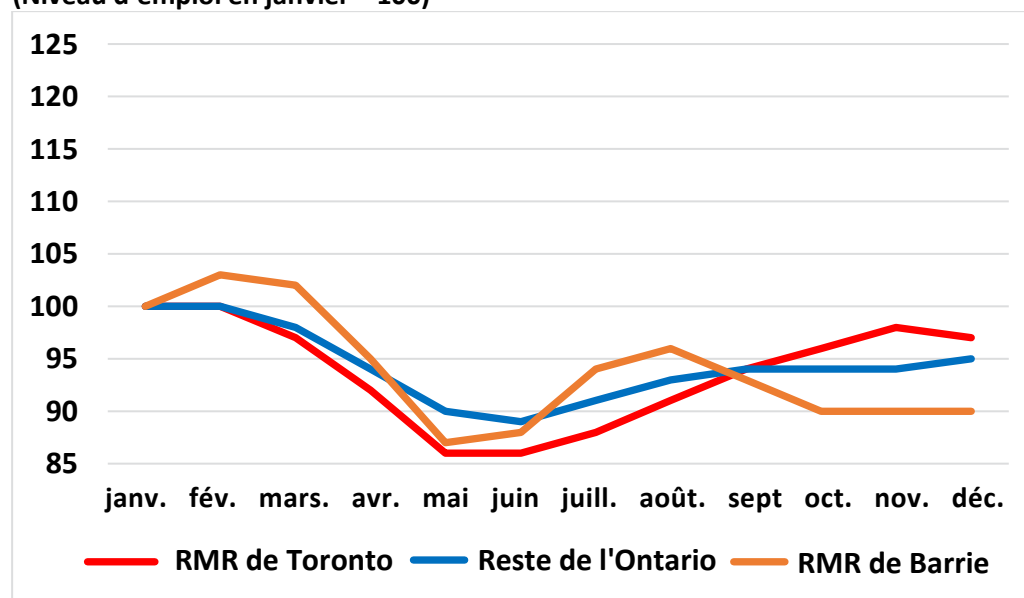
Statistique Canada, tableau 14-10-0091-01 et tableau 14-10-0097-01



Environ quatre emplois sur cinq se trouvent dans le secteur de la production de services.

Graphique 10 : Ratio des résidents employés dans le secteur de la production de services, moyenne mobile sur trois mois, la RMR de Barrie, la RMR de Toronto et reste de l'Ontario, janvier à décembre 2020

(Niveau d'emploi en janvier = 100)

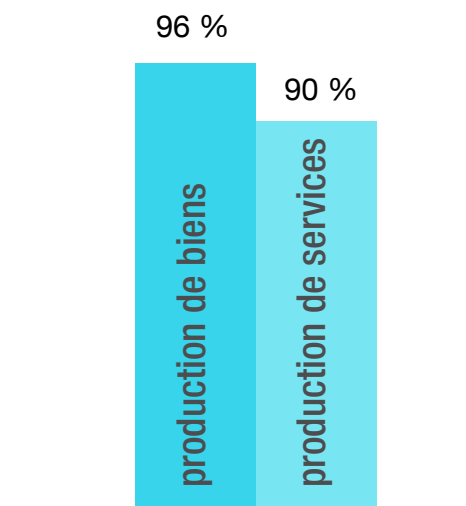


Statistique Canada, tableau 14-10-0091-01 et tableau 14-10-0097-01

Pour la RMR de Toronto (ligne rouge dans les deux graphiques), les secteurs de la production de biens et des services ont connu à peu près la même trajectoire, une baisse jusqu'en avril, mai et juin, suivie d'une lente reprise, les deux secteurs atteignant de 97 % à 98 % du niveau d'emploi présent en janvier dans chaque secteur.

Dans la RMR de Barrie, le secteur de la production de biens n'a pas diminué autant ni aussi longtemps que le secteur des services. De fait, à partir du mois de mai, le niveau d'emploi dans le secteur de la production de biens avait déjà dépassé ce chiffre en janvier et avait

augmenté considérablement, entièrement sous l'effet de l'emploi dans la construction et la fabrication. Le secteur de la production de biens a ensuite chuté en novembre et décembre, la construction ayant supprimé plus d'emplois que le secteur manufacturier, mais ce secteur dans l'ensemble a terminé l'année à 96 % du niveau affiché en janvier, comparativement à 90 % pour le secteur des services.



RMR de Barrie - Fin d'exercice

Pourcentage de personnes occupant un emploi comparativement à janvier 2020

Les tendances, priorités et occasions dans Simcoe et Muskoka

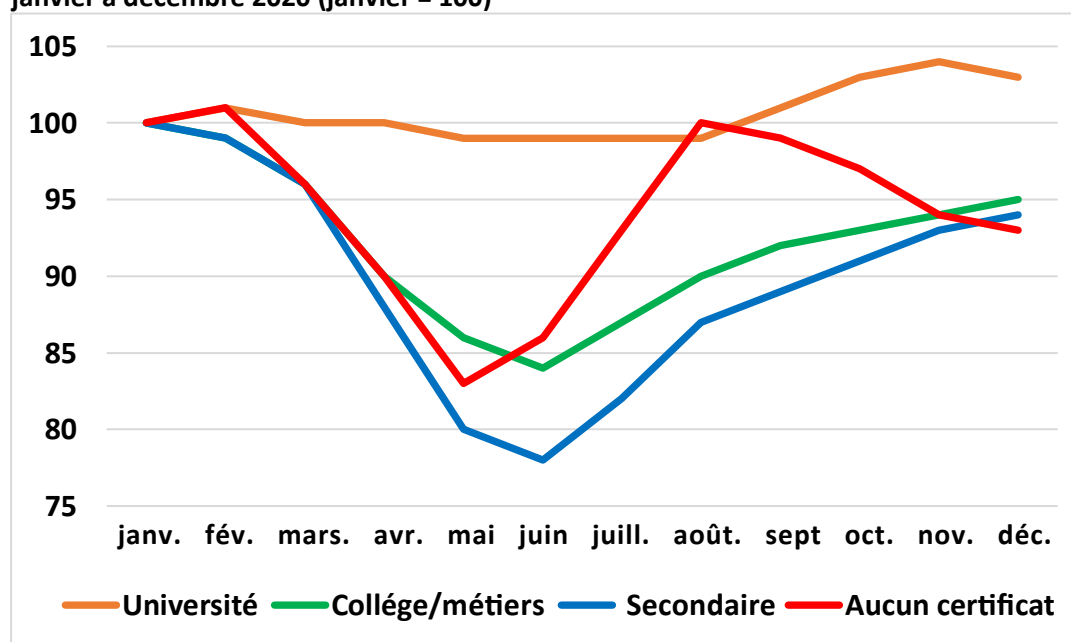
Emploi selon le type de profession. Il est possible de décortiquer les données sur l'emploi professionnel à un niveau plus détaillé, mais seulement sur un territoire plus vaste pour permettre un échantillon plus important. Le graphique 11 présente les données pour l'ensemble de l'Ontario. Les professions sont regroupées en fonction du niveau de scolarité généralement exigé d'une personne qui y oeuvre. Les quatre catégories sont les suivantes :

- emplois nécessitant habituellement un diplôme universitaire (par exemple : avocats, comptables, personnel infirmier);
- emplois nécessitant habituellement un diplôme d'études collégiales ou un certificat de métiers

(par exemple : techniciens en réseau informatique, technologues de laboratoire médical, éducateurs de la petite enfance, électriciens, techniciens en service automobile);

- emplois nécessitant habituellement un diplôme d'études secondaires (par exemple : commis de bureau général, travailleurs de soutien à domicile, vendeurs au détail, manutentionnaires de matériaux, chauffeurs de camions de transport);
- emplois qui ne nécessitent aucun certificat d'études (par exemple : caissiers, garnisseurs de tablettes; préposés au comptoir alimentaire; ouvriers généraux dans la construction ou la fabrication).

Graphique 11 : Nombre d'employés par niveau d'instruction, moyenne mobile sur trois mois, Ontario, janvier à décembre 2020 (janvier = 100)



Statistique Canada, tableau 14-10-0311-01

Dans l'ensemble, les emplois nécessitant un diplôme d'études universitaires ont été les moins touchés par la pandémie, subissant de légères baisses pendant les mois d'été, mais ayant depuis rebondi pour rejoindre le niveau plus élevé affiché en janvier.

Tous les autres emplois ont subi des baisses importantes pendant les mois d'été, les baisses les plus importantes sont parmi les emplois qui nécessitent un diplôme d'études secondaires (ligne bleue). Bien que les emplois qui ne nécessitent aucun certificat aient repris du terrain en août, cette catégorie a perdu un nombre considérable

d'emplois à l'automne et au début de l'hiver. En décembre, trois catégories étaient demeurées inférieures au niveau atteint en janvier :

- emplois qui n'exigeant aucun certificat (93 % du niveau de janvier);
- emplois nécessitant un diplôme d'études secondaires (94 %);
- emplois nécessitant un diplôme d'études collégiales ou un certificat de métier (95 %).

Les emplois nécessitant un diplôme universitaire étaient supérieurs au niveau affiché en janvier, soit 103 %.

Nombre d'entreprises canadiennes – Indicateurs du marché du travail

Introduction

Statistique Canada maintient un décompte permanent des établissements commerciaux au pays en faisant appel aux données administratives (impôt sur le revenu des sociétés et dossiers de la TPS) et aux enquêtes sur les entreprises. Ce recensement des entreprises s'appelle Nombre d'entreprises canadiennes, que Statistique Canada publie tous les six mois, en juin et décembre. La présente analyse s'appuie sur les données de juin 2020.

Avec la fermeture de nombreuses entreprises en raison de la pandémie et de conséquences qui en découlent, Statistique Canada a publié la qualification suivante concernant les données de juin :

« Le nombre d'entreprises communiqué en juin 2020 ne peut 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 prendre plusieurs mois. »

Nombre d'entreprises selon la taille d'établissement et selon l'industrie

Les tableaux 1 et 2 indiquent les données sommaires pour toutes les entreprises situées dans le comté de Simcoe et le district de Muskoka. Le tableau donne deux décomptes distincts :

- 1) Entreprises classifiées : la majeure partie du tableau fournit les données pour toutes les entreprises pour lesquelles la classification de l'industrie est connue et montre également la répartition par nombre d'employés;
- 2) Toutes les entreprises, classées et non classées : les trois dernières rangées du tableau présentent la répartition de toutes les entreprises (classées et non classées) par nombre d'employés; 9 % et 8 % du nombre total de personnes dans chacune des entreprises dans Simcoe et Muskoka représentent des entreprises non classées, ce qui est légèrement inférieur à la moyenne provinciale de 11 %. Cela signifie que, pour ces établissements, Statistique Canada n'a pas été en mesure d'identifier les industries auxquelles les entreprises appartenaient.

Explication des colonnes spécifiques dans les tableaux :

- L'avant-dernière colonne de chaque tableau donne la répartition en pourcentage de toutes les entreprises classées selon l'industrie;
- La dernière colonne donne le classement du nombre total d'entreprises classifiées selon l'industrie, en indiquant le plus grand nombre (1) et le plus petit nombre (20) d'entreprises. Le classement des cinq industries où l'on compte le plus grand nombre d'entreprises classifiées figure en rouge en caractères gras;
- Les cellules surlignées signalent les trois industries qui comptent le plus grand nombre d'entreprises pour chaque colonne correspondant à la taille de l'effectif.

Si la valeur d'une cellule correspondant à la répartition en pour-cent indique 0 %, cela ne signifie pas qu'il n'existe aucune entreprise dans cette catégorie, mais simplement qu'en termes de pourcentage du total, la valeur est inférieure à 0,5 % et a été arrondie à la baisse à 0 %. En outre, lorsque le total est légèrement inférieur ou supérieur à 100 %, cela est dû à l'arrondissement des tranches de pourcentage ajoutées.

**TABLEAU 1 – SIMCOE
NOMBRE D'ENTREPRISES SELON LA TAILLE D'EFFECTIF
JUIN 2020**

SECTOR D'INDUSTRIE SCIAN À 2 CHIFFRES	NOMBRE D'EMPLOYÉS								%	RANG
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+	Total		
11 Agriculture	1 322	186	50	31	16	4	2	1 611	4	10
21 Extraction minière	26	7	10	8	7	7	0	65	0	19
22 Services publics	88	12	6	2	3	3	1	115	0	18
23 Construction	4 383	1 665	543	224	114	17	6	6 952	15	2
31-33 Fabrication	641	246	132	78	84	36	44	1 261	3	12
41 Commerce de gros	603	286	123	86	65	18	8	1 189	3	13
44-45 Commerce de détail	1 503	647	506	345	217	94	44	3 356	7	4
48-49 Transport et entreposage	1 526	482	69	44	40	9	12	2 182	5	9
51 Information et culture	313	84	32	30	13	8	3	483	1	16
52 Finance et assurances	1 774	216	96	83	48	4	0	2 221	5	7
53 Immobilier, location, location par bail	8 538	463	77	60	18	0	1	9 157	20	1
54 Professionnels, scientifiques, techniques	3 267	1 029	196	85	60	9	4	4 650	10	3
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	271	18	6	4	10	2	1	312	1	17
56 Services administratifs	1 396	447	163	92	49	16	23	2 186	5	8
61 Services d'enseignement	348	76	43	27	16	2	4	516	1	15
62 Soins de santé et assistance sociale	1 848	775	317	167	139	37	34	3 317	7	5
71 Arts, spectacles et loisir	524	98	46	47	36	15	14	780	2	14
72 Hébergement et services de restauration	467	237	211	244	218	59	16	1 452	3	11
81 Autres services	2 028	797	315	115	52	10	0	3 317	7	5
91 Administrations publiques	6	1	0	3	0	3	19	32	0	20
ENTREPRISES CLASSIFIÉES	30 872	7 772	2 941	1 775	1 205	353	236	45 154		
Pourcentage de toutes les entreprises classées et non classées	69 %	17 %	6 %	4 %	3 %	1 %	1 %	100 %		
Pourcentage cumulé	69 %	86 %	93 %	96 %	99 %	99 %	100 %			
ONTARIO pourcentage des entreprises classées et non classées	70 %	18 %	5 %	3 %	2 %	1 %	1 %			

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2020

TABLEAU 2 – MUSKOKA
NOMBRE D'ENTREPRISES SELON LA TAILLE D'EFFECTIF
JUIN 2020

SECTOR D'INDUSTRIE SCIAN À 2 CHIFFRES	NOMBRE D'EMPLOYÉS								%	RANG
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+	Total		
11 Agriculture	82	18	2	1	3	1	0	107	1	14
21 Extraction minière	4	2	1	5	1	2	1	16	0	19
22 Services publics	11	2	2	1	1	1	0	18	0	18
23 Construction	766	410	198	87	28	4	0	1 493	20	2
31-33 Fabrication	111	41	17	11	14	6	5	205	3	10
41 Commerce de gros	64	34	15	8	2	2	0	125	2	13
44-45 Commerce de détail	251	133	112	86	44	15	10	651	9	4
48-49 Transport et entreposage	124	41	8	9	4	1	1	188	2	12
51 Information et culture	55	15	13	8	1	0	0	92	1	15
52 Finance et assurances	318	43	25	10	4	0	0	400	5	8
53 Immobilier, location, location par bail	1 385	108	20	9	3	1	0	1 526	20	1
54 Professionnels, scientifiques, techniques	473	146	35	12	4	0	0	670	9	3
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	61	1	1	3	2	0	0	68	1	16
56 Services administratifs	228	98	42	18	12	2	1	401	5	7
61 Services d'enseignement	50	8	4	2	1	0	0	65	1	17
62 Soins de santé et assistance sociale	221	104	35	28	22	8	4	422	6	6
71 Arts, spectacles et loisir	117	24	20	15	9	2	7	194	3	11
72 Hébergement et services de restauration	129	42	51	59	44	15	6	346	5	9
81 Autres services	379	142	62	14	7	0	1	605	8	5
91 Administrations publiques	1	0	0	0	2	2	5	10	0	20
ENTREPRISES CLASSIFIÉES	4 830	1 412	663	386	208	62	41	7 602		
Pourcentage de toutes les entreprises classées et non classées	65 %	18 %	8 %	5 %	3 %	1 %	1 %	100 %		
Pourcentage cumulé	65 %	83 %	92 %	96 %	99 %	100 %	100 %			
ONTARIO pourcentage des entreprises classées et non classées	70 %	18 %	5 %	3 %	2 %	1 %	1 %			

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2020

Quelques observations :

- **Nombre de petites entreprises :** Les entreprises sont principalement composées de petits établissements. Parmi les entreprises de Simcoe classées et non classées, 69 % ne compte aucun employé¹, et 17 % ont de 1 à 4 employés; à Muskoka, 65 % des entreprises ne comptent aucun employé alors que 18 % d'entre-elles comptent de 1 à 4 employés. Les chiffres de Simcoe correspondent plus ou moins à ceux de l'Ontario (dernière ligne du tableau : 70 % pour aucun employé et 18 % pour 1 à 4 employés), tandis que Muskoka affiche une part légèrement plus faible d'exploitants seuls;
- **Plus grand nombre d'entreprises selon l'industrie :** L'avant dernière colonne donne la répartition en pour cent de toutes les entreprises selon l'industrie. Les trois industries ayant le plus grand nombre d'entreprises à Simcoe sont l'immobilier, la location et la location à bail, représentant 20,3 % de l'ensemble des entreprises, suivie de la construction (15,4 %), avec les services professionnels, scientifiques et techniques (10,3 %) au troisième rang; à Muskoka, ce sont les trois mêmes : immobilier, location et location à bail (20,1 %); construction (19,6 %) et, plus loin derrière en troisième place, une quasi-égalité entre les services professionnels, scientifiques et techniques (8,8 %) et le commerce de détail (8,6 %);

en guise de contexte, les cinq industries les plus importantes par nombre d'entreprises en Ontario sont : immobilier, location et location à bail (20,7 %); services professionnels, scientifiques et techniques (13,8 %); construction (9,8 %); soins de santé et aide sociale (7,2 %) et commerce de détail (6,5 %);

- **Plus grand nombre d'entreprises selon la taille et l'industrie :** Les trois plus importantes industries selon chaque tranche d'effectif sont également soulignées. Les tableaux montrent la façon dont le très grand nombre d'entreprises de la catégorie sans employé influence le chiffre total (c'est-à-dire l'immobilier, la location et la location à bail; la construction; et les services professionnels, scientifiques et techniques). Quant aux entreprises appartenant aux catégories de moyenne taille, celles du commerce de détail, des soins de santé et de l'aide sociale (à Simcoe), de l'hébergement et des services alimentaires et d'autres services sont à l'avant-plan. Parmi les plus grandes entreprises (plus de 100 employés), les deux régions divergent : les trois premières grandes entreprises de Simcoe sont le commerce de détail, la fabrication, et les soins de santé et l'aide sociale; à Muskoka, nous retrouvons le commerce de détail, l'hébergement et les services de restauration, les arts, le divertissement et les loisirs, et l'administration publique.

Tableau 3 : Répartition des entreprises par nombre d'employés selon l'emplacement particulier, Simcoe, juin 2020

	NOMBRE D'EMPLOYÉS						Pourcentage de toutes les entreprises
	Aucun	1-4	5-19	20-99	100+	Total	
Simcoe	30 816	7 693	4 599	1 510	238	44 856	
Barrie	8 815	2020	1 537	641	92	13 105	29 %
Innisfil	2 604	577	307	102	10	3 600	8 %
Bradford West Gwillimbury	2 443	588	249	63	9	3 352	8 %
New Tecumseth	2 282	553	287	77	20	3 219	7 %
Collingwood	2 116	483	351	124	15	3 089	7 %
Orillia	1 706	535	348	128	19	2 736	6 %

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2020

¹ En fait, ces chiffres sous-estiment le nombre de travailleurs autonomes. La base de données du Nombre d'entreprises canadiennes de Statistique Canada n'inclut pas les entreprises non-incorporées qui sont exploitées par les propriétaires (sans employés à salaire) et qui gagnent moins que 30 000 \$ dans une année donnée.

Les entreprises sont principalement composées de petits établissements.



Les tableaux 3 et 4 illustrent la répartition des établissements par nombre d'employés parmi les six municipalités ayant le plus grand nombre d'établissements dans Simcoe et Muskoka. À Simcoe, Barrie représente près du tiers (29 %) de tous les établissements et 39 % de tous les établissements de 100 employés ou plus. Les cinq prochaines municipalités représentent chacune de 6 % à 8 % du total. Pour la plupart de ces dernières, il y a à peu près le même nombre d'établissements avec des employés (entre 900 et 1 000). La différence au nombre total d'établissements

est attribuable au nombre variable d'établissements sans employés.

À Muskoka, c'est à Huntsville que revient la plus grande part des établissements (32 %) et une part similaire (35 %) de toutes les entreprises de 100 employés ou plus. Il y a beaucoup moins d'écart entre Huntsville et les autres municipalités de Muskoka en ce qui concerne leur part des établissements, Bracebridge, Muskoka Lakes et Gravenhurst rassemblent entre 15 % et 23 % des établissements de Muskoka.

Tableau 4 : Répartition des entreprises par nombre d'employés selon l'emplacement particulier, Muskoka, juin 2020

	NOMBRE D'EMPLOYÉS						Pourcentage de toutes les entreprises
	Aucun	1-4	5-19	20-99	100+	Total	
Muskoka	4 820	1 395	1 011	260	46	7 532	
Huntsville	1 539	448	307	93	16	2 403	32 %
Bracebridge	1 077	342	249	63	17	1 748	23 %
Muskoka Lakes	949	266	204	46	6	1 471	20 %
Gravenhurst	747	208	159	40	5	1 159	15 %
Lake of Bays	320	79	56	10	2	467	6 %
Georgian Bay	188	52	36	8	0	284	4 %

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2020

Si nous approfondissons l'analyse selon l'industrie, nous savons qu'il existe un grand nombre d'exploitants en solo dans les secteurs suivants :

- Dans l'immobilier, la location et la location à bail, ces exploitants en solo se composent principalement de propriétaires d'immeubles résidentiels, deuxièmement d'agents immobiliers, et ensuite de propriétaires d'immeubles commerciaux;
- Dans le domaine de la construction, ces exploitants en solo se livrent en grande partie à la construction de bâtiments résidentiels ou sont des entrepreneurs en métiers spécialisés;
- Dans les services professionnels, scientifiques et techniques, la gamme d'exploitants en solo représente divers professionnels, dont les conseillers en gestion, les professionnels des technologies de l'information, les teneurs de livres et comptables, les ingénieurs et les avocats.

Les tableaux 5 et 6 montrent les dix sous-secteurs de l'industrie ayant le plus grand nombre d'établissements qui comptent des employés dans chacun des secteurs de Simcoe et Muskoka (les sous-secteurs de l'industrie sont désignés par les codes à trois chiffres du SCIAN, par opposition aux codes à deux chiffres désignant le niveau de l'industrie figurant au tableau 1). Il ne s'agit

pas d'une comparaison tout à fait appropriée. Certaines industries comme la fabrication comptent un grand nombre de sous-secteurs, avec 21. D'autres, comme les services professionnels, scientifiques et techniques, n'ont qu'un seul sous-secteur, et beaucoup d'autres n'en ont que trois ou quatre. (Il existe d'autres sous-catégories à 4 chiffres.) Néanmoins, ces sous-catégories industrielles mettent en évidence d'importants sous-secteurs et illustrent la répartition variable des entreprises selon le nombre d'employés.

Il convient de noter que Simcoe et Muskoka se partagent huit sur dix principaux sous-secteurs, les différences n'ayant augmenté que dans les neuvième et dixième positions. À Simcoe, ces deux derniers sous-secteurs sont le transport par camion et les services de transport personnel et de buanderie, tandis qu'à Muskoka, les deux derniers sont les services d'hébergement et les magasins d'alimentation.

Une observation à noter est celle des 22 entreprises de 100 employés ou plus du secteur des services administratifs et des services de soutien à Simcoe. Il s'agit notamment de 8 services de location de personnel suppléant, 4 agences de placement, 3 centres d'appels téléphoniques et 2 services de garde de sécurité.



Tableau 5 : Dix principaux sous-secteurs de l'industrie en fonction du nombre d'entreprises ayant des employés, Simcoe

Sous-secteur d'industrie SCIAN à 3 chiffres	NOMBRE D'EMPLOYÉS				Total
	1-4	5-19	20-99	100+	
238 - Entrepreneurs spécialisés	1 165	538	86	3	1 792
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	1 029	281	69	4	1 383
621 - Services de soins de santé ambulatoires	716	340	52	7	1 115
722 - Services de restauration et débits de boissons	206	418	256	9	889
561 - Services administratifs et services de soutien	427	242	53	22	744
236 - Construction de bâtiments	447	196	30	2	675
531 - Immobilier	431	91	13	1	536
811 - Réparation et entretien	321	185	13	0	519
484 - Transport par camion	368	55	15	4	442
812 - Services personnels et services de blanchissage	217	154	16	0	387

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2020

Tableau 6 : Dix principaux sous-secteurs de l'industrie en fonction du nombre d'entreprises ayant des employés, Muskoka

Sous-secteur d'industrie SCIAN à 3 chiffres	NOMBRE D'EMPLOYÉS				Total
	1-4	5-19	20-99	100+	
238 - Entrepreneurs spécialisés	257	154	15	0	426
236 - Construction de bâtiments	143	115	14	0	272
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	146	47	4	0	197
561 - Services administratifs et services de soutien	93	57	12	0	162
621 - Services de soins de santé ambulatoires	95	42	9	0	146
722 - Services de restauration et débits de boissons	20	83	38	2	143
531 - Immobilier	106	21	1	0	128
811 - Réparation et entretien	58	31	0	1	90
721 - Services d'hébergement	22	27	21	4	74
445 - Magasins d'alimentation	15	42	12	4	73

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2020

Variation au nombre d'entreprises selon l'industrie, juin 2019 à juin 2020

Les variations du nombre d'employeurs diffèrent d'une industrie à l'autre. Les tableaux 7 et 8 illustrent les variations du nombre d'entreprises selon l'industrie et la taille d'effectif entre juin 2019 et juin 2020, pour Simcoe et Muskoka. Aux fins de mise en contexte, les tableaux dressent également la liste du nombre total d'entreprises dans chaque industrie en juin 2020. Le codage couleur des tableaux (vert là où il y a une augmentation, orange dans le cas d'une réduction) aide à illustrer les tendances qui se présentent.

Il convient de noter que Statistique Canada décourage les comparaisons de ce genre, au motif que leurs méthodes de collecte et de classification des données changent. À tout le moins, ces comparaisons peuvent fournir le fondement d'une enquête plus approfondie, testée par les connaissances locales sur les changements dans les industries.

De plus, il convient de répéter que Statistique Canada a clairement indiqué que les chiffres de juin 2020 ne peuvent pas servir à mesurer les répercussions de la pandémie de la COVID-19, car il y aurait un retard entre le temps pour qu'une entreprise ferme les portes et les formalités administratives à remplir pour en rendre compte, de sorte que les chiffres de juin ne seraient pas une représentation opportune du degré de fermetures d'entreprises possibles.

Simcoe. Dans l'ensemble, il y a eu une augmentation nette du nombre d'entreprises dans chaque catégorie de taille d'effectif, quoique l'augmentation nette pour les entreprises ayant des employés soit calculée à 62, chiffre nettement inférieur à la hausse de 847 dans les mêmes catégories en 2018-2019. Cela suggère néanmoins une augmentation nette d'emploi au cours de l'année dernière. Toutefois, lorsque les chiffres sont considérés en fonction d'industries précises, les résultats nets en matière d'emploi sont plus difficiles à discerner en raison de la combinaison des pertes et des augmentations entre les différentes catégories de tailles.

Les industries qui ont vraisemblablement connu un accroissement net des emplois comprennent :

- Services publics
- Construction
- Transport et entreposage
- Immobilier, location et location à bail
- Arts, spectacles et loisirs
- Administrations publiques

Les industries qui ont très probablement connu une réduction nette des emplois comprennent :

- Agriculture, foresterie, pêche et chasse
- Commerce de détail

Les données suggèrent une augmentation nette d'emploi au cours de l'année dernière.



TABLEAU 7 : SIMCOE
VARIATION DU NOMBRE D'EMPLOYEURS,
selon l'industrie et la taille de l'entreprise, juin 2019 à juin 2020

INDUSTRIE	Taille de l'entreprise (nombre d'employés)					Nombre total d'entrep prises Juin-20
	0	1-19	20-99	100+	Total	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	-37	-6	-2	0	-45	1 611
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	9	-2	1	0	8	65
Services publics	4	6	1	0	11	115
Construction	-139	8	7	0	-124	6 952
Fabrication	-26	13	-6	0	-19	1 261
Commerce de gros	-13	-32	4	-1	-42	1 189
Commerce de détail	-125	7	-1	-3	-122	3 356
Transport et entreposage	64	6	1	0	71	2 182
Industrie de l'information et industrie culturelle	-4	-1	-7	3	-9	483
Finance et assurances	-60	-9	4	0	-65	2 221
Services immobiliers et services de location et de location à bail	573	-4	-1	1	569	9 157
Services professionnels, scientifiques et techniques	-40	-27	5	-2	-64	4 650
Gestion de sociétés et d'entreprises	8	-1	5	0	12	312
Services administratifs et services de soutien	-1	30	-3	-1	25	2 186
Services d'enseignement	-3	7	-2	1	3	516
Soins de santé et assistance sociale	145	-5	21	-3	158	3 317
Arts, spectacles et loisirs	-36	8	1	4	-23	780
Hébergement et services de restauration	8	14	-4	1	19	1 452
Autres services	-45	27	-2	0	-20	3 317
Administrations publiques	-1	0	0	1	0	32
Total	281	39	22	1	343	45 154

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2019 et juin 2020

Muskoka. La région a elle aussi vraisemblablement connu une augmentation nette des emplois au cours de l'année précédente, avec des hausses nettes parmi toutes les entreprises ayant des employés, bien que les entreprises de 20-99 et de 100 employés ou plus n'aient ajouté qu'une seule entreprise dans chaque cas. Plusieurs cellules n'affichent aucun changement.

Les secteurs ayant probablement connu un accroissement net des emplois étaient : l'extraction

minière et extraction de pétrole et de gaz (sans doute lié à l'exploitation des carrières); services administratifs et services de soutien; services d'enseignement; et autres services.

Les secteurs qui ont probablement connu une réduction nette des emplois étaient : agriculture, foresterie, pêche et chasse; commerce de gros; et l'hébergement et les services de restauration.

TABLEAU 8 : MUSKOKA
VARIATION DU NOMBRE D'EMPLOYEURS,
selon l'industrie et la taille de l'entreprise, juin 2019 à juin 2020

INDUSTRIE	Taille de l'entreprise (nombre d'employés)					Nombre total d'entrep rises Juin-20
	0	1-19	20-99	100+	Total	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	-20	-3	0	0	-23	107
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	-3	0	1	1	-1	16
Services publics	0	0	0	0	0	18
Construction	-43	17	3	-1	-24	1 493
Fabrication	1	5	-4	1	3	205
Commerce de gros	-5	-4	-1	0	-10	125
Commerce de détail	-25	14	1	-1	-11	651
Transport et entreposage	-20	0	0	0	-20	188
Industrie de l'information et industrie culturelle	-1	0	0	0	-1	92
Finance et assurances	3	-1	1	0	3	400
Services immobiliers et services de location et de location à bail	42	4	-1	0	45	1 526
Services professionnels, scientifiques et techniques	-22	-6	2	0	-26	670
Gestion de sociétés et d'entreprises	2	2	-1	0	3	68
Services administratifs et services de soutien	-11	1	3	0	-7	401
Services d'enseignement	2	1	0	0	3	65
Soins de santé et assistance sociale	8	-5	5	0	8	422
Arts, spectacles et loisirs	2	3	-4	2	3	194
Hébergement et services de restauration	-16	15	-4	-1	-6	346
Autres services	19	7	0	0	26	605
Administrations publiques	1	0	0	0	1	10
Total	-86	50	1	1	-34	7 602

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2019 et juin 2020

Analyse des données relatives au programme d'Emploi Ontario (2019-2020)

Contexte des données

Ce document se base sur des données fournies par le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario aux commissions de planification de la main-d'oeuvre et aux réseaux régionaux d'alphabétisation et de compétences de base. Ces données ont été spécialement recueillies par le ministère et comportent des statistiques de programme liées aux Services d'emploi, aux Apprentissages, à l'Alphabétisation et formation de base, et à Deuxième carrière pour l'exercice 2019-2020.

Contexte de l'analyse des données

Les données publiées fournissent de vastes profils démographiques des clients de ces services ainsi que certains renseignements sur les résultats obtenus. Les données fournies à chacune des commissions locales comprennent trois séries de données :

- Données à l'échelle locale (dans le cas de la Commission de développement de la main-d'oeuvre

de Simcoe Muskoka, la zone géographique englobe le comté de Simcoe et le district de Muskoka);

- les données régionales (dans ce cas, région du Centre, soit Peel, Halton, Toronto, Durham, York, Simcoe et Muskoka);
- les données provinciales.

Analyse

Dans tous les cas, on a fourni un certain contexte d'interprétation des données. Dans certains cas, nous avons comparé les données de clients au nombre total de personnes au chômage. Dans d'autres cas, nous avons dû comparer les données de la dernière année à celles publiées l'année précédente.

L'analyse suivante porte sur les six catégories de programme (Services d'emploi, Alphabétisation et formation de base, Deuxième carrière, Apprentissages, Subvention Canada-Ontario pour l'emploi et Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes). Le nombre de sous-catégories de données pour chacun de ces programmes varie considérablement.

Services d'emploi

Clients des Services d'emploi (SE)

Tableau 1 : Clients Ressource et information non assistés par les SE, nombre et pourcentage de tous les clients, Ressource et information

	CDMSM	Région	Ontario
2019-2020 Clients non assistés - Ressource et information			
Nombre	18 031	260 452	537 403
% de l'Ontario	3,4 %	48,5 %	100 %
2018-2019 Clients non assistés - Ressource et information			
Nombre	17 128	237 464	516 469
Part du client au cours des années précédentes			
2018-2019	3,3 %	46,0 %	
2017-2018	3,4 %	50,0 %	
2016-2017	3,8 %	51,4 %	
2016 Total de la population			
% de l'Ontario	4,0 %	51,7 %	100 %

Données relatives à la population, Recensement de 2016 de Statistique Canada.

Tableau 2 : Clients assistés par les SE, nombre et pourcentage de tous les clients assistés, comparaison à l'ensemble de la population

	CDMSM	Région	Ontario
2019-2020 Clients assistés			
Nombre	5 830	87 428	183 826
% de l'Ontario	3,2 %	47,6 %	100 %
2018-2019 Clients assistés			
Nombre	6 192	90 540	189 591
Part du client au cours des années précédentes			
2018-2019	3,3 %	47,8 %	
2017-2018	3,1 %	47,9 %	
2016-2017	3,1 %	47,3 %	
2016 Total de la population			
% de l'Ontario	4,0 %	51,7 %	100 %

Données relatives à la population, Recensement de 2016 de Statistique Canada.

Le nombre de clients non assistés de Ressource et information en 2019-2020 a augmenté d'environ 4 % au niveau provincial, de 10 % au niveau régional et de 5 % au niveau de la CDMSM par rapport à l'année précédente, tandis que la part locale de tous les clients sans assistance en pourcentage de tous ces clients en Ontario (3,4 %) est resté à peu près le même.

Le nombre de clients assistés en 2019-2020 a diminué d'environ 3 % au niveau provincial et régional et

d'environ 5,8 % au niveau de la CDMSM. La part de la commission locale de tous les clients assistés à l'échelle provinciale est demeurée plus ou moins la même (3,2 % comparativement à 3,3 % l'année précédente), tout comme celle de la région du Centre (47,6 % comparativement à 47,8 % l'an dernier).

Clients par groupe d'âge

Le tableau suivant illustre les proportions de clients SE assistés par tranche d'âge. Pour 2019-2020, le tableau compare les proportions selon l'âge à la répartition par âge des chômeurs, pour la région de la CDMSM et pour l'Ontario, tel que tiré du Recensement de 2016. Dans

l'ensemble, la répartition par âge des chômeurs n'aura pas beaucoup changé par rapport à 2016 et, en général, ces chiffres peuvent fournir un contexte. Pour plus de contexte, ont fait également des comparaisons avec les années précédentes.

Tableau 3 : Distribution par groupe d'âge de clients SE assistés et de personnes sans emploi

2018-2019 SE assistés	Clients assistés			2016 Chômeurs	
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Ontario
15-24 ans	22 %	21 %	23 %	34 %	34 %
25-44 ans	40 %	52 %	48 %	32 %	36 %
45-64 ans	35 %	26 %	27 %	29 %	27 %
65 ans et plus	3 %	1 %	2 %	5 %	3 %
2017-2018 SE assistés	Clients assistés				
	CDMSM	Région	Ontario		
15-24 ans	21 %	19 %	22 %		
25-44 ans	39 %	51 %	48 %		
45-64 ans	38 %	29 %	29 %		
65 ans et plus	2 %	1 %	1 %		
2016-2017 SE assistés	Clients assistés				
	CDMSM	Région	Ontario		
15-24 ans	22 %	19 %	22 %		
25-44 ans	41 %	52 %	48 %		
45-64 ans	35 %	28 %	29 %		
65 ans et plus	2 %	1 %	1 %		

Les chiffres du chômage pour 2016 proviennent du Recensement de 2016.



Localement, la représentation des clients de la catégorie des 45-64 ans est considérablement plus grande.

Quand on compare les chiffres de l'Ontario, on constate d'abord que les jeunes sont sous-représentés parmi les clients assistés par rapport à leur part de la population de chômeurs (21 % de la clientèle comparativement à 34 % de l'ensemble des chômeurs en 2016). La répartition par âge des clients assistés est demeurée relativement stable au cours des trois dernières années.

À l'échelle régionale, la proportion de jeunes a été plus faible que celle à l'échelle provinciale, bien qu'elle ait légèrement augmenté cette année. La part des clients de 25 à 44 ans est sensiblement plus élevée qu'ailleurs.

Au niveau de la CDMSM, les chiffres n'ont pas beaucoup changé depuis trois ans. Les jeunes sont aussi sous-représentés parmi les clients locaux comparativement aux niveaux régional et provincial. Ce qui est différent localement, c'est qu'il y a une représentation considérablement plus grande des clients de la catégorie des 45-64 ans, ainsi qu'une proportion plus élevée de personnes âgées de 25 à 44 ans.

Sexe

En Ontario, les hommes représentent une proportion légèrement plus élevée des chômeurs, comme c'est aussi le cas dans la région de la CDMSM. Toutefois, le mélange d'hommes et de femmes parmi les clients SE assistés

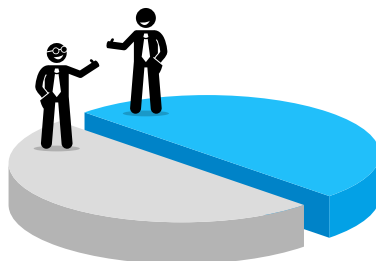
est près de 50/50 au niveau provincial. Au niveau de la région du Centre, les femmes forment une plus grande proportion de clients assistés, tandis qu'au niveau local, les hommes détiennent une légère majorité et leur part a légèrement augmenté depuis l'an dernier.

Tableau 4 : Distribution par genre des clients SE assistés et des chômeurs

2019-2020 Assistés	Clients SE assistés			2016 Chômeurs	
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Ontario
Femmes	47,6 %	53,2 %	49,7 %	48,0 %	48,0 %
Hommes	52,0 %	46,5 %	49,9 %	52,0 %	52,0 %
Trans	---	---	---		
Autre	0,4 %	0,2 %	0,2 %		
Non divulgué	---	0,2 %	0,2 %		
2018-2019 SE assistés	Clients SE assistés				
	CDMSM	Région	Ontario		
Femmes	49,5 %	53,5 %	49,9 %		
Hommes	50,2 %	46,0 %	49,6 %		
Trans	0,3 %	0,1 %	0,1 %		
Autre	---	0,1 %	0,1 %		
Non divulgué	---	0,3 %	0,2 %		

Aucune entrée (---) signifie que le chiffre était inférieur à 10 et pour garantir la confidentialité, le chiffre a été supprimé.

Les chiffres du chômage pour 2016 proviennent du Recensement de 2016.



Au niveau provincial, le mélange d'hommes et de femmes parmi les clients SE assistés est près de 50/50.

Groupes désignés

Les données sur les clients SE recueillent des renseignements sur les groupes désignés, par exemple : nouveaux arrivants, minorités visibles, personnes handicapées et membre de groupes autochtones. L'information est fournie volontairement.

Le tableau 5 montre les données à l'échelle de la CDMSM, de la région et de l'Ontario et calcule le pourcentage de chaque groupe d'après le nombre de clients en tout. Il est impossible de savoir combien de clients ont refusé de s'auto-identifier.

Tableau 5 : Distribution des groupes désignés parmi les clients SE assistés

Groupe désigné	Nombre en 2019-2020			Pourcentage 2019-2020		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Groupe autochtone	363	1 259	7 865	6,2 %	1,4 %	4,3 %
Sourd	---	52	167	0,0 %	0,1 %	0,1 %
Sourd/aveugle	0	0	23	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Francophone	139	1 644	7 375	2,4 %	1,9 %	4,0 %
PFÉ	310	31 395	44 005	5,3 %	35,9 %	23,9 %
Nouvel arrivant	244	24 742	36 342	4,2 %	28,3 %	19,8 %
Personne handicapée	1 162	7 090	22 720	19,9 %	8,1 %	12,4 %
Minorité visible	158	14 217	21 131	2,7 %	16,3 %	11,5 %

Pour que la comparaison soit appropriée, nous devons nous baser sur les données du Recensement de 2016. Nous limiterons les comparaisons à un ensemble plus restreint de ces groupes désignés.

De plus, nous ne disposons d'aucune donnée pour 2016 sur le taux de chômage des nouveaux arrivants, des minorités visibles et des peuples autochtones, ces données touchent uniquement les régions métropolitaines de recensement et des agglomérations de recensement – essentiellement les plus grandes régions urbaines et ne traduisent donc pas fidèlement l'ensemble de la population. Ainsi, pour Simcoe et Muskoka, les données représentent Barrie, Collingwood, Wasaga Beach, Orillia et Midland dans le cas des populations autochtones et des nouveaux arrivants, et uniquement Barrie pour ce qui est des minorités visibles. Donc, les données fournissent effectivement une approximation, il faut tout de même les aborder avec discernement.

Le tableau 6 fournit les comparaisons avec les données sur le chômage ainsi qu'avec les années précédentes. Dans le cas des nouveaux arrivants, leur part de clients

assistés est au moins trois fois plus grande que celle des chômeurs dans les trois régions.

Les chiffres pour les minorités visibles méritent une discussion plus approfondie. À l'échelle provinciale, la proportion de 11,5 % est de beaucoup inférieure à la proportion de chômeurs qui s'élève à 35,7 %. Il s'agit d'une conséquence de la nature auto-déclarée des données – les clients sont moins susceptible de s'identifier en tant que minorités visibles, surtout dans les endroits où ils forment une partie importante de la population, comme c'est le cas de la région du Grand Toronto (RGT). Cette sous-déclaration dans la RGT a d'importantes répercussions sur les chiffres provinciaux. Les chiffres au niveau de la CDMSM peuvent en partie représenter cette situation. De plus, les chiffres relatifs à la part des chômeurs correspondent aux données de Barrie seulement, ce qui ne serait pas conforme à la composition démographique du reste de la région de Simcoe et Muskoka.

La proportion de clients autochtones dans les trois régions est généralement conforme à leur proportion de chômeurs, sauf que le niveau de la CDMSM est légèrement inférieur (6,2 % comparativement à 7,3 %).

En ce qui concerne les personnes handicapées, nous pouvons utiliser l'Enquête de Statistique Canada sur l'incapacité, à partir de laquelle nous pouvons estimer

que les personnes handicapées représentaient 17,6 % des chômeurs en Ontario en 2017. Pour la CDMSM, la part de personnes handicapées est légèrement supérieure à cette proportion, alors que la part des clients handicapés de la région et de la province est beaucoup plus faible que celle des chômeurs.

Tableau 6 : Comparaison de la part de groupes désignés

2019-2020 Groupe désigné	Clients assistés			Chômeurs en 2016		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Nouvel arrivant	4,2 %	28,3 %	19,8 %	1,2 %	8,7 %	5,9 %
Minorité visible	2,7 %	16,3 %	11,5 %	10,1 %	54,3 %	35,7 %
Groupe autochtone	6,2 %	1,4 %	4,3 %	7,3 %	1,5 %	4,2 %
Personne handicapée	19,9 %	8,1 %	12,4 %			17,6 %
2018-2019 Groupe désigné	Clients assistés					
	CDMSM	Région	Ontario			
Nouvel arrivant	3,4 %	23,3 %	16,3 %			
Minorité visible	2,9 %	18,3 %	12,5 %			
Groupe autochtone	6,5 %	1,5 %	4,0 %			
Personne handicapée	17,9 %	7,5 %	11,2 %			
2017-2018 Groupe désigné	Clients assistés					
	CDMSM	Région	Ontario			
Nouvel arrivant	3,1 %	19,4 %	13,7 %			
Minorité visible	3,6 %	21,5 %	14,1 %			
Groupe autochtone	6,0 %	1,4 %	3,9 %			

Le taux de chômage des nouveaux arrivants, des minorités visibles et des autochtones proviennent du Recensement de 2016. Les données de la région du Centre représentent la RMR de Toronto, la RMR d'Oshawa et la région de la CDMSM. Le territoire de la CDMSM pour les peuples autochtones et les nouveaux arrivants englobe Barrie, Collingwood, Wasaga Beach, Orillia et Midland. Quant aux minorités visibles, elles ne sont représentées qu'à Barrie. Pour les personnes handicapées, les données proviennent de l'Enquête canadienne sur l'incapacité et de l'Enquête sur la population active (EPA).

Professionnels formés à l'étranger

Les données des SE indiquent le nombre de clients SE ayant reçu des services qui sont classés comme étant des professionnels formés à l'étranger (PFÉ). Ceci comprend non seulement les nouveaux arrivants, mais tous les immigrants ayant suivi une formation ou fait des études professionnelles à l'étranger. Le tableau 7 montre le nombre de PFÉ ainsi que la proportion de clients SE assistés qu'ils représentent pour chacune des commissions de la région du Centre, ainsi que les données cumulatives de la région du Centre et de la

province. Le pourcentage de professionnels formés à l'étranger des cinq dernières années est également fourni.

Dans l'ensemble, il y a eu une augmentation de la part des PFÉ parmi tous les clients assistés en Ontario, dans la région du Centre, ce qui rehausse le nombre total de l'Ontario. La seule exception est Simcoe-Muskoka qui demeure inchangé. Cette augmentation s'inscrit dans le cadre d'une tendance dans toutes les autres régions, alors qu'à Simcoe-Muskoka, la proportion est restée à niveau.

Tableau 7 : Nombre et pourcentage de professionnels formés à l'étranger parmi les clients SE assistés

	Simcoe-Muskoka	Toronto	Peel-Halton	York	Durham	Centre	Ontario
2019/2020 # PFÉ	310	16 952	8 908	3 843	1 382	31 395	44 005
2018/2019 # PFÉ	313	15 424	8 310	3 748	1 175	28 970	40 336
2019/2020 % PFÉ	5 %	39 %	49 %	33 %	17 %	36 %	24 %
2018/2019 % PFÉ	5 %	35 %	44 %	29 %	14 %	32 %	21 %
2017/2018 % PFÉ	6 %	33 %	39 %	26 %	13 %	30 %	20 %
2016/2017 % PFÉ	5 %	33 %	39 %	27 %	11 %	29 %	19 %
2015/2016 % PFÉ	5 %	31 %	35 %	26 %	9 %	27 %	18 %
2014/2015 % PFÉ	5 %	29 %	30 %	25 %	8 %	25 %	16 %

Niveau de scolarité

Le tableau 8 montre la répartition selon le niveau de scolarité des clients desservis. Les chiffres sont comparés à la répartition des chômeurs selon la scolarité atteinte suivant les mêmes zones géographiques et se basant sur les données du Recensement de 2016.

Tout d'abord, il convient de formuler un commentaire pour expliquer la catégorie « Autre » : en ce qui concerne

les données sur les clients SE assistés, cette catégorie se rapporte aux personnes possédant un niveau d'éducation « Certains cours d'apprentissage/collège/université ». Dans le cas des données du recensement pour les chômeurs, il n'existe aucune telle catégorie, et cette ligne est plutôt utilisée pour ceux ayant suivi moins d'études universitaires qu'un baccalauréat. Cette catégorie pour les clients SE assistés est sensiblement

Tableau 8 : Comparaison des niveaux de scolarité parmi les clients SE assistés en 2019-2020 et parmi les chômeurs en 2016

	Clients SE assistés			Chômeurs		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Aucun certificat	16 %	7 %	11 %	21 %	13 %	15 %
Études secondaires	40 %	22 %	28 %	38 %	34 %	35 %
Apprentissage	2 %	1 %	1 %	7 %	4 %	5 %
Collège	26 %	22 %	24 %	22 %	17 %	19 %
Baccalauréat	9 %	27 %	19 %	9 %	20 %	16 %
Supérieur au baccalauréat	2 %	17 %	11 %	3 %	10 %	8 %
Autre	6 %	5 %	6 %	1 %	2 %	2 %

Les données sur le chômage proviennent du Recensement de 2016.

plus grande que l'autre catégorie pour les chômeurs, mais la comparaison ne se rapporte pas tout à fait aux catégories qui correspondent parfaitement les unes aux autres.

Au niveau de l'Ontario, la plus grande différence est que plus de clients SE assistés possèdent un diplôme d'études collégiales que les chômeurs, et il y a comparativement moins de clients SE assistés qui n'ont qu'un diplôme d'études secondaires ou un certificat d'apprentissage, comparativement à leur proportion de chômeurs.

Pour ce qui est de la région du Centre, la proportion de clients assistés possédant un grade collégial ou universitaire est beaucoup plus importante, tandis qu'ils sont beaucoup moins nombreux à n'avoir qu'un diplôme d'études secondaires ou aucun certificat.

À l'échelle de la CDMSM, la composition éducationnelle diffère beaucoup de celle de la région (puisque les chiffres de la région sont motivés par les niveaux de scolarité supérieurs dans Peel, Halton, York et Toronto). À la CDMSM, il existe un jumelage entre le profil du niveau de scolarité atteint parmi les clients assistés et les chômeurs, sauf que les clients sont plus nombreux à avoir obtenu un diplôme collégial ou à appartenir à la catégorie « Autre », et sont beaucoup plus rares à ne posséder aucun certificat ou un certificat d'apprentissage.

Sources de revenu

Le tableau 9 montre qu'il y a eu peu de changements dans les sources de revenu des clients assistés au moment de l'admission, et que seule l'assurance-emploi a légèrement diminué. La proportion de clients qui déclarent l'assurance-emploi comme source de revenu

est graduellement à la baisse; en 2015-2016, la part était de 19 %, alors que la part des clients bénéficiaires d'Ontario au travail était de 12 % et la part qui a reçu le POSPH était de 3 %.

Tableau 9 : Distribution en pourcentage de sources de revenu de clients SE, CDMSM, Région et Ontario

	2019-2020			2018-2019		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Assurance-emploi	12 %	8 %	10 %	13 %	9 %	11 %
Ontario au travail	16 %	14 %	16 %	14 %	12 %	15 %
POSPH	6 %	2 %	4 %	6 %	3 %	4 %
Aucune source de revenu	47 %	58 %	50 %	47 %	58 %	50 %
Autre	19 %	18 %	20 %	20 %	18 %	20 %

« Aucune source de revenu » signifie aucun revenu individuel et non le revenu du ménage.

« Autre » comprend « pupilles de la Couronne », « personnes à charge des programmes OA/POSPH », « occupe un emploi » et « travailleur autonome ».

Durée du chômage ou de la formation

La proportion de chômeurs de plus longue date (sans emploi depuis six mois ou plus) a augmenté considérablement en Ontario en raison de la récession de 2008, et est demeurée relativement élevée, avec une lente diminution jusqu'à récemment. En 2019, le chômage a presque égalé le 15 %, niveau enregistré en 2006. Avec la pandémie et le ralentissement économique qui en résulte, on peut s'attendre à ce que la proportion de chômeurs de longue durée augmente à nouveau.

La plus importante différence entre la durée du chômage chez les clients SE assistés et la population de chômeurs

est le nombre beaucoup moindre de clients SE qui sont au chômage depuis moins de trois mois et le nombre beaucoup plus important de clients SE qui sont au chômage depuis plus de 12 mois. Ces proportions sont uniformes à tous les niveaux – commission, région et province.

Comme on peut le constater au tableau 10, environ 43 % à 49 % des clients assistés de tous les niveaux sont au chômage depuis moins de trois mois, ce qui est bien inférieur à 70 % de l'ensemble des chômeurs, tandis que 23 % à 25 % des clients assistés sont au chômage depuis plus de 12 mois, ce qui est beaucoup plus élevé que 5 % chez l'ensemble des chômeurs. Les données pour les chômeurs sont pour l'année 2019.

Tableau 10 : Distribution en pourcentage selon la durée au chômage de clients SE en 2019-2020 et 2018-2019, CDMSM, région et Ontario, et chômeurs, Ontario en 2019

	Clients SE 2019-2020			Clients SE 2018-2019			EPA
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario	Ontario
< 3 mois	49 %	43 %	46 %	48 %	44 %	46 %	70 %
3 - 6 mois	14 %	16 %	15 %	15 %	16 %	15 %	14 %
6 - 12 mois	14 %	16 %	15 %	14 %	16 %	15 %	11 %
> 12 mois	23 %	25 %	24 %	23 %	25 %	24 %	5 %

Enquête sur la population active de 2019



Avec la pandémie et le ralentissement économique qui en résulte, on peut s'attendre à ce que la proportion de chômeurs de longue durée augmente à nouveau.

Résultats à la sortie

Par rapport à l'an dernier, il n'y a eu pratiquement aucun changement aux niveaux de la commission, de la région et de la province relativement aux résultats sauf pour une variation de 1 % dans certaines catégories.

Tableau 11 : Pourcentages des résultats à la sortie des clients SE assistés, CDMSM, région et Ontario

	Clients SE 2019-2020			Clients SE 2018-2019		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Employé	70 %	70 %	70 %	71 %	70 %	70 %
Éducation/formation	11 %	12 %	12 %	11 %	12 %	12 %
Autre	5 %	4 %	4 %	5 %	4 %	4 %
Chômeurs	6 %	7 %	7 %	5 %	7 %	7 %
Inconnu	8 %	6 %	7 %	8 %	7 %	7 %

Le résultat « Autre » à la sortie comprend « autonome », « incapable de travailler » et « bénévole ».

Résultats détaillés de l'emploi et de la formation

Les résultats énumérés au tableau 11 sont précisés davantage par sous-catégorie au tableau 12. Comme pour les chiffres du tableau 11, il n'y a pratiquement pas eu de changement. La seule différence significative entre les chiffres pour la région de la CDMSM est qu'ils font

état d'un résultat plus élevé pour les « employés à temps plein » et d'un résultat inférieur pour « Employé – autre », par rapport aux chiffres de la région et de la province.

Tableau 12 : Résultats d'emploi des clients SE assistés, CDMSM, Région et Ontario

	Clients SE 2019-2020			Clients SE 2018-2019		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Employé à temps plein	44 %	38 %	37 %	46 %	38 %	37 %
Employé à temps partiel	16 %	12 %	13 %	16 %	13 %	13 %
Employé apprenti	1 %	0 %	1 %	1 %	0 %	0 %
Employé – autre*	6 %	15 %	16 %	6 %	15 %	16 %
Employé et aux études	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Employé et en formation	0 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %
Travailleur autonome	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Aux études	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %	4 %
En formation	6 %	8 %	8 %	6 %	7 %	7 %
Autonome	2 %	2 %	1 %	1 %	2 %	1 %
Bénévole	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Incapable de travailler	3 %	2 %	2 %	3 %	2 %	2 %
Chômeurs	6 %	7 %	7 %	5 %	7 %	7 %
Inconnu	8 %	6 %	7 %	8 %	7 %	7 %

*Englobe les employés dans un domaine de formation/de choix, emploi qui convient mieux et profession/métier.

Industries où l'on a mis à pied – Industries où l'on a embauché

Des données relatives au dernier emploi du client sont recueillies et classées par industrie et par profession. Les données de l'industrie sont regroupées au niveau détaillé du SCIAN à deux chiffres, faisant en sorte qu'aucune donnée n'est perdue (toute catégorie de donnée de moins de 10 entrées clients).

Le tableau 13 montre le pourcentage de clients pour lesquels l'historique d'emploi est disponible, et compare les résultats aux années précédentes.

Tableau 13 : Nombre de clients ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied

	CDMSM	Région	Ontario
% des clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2019-2020	58 %	46 %	52 %
% des clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2018-2019	65 %	49 %	54 %
% des clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2017-2018	52 %	36 %	43 %
% des clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2016-2017	73 %	50 %	57 %
% des clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2015-2016	65 %	51 %	58 %
% des clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2014-2015	69 %	52 %	55 %
% des clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2013-2014	41 %	42 %	45 %

La proportion de clients pour lesquels il y a eu saisie des données sur les industries avec mises à pied a accusé une chute comparativement à l'an dernier, surtout à l'échelle locale.

Dans l'ensemble des trois régions, la proportion de clients pour lesquels il y a eu saisie des données sur les industries avec mises à pied a accusé une chute comparativement à l'an dernier. Les chiffres des six années précédentes ont été fournis pour montrer les tendances.

Lorsqu'il s'agit de données sur les résultats d'emploi et des industries où les personnes ont trouvé du travail, la proportion de clients pour lesquels les données ont été saisies est plus faible (tableau 14). Il y a eu une lente augmentation de la proportion de clients pour lesquels des données sur les résultats de l'industrie en matière

d'emploi ont été recueillies au fil des ans, mais en 2019-2020, cette tendance s'est inversée. Au niveau local, il existe maintenant des données pour seulement 23 % des clients ayant des résultats en matière d'emploi, en

baisse par rapport à 32 % l'an dernier, mais mieux que les données disponibles au niveau régional (12 %) et provincial (17 %).

Tableau 14 : Nombre de clients ayant des données relatives aux industries ayant embauché

	CDMSM	Région	Ontario
Nombre de clients ayant des données relatives aux industries ayant embauché	923	7 187	21 711
Nombre de clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant embauché	4 094	61 381	128 358
Données relatives aux industries ayant des résultats d'emploi en pourcentage par rapport à tous les clients ayant des résultats d'emploi, 2019-2020	23 %	12 %	17 %
Données relatives aux industries ayant des résultats d'emploi en pourcentage par rapport à tous les clients ayant des résultats d'emploi, 2018-2019	32 %	15 %	22 %
Données relatives aux industries ayant des résultats d'emploi en pourcentage par rapport à tous les clients ayant des résultats d'emploi, 2017-2018	27 %	14 %	20 %
Données relatives aux industries ayant des résultats d'emploi en pourcentage par rapport à tous les clients ayant des résultats d'emploi, 2016-2017	29 %	15 %	20 %
Données relatives aux industries ayant des résultats d'emploi en pourcentage par rapport à tous les clients ayant des résultats d'emploi, 2015-2016	12 %	6 %	7 %

Le tableau 15 résume des données relatives aux industries où l'on a effectué des mises à pied ainsi que les données fournies relativement aux résultats en

plus de comparer l'emploi courant des résidents selon l'industrie à l'échelle locale, régionale et provinciale.

Tableau 15 : Mises à pied, résultats d'emploi dans l'industrie et profil d'emploi (2016) CDMSM, région du Centre et Ontario

	CDMSM			Région			Ontario		
	EO industries ayant des mises à pied	EO industrie ayant des résultats	Employés - 2016	EO industries ayant des mises à pied	EO industrie ayant des résultats	Employés - 2016	EO industries ayant des mises à pied	EO industrie ayant des résultats	Employés - 2016
Agriculture, foresterie, pêche	2 %	2 %	1 %	0 %	1 %	0 %	2 %	2 %	2 %
Extraction minière, exploitation de carrières et extraction pétrolière et gazière	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %	0 %
Services publics	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	1 %
Construction	13 %	10 %	10 %	5 %	5 %	6 %	8 %	7 %	7 %
Fabrication	12 %	14 %	11 %	10 %	10 %	9 %	13 %	14 %	10 %
Commerce de gros	2 %	2 %	4 %	2 %	2 %	5 %	2 %	2 %	4 %
Commerce de détail	13 %	16 %	13 %	12 %	14 %	11 %	13 %	15 %	11 %
Transport et entreposage	5 %	2 %	4 %	5 %	6 %	5 %	5 %	5 %	5 %
Industrie de l'information, industrie culturelle et industrie du divertissement	1 %	0 %	2 %	3 %	2 %	3 %	2 %	1 %	3 %
Finance et assurances	1 %	1 %	3 %	5 %	4 %	8 %	3 %	2 %	6 %
Immobilier, location et location à bail	2 %	2 %	2 %	1 %	1 %	3 %	1 %	1 %	2 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	4 %	2 %	5 %	11 %	8 %	10 %	7 %	5 %	8 %
Soutien aux entreprises	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Services administratifs et services de soutien	11 %	10 %	5 %	11 %	15 %	5 %	10 %	12 %	5 %
Services d'enseignement	2 %	0 %	7 %	6 %	3 %	7 %	4 %	3 %	8 %
Soins de santé et assistance sociale	7 %	11 %	11 %	8 %	11 %	10 %	8 %	10 %	11 %
Arts, spectacles et loisirs	4 %	4 %	3 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Services d'hébergement et de restauration	16 %	19 %	7 %	9 %	11 %	6 %	12 %	13 %	7 %
Autres services	5 %	4 %	4 %	7 %	5 %	4 %	6 %	5 %	4 %
Administrations publiques	2 %	2 %	7 %	2 %	1 %	4 %	2 %	2 %	6 %

Les données relatives aux employés proviennent du Recensement de 2016.

En Ontario, la vue d'ensemble est relativement simple : en ce qui concerne les résultats d'emploi, on se fie considérablement à une poignée d'industries. Plus de la moitié (54 %) des résultats d'emploi se trouvent dans quatre industries : fabrication; commerce de détail; services administratifs et services de soutien; et services d'hébergement et de restauration. De plus, la plus importante proportion de clients (48 % pour l'ensemble) provient de quatre secteurs. Mais, parmi tous les résidents de l'Ontario, 33 % seulement travaillent dans ces industries, ce qui suggère un taux de roulement du personnel supérieur dans ces secteurs.

Au niveau régional, les quatre principales industries pour les résultats en matière d'emploi sont : commerce de détail; services administratifs et de soutien; soins de santé et aide sociale; et hébergement et de restauration, qui représentent également environ la moitié (51 %) des résultats en matière d'emploi, alors qu'ils ne représentent que 32 % de tous les emplois.

Au niveau local, ces quatre industries représentent 60 % de tous les résultats en matière d'emploi, tout en représentant 42 % de l'ensemble de l'emploi. Deux autres industries, la construction et les services d'administration et de soutien, représentent un autre 20 % des résultats en matière d'emploi. Ces six industries représentent 80 % de tous les résultats en matière d'emploi à Simcoe et à Muskoka.

En raison des données plus restreintes où le nombre est divisé en fonction des industries, si le chiffre est inférieur à 10 il est supprimé parce que certains renseignements ne peuvent être dévoilés, car les clients dans une catégorie particulière sont peu nombreux. Par conséquent, plusieurs industries enregistrent 0 % à l'échelle locale, mais dans la majorité des cas ce n'est pas dû à l'arrondissement du pourcentage vers le bas, mais bien parce que le chiffre réel était inférieur à 10.



Industries où l'on a mis à pied – Industries où l'on a embauché

Les données relatives aux mises à pied et aux résultats d'emploi associées aux professions sont regroupées au niveau détaillé du SCIAN à deux chiffres. Le tableau 16

montre les données relatives aux industries ayant fait des mises à pied. (Le chiffre au coin inférieur de chaque profession correspond au nombre de clients.)

Tableau 16 : Dix principales professions affichant des mises à pied

RANG	CDMSM		Région		Ontario	
	Profession	#	Profession	#	Profession	#
1.	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	396	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	3 022	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	7 614
2.	Représentants des services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	244	Représentants des services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	2 887	Représentants des services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	6 605
3.	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	243	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	2 295	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	6 119
4.	Personnel de soutien des ventes	207	Personnel de soutien de bureau	2 173	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	5 204
5.	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	192	Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	2 001	Personnel de soutien des ventes	4 981
6.	Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries	170	Professions professionnelles en gestion des affaires et en finance	1 979	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	4 717
7.	Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	157	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	1 923	Représentants des ventes et vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail	4 262
8.	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	151	Représentants des ventes et vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail	1 902	Personnel de soutien de bureau	4 043
9.	Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	151	Personnel de soutien des ventes	1 868	Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	3 743
10.	Représentants des ventes et vendeurs/vendeuses – commerce de gros et de détail	146	Cadres intermédiaires spécialisées	1 647	Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	3 445

(Tableau 16)

Personnel de supervision du travail administratif et personnel administratif : superviseurs des services administratifs, adjoints de direction et adjoints administratifs

Personnel de soutien de bureau : commis de bureau général, réceptionnistes

Personnel de soutien des ventes : caissiers, garnisseurs de tablettes

Représentants de services : serveurs d'aliments et de boissons, hôtesse, agents de sécurité, représentants du service à la clientèle

Superviseurs de services : superviseurs des services d'aliments et de boissons, superviseurs du service à la clientèle, cuisiniers

Personnel de soutien en services : serveurs au comptoir, préposés au nettoyage – travaux légers, opérateurs aux loisirs et dans les parcs d'attraction

Parmi les dix professions principales, six professions sont communes dans toutes les régions, malgré leur différent classement par zone. Il s'agit des six professions suivantes :

- Personnel de soutien en services
- Représentants des services
- Personnel de soutien des ventes
- Manœuvres dans la fabrication
- Personnel de supervision en administration et professions administratives
- Vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail

La CDMSM et l'Ontario comptent trois autres professions en commun dans les dix principales qui ne sont pas sur la liste pour la région du Centre, soit :

- Personnel de supervision en services
- Personnel des transports et opérateurs d'équipement lourd
- Soutien des métiers et manœuvres et aides d'entreprise en construction

Quant aux résultats d'emploi selon la profession, les données disponibles à l'échelle locale sont d'autant plus limitées, car les catégories de professions sont plus nombreuses et donc plus susceptibles de faire l'objet de suppression puisque les champs comptent moins de 10 entrées. Néanmoins, il existe des similarités à tous les niveaux (commission, région et province), ainsi que des similarités dans la liste de mises à pied par profession. Le tableau 17 énumère les dix principales professions affichant des résultats d'emploi dans la région de la CDMSM, la région et la province.

Neuf des dix principales professions affichant des résultats d'emploi à l'échelle locale se retrouvent également dans les dix principales professions affichant des mises à pied localement, bien qu'elles ne figurent pas dans le même ordre.

Il existe 46 catégories professionnelles à des fins de déclaration. Au niveau local, on n'a des données que pour 19 de ces catégories, car 20 catégories ont été réprimées pour avoir moins de 10 entrées (les sept autres catégories ne comptaient aucune entrée). Pour ce qui est de tous les emplois déclarés dans la région et au niveau provincial, la grande majorité d'entre eux exigent un diplôme d'études secondaires ou moins. Au niveau régional, parmi les professions résultat, 62% de ces emplois nécessitent un diplôme d'études secondaires ou pas de certificat d'études. Au niveau provincial, où les données sont les plus solides, 70 % des résultats de la profession sont des emplois qui exigent un diplôme d'études secondaires ou moins : 37 % des emplois exigeaient un diplôme d'études secondaires et 33 % des emplois n'exigeaient aucune qualification en éducation.



Tableau 17 : Dix principales professions affichant des résultats d'emploi

RANG	CDMSM		Région		Ontario	
	Profession	#	Profession	#	Profession	#
1.	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	143	Représentants des services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	798	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	2 524
2.	Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	76	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	678	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	2 008
3.	Personnel de soutien des ventes	73	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	513	Représentants des services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	1 895
4.	Représentants des services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	67	Personnel de soutien de bureau	456	Personnel de soutien des ventes	1 416
5.	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	57	Personnel de soutien des ventes	440	Représentants des ventes et vendeurs/vendeuses – commerce de gros et de détail	1 170
6.	Représentants des ventes et vendeurs//vendeuses – commerce de gros et de détail	54	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	426	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	1 160
7.	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	49	Représentants des ventes et vendeurs/vendeuses – commerce de gros et de détail	406	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	1 098
8.	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	43	Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	290	Personnel de soutien de bureau	1 042
9.	Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries	40	Personnel d'installation, de réparation et d'entretien et manutentionnaires	254	Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	969
10.	Personnel d'installation, de réparation et d'entretien et manutentionnaires	36	Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	231	Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	795

Alphabétisation et formation de base

Le tableau 18 présente le nombre total de clients du programme Alphabétisation et formation de base (AFB), et dresse des comparaisons aux résultats de l'an dernier. La part de la CDMSM dans l'ensemble des apprenants en personne de la province est demeurée presque identique,

soit 5,0 % de moins que le 5,1 % affiché l'an dernier, ce qui représente une hausse par rapport aux 4,4 % de 2017-2018. La part de la région est restée autour de 40 à 41 % au cours des trois années précédentes, mais a fléchi à 39,3 % cette année.

Tableau 18 : Nombre d'apprenants en alphabétisation et formation de base

	CDMSM	Région	Ontario
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux apprenants en personne + actuels en personne) (2019-2020)	2 093	16 442	41 867
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux apprenants en personne + actuels en personne) (2018-2019)	2 176	17 445	42 578
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux) (2019-2020)	1 350	10 291	26 061
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux) (2018-2019)	1 395	11 148	26 529
Nombre d'apprenants en personne (actuels) (2019-2020)	743	6 151	15 806
Pourcentage d'apprenants en personne (nouveaux apprenants en personne + actuels en personne) (2019-2020)	5,0 %	39,3 %	
Pourcentage d'apprenants en personne (nouveaux apprenants en personne + actuels en personne) (2018-2019)	5,1 %	41,0 %	
% de l'Ontario	4,0 %	51,7 %	
Nombre d'apprenants par voie électronique (nouveaux et actuels)			6 551
Nombre d'apprenants par voie électronique (nouveaux)			4 602
Nombre d'apprenants par voie électronique (actuels)			1 949
Nombre total d'apprenants (en personne + par voie électronique)	2 093	16 442	48 418

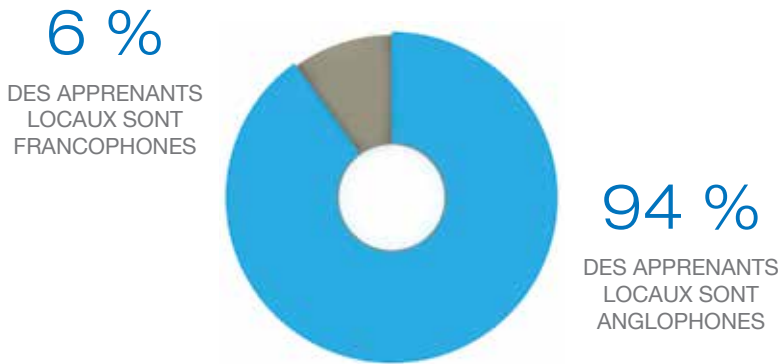
Le nombre total d'apprenants en personne a diminué à l'échelle locale, régionale et provinciale, tous dans la même fourchette, de 2 % à 6 %.

Le tableau 19 montre la répartition des apprenants selon le flux de fournisseurs de services. Localement, les seuls flux où nous retrouvons des clients sont anglophone (94 %) et francophone (6 %). Or, la proportion de

francophones dans la région locale est plus dense que pour la région, tandis que les chiffres associés aux fournisseurs desservant les populations sourdes et les autochtones apparaissent à l'échelle régionale et provinciale. Il n'y a presque pas de changement par rapport à l'an dernier.

Tableau 19 : Distribution des clients par flux de fournisseurs de services 2019- 2020

	Nombre de clients AFB			% par flux de fournisseur		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Anglophone	1 965	15 634	41 525	94 %	95 %	86 %
Sourd	0	156	431	0 %	1 %	1 %
Francophone	128	434	4 013	6 %	3 %	8 %
Autochtone	0	218	2 449	0 %	1 %	5 %
Non désigné	0	0	0	0 %	0 %	0 %
Total	2 093	16 442	48 418	100 %	100 %	100 %



Le tableau 20 montre la distribution des apprenants par secteur de fournisseur de services Le profil de la répartition des clients par secteur des fournisseurs de services est généralement semblable aux niveaux général, régional et provincial, sauf qu'au niveau régional,

il y a une proportion légèrement plus élevée de clients desservis par l'entremise du secteur des collèges communautaires. Il n'y a pratiquement pas eu de changement depuis l'an dernier.

Tableau 20 : Distribution des clients par secteur de fournisseurs de services

	CDMSM	Région	Ontario
Secteur des organismes communautaires	30 %	30 %	31 %
Secteur des collèges communautaires	41 %	44 %	41 %
Secteur des conseils scolaires	29 %	26 %	28 %

Les données démographiques relatives aux clients du programme Alphabétisation et formation de base éclairent plusieurs éléments. En ce qui concerne l'âge des apprenants (tableau 21), il y a eu peu de changements au cours des trois dernières années.

Comparativement à la région et à la province, la région de la CDMSM compte une plus faible proportion de clients âgés de 25 à 44 ans. (« X » indique que le chiffre a été supprimé ayant comporté moins de 10 entrées.)

Tableau 21 : Alphabétisation et formation de base - clients par groupe d'âge, 2019-2020 et 2018-2019

2019-2020	Nombre de clients AFB			% par groupe d'âge		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
15 à 24 ans	600	4 250	12 574	29 %	26 %	26 %
25 à 44 ans	840	7 674	21 930	40 %	47 %	45 %
45 à 64 ans	538	3 970	11 538	26 %	24 %	24 %
65 ans et plus	114	526	2 326	5 %	3 %	5 %
Inconnu	X	22	50			
Total	2 092	16 420	48 418			
2018-2019	15 à 24 ans			28 %	26 %	27 %
	25 à 44 ans			38 %	47 %	45 %
	45 à 64 ans			29 %	24 %	24 %
	65 ans et plus			4 %	3 %	4 %

Les femmes composent une plus grande proportion d'apprenantes au niveau local (58 %), ainsi qu'au niveau régional (60 %) et provincial (61 %) (tableau 22). (Il y a des clients dans les catégories « trans », « autres » et « préfère ne pas divulguer », mais lorsque le pourcentage est arrondi, le résultat est de 0 %.)



Les femmes composent une plus grande proportion d'apprenantes à tous les niveaux.



Tableau 22 : Alphabétisation et formation de base par genre, 2019-2020

	CDMSM	Région	Ontario
Femmes	58 %	60 %	61 %
Hommes	42 %	39 %	38 %
Trans	0 %	0 %	0 %
Autre	0 %	0 %	0 %
Préfère ne pas divulguer	0 %	0 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %

Le tableau 23 montre les données relatives aux groupes désignés. Ces données sont basées sur les renseignements divulgués volontairement et font donc l'objet d'un sous-dénombrement. Ces données sont néanmoins fournies aux fins de comparaison, car l'on présume que chaque niveau de données est caractérisé par un sous-dénombrement.

Il existe des écarts considérables entre les trois niveaux. Localement, on compte une proportion de personnes

handicapées plus élevée comparativement à la région ou à la province. Or, la proportion de francophones et de peuples autochtones est semblable à celle de la province tandis que les chiffres régionaux sont moindres. D'autre part, à l'échelle locale, les nouveaux arrivants et les minorités visibles sont en proportion moindre comparativement à la région ou à la province.

Tableau 23 : Alphabétisation et formation de base par groupe désigné, 2019-2020

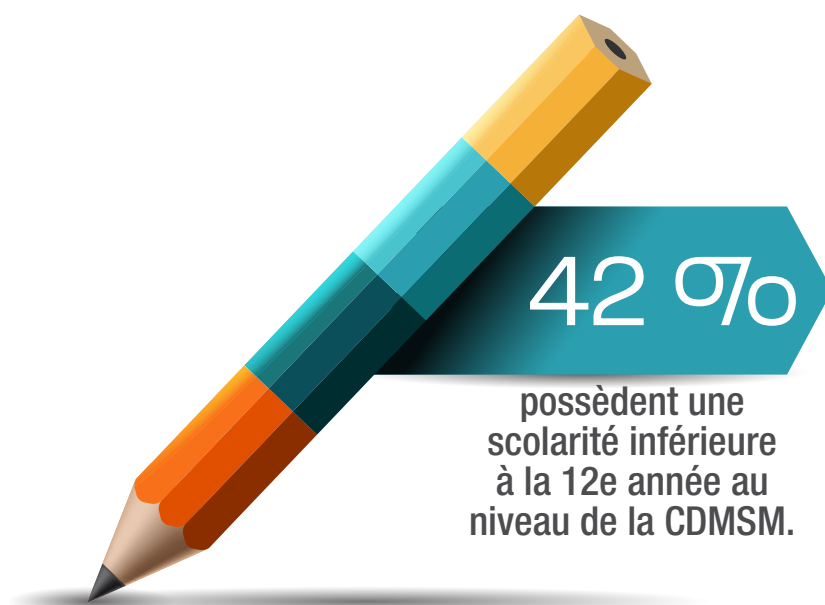
2018-2019	Nombre de clients AFB			Pourcentage		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Groupe autochtone	187	593	4 475	9 %	4 %	11 %
Sourd	12	185	572	1 %	1 %	1 %
Sourd/aveugle	X	X	70	0 %	0 %	0 %
Francophone	146	581	4 616	7 %	4 %	11 %
Formé à l'étranger	0	0	0	0 %	0 %	0 %
Nouvel arrivant	122	2 836	6 417	6 %	17 %	15 %
Personne handicapée	630	2 611	11 635	30 %	16 %	28 %
Minorité visible	91	2 967	6 109	4 %	18 %	15 %

La distribution de niveaux de scolarité des clients figure au tableau 24. Il y a une très forte ressemblance entre les niveaux de scolarité de clients de la commission, de la région et de la province. La principale distinction est qu'à l'échelle de la CDMSM, le niveau de scolarité de 42 % des clients est inférieur à la 12^e année. Il s'agit

d'un contraste marqué par rapport au chiffre régional, car l'on y compte un plus grand nombre de finissants du secondaire et notamment plus de diplômés universitaires. Il y a eu une légère baisse de la proportion de clients au niveau de la CDMSM sans certificat d'études, de 49 % en 2017-2018 à 42 % en 2019-2020.

Tableau 24 : Alphabétisation et formation de base par niveau de scolarité, 2019-2020 and 2018-2019

	2019-2020			2018-2019		
2018-2019	CDMSM	Région	Ontario	Région	Ontario	Région
Aucun certificat	42 %	32 %	36 %	43 %	31 %	37 %
Études secondaires	29 %	31 %	28 %	27 %	31 %	28 %
Apprentissage	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Collège	16 %	14 %	15 %	16 %	14 %	14 %
Université	8 %	14 %	11 %	7 %	13 %	10 %
Autre	5 %	8 %	9 %	7 %	10 %	10 %



En ce qui concerne les sources de revenu (tableau 25), les trois principales sources de revenu des clients dans les trois catégories géographiques sont les suivantes :

employé; aucune source de revenu; et Ontario au travail. La répartition par source de revenu est relativement inchangée depuis l'an dernier.

Tableau 25 : Clients du programme Alphabétisation et formation de base, distribution en pourcentage par source de revenu, 2019-2020 and 2018-2019

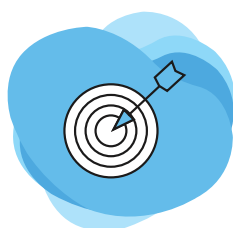
	2019-2020			2018-2019		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Régime de pensions du Canada	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Pupille de la Couronne	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Dépend de l'AE	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Dépend de l'OT/POSPH	1 %	2 %	2 %	1 %	2 %	2 %
Employé	29 %	25 %	28 %	28 %	25 %	28 %
Assurance emploi	5 %	7 %	5 %	6 %	9 %	6 %
Aucune source de revenu	24 %	25 %	19 %	24 %	24 %	19 %
POSPH	10 %	9 %	11 %	10 %	9 %	11 %
Ontario au travail	19 %	21 %	20 %	19 %	21 %	20 %
Autre	9 %	8 %	11 %	10 %	8 %	11 %
Pension	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Travailleur autonome	3 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Inconnu	0 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %

Pour ce qui est de la voie de transition de la personne apprenante (tableau 26), la principale différence entre la région de la CDMSM et les deux autres secteurs est qu'elle compte beaucoup plus de clients à la recherche d'un crédit d'études secondaires et moins de clients qui

visent les études postsecondaires. Quant à la principale voie de transition de la personne apprenante, l'emploi vient en premier dans la région, alors que c'est le postsecondaire dans les deux autres régions. La situation est pratiquement inchangée depuis l'an dernier.

Tableau 26 : Clients du programme Alphabétisation et formation de base, voie de transition de la personne apprenante, 2019-2020 et 2018-2019

	2019-2020			2018-2019		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Apprentissage	9 %	10 %	7 %	8 %	9 %	6 %
Emploi	31 %	31 %	33 %	33 %	30 %	32 %
Autonomie	11 %	10 %	11 %	9 %	10 %	11 %
Études postsecondaires	26 %	36 %	36 %	27 %	39 %	37 %
Crédits du secondaire	24 %	12 %	13 %	23 %	13 %	14 %



À l'échelle locale, on vise l'emploi comme objectif principal.

La plus grande proportion de clients se trouve de loin à être dans la catégorie des chômeurs au moment de l'inscription, soit entre 58 % et 59 % aux trois niveaux. Il existe peu de différence en matière de participation

au marché du travail parmi les clients des trois régions. En outre, il n'y a pratiquement pas eu de changement par rapport aux chiffres des deux dernières années (tableau 27).

Tableau 27 : Clients du programme Alphabétisation et formation de base, participation au marché du travail, 2019-2020 et 2018-2019

	2019-2020			2018-2019		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Employé à temps plein	19 %	15 %	18 %	18 %	15 %	18 %
Employé à temps partiel	14 %	13 %	14 %	14 %	13 %	14 %
Étudiant à temps plein	0 %	6 %	4 %	0 %	8 %	4 %
Étudiant à temps partiel	6 %	2 %	2 %	7 %	2 %	2 %
Participant au marché du travail - Travailleur autonome	3 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Sous-employé	0 %	2 %	1 %	0 %	2 %	1 %
Chômeurs	59 %	59 %	58 %	59 %	57 %	58 %

Le tableau 28 montre la répartition des objectifs de cheminement de carrière selon l'activité sur le marché du travail.

Localement, en combinant tous les résultats dans toutes les catégories d'activité sur le marché du travail, la voie de transition dominante tend vers l'emploi, suivie d'un objectif de crédit du secondaire, puis d'un but postsecondaire. Au niveau régional, l'objectif postsecondaire est le choix le plus probable, suivi d'un

objectif d'emploi, puis d'un tiers plus éloigné, d'un objectif d'apprentissage. Au niveau provincial, l'objectif le plus recherché est le postsecondaire, suivi de l'emploi, tandis que l'objectif de crédit pour les études secondaires est un tiers éloigné.

Tableau 28 : Distribution du pourcentage des parcours menant aux objectifs selon la participation au marché du travail 2019-2020

	CDMSM	Région	Ontario
Employé à temps plein			
Parcours menant à l'apprentissage	13 %	11 %	9 %
Parcours menant à l'emploi	31 %	26 %	33 %
Parcours menant à l'autonomie	6 %	9 %	9 %
Parcours menant au postsecondaire	36 %	40 %	39 %
Parcours menant au crédit du secondaire	13 %	13 %	10 %
Employé à temps partiel			
Parcours menant à l'apprentissage	9 %	8 %	6 %
Parcours menant à l'emploi	24 %	27 %	27 %
Parcours menant à l'autonomie	6 %	6 %	7 %
Parcours menant au postsecondaire	45 %	48 %	50 %
Parcours menant au crédit du secondaire	15 %	11 %	10 %
Étudiant à temps plein			
Parcours menant à l'apprentissage	0 %	35 %	25 %
Parcours menant à l'emploi	57 %	8 %	12 %
Parcours menant à l'autonomie	0 %	3 %	3 %
Parcours menant au postsecondaire	14 %	49 %	47 %
Parcours menant au crédit du secondaire	29 %	5 %	13 %
Étudiant à temps partiel			
Parcours menant à l'apprentissage	2 %	22 %	11 %
Parcours menant à l'emploi	15 %	14 %	26 %
Parcours menant à l'autonomie	11 %	10 %	8 %
Parcours menant au postsecondaire	2 %	23 %	30 %
Parcours menant au crédit du secondaire	70 %	31 %	25 %
Travailleur autonome			
Parcours menant à l'apprentissage	6 %	9 %	6 %
Parcours menant à l'emploi	47 %	39 %	40 %
Parcours menant à l'autonomie	16 %	13 %	15 %
Parcours menant au postsecondaire	22 %	31 %	30 %
Parcours menant au crédit du secondaire	10 %	8 %	8 %
Sous-employé			
Parcours menant à l'apprentissage	0 %	6 %	5 %
Parcours menant à l'emploi	71 %	28 %	35 %
Parcours menant à l'autonomie	14 %	6 %	10 %
Parcours menant au postsecondaire	0 %	58 %	42 %
Parcours menant au crédit du secondaire	14 %	3 %	7 %
Chômeurs			
Parcours menant à l'apprentissage	8 %	8 %	6 %
Parcours menant à l'emploi	33 %	37 %	35 %
Parcours menant à l'autonomie	13 %	11 %	13 %
Parcours menant au postsecondaire	20 %	31 %	31 %
Parcours menant au crédit du secondaire	26 %	13 %	14 %



Au niveau provincial, l'objectif le plus recherché est le postsecondaire suivi de l'emploi, tandis que l'objectif de crédit pour les études secondaires se trouve de loin au troisième rang.

Tableau 29 : Trois principales sources de recommandations entrantes

CDMSM	%	Région	%	Ontario	%
Recommandation informelle bouche à oreille/par les médias	40 %	Recommandation informelle bouche à oreille/par les médias	34 %	Recommandation informelle bouche à oreille/par les médias	37 %
Autre - recommandation	30 %	Autre - recommandation	27 %	Autre - recommandation	25 %
Ontario au travail	12 %	EO—Fournisseur de services d'emploi	9 %	EO—Fournisseur de services d'emploi	10 %

Le tableau 30 montre les données se rapportant aux destinations des recommandations. On fournit deux catégories :

- Recommandation sortante vers d'autres ressources communautaires
- Recommandation sortante vers d'autres programmes et services

La répartition en pourcentage des recommandations est fournie (de toutes les recommandations signalées), les deux principales dans le cas des « autres ressources communautaires » et les quatre principales dans le cas des « autres programmes et services ».

Tableau 30 : Principales destinations des recommandations sortantes

CDMSM	%	Région	%	Ontario	%
Vers d'autres ressources communautaires					
Services d'éducation, d'enseignement	37 %	Services d'éducation, d'enseignement	51 %	Services d'éducation, d'enseignement	58 %
Services de santé/counseling	28 %	Multiples	23 %	Multiples	18 %
Vers d'autres programmes et services					
École secondaire	36 %	Études postsecondaires	25 %	Études postsecondaires	17 %
Études postsecondaires	19 %	Autre - recommandation structurée/formelle	17 %	Multiples	15 %
Multiples	14 %	Multiples	13 %	EO - Fournisseur de services	14 %
EO – Fournisseur de services d'emploi	13 %	École secondaire	10 %	EO - Fournisseur de services d'emploi	13 %

En ce qui concerne les résultats d'emploi (tableau 31), nous ne constatons que quelques variations :

- La région locale compte une proportion plus élevée de clients chômeurs et une plus faible proportion de clients en formation ou avec un résultat autonome comparativement à la région et à la province;
- Les changements les plus importants par rapport

à l'an dernier au niveau local : une diminution du nombre de personnes employées à temps plein (de 19 % à 15 %) et suivant une formation (de 5 % à 2 %), et l'augmentation des personnes employées et aux études (de 0 % à 5 %), aux études (de 16 % à 19 %) et ceux dont le résultat est inconnu (de 13 % à 16 %).

Tableau 31 : Clients Alphabétisation et formation de base : Résultats détaillés 2019-2020 et 2018-2019

	2019-2020			2018-2019		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Employé à temps plein	15 %	13 %	14 %	19 %	14 %	15 %
Employé à temps partiel	9 %	7 %	7 %	8 %	6 %	7 %
Employé apprenti	0 %	2 %	1 %	0 %	4 %	2 %
Employé - Autre	0 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Employé et aux études	5 %	3 %	3 %	0 %	1 %	1 %
Employé et en formation	0 %	1 %	1 %	2 %	1 %	1 %
Travailleur autonome	2 %	1 %	1 %	4 %	4 %	3 %
Aux études	19 %	21 %	18 %	16 %	20 %	18 %
En formation	2 %	7 %	7 %	5 %	6 %	6 %
Autonomie	1 %	4 %	4 %	1 %	2 %	4 %
Bénévole	1 %	1 %	2 %	1 %	1 %	2 %
Incapable de travailler	4 %	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %
Chômeurs	27 %	20 %	17 %	26 %	19 %	17 %
Inconnu	16 %	18 %	21 %	13 %	18 %	21 %



Deuxième carrière

L'an dernier, la région de Simcoe et Muskoka a recruté 94 personnes dans le cadre du programme Deuxième carrière, soit une légère augmentation par rapport à l'an dernier, tandis que les effectifs des régions et des provinces continuent de diminuer au troisième rang (tableau 32). En pourcentage de tous les clients provinciaux, le niveau local a en fait augmenté sa part (à

2,8 %, en hausse par rapport à 2,2 %), ce qui demeure une proportion inférieure à la part de la population résidente provinciale (4,0 %). La part dans la région du Centre n'a cessé de diminuer au cours des quatre dernières années, tombant maintenant à 31,1 %.

Tableau 32 : Données relatives aux clients du programme Deuxième carrière 2019-2020

	CDMSM	Région	Ontario
Nombre de clients, 2019-2020	94	1 031	3 314
Nombre de clients, 2018-2019	86	1 380	3 834
Nombre de clients, 2017-2018	112	2 254	5 379
Nombre de clients, 2016-2017	148	3 215	7 158
2019-2020 Clients du programme Deuxième carrière en % de la province	2,8 %	31,1 %	
2018-2019 Clients du programme Deuxième carrière en % de la province	2,2 %	36,0 %	
2017-2018 Clients du programme Deuxième carrière en % de la province	2,1 %	41,9 %	
2016-2017 Clients du programme Deuxième carrière en % de la province	2,1 %	44,9 %	
2015-2016 Clients du programme Deuxième carrière en % de la province	2,1 %	45,5 %	
Proportion de la population provinciale (2016)	4,0 %	51,7 %	

Comme pour les autres programmes, les données démographiques des clients Deuxième carrière fournissent des détails sur diverses caractéristiques du client.

Les clients de Deuxième carrière ont tendance à être des adultes plus jeunes ou d'âge moyen : au niveau local, 61 % sont âgés de 25 à 44 ans et 30 % sont âgés de 45 à 64 ans. Au niveau de la région, le profil d'âge des clients est légèrement plus élevé, alors qu'au niveau provincial, on retrouve un mélange d'âges, quoique la majorité des clients se trouvent dans la tranche des 25-64 ans.

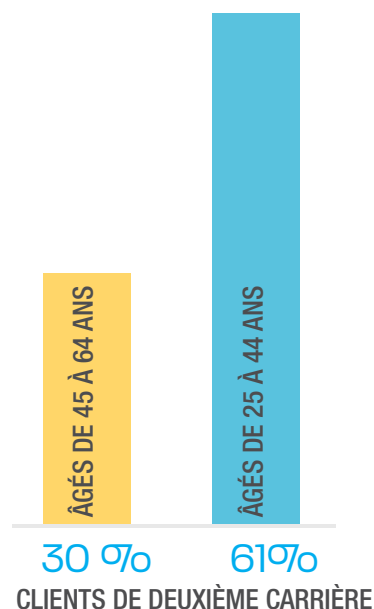


Tableau 33 : Deuxième carrière - clients par groupe d'âge, 2019-2020 et 2018-2019

2019-2020	Nombre de clients – Deuxième carrière			% par groupe d'âge		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
15 à 24 ans	X	20	194	0 %	2 %	6 %
25 à 44 ans	57	550	1 935	61 %	53 %	58 %
45 à 64 ans	28	452	1 162	30 %	44 %	35 %
65 ans et plus	X	X	22	0 %	0 %	1 %
Total	94	1 031	3 314			
2018-2019	15 à 24 ans			0 %	3 %	6 %
	25 à 44 ans			49 %	51 %	56 %
	45 à 64 ans			51 %	45 %	38 %
	65 ans et plus			0 %	1 %	1 %

Au cours des années précédentes, il y a eu un quasi-équilibre entre les hommes et les femmes aux niveaux local et provincial, avec un plus grand nombre de clientes au niveau régional. Cette année, l'équilibre s'est

considérablement déplacé vers les hommes au niveau local, un peu vers les hommes au niveau provincial, alors qu'au niveau régional, les femmes détenaient encore une légère majorité (tableau 34).

Tableau 34 : Deuxième carrière - clients par genre, 2019-2020 et 2018-2019

	2019-2020			2018-2019		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Femmes	30 %	53 %	43 %	50 %	56 %	48 %
Hommes	70 %	47 %	57 %	50 %	44 %	52 %
Non divulgué	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Les chiffres pour le niveau de scolarité des clients de Deuxième carrière sont légèrement incomplets, en raison de certaines catégories supprimées pour avoir des résultats inférieurs à 10. La tendance de l'année dernière se poursuit toutefois : une grande partie de ces

clients locaux ne possèdent qu'un diplôme d'études secondaires ou aucun diplôme d'études secondaires. Aux niveaux régional et provincial, plus du tiers des clients de Deuxième carrière ont un diplôme collégial ou un diplôme universitaire, comme ce fut le cas l'année précédente.

Tableau 35 : Clients du programme Deuxième carrière - niveau de scolarité à l'inscription, 2019-2020 et 2018-2019

	2019-20			2018-19		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Aucun certificat	17 %	5 %	9 %	15 %	5 %	9 %
Études secondaires	33 %	32 %	29 %	42 %	28 %	28 %
Apprentissage	0 %	0 %	2 %	0 %	1 %	2 %
Collège	12 %	19 %	24 %	26 %	21 %	24 %
Université	0 %	19 %	14 %	0 %	22 %	16 %
Autre	12 %	9 %	10 %	18 %	23 %	21 %

En ce qui concerne les sources de revenu, il n'y a que deux catégories pour lesquelles nous disposons de données au niveau local. Ceux-ci mettent en évidence les deux principales sources de revenu pour les clients de la région et de la province, à savoir les bénéficiaires d'assurance-emploi et les personnes sans source de

revenu. Les proportions au niveau local ont changé par rapport à l'an dernier, mais peut-être ne devrait-on pas accorder trop d'attention à ce changement en raison du petit échantillon de clients associé aux données sur le revenu.

Tableau 36 : Clients participant au programme Deuxième carrière - par source de revenu, 2019-2020 et 2018-2019

	2019-2020			2018-2019		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Régime de pensions du Canada	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Pupille de la Couronne	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Dépend de l'AE	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Dépend de l'OT/POSPH	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	1 %
Employé	0 %	3 %	5 %	0 %	2 %	5 %
Assurance emploi	51 %	40 %	46 %	64 %	43 %	45 %
Aucune source de revenu	29 %	39 %	29 %	36 %	38 %	29 %
Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées	0 %	2 %	2 %	0 %	2 %	2 %
Ontario au travail	0 %	8 %	9 %	0 %	7 %	9 %
Autre	0 %	7 %	7 %	0 %	7 %	8 %
Pension	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Travailleur autonome	0 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %
Inconnu	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %

À l'échelle locale, les clients participant au programme Deuxième carrière sont au chômage pendant une période plus courte que les clients du programme de la région ou de la province. Plus de deux tiers (71 %) sont au chômage depuis moins de six mois, par rapport aux chiffres de la région (44 %) et de la province (55 %). Les clients locaux de Deuxième carrière sont beaucoup moins susceptibles d'être au chômage pendant 12 mois

ou plus (12 %) par rapport aux clients locaux assisté SE (23 %). D'autre part, les clients de Deuxième carrière au niveau régional sont aussi susceptibles que les clients SE assistés d'être au chômage pendant 12 mois ou plus, ceux du niveau provincial un peu moins (tableau 37).

Tableau 37 : Distribution en pourcentage selon la durée de chômage de clients participant au programme Deuxième carrière et aux clients SE assistés (2019-2020), et chômeurs, Ontario, 2019

	Deuxième carrière 2019-2020			Clients SE 2019-2020			EPA Ontario
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario	
< 3 mois	45 %	26 %	37 %	49 %	43 %	46 %	70 %
3 - 6 mois	26 %	18 %	18 %	14 %	16 %	15 %	14 %
6 - 12 mois	13 %	24 %	17 %	14 %	16 %	15 %	11 %
> 12 mois	12 %	27 %	19 %	23 %	25 %	24 %	5 %

Enquête sur la population active, 2019



Le tableau 38 montre les dix programmes de formation les plus approuvés selon le programme Deuxième carrière. Nous disposons d'un nombre limité de données pour la région de la CDMSM pour laquelle un seul programme de formation a été recensé, les autres programmes ayant été supprimés, car le chiffre était inférieur à dix. Il s'agit du programme de conducteur de camions de transport, avec 46 clients représentant la moitié (49 %) de tous les clients.

Au niveau régional, il y a une répartition plus étendue entre divers programmes de formation professionnelle, dont huit des dix principaux programmes sont les mêmes que

l'an dernier. Les esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé ainsi que les conducteurs/conductrices d'équipement lourd viennent s'ajouter à la liste.

Le programme de conducteurs de camions de transport est de loin le plus important pour la province, à tel point qu'il est plus élevé que le nombre d'inscriptions pour les sept autres programmes les plus importants combinés et représente plus qu'un quart (27 %) de toutes les inscriptions.

Tableau 38 : Dix principaux programmes de formation en compétences approuvés

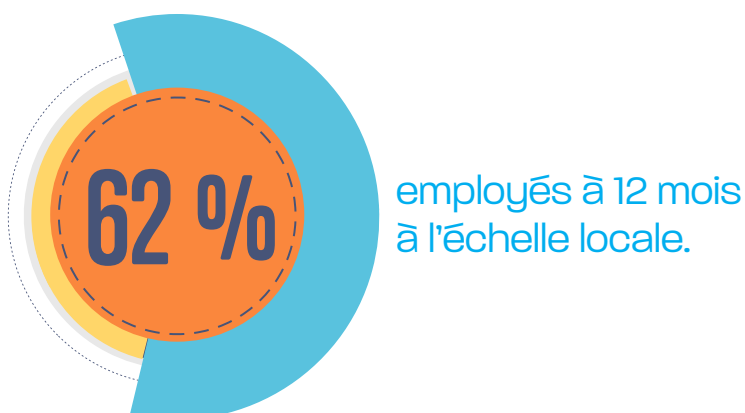
RANG	CDMSM Métier	#	Région Métier	#	Ontario Métier	#
1.	Conducteurs de camion de transport	28	Conducteurs de camion de transport	162	Conducteurs de camion de transport	906
2.			Commis à la comptabilité et personnel assimilé	84	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	190
3.			Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	56	Travailleurs des services sociaux et communautaires	152
4.			Travailleurs des services sociaux et communautaires	47	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	132
5.			Adjoints administratifs médicaux	43	Adjoints administratifs médicaux	104
6.			Techniciens de réseau informatique	42	Techniciens de réseau informatique	91
7.			Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	39	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	88
8.			Esthéticiens, électrolystes et personnel assimilé	33	Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	87
9.			Commis à la comptabilité et personnel assimilé	29	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	73
10.			Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	25	Agents administratifs	71

Les résultats à la sortie affichent de meilleurs résultats au niveau local en termes d'emploi, à la sortie ainsi qu'à 12 mois. Localement, la moitié des clients de Deuxième carrière sont employés à la sortie, un quart sont au

chômage et un quart ont des résultats inconnus. À 12 mois les résultats s'améliorent à six sur dix employés et quatre sur dix inconnus.

Tableau 39 : Résultats à la sortie et à douze mois 2019-2020

	Numéro			Pourcentage		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Résultats à la sortie						
Employé	39	212	823	48 %	25 %	30 %
Formation/Éducation	X	73	232	0 %	9 %	9 %
Autre		13	37	0 %	2 %	1 %
Chômeurs	21	261	967	26 %	31 %	35 %
Inconnu	21	296	686	26 %	35 %	25 %
TOTAL (Résultats connus)	81	855	2 745	100 %	100 %	100 %
Résultats à 12 mois						
Employé	54	424	1 692	62 %	35 %	49 %
Formation/Éducation	X	20	42	0 %	2 %	1 %
Autre		19	47	0 %	2 %	1 %
Chômeurs	X	77	208	0 %	6 %	6 %
Inconnu	33	661	1 451	38 %	55 %	42 %
TOTAL (Résultats connus)	87	1 201	3 440	100 %	100 %	100 %



Apprentissage

Le nombre de nouvelles inscriptions à l'apprentissage au niveau local a lentement augmenté au cours des dernières années, mais l'an dernier, il est demeuré

pratiquement inchangé (tableau 40). Aux niveaux régional et provincial, il y a eu de légères baisses par rapport à l'an dernier.

Tableau 40 : Nombre de nouvelles inscriptions à l'apprentissage, 2014-2015 à 2019-2020

	CDMSM	Région	Ontario
Nombre de nouvelles inscriptions			
2019-2020	1 094	11 770	26 771
2018-2019	1 089	12 318	27 821
2017-2018	938	10 871	24 991
2016-2017	906	10 442	24 890
2015-2016	867	10 451	25 793
2014-2015	908	9 715	26 018

Dans le cas de la zone CDMSM, la part de toutes les inscriptions au niveau provincial a lentement augmenté, de sorte que maintenant, la part de la région dans toutes les nouvelles inscriptions (4,1 %) est identique à la part

de la région dans la population provinciale (4,0 %). Par ailleurs, la proportion de certificats d'apprentissage délivrés (3,5 %) reste inférieure à la part de la population.

Tableau 41 : Nouvelles inscriptions en apprentissage et apprentissages actifs

	CDMSM	Région	Ontario
Nombre de nouvelles inscriptions			
2019-2020	1 094	11 770	26 771
2018-2019	1 089	12 318	27 821
En tant que % de l'Ontario : 2019-2020	4,1 %	44,0 %	
En tant que % de l'Ontario : 2018-2019	3,9 %	44,3 %	
En tant que % de l'Ontario : 2017-2018	3,8 %	43,5 %	
En tant que % de l'Ontario : 2016-2017	3,6 %	42,0 %	
Nombre d'apprentis actifs			
2019-2020	2 600	33 790	73 924
2018-2019	2 476	32 525	71 279
En tant que % de l'Ontario : 2019-2020	3,5 %	45,7 %	
En tant que % de l'Ontario : 2018-2019	3,5 %	45,6 %	
En tant que % de l'Ontario : 2017-2018	3,5 %	44,8 %	
En tant que % de l'Ontario : 2016-2017	3,6 %	45,2 %	
Nombre de nouveaux certificats d'apprentis émis			
2019-2020	266	3 732	
2018-2019	311	4 204	9 878
En tant que % de l'Ontario : 2019-2020	3,0 %	42,0 %	
En tant que % de l'Ontario : 2018-2019	3,1 %	42,6 %	
En tant que % de l'Ontario : 2017-2018	3,3 %	43,2 %	
Population			
En tant que pourcentage pour l'Ontario	4,0 %	51,7 %	

La distribution selon l'âge penche fortement en faveur des jeunes personnes (tableau 42). Environ la moitié des clients sont des jeunes (de 15 à 24 ans), et presque tous

les autres se trouvent dans la tranche d'âge de 25 à 44 ans. Il n'y a presque pas de changement par rapport à l'an dernier.

Tableau 42 : Distribution des apprentis en fonction de l'âge

Pourcentage	2019-2020			2018-2019		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
15-24 ans	56 %	46 %	50 %	53 %	46 %	48 %
25-44 ans	42 %	49 %	46 %	44 %	49 %	47 %
45-64 ans	3 %	5 %	4 %	3 %	5 %	5 %
65 ans et plus	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Les hommes se retrouvent en beaucoup plus grand nombre dans le programme d'apprentissage, car ils sont quatre fois plus nombreux à s'y inscrire que les femmes dans la CDMSM (81 % des apprentis sont des hommes

comparativement à 19 % des femmes) (tableau 43). La proportion de femmes est même légèrement plus faible aux niveaux régional et provincial.

Tableau 43 : Distribution des apprentis en fonction du genre

Pourcentage	2019-2020			2018-2019		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Femmes	19 %	15 %	14 %	19 %	15 %	15 %
Hommes	81 %	85 %	85 %	81 %	85 %	85 %
Autre/non divulgué/trans	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

La répartition des clients selon l'éducation à l'inscription (tableau 44) est principalement dominée par les clients qui possèdent un diplôme d'études secondaires. De 83 % à 87 % des clients appartiennent à cette catégorie

tandis que la majorité des autres n'ont aucun diplôme d'études secondaires. (Ces proportions s'adressent aux clients pour lesquels les données étaient connues.)

Tableau 44 : Distribution des apprentis en fonction de la scolarité au moment de l'inscription

	2019-2020			2018-2019		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Aucun certificat	16 %	12 %	13 %	19 %	12 %	12 %
Études secondaires	83 %	87 %	86 %	78 %	85 %	85 %
Apprentissage	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Collège	0 %	0 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Université	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Autre	0 %	1 %	1 %	2 %	2 %	1 %

Aucun certificat regroupe les études inférieures à la 12^e année et inférieures à la 9^e année.

Certificat/diplôme regroupe les certificats d'apprentissage ou les certificats ou diplômes collégiaux.

Il existe peu de données sur la distribution par groupe désigné au niveau local; les deux seules catégories qui ont communiqué des données sont les membres d'un groupe autochtone et les francophones (tableau 45). Ces deux catégories affichent une augmentation par rapport à l'année précédente dans les trois régions géographiques. C'est peut-être parce qu'un plus grand nombre de personnes de ces groupes de population se sont inscrites à l'apprentissage ou encore qu'on a porté

plus d'attention à inscrire les données sur l'appartenance d'une personne à un groupe désigné.

Le tableau 45 montre la distribution en fonction des groupes désignés au programme d'apprentissage. Bien que quelques chiffres figurent dans le tableau, il faut supposer que la collecte de ces données est inadéquate, car dans certains autres programmes d'EO, on constate de plus fortes proportions de populations appartenant aux groupes désignés.



Pourcentage de clients possédant un diplôme d'études secondaires.

Tableau 45 : Distribution des apprentis en fonction des groupes désignés, 2019-2020

Pourcentage	Apprentissage		
	CDMSM	Région	Ontario
Groupe autochtone	5 %	12 %	9 %
Sourd	0 %	0 %	0 %
Sourd/aveugle	0 %	0 %	0 %
Francophone	4 %	3 %	6 %
PFÉ	0 %	0 %	0 %
Nouvel arrivant	0 %	0 %	1 %
Personne handicapée	0 %	1 %	1 %
Minorité visible	0 %	4 %	3 %

Le tableau 46 illustre les 10 principaux métiers associés aux nouvelles inscriptions classés par ordre du nombre de nouveaux clients. Les neuf métiers suivants se trouvent dans les dix principaux aux niveaux local, régional et provincial :

- Électricien(ne) - Construction et entretien
- Mécaniciens/mécaniciennes de véhicules automobiles
- Coiffeur/coiffeuse
- Réparateurs/réparatrices de camions et d'autobus
- Charpentiers-menuisiers généraux
- Plombiers
- Praticien/praticienne en développement de l'enfant
- Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels
- Mécaniciens de réfrigération et d'air climatisé



Tableau 46 : Les dix principaux métiers pour lesquels il y a eu de nouvelles inscriptions d'apprentis 2019-2020

RANG	CDMSM Métier	#	Région Métier	#	Ontario Métier	#
1.	Électricien - Construction et entretien	198	Électricien - Construction et entretien	2 340	Électricien - Construction et entretien	4 572
2.	Mécaniciens de véhicules automobiles	177	Mécaniciens de véhicules automobiles	1 548	Mécaniciens de véhicules automobiles	3 494
3.	Coiffeurs	111	Plombiers	877	Charpentiers-menuisiers généraux	1 810
4.	Réparateurs de camions et d'autobus	91	Coiffeurs	822	Plombiers	1 798
5.	Charpentiers-menuisiers généraux	84	Charpentiers-menuisiers généraux	707	Coiffeurs	1 789
6.	Plombiers	81	Réparateurs de camions et d'autobus	613	Réparateurs de camions et d'autobus	1 695
7.	Praticiens en développement de l'enfant	47	Praticiens en développement de l'enfant	470	Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	1 115
8.	Machinistes généralistes	33	Mécaniciens de réfrigération et d'air climatisé	430	Praticiens en développement de l'enfant	851
9.	Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	26	Tôliers	316	Mécaniciens de réfrigération et d'air climatisé	753
10.	Mécaniciens de réfrigération et d'air climatisé	24	Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	244	Tôliers	719



Le tableau 47 donne un aperçu historique des sept dernières années de nouvelles inscriptions selon le plus grand nombre d'inscriptions par métier spécialisé.

Tableau 47 : Inscriptions des apprentis, six principales nouvelles inscriptions pour Simcoe et Muskoka, 2013-2014 à 2019-2020

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Mécaniciens de véhicules automobiles	116	158	157	152	176	176	177
Électricien - Construction et entretien	114	126	151	150	143	210	198
Coiffeurs	85	100	100	109	100	113	111
Réparateurs de camions et d'autobus	42	45	69	52	82	71	91
Charpentiers-menuisiers généraux	37	56	49	44	68	72	84
Praticiens en développement de l'enfant	46	66	49	46	35	51	47
Plombiers	21	42	37	49	42	77	81
TOUTES LES NOUVELLES INSCRIPTIONS	761	908	867	906	938	1089	1 094

Les entrées en gras sont des métiers à certificat obligatoire.



Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Employeurs

La majorité des employeurs qui ont eu recours à la SCOE sont des petites entreprises ayant un effectif de moins de 50 employés (tableau 48). Dans tous les domaines, les entreprises de moins de 50 employés représentent au

moins 71 % de tous les bénéficiaires de la SCOE. Pour ce qui est du nombre total, il y avait moins de candidats au programme que l'année précédente dans les trois zones.

Tableau 48 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Employeurs, 2019-2020

	CDMSM	Région	Ontario
# d'employeurs, 2019-2020	138	1 239	3 232
# d'employeurs, 2018-2019	195	1 557	3 952
Taille (pourcentage)			
<50	75 %	71 %	71 %
50-160	12 %	17 %	17 %
151-300	X	4 %	4 %
301-500	X	3 %	3 %
501-1 500	X	2 %	2 %
1 501-10 000	X	2 %	2 %
> 10 000	X	X	0 %

X indique des données supprimées.

Un peu moins de la moitié (46 %) de la formation au niveau local a été dispensée par des formateurs privés, proportion légèrement inférieure à celle signalée à l'échelle de la région ou de la province. Le deuxième plus important fournisseur de formation au niveau local se trouve parmi les collèges privés d'enseignement

professionnel, à un taux légèrement plus élevé que celui affiché dans la région ou au niveau provincial. Il y a moins de formation offerte par des entités publiques comme les conseils scolaires, les collèges communautaires ou les universités.

Au niveau de la CDMSM, les entreprises ayant un effectif de moins de 50 employés

75 %

représentent au moins 75 % de tous les bénéficiaires de la SCOE.

Tableau 49 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Type de fournisseur de formation, 2019-2020

Pourcentage	SCOE		
	CDMSM	Région	Ontario
Formateur privé	46 %	59 %	57 %
Vendeur de produit	X	9 %	7 %
Collège public	9 %	6 %	8 %
Collège privé d'enseignement professionnel agréé	30 %	19 %	22 %
Conseil scolaire	X	X	X
Centre de formation syndical	0 %	X	0 %
Université	9 %	8 %	6 %
Inconnu	X	X	X

X indique des données supprimées.

Les détails des résultats à la sortie demeurent uniformes dans l'ensemble de la CDMSM, la région et la province, où l'on déclare un niveau extrêmement élevé de

productivité accrue parmi les personnes formées qui disent que la formation suivie a répondu aux besoins de la main-d'oeuvre (tableau 50).

Tableau 50 : Détails des résultats à la sortie, 2019-2020

	CDMSM	Région	Ontario
Productivité accrue du stagiaire	97 %	92 %	92 %
La formation a répondu aux besoins de la main-d'oeuvre	97 %	97 %	97 %

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Participants

Le nombre de participants à la SCOE aux trois niveaux a considérablement diminué par rapport à l'année précédente. Par rapport à deux ans passés (2017-2018), le nombre de participants à chaque niveau est de 55 %

ce qu'il était. La part de la région (2,6 %) de tous les participants à la SCOE a également chuté pour retourner à ce qu'il était il y a deux ans.

Tableau 51 : Nombre de participants à la SCOE, 2019-2020

	CDMSM	Région	Ontario
Participants à la SCOE			
Nombre - 2019-2020	366	6 276	14 073
Nombre - 2018-2019	722	9 216	19 742
Nombre - 2017-2018	666	11 223	25 278
En tant que % de l'Ontario : 2019-2020	2,6 %	44,6 %	
En tant que % de l'Ontario : 2018-2019	3,7 %	46,7 %	
En tant que % de l'Ontario : 2017-2018	2,6 %	44,4 %	
Participants clients SE assistés			
% de l'Ontario	3,2 %	47,6 %	
2016 Total de la population de l'Ontario			
% de l'Ontario	4,0 %	51,7 %	100 %

Comme le montre le tableau 52, la plupart des clients sont des adultes, soit jeunes ou plus âgés. Plus de la moitié des clients sont âgés de 25 à 44 ans, comparativement à moins du tiers des clients ayant de

45 à 64 ans. La part des clients de moins de 25 ans est uniforme pour l'ensemble des trois zones à environ 9 à 14 %.



Tableau 52 : Distribution des participants à la SCOE en fonction de l'âge, 2019-2020

Pourcentage	SCOE		
	CDMSM	Région	Ontario
15-24 ans	14 %	9 %	11 %
25-44 ans	57 %	61 %	59 %
45-64 ans	28 %	29 %	29 %
65 ans et plus	X	1 %	1 %

X indique des données supprimées.

La répartition entre les sexes penche fortement vers les hommes aux trois niveaux (57 % à 60 %).

Tableau 53 : Distribution des participants à la SCOE en fonction du genre, 2019-2020

Pourcentage	SCOE		
	CDMSM	Région	Ontario
Femmes	39 %	42 %	39 %
Hommes	60 %	57 %	60 %
Autre/non divulgué/trans	X	1 %	1 %

X indique des données supprimées.

Il y a un degré de certitude beaucoup moindre en ce qui concerne l'éducation à l'inscription des participants à la SCOE à tous les niveaux, où il n'y a pas de données pour la moitié ou plus des participants (tableau 54). Parmi les clients ayant un niveau de scolarité connu, la plupart au

niveau local détient un diplôme d'études collégiales, suivi d'un diplôme d'études secondaires, alors qu'aux niveaux régional et provincial, les clients sont plus nombreux à posséder un diplôme universitaire, suivi d'un diplôme collégial.

Tableau 54 : Distribution des participants à la SCOE en fonction de la scolarité à l'inscription, 2019-2020

	CDMSM	Région	Ontario
Aucun certificat	X	X	1 %
Études secondaires	10 %	5 %	8 %
Apprentissage	X	1 %	2 %
Collège	15 %	15 %	17 %
Université	9 %	29 %	21 %
Autre	4 %	3 %	3 %
Inconnu	59 %	47 %	49 %

X indique des données supprimées.



À l'échelle locale, 15 pour cent des participants possèdent un diplôme d'études collégiales.

Au niveau local, il existe soit beaucoup moins de clients ou très peu de renseignements sur les groupes désignés au sein du programme SCOE. Une seule catégorie atteint le seuil de déclaration, 3 % des clients signalent qu'ils sont des professionnels formés à l'étranger. Aux niveaux régional et provincial, il y a aussi un faible taux de

déclaration, la catégorie la plus importante étant de loin les professionnels formés à l'étranger. On peut supposer que ces résultats découlent d'une collecte inadéquate de données.

Tableau 55 : Distribution des participants à la SCOE en fonction des groupes désignés, 2019-2020

Pourcentage	SCOE		
	CDMSM	Région	Ontario
Groupe autochtone	X	0 %	1 %
Sourd	0 %	X	X
Sourd/aveugle	0 %	0 %	0 %
Francoophone	X	1 %	2 %
Professionnels formés à l'étranger	3 %	14 %	9 %
Nouvel arrivant	X	4 %	3 %
Personne handicapée	X	1 %	1 %
Minorité visible	X	6 %	4 %

X indique des données supprimées.

La distribution selon la participation au marché du travail, illustrée au tableau 56, révèle la majorité écrasante de clients qui travaillent à temps plein, soit au moins 82 % dans les trois zones. Cette proportion d'employés est

non seulement uniforme à l'échelle locale, régionale et provinciale, mais aussi dans l'ensemble de la répartition par source de revenu (tableau 57).

Tableau 56 : Distribution des participants à la SCOE en fonction de la participation au marché du travail, 2019-2020

Pourcentage	SCOE		
	CDMSM	Région	Ontario
Employé à temps plein	82 %	92 %	91 %
Employé à temps partiel	9 %	4 %	4 %
Étudiant à temps plein	X	0 %	0 %
Étudiant à temps partiel	0 %	X	X
Travailleur autonome	X	0 %	0 %
Sous-employé	X	X	0 %
Chômeurs	7 %	3 %	4 %
Inconnu	X	0 %	0 %

X indique des données supprimées.



82 %

des clients travaillent à temps plein à la fin de la SCOE.

Tableau 57 : Distribution des participants à la SCOE en fonction des source de revenu, 2019-2020

	CDMSM	Région	Ontario
Régime de pensions du Canada	0 %	0 %	0 %
Pupille de la Couronne	0 %	0 %	0 %
Dépend de l'AE	0 %	0 %	0 %
Dépend de l'OT/POSPH	0 %	0 %	X
Employé	90 %	95 %	94 %
Assurance emploi	3 %	1 %	2 %
Aucune source de revenu	4 %	3 %	3 %
Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées	0 %	X	0 %
Ontario au travail	X	X	0 %
Autre	X	1 %	1 %
Pension	0 %	0 %	0 %
Travailleur autonome	X	0 %	0 %
Inconnu	X	0 %	0 %

X indique des données supprimées.



Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes

Les tableaux suivants montrent le nombre de clients du Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ) et leur répartition selon l'âge et le genre. Le nombre de participants dans la région a quelque peu diminué, tout comme sa part du nombre total, tandis que les chiffres

pour la région et la province sont demeurés stables par rapport à l'année précédente (tableau 58). Comme on pouvait s'y attendre, la plupart des clients sont âgés de 15 à 24 ans (environ 80 % à 82 % pour les trois niveaux) alors que tous les autres clients ont de 25 à 44 ans (tableau 59). À tous les niveaux, les hommes composent une proportion légèrement plus élevée des participants, entre 55 % et 62 % (tableau 60).

Tableau 58 : Nombre de participants au PAEJ, 2019-2020

	CDMSM	Région	Ontario
Participants au PAEJ			
Nombre - 2019-2020	305	5 745	12 063
Nombre - 2018-2019	339	5 714	12 024
Nombre - 2017-2018	402	6 106	12 958
En tant que % de l'Ontario : 2019-2020	2,5 %	47,6 %	
En tant que % de l'Ontario : 2018-2019	2,8 %	47,5 %	
En tant que % de l'Ontario : 2017-2018	3,1 %	47,1 %	100 %
Participants clients SE assistés			
% de l'Ontario	3,2 %	47,6 %	
2016 Total de la population de l'Ontario			
% de l'Ontario	4,0 %	51,7 %	100 %

X indique des données supprimées.

Tableau 59 : Distribution des participants au PAEJ en fonction de l'âge, 2019-2020

	CDMSM	Région	Ontario
15-24 ans	82 %	80 %	80 %
25-44 ans	18 %	20 %	20 %
45-64 ans	0 %	0 %	0 %
65 ans et plus	0 %	0 %	X

X indique des données supprimées.

Tableau 60 : Distribution des participants au PAEJ en fonction du genre, 2019-2020

	CDMSM	Région	Ontario
Femmes	39 %	44 %	43 %
Hommes	59 %	55 %	55 %
Autre/non divulgué/trans	X	1 %	1 %

X indique des données supprimées.

La majorité des clients n'ont pas de certificat ou seulement un diplôme d'études secondaires, et c'est particulièrement le cas au niveau local. Au niveau

régional, environ un sur cinq (22 %) possède soit un diplôme d'études collégiales, soit un diplôme universitaire (tableau 61).

Tableau 61 : Distribution des participants au PAEJ en fonction de la scolarité à l'inscription, 2019-2020

	CDMSM	Région	Ontario
Aucun certificat	49 %	24 %	34 %
Études secondaires	38 %	51 %	46 %
Apprentissage	0 %	0 %	0 %
Collège	5 %	8 %	7 %
Université	X	14 %	5 %
Autre	7 %	8 %	7 %

X indique des données supprimées.

Aux niveaux local et provincial, les personnes handicapées représentent une proportion importante des participants, à peu près le tiers ou la moitié (tableau 62). Au niveau régional, les membres d'une minorité visible se classent parmi les groupes désignés les plus importants,

suivis des personnes handicapées. Les membres d'un groupe autochtone occupent également une place importante aux niveaux local et provincial, alors que les nouveaux arrivants forment une plus grande proportion au niveau régional.

Tableau 62 : Distribution des participants au PAEJ en fonction du groupe désigné, 2019-2020

Pourcentage	Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes		
	CDMSM	Région	Ontario
Groupe autochtone	11 %	3 %	10 %
Sourd	0 %	X	X
Sourd/aveugle	0 %	0 %	0 %
Francophone	X	2 %	3 %
Professionnels formés à l'étranger	X	6 %	4 %
Nouvel arrivant	X	14 %	9 %
Personne handicapée	48 %	19 %	32 %
Minorité visible	X	29 %	20 %

X indique des données supprimées

RÉPARTITION DANS LA CDMSM EN FONCTION DU GROUPE DÉSIGNÉ



11 % appartiennent à un groupe autochtone



48 % sont des personnes handicapées

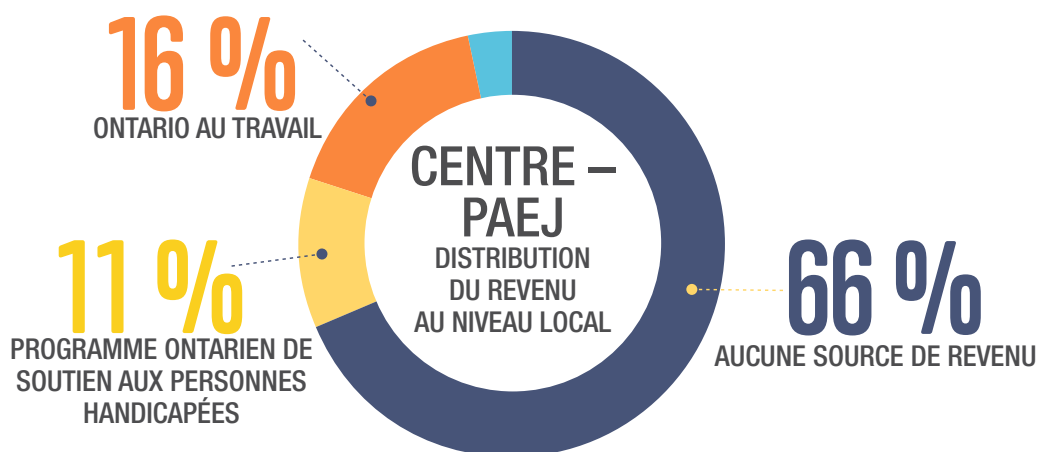
La répartition par source de revenu est plus uniforme dans l'ensemble, aux niveaux régional et provincial. Environ 62 % à 75 % des clients ne disposent d'aucune source de revenu et environ 13 % à 22 % dépendent

d'Ontario au travail. La prochaine source importante de revenu est le POSPH, groupe particulièrement nombreux à l'échelle locale.

Tableau 63 : Distribution des participants au PAEJ en fonction des sources de revenu, 2019-2020

	CDMSM	Région	Ontario
Régime de pensions du Canada	0 %	0 %	0 %
Pupille de la Couronne	X	1 %	2 %
Dépend de l'AE	0 %	X	X
Dépend de l'OT/POSPH	X	3 %	3 %
Employé	0 %	0 %	0 %
Assurance emploi	X	0 %	1 %
Aucune source de revenu	66 %	75 %	62 %
Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées	11 %	5 %	7 %
Ontario au travail	16 %	13 %	22 %
Autre	X	3 %	3 %
Pension	0 %	0 %	0 %
Travailleur autonome	0 %	0 %	0 %
Inconnu	X	0 %	0 %

X indique des données supprimées.



Faits saillants du sondage des entreprises 2020

Commission de développement de la main-d'oeuvre de Simcoe Muskoka

- En tout, 284 employeurs ont visité le sondage en ligne et ont donné en moyenne 242 réponses par question de fond.
- La répartition des employeurs selon l'industrie signale un bon mélange de secteurs à travers Simcoe et Muskoka, bien qu'il y ait une importante surreprésentation des entreprises du secteur manufacturier; par taille d'établissement, il y avait proportionnellement beaucoup plus d'employeurs ayant plus de 20 employés et beaucoup moins avec un effectif de 1 à 4 employés.
- Le sondage a été rempli par une entreprise sur huit de Simcoe et Muskoka qui compte une centaine d'employés ou plus.
- Les employeurs ont signalé une forte proportion de travailleurs essentiels au sein de leur main-d'oeuvre, les deux tiers indiquant que 80 % ou plus des employés étaient des travailleurs essentiels; cette proportion augmente avec la taille de l'établissement.
- En ce qui concerne les stratégies mises en oeuvre pour répondre au confinement ce printemps, les trois plus courantes étaient : certains employés ou tous travaillaient à partir de la maison, diminution de l'effectif, retard d'embauche.
- Parmi des mesures précises, près du tiers des employeurs ont dit qu'ils comptaient davantage sur la Subvention canadienne pour les salaires d'urgence.
- Les employeurs étaient plus susceptibles de faire travailler les employés à domicile lorsque c'était déjà été une option pour les employés, ce qui traduit en partie le degré selon lequel un employé peut travailler de la maison (soulevant la question de savoir ce qui constitue un travailleur essentiel); environ 40 % des employeurs disent que 70 % ou plus des employés non essentiels travaillaient de la maison pendant le confinement.
- Environ un tiers des employeurs ont indiqué qu'ils s'attendaient à une augmentation de la dépendance à l'égard du travail à domicile même après la pandémie.
- Pour appuyer les employés qui travaillent à domicile, la majorité des employeurs ont déjà investi dans des services technologiques améliorés et ont adopté des heures flexibles de travail; un peu plus d'un tiers d'entre eux mettait en place ou prévoyaient mettre en place de nouvelles pratiques dans l'ensemble de l'organisation ainsi que des politiques révisées en matière de santé, de sécurité et de responsabilité.
- Dans l'ensemble, depuis le confinement au printemps, la majorité des employeurs n'ont connu aucun changement des niveaux d'emploi des travailleurs essentiels, avec une augmentation nette parmi les autres, tandis qu'environ un tiers des employeurs ont déclaré que le nombre de travailleurs non essentiels était à la baisse.
- Les employeurs ont évalué plusieurs questions à un niveau plus élevé de difficulté après la période de confinement, à savoir : l'incertitude liée à la pandémie et au climat économique, la modification des lieux de travail pour garantir l'éloignement physique et la prise en compte des problèmes de stress et de santé mentale chez les employés issus de la pandémie.
- Les employeurs étaient généralement d'impression qu'ils utiliseraient davantage les plateformes et les applications en ligne suite au confinement; ils étaient plus susceptibles d'être en désaccord sur le fait qu'une plus grande dépendance sur la technologie entraînerait la perte d'emplois.
- Les employeurs ont eu beaucoup recours aux entrevues virtuelles pour le recrutement; ils sont également un peu plus susceptibles d'avoir des attentes accrues relativement aux compétences numériques, aux compétences non techniques et à l'appréciation des candidats à l'emploi pour les procédures de santé et de sécurité.
- Dans l'ensemble, les grandes entreprises sont plus optimistes face à traverser cette période, tandis que les petites entreprises se soucient plus de la survie future de l'entreprise.

Constations tirées du sondage des entreprises

Profil des employeurs

Du début décembre 2020 à la fin janvier 2021, la CDMSM a administré un sondage en ligne aux employeurs afin d'obtenir leur point de vue sur l'impact de la pandémie COVID et ses conséquences.

À l'exception des premières questions de classification (emplacement, industrie et taille) et les questions ultérieures invitant les employeurs à utiliser les services ou à faire un suivi plus complet, l'enquête a posé 16

questions de fond concernant les répercussions sur les employeurs, y compris les ajustements nécessaires aux pratiques commerciales et à la main-d'oeuvre, ainsi que les attentes à court terme. En tout, 284 employeurs ont visité l'enquête. Vingt-huit sondages ont été éliminés parce qu'il n'y avait aucune réponse aux questions de fond. Les questions de fond ont reçu en moyenne 242 réponses.

Tableau 1 : Répartition des répondants au sondage selon l'industrie comparativement à la distribution réelle des établissements ayant des employés à Simcoe et à Muskoka

Secteur d'industrie	Sondage		Réel
	#	%	
Services d'hébergement et de restauration	24	9,4 %	7,1 %
Services administratifs et de soutien, gestion des déchets	9	3,5 %	5,7 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	6	2,3 %	1,9 %
Arts, spectacles et loisirs	12	4,7 %	2,0 %
Construction	41	16,0 %	19,6 %
Services d'enseignement	6	2,3 %	1,1 %
Finance et assurances	9	3,5 %	3,1 %
Santé et assistance sociale	20	7,8 %	9,9 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	6	2,3 %	1,1 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	0	0,0 %	0,3 %
Fabrication	41	16,0 %	4,3 %
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	0	0,0 %	0,3 %
Autres services (sauf l'administration publique)	25	9,8 %	8,8 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	9	3,5 %	9,3 %
Administrations publiques	10	3,9 %	0,2 %
Services immobilier et services de location et de location à bail	5	2,0 %	4,5 %
Commerce de détail	23	9,0 %	12,7 %
Transport et entreposage	8	3,1 %	4,3 %
Services publics	0	0,0 %	0,2 %
Commerce de gros	2	0,8 %	3,7 %
Total	256	100 %	100,1 %

Le chiffre du nombre réel d'employeurs par industrie provient du Nombre d'entreprises canadiennes de Statistique Canada, juin 2020

La répartition des répondants au sondage selon l'industrie permet de constater un bon mélange d'industries qui, dans nombreux cas, traduisent la répartition générale de ces entreprises dans Simcoe et Muskoka. Le tableau 1 montre le nombre de réponses réelles selon l'industrie, la répartition des réponses selon l'industrie en termes de pourcentage et compare ces chiffres à la répartition des entreprises ayant un employé ou plus dans Simcoe et Muskoka en juin 2020.

Dans quelques cas, il y a une surreprésentation importante des employeurs dans l'enquête, notamment dans le secteur manufacturier et l'administration publique. Parallèlement, certains secteurs s'avèrent sous-représentés : construction; services professionnels, scientifiques et techniques; commerce de détail; et commerce de gros.

Le tableau 2 illustre la répartition de toutes les entreprises avec des employés par nombre d'employés. Le sondage est de loin surreprésenté par les employeurs ayant un plus grand nombre d'employés, mais sous-représenté chez les firmes qui comptent peu d'employés. Ce déséquilibre n'est pas une mauvaise chose afin de comprendre la dynamique et les questions d'emploi du marché du travail local. Parmi les employeurs ayant plus de 100 employés, un sur huit a participé à l'enquête. (De plus, 12 répondants n'avaient aucun effectif équivalent à temps plein – ils n'ont pas été inclus aux fins de ce calcul.)



Parmi les employeurs ayant plus de 100 employés, un sur huit a participé à l'enquête.

Tableau 2 : Répartition des répondants au sondage selon le nombre d'employés

	NOMBRE D'EMPLOYÉS			
	1-4	5-19	20-99	100+
Nombre réel	9 871	5 841	1 801	285
Pourcentage réel	56 %	33 %	10 %	2 %
Nombre sondé	58	85	65	36
Pourcentage sondé	24 %	35 %	27 %	15 %
Sondage comme pourcentage du réel	0,6 %	1,5 %	3,6 %	12,6 %

Le chiffre du nombre réel d'employeurs provient du Nombre d'entreprises canadiennes de Statistique Canada, juin 2020

Les réponses provenaient de l'ensemble de la zone géographique cible, avec une certaine variation entre la répartition des répondants au sondage et la répartition des entreprises dans Simcoe et Muskoka. Compte tenu de la mesure selon laquelle toutes les régions ont été

touchées par la pandémie, les écarts géographiques constatés sont probablement moins importants que les variations considérables selon l'industrie ou la taille de l'établissement.

Tableau 3 : Répondants au sondage selon l'emplacement

Lieu	Sondage		Réal
	Nombre	%	
Barrie	66	26 %	26 %
Collingwood	7	3 %	6 %
Essa	8	3 %	2 %
Innisfil	2	1 %	6 %
Midland/Penetanguishene	16	6 %	5 %
New Tecumseth	22	9 %	6 %
Orillia	31	12 %	6 %
Oro-Medonte	9	4 %	4 %
Springwater	1	0 %	4 %
Wasaga Beach	18	7 %	2 %
Autre emplacement dans le comté de Simcoe	24	9 %	17 %
Bracebridge	15	6 %	4 %
Gravenhurst	5	2 %	2 %
Huntsville	8	3 %	5 %
Lake of Bays	4	2 %	1 %
Muskoka Lakes	8	3 %	3 %
Georgian Bay	1	0 %	1 %
Autre emplacement dans le district de Muskoka	2	1 %	---
Autre	8	3 %	---
	255	100 %	100 %

Le chiffre du nombre réel d'employeurs par municipalité provient du Nombre d'entreprises canadiennes de Statistique Canada, juin 2018

Travailleurs essentiels

La première question de fond de l'enquête demandait aux employeurs le pourcentage de la main-d'œuvre le 1^{er} mars (c'est-à-dire avant le confinement imposé par la pandémie) pouvait être considéré comme des travailleurs essentiels. Pour les besoins du sondage, les travailleurs essentiels ont été définis comme :

Employés tenus de travailler sur place ou en personne, tels les travailleurs qui doivent transiger directement avec la clientèle, qui conduisent de l'équipement ou des

machines, ou qui fournissent des travaux d'entretien ou de réparation d'équipements ou de machines. Cela comprendrait les conductrices/conducteurs, les cuisinières/cuisiniers, les travailleuses/travailleurs de la santé, les garnisseuses/garnisseurs de tablettes, les manutentionnaires de matériaux, les travailleuses/travailleurs de la construction, les opératrices/opérateurs d'usine et les ouvrières/ouvriers d'entrepôt et de fabrication, entre autres.

Les résultats moyens pour tous les répondants sont présentés au tableau 4.

Tableau 4 : Pourcentage de travailleurs essentiels dans l'ensemble de la main-d'œuvre

0 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
17 %	3 %	2 %	3 %	1 %	3 %	2 %	4 %	9 %	8 %	49 %

Il existait des variations notables à la catégorie taille d'établissements. Une façon de l'illustrer consiste à créer deux catégories:

- Une forte proportion de travailleurs consiste d'entreprises qui ont déclaré que 80 % ou plus de l'effectif se compose de travailleurs essentiels.
- « Aucun » signifie que les entreprises ont choisi 0 % comme proportion des travailleurs essentiels au sein de l'entreprise.

Plus l'entreprise est grande, plus la part des travailleurs essentiels est élevée au sein de l'effectif; à l'inverse, il est très improbable (3 %) que les entreprises de très grande taille (100 employés ou plus) n'aient aucun travailleur essentiel, alors que près du tiers (29 %) des entreprises plus petites (1-4 employés) ont indiqué que leur effectif ne comptait aucun travailleur essentiel.

Tableau 5 : Part des travailleurs essentiels selon la taille de l'établissement

	Nombre d'employés			
	1-4	5-19	20-99	100+
Part élevée	59 %	67 %	69 %	78 %
Aucun	29 %	10 %	12 %	3 %

La répartition des répondants au sondage par industrie ne compte que deux secteurs dont l'échantillon est suffisamment important pour permettre l'analyse par question, à savoir la construction et la fabrication. Ces deux industries ont une plus faible proportion d'employeurs qui disent n'avoir aucun travailleur

essentiel (chacune signale 10 % ou moins). Le secteur manufacturier compte une plus forte proportion d'employeurs (80 %) déclarant que 80 % ou plus des employés sont des travailleurs essentiels. Dans le cas de la construction, le chiffre était de 65 %.

Stratégies et mesures en réponse au confinement

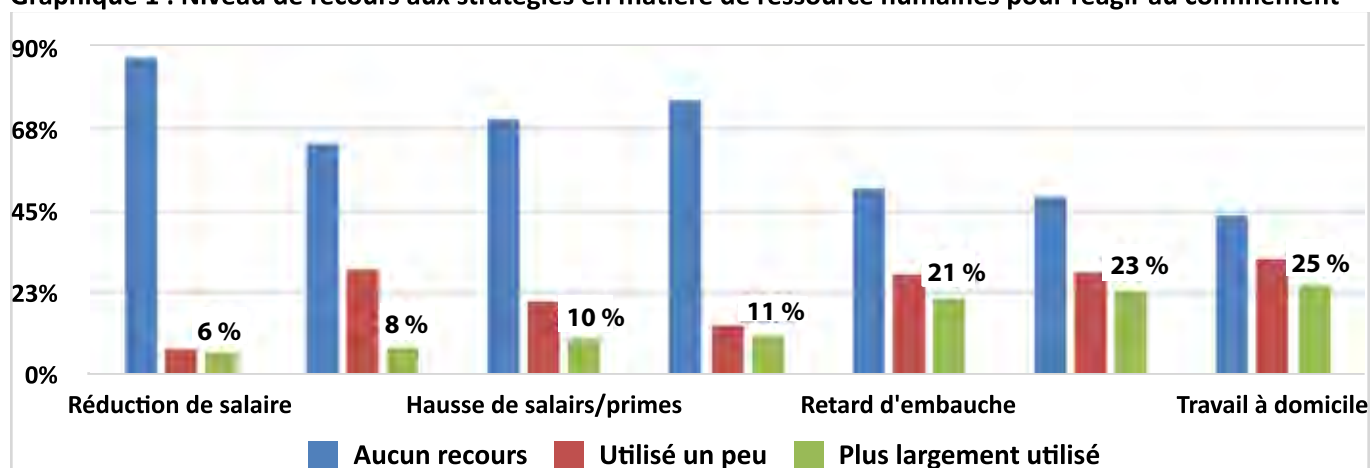
On a demandé aux employeurs les interventions mises en place suite au confinement. Tout d'abord, on leur a demandé dans quelle mesure ils utilisaient chacune des stratégies générales suivantes :

- Réduction de la taille de la main-d'oeuvre
- Augmentation de la taille de la main-d'oeuvre
- Réduction des salaires
- Accroissement des salaires (y compris les primes)

- Réaffectation des employés à différents rôles
- Certains ou tous les employés travaillent de la maison
- Retard d'embauche

Le graphique 1 illustre les réponses combinées de tous les employeurs.

Graphique 1 : Niveau de recours aux stratégies en matière de ressource humaines pour réagir au confinement



Les stratégies sont énumérées dans l'ordre croissant montrant ceux utilisés plus largement.

Les employeurs ont appliqué trois stratégies soit un peu ou beaucoup :

- On a demandé à certains ou à tous les employés de travailler à domicile (25 % ont eu recours à cette stratégie dans une plus large mesure)
- Réduction de la taille de la main-d'oeuvre (23 % dans une plus large mesure)
- Retard d'embauche (21 % utilisation plus large)

La vaste majorité (87 %) des employeurs n'ont pas réduit les salaires et les trois quarts (76 %) n'ont pas augmenté l'effectif pendant le confinement. Seulement 11 % ont dit qu'ils ajoutaient à l'effectif.

Les grands employeurs étaient plus susceptibles de faire travailler certains employés à domicile, 40 % des employeurs de 100 employés ou plus ont dit qu'ils comptaient davantage sur cette stratégie. Les très petits

employeurs (1 à 4 employés) étaient beaucoup plus susceptibles de réduire l'effectif (37 % confirment que c'était le cas dans une plus large mesure).

Les employeurs ont également été interrogés sur leur recours à une série de mesures spécifiques. Au moins 80 % des employeurs ont déclaré qu'ils n'appliquaient aucune des mesures suivantes :

- Offre de cessation d'emploi/départ à la retraite volontaire
- Introduction de cessations d'emploi involontaires
- Recours au partage des tâches (réduction des heures de travail et les employés reçoivent l'assurance-emploi)
- Introduction de prime de risque à court terme
- Déboursement d'une prime forfaitaire
- Vacances obligatoires

Le tableau 6 montre la répartition du recours aux mesures suivantes chez tous les répondants au sondage. De loin, la mesure la plus fréquemment utilisée dans une plus

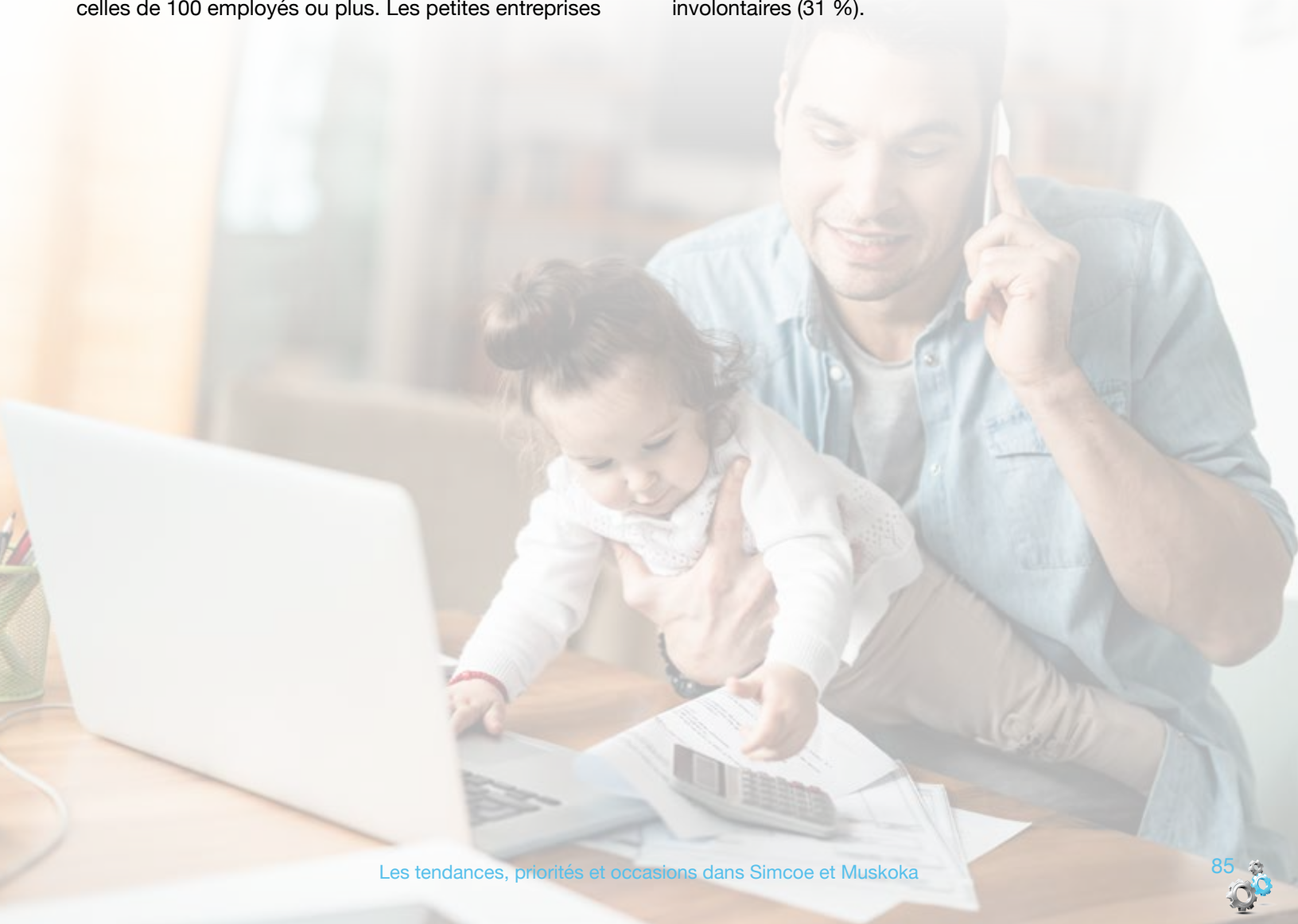
large mesure était le recours à la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) (31 % ont eu davantage recours à ce soutien).

Tableau 6 : Niveau de recours aux mesures précises en matière de ressource humaines pour réagir au confinement

	Aucun recours	Utilisé un peu	Plus largement utilisé
Recours à la Subvention salariale d'urgence du Canada	44 %	25 %	31 %
Réduction du nombre d'heures de travail	49 %	34 %	17 %
Mises à pied temporaires involontaires	65 %	18 %	16 %
Mises à pied temporaires volontaires	66 %	26 %	9 %

Les petites entreprises (1 à 4 employés) étaient beaucoup moins susceptibles de recourir à la SSUC (18 % ont dit l'avoir utilisé dans une large mesure), comparativement à environ 40 % des entreprises de 5 à 19 employés et celles de 100 employés ou plus. Les petites entreprises

étaient plus susceptibles de compter sur la réduction des heures de travail (27 %), tandis que les entreprises importantes (100 employés ou plus) étaient plus susceptibles d'imposer des mises à pied temporaires involontaires (31 %).



Travail à distance pendant la pandémie / le confinement

Tel que mentionné à la section précédente, la stratégie de main-d'oeuvre la plus courante à laquelle les employeurs ont eu recours en réponse au confinement était de faire travailler les employés à domicile (aussi appelé travail à distance). Pour creuser plus à fond dans ce dossier, l'enquête visait à établir un point de référence, à savoir la mesure selon laquelle la possibilité de travailler à

domicile était déjà une option pour les employés avant la pandémie. Dans l'ensemble, 37 % des employeurs ont indiqué qu'il s'agissait d'une option pour la main-d'oeuvre. Comme l'illustre le tableau 7, il n'y a eu qu'une légère variation selon la taille de l'établissement.

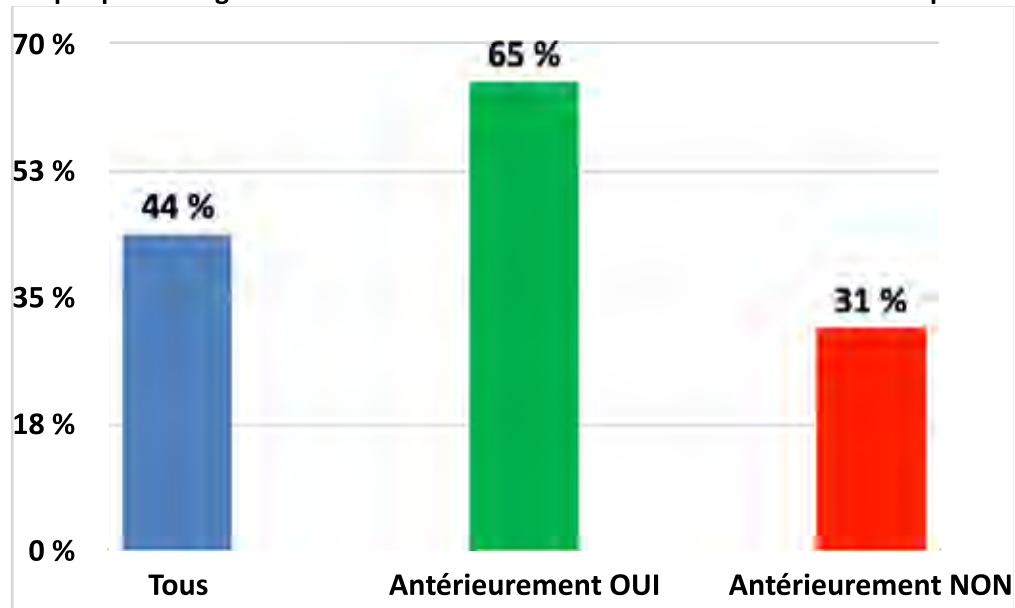
Tableau 7 : Mesure selon laquelle le travail à domicile était une option pour certains employés avant la pandémie

Taille de l'établissement	Travail à domicile était une option
Tous les employeurs	37 %
1-4	34 %
5-19	41 %
20-99	37 %
100+	36 %

La question suivante cherchait à savoir si, suite à la pandémie, l'employeur dépendait plus sur certains employés qui travailleraient à domicile. Le graphique 3 présente les résultats recueillis de tous les répondants; en outre, il fournit les réponses de ceux qui affirmaient

que travailler à domicile était déjà une option pour les employés avant la pandémie (« Antérieurement OUI »), ainsi que pour ceux qui disaient que le travail à la maison n'était pas une option (« Antérieurement NON »).

Graphique 2 : Augmentation du recours au travail à domicile à la suite de la pandémie



De toute évidence, les employeurs qui permettaient déjà aux employés de travailler à domicile étaient beaucoup plus susceptibles de recourir au travail à distance suite à la pandémie. Il s'agit en grande partie d'une conséquence à savoir si le travail à distance était une possibilité. La catégorie « Antérieurement NON » compte de fortes proportions d'employeurs provenant d'industries comme : hébergement et services alimentaires; commerce de détail; autres services; fabrication; construction; et agriculture, foresterie, pêche et chasse.

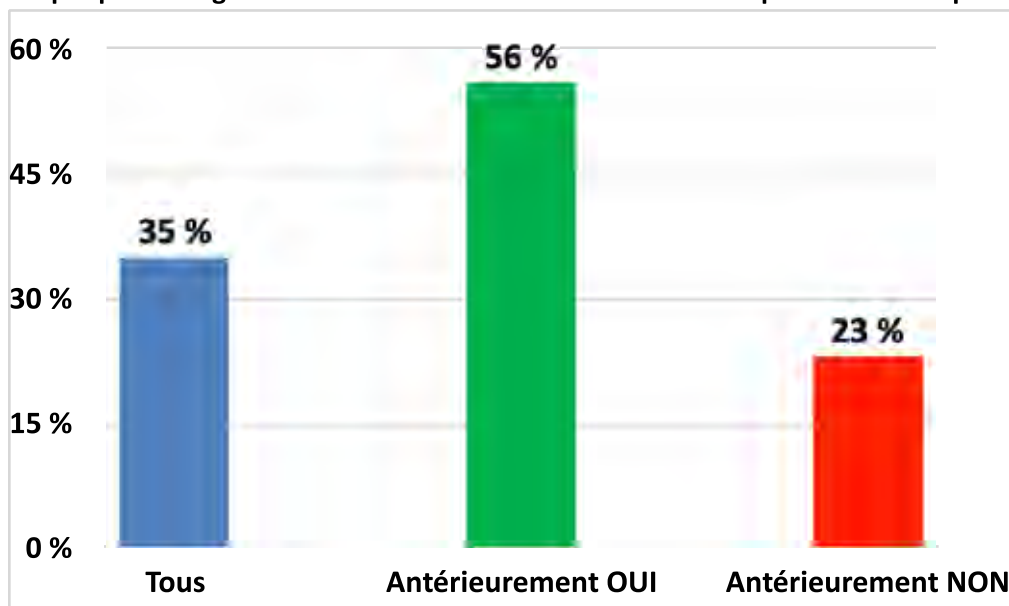
L'enquête a examiné en plus de profondeur la question du travail à domicile en demandant le pourcentage d'employés n'étant pas des travailleurs essentiels qui travaillaient la plupart du temps à domicile pendant le confinement. La question définissait un travailleur essentiel comme une personne qui doit travailler sur place ou en personne.

Même s'il s'agissait d'employés non essentiels, une proportion importante des répondants ont indiqué que seulement un faible pourcentage d'entre eux travaillait à domicile.

- Environ 40 % des employeurs ont déclaré que 30 % ou moins des employés non essentiels travaillaient à domicile pendant le confinement;
- Un autre 40 % des employeurs ont affirmé que 70 % ou plus des employés non essentiels travaillaient à domicile pendant le confinement;
- L'autre 20 % a indiqué qu'environ la moitié des employés non essentiels travaillaient à domicile pendant le confinement.

On a ensuite demandé aux employeurs s'ils s'attendaient à permettre le travail à distance une fois la pandémie passée. De toute évidence, l'expérience de permettre aux employés de travailler à domicile pendant la pandémie a influencé l'opinion des employeurs au sujet du travail à distance en général et non seulement pendant une crise. Plus de la moitié des employeurs (56 %) qui permettaient déjà le travail à domicile prévoient recourir plus souvent à cette option, tandis que près du quart (23 %) des employeurs qui ne permettaient pas le travail à domicile antérieurement prévoient qu'ils le permettront à l'avenir.

Graphique 3 : Augmentation du recours au travail à domicile après la fin de la pandémie



Il y a une différence notable dans les réponses à cette question par taille d'établissement.

Tableau 8 : Augmentation du recours au travail à domicile après la fin de la pandémie

Taille de l'établissement	Travail à domicile était déjà une option
Tous les employeurs	35 %
1-4	31 %
5-19	27 %
20-99	44 %
100+	47 %



35 % de tous les employeurs prévoit un recours accru au travail à domicile après la pandémie.

Moins du tiers des répondants ayant de 1 à 19 employés prévoient recourir davantage au travail à domicile, comparativement à près de la moitié (47 %) des répondants ayant 100 employés ou plus, ainsi que 44 % de ceux qui ont de 20 à 99 employés.

La dernière question sur le travail à domicile concernait les initiatives envisagées par les employeurs pour permettre à un plus grand nombre d'employés de travailler à domicile après la pandémie. On n'a posé cette question qu'aux employeurs qui ont indiqué qu'ils autoriseraient un plus grand nombre d'employés à

faire du télétravail. Pour la mise en contexte en ce qui concerne les répondants, 246 répondants ont répondu à la question à savoir s'ils s'attendaient à ce qu'un plus grand nombre d'employés travaillent à domicile une fois la pandémie terminée; on a posé la question de suivi ci-après à ceux qui ont répondu « oui » et on a recueilli 86 réponses.

Les options sur lesquels on a invité les employeurs à commenter étaient longues. Pour les besoins de présentation en tableau, on a abrégé les options de la manière suivante :

Abrégé	Option tel que formulée dans l'enquête
Investir dans les services technologiques	Investissements dans des services technologiques améliorés, y compris le RPV (réseau privé virtuel), les plateformes de réunion ou de partage de données en ligne, la cybersécurité, etc.
Horaires de travail plus flexibles	Adoption d'horaires de travail flexibles pour répondre aux demandes découlant du travail à domicile.
Nouvelles politiques de santé et de sécurité	Politiques révisées concernant la santé et la sécurité, les responsabilités en matière d'accidents et de blessures, la protection de la vie privée, la santé mentale, etc.
Nouvelles pratiques internes	Nouvelles pratiques au sein des équipes ou de l'organisme pour garantir que la communication et les interactions peuvent maintenir l'échange d'information, la productivité, l'innovation et la cohésion de l'équipe.
Nouvelle formation pour le travail à domicile	Formation personnalisée pour présenter de nouvelles compétences ou procédures afin d'assurer les pratiques exemplaires relatives au travail à domicile.
Aide financière pour le travail à domicile	Investissements financiers pour permettre aux employés d'acheter de l'équipement, du mobilier ou des services pour le travail à domicile.

Le graphique 4 fournit les réponses de tous les employeurs qui ont répondu à cette question. Les options pour leurs réponses étaient les suivantes :

- Déjà fait : Nous l'avons déjà fait
- Fait / prévoit le faire : Nous sommes en train de le faire ou prévoyons le faire
- En cours de décision : Nous sommes encore en train de décider s'il faut le faire
- Ne s'attend pas à le faire : Nous ne prévoyons pas le faire

Deux facteurs se distinguent comme initiatives que ces employeurs ont déjà entreprises, notamment :

- Investir dans des services technologiques améliorés (64 % l'avaient déjà fait)
- Adoption d'horaires de travail flexibles (57 % l'avaient déjà fait)

Deux autres aspects ont également été mis en place, non pas dans une aussi large mesure, mais représentaient aussi les deux éléments qu'ils signalaient comme soit en cours ou prévus :

- Nouvelles pratiques au sein des équipes ou de l'organisme (38 % étaient en train ou prévoyaient toujours le faire)
- Politiques révisées en matière de santé et de sécurité (38 % étaient en train ou prévoyaient toujours le faire)

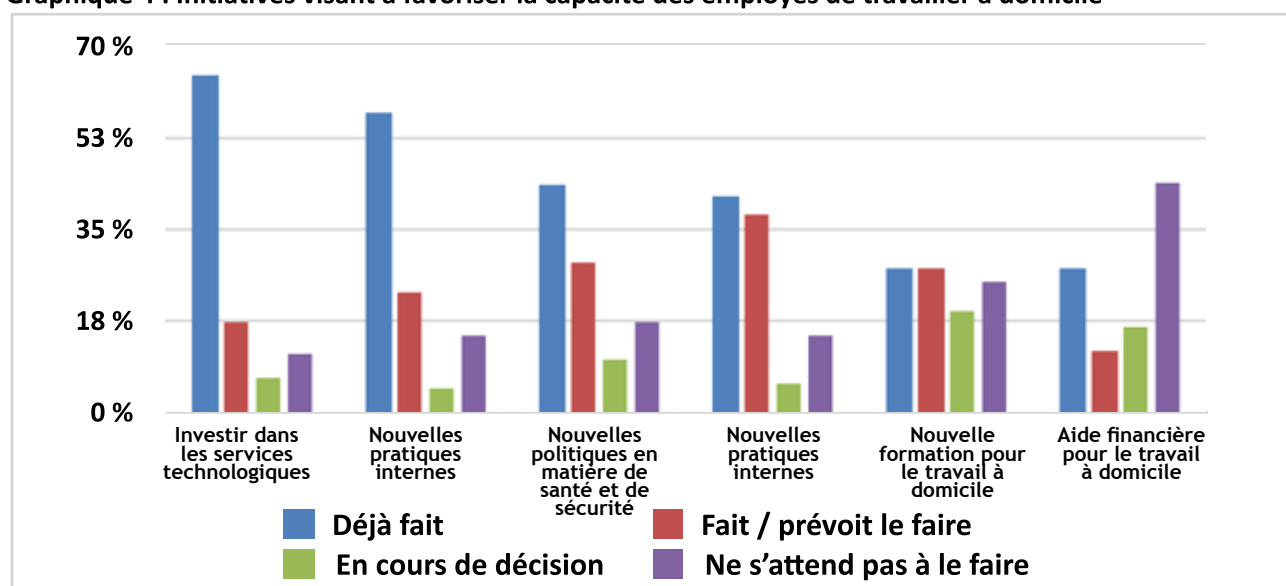
Un point était le moins susceptible d'être poursuivi (bien que plus du quart l'ait déjà fait) :

- Aide financière pour le travail à domicile (44 % dit qu'on ne s'attend pas à investir)

Enfin, un facteur a recueilli un nombre presque égal de réponses dans les quatre options :

- Nouvelle formation pour le travail à domicile

Graphique 4 : Initiatives visant à favoriser la capacité des employés de travailler à domicile



Deux facteurs se distinguent comme initiatives que ces employeurs ont déjà entreprises :

- ✓ 64 % des employeurs ont investi dans des services technologiques améliorés
- ✓ 57 % des employeurs avaient déjà adopté des horaires de travail flexibles

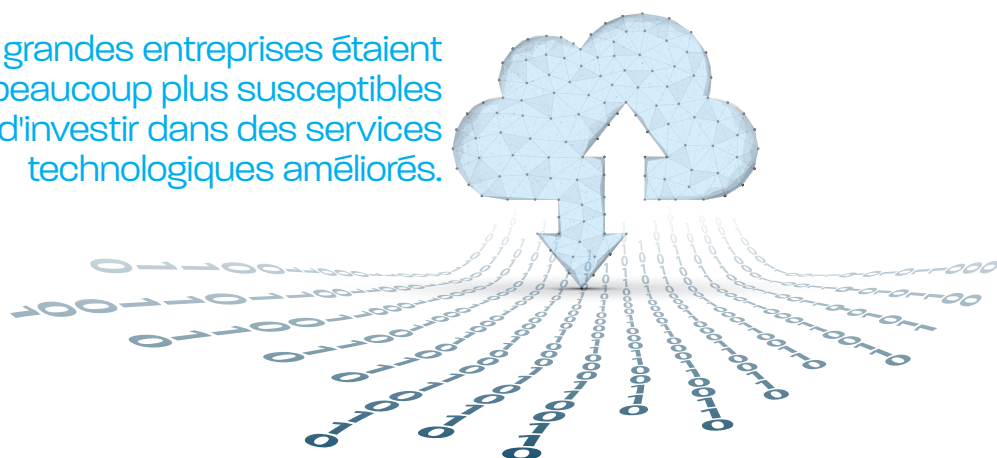
Il y a une grande différence dans les mesures que les entreprises ont déjà réalisées en fonction de leur taille (tableau 9). Les grandes entreprises étaient beaucoup plus susceptibles d'investir dans des services technologiques améliorés (les plus grandes entreprises étaient deux fois plus susceptibles que les petites entreprises de le faire). D'autre part, les

petites entreprises étaient un peu plus susceptibles d'adopter des horaires de travail flexibles que les grandes entreprises. Quelle que soit leur taille, toutes les entreprises étaient également moins susceptibles de fournir une aide financière pour soutenir le travail à domicile.

Tableau 9 : Pourcentage de répondants ayant déjà pris des mesures précises

	Nombre d'employés			
	1-4	5-19	20-99	100+
Investir dans les services technologiques	41 %	39 %	79 %	94 %
Horaires de travail plus flexibles	65 %	61 %	54 %	53 %
Nouvelles politiques de santé et de sécurité	41 %	30 %	54 %	53 %
Nouvelles pratiques internes	41 %	26 %	39 %	65 %
Nouvelle formation pour le travail à domicile	24 %	17 %	29 %	41 %
Aide financière pour le travail à domicile	24 %	26 %	33 %	29 %

Les grandes entreprises étaient beaucoup plus susceptibles d'investir dans des services technologiques améliorés.

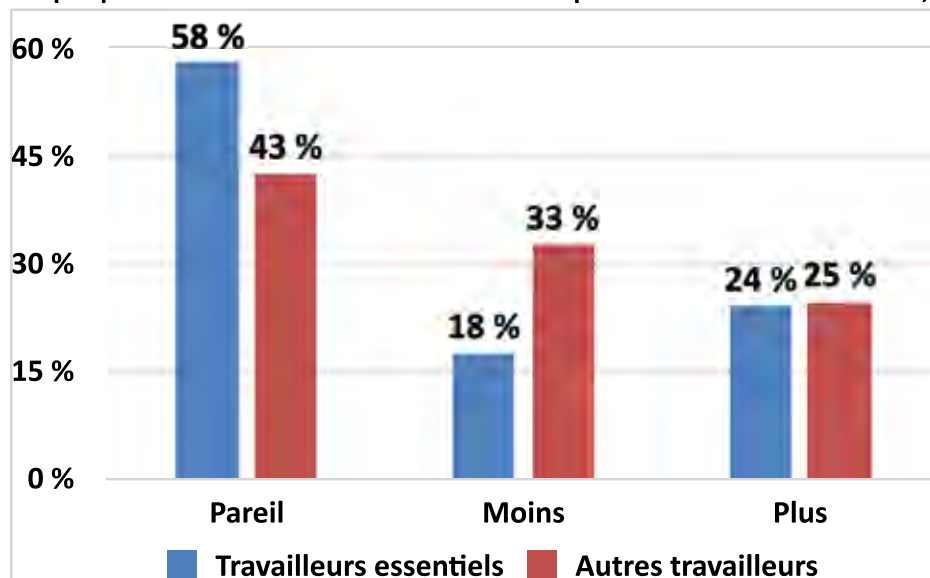


L'emploi après le confinement

L'incidence sur les niveaux de main-d'oeuvre suite à la levée du confinement variait selon la catégorie d'employés. Les employeurs étaient plus susceptibles de déclarer que les niveaux d'emploi demeuraient inchangés pour les travailleurs essentiels et les employeurs indiquant qu'ils ajoutaient à l'effectif des travailleurs essentiels (24 %) étaient plus nombreux que ceux

affirmant qu'ils réduisaient l'effectif dans cette catégorie. Ceci se distingue des réponses relatives aux travailleurs non essentiels, où un tiers des employeurs (33 %) disent qu'ils ont réduit cette catégorie, tandis que le quart (25 %) dit y avoir ajouté.

Graphique 5 : Variation de la main-d'œuvre depuis la levée du confinement, par catégorie d'employés



Les réponses de grands employeurs (100 employés ou plus) penchent beaucoup plus vers l'embauche de travailleurs essentiels. Parmi ces employeurs, 41 % disent avoir embauché plus de travailleurs essentiels,

alors que simultanément, pour la plupart d'entre eux (82 %), le nombre de travailleurs non essentiels est demeuré le même.

82 %

Pour 82 % des grands employeurs, le nombre de travailleurs non essentiels est demeuré le même depuis la fin du confinement.

Défis auxquels sont confrontés les employeurs après la période de confinement

On a demandé aux employeurs d'évaluer une série d'énoncés en fonction du niveau de défi qu'elle représentait, où « 1 » indique qu'il ne s'agit pas du tout d'un défi et « 5 » un défi de taille. Afin de comparer facilement les résultats, on a créé une cote moyenne pour chaque élément (additionnant le degré de défi exprimé par chaque employeur pour ensuite diviser le total par le nombre d'employeurs ayant donné une cote). Le tableau 10 présente les éléments et les notes moyennes connexes.

Dans la plupart des cas, la variation n'était que limitée entre les réponses des employeurs par taille

de l'établissement, et le plus souvent, les employeurs importants ont trouvé ces questions plus difficiles à aborder que les petits employeurs. Pour deux questions en particulier, les grands employeurs ont exprimé un degré de défi beaucoup plus élevé, soit :

- Inciter les travailleurs à retourner en milieu de travail, car ils peuvent se soucier de la santé et de la sécurité personnelles.
- Élaborer des procédures et des pratiques pour appuyer les dispositions favorisant le travail productif à domicile.



Tableau 10 : Degré de défi posé par des problèmes précis

Problème	Cote
Niveau de défi relativement élevé	
Gérer l'incertitude entourant la pandémie.	3,58
Modifier les lieux de travail physiques pour garantir l'éloignement physique.	3,44
Aborder l'éventail des facteurs de stress et d'anxiété et des problèmes de santé mentale pour les employés survenus suite au confinement et aux conséquences qui en découlent.	3,44
Gérer l'incertitude concernant le climat économique.	3,34
Niveau de défi moyen	
Inciter les travailleurs à retourner en milieu de travail, car ils peuvent se soucier de la santé et de la sécurité personnelles.	3,06
Besoin de réorganiser les horaires de travail pour tenir compte des pratiques commerciales modifiées, de la rotation des employés pour l'éloignement physique, des protocoles de désinfection ou de la situation personnelle des employés.	2,97
Trouver l'équilibre entre les mesures de santé et de sécurité au travail et la nécessité de générer des revenus d'entreprise suffisants.	2,91
Élaborer des procédures et des pratiques pour appuyer les dispositions favorisant le travail productif à domicile.	2,88
Élaborer et mettre en œuvre les politiques nécessaires en milieu de travail pour garantir/améliorer la santé et la sécurité.	2,86
Inciter le retour au travail des employés qui bénéficient de la PCU (Prestation canadienne d'urgence).	2,78
Élaborer et offrir la formation aux travailleurs pour aborder les divers changements qui ont été introduits (santé et sécurité; travail à domicile, et ainsi de suite).	2,78
Niveau de défi un peu plus faible	
Besoin de redéfinir les fonctions des employés, car certains ont dû assumer des rôles différents.	2,33

Selon industrie, les employeurs du secteur de la construction ont exprimé des défis plus importants que la moyenne en ce qui concerne :

- Inciter les travailleurs à retourner en milieu de travail, car ils peuvent se soucier de la santé et de la sécurité personnelles.
- Inciter le retour au travail des employés qui bénéficient des prestations gouvernementales d'urgence de soutien du revenu.

- Trouver l'équilibre entre les mesures de santé et de sécurité au travail et la nécessité de générer des revenus d'entreprise suffisants.

D'autre part, les fabricants ont exprimé des niveaux de défi plus faibles pour chacun des énoncés au tableau 10.

Variation de la composition de la main-d'oeuvre après le confinement

On a ensuite demandé aux employeurs ce qui suit :

Par rapport à la période de pré-confinement, la composition de la main-d'oeuvre de votre organisation a-t-elle changé ou prévoyez-vous qu'elle changera de l'une des façons suivantes?

Le tableau 11 illustre la répartition des réponses. La première colonne indique combien d'employeurs ont répondu par rapport à l'option offerte dans cette rangée (dans de nombreux cas, l'option ne s'appliquait pas à eux). La dernière colonne indique la différence entre le pourcentage d'employeurs indiquant une augmentation moins le pourcentage d'employeurs citant une diminution.

Tableau 11 : Pourcentage d'employeurs ayant des remarques à faire sur la variation de la composition de la main-d'oeuvre

#	Catégorie de travailleurs	Augmentation	Aucun changement	Diminution	+/-
53	Travailleurs d'agences de placement	28 %	53 %	19 %	+9
105	Travailleurs contractuels (à court ou à long terme)	24 %	67 %	10	+14
146	Travailleurs à temps partiel	27 %	62 %	11	+16
212	Employés permanents	29 %	59 %	12	+17
70	Consultants	23 %	71 %	6	+17
103	Sous-traitance vers d'autres entreprises	24 %	68 %	8 %	+16
41	Sous-traitance vers les travailleurs à la demande	17 %	76 %	7	+10

Les chiffres dans une rangée peuvent ne pas s'additionner ou le différentiel +/- peut sembler inexact en raison de l'arrondissement.

Dans toutes les catégories, le résultat net est que les employeurs sont plus nombreux à indiquer une augmentation de la catégorie plutôt qu'une diminution, avec la proportion la plus élevée d'employeurs signalant une hausse chez les employés permanents (cette catégorie avait également une variation nette très élevée de plus de 17 % qui citaient une hausse). La catégorie des employés permanents a également attiré le plus grand nombre de réponses, ce qui donne à penser que, dans l'ensemble, la composition de la main-d'oeuvre dans les entreprises de Simcoe et de Muskoka augmentera en fonction de la proportion d'employés permanents. Toutefois, ce changement sera sans doute modeste étant donné que l'on prévoit des hausses dans toutes les catégories de travailleurs.

Les petites entreprises (1 à 4 employés) étaient beaucoup plus susceptibles d'indiquer que la composition de la main demeure inchangée (avec une main-d'oeuvre plus restreinte, il est moins probable qu'elles effectuent de tels changements). Parmi les grandes entreprises (20-99 et 100 employés ou plus), il y a un écart beaucoup plus important en faveur d'accroître la proportion d'employés permanents. Selon l'industrie, les employeurs du secteur de la construction et de la fabrication affichent également un écart important en faveur d'augmenter l'effectif d'employés permanents.

Recours à la technologie suite au confinement

La nécessité de l'éloignement physique et l'augmentation du nombre d'employés qui travaillent à domicile ont incité les résidents, consommateurs et entreprises à se tourner vers des soutiens technologiques pour remplacer les interactions en personne. Le sondage a demandé aux employeurs d'estimer la façon dont ils prévoient se

fier à la technologie à l'avenir pour l'exploitation après la période de confinement.

Les options présentées étaient longues, donc une fois de plus nous avons formulé des versions abrégées pour faciliter la présentation des données.

Abrégée	Option tel que formulée dans l'enquête
Multiplier les outils en ligne	Nous prévoyons utiliser davantage les plateformes et applications en ligne pour les interactions avec les clients, fournisseurs et autres intervenants (y compris le marketing, les ventes et la gestion des relations.)
Besoins davantage de technologie / de compétences avancées	Nous prévoyons que le recours accru à la technologie entraîne une hausse des besoins en compétences des employés actuels et futurs.
Plus de systèmes automatisés	Nous prévoyons utiliser davantage les systèmes automatisés, soit pour réduire l'exposition entre les personnes ou pour réduire le recours à la main-d'œuvre humaine.
Améliorations technologiques achevées	Nous avons déjà introduit certaines solutions techniques et ne prévoyons pas en introduire d'autres au cours des trois à six mois à venir.
Plus de technologie/moins de main-d'œuvre	Nous prévoyons recourir plus intensément à la technologie pour réduire les besoins en main-d'œuvre.

On a présenté aux employeurs chacune de ces options et on leur a demandé le niveau auquel ils étaient d'accord ou en désaccord avec les énoncés. Pour produire une cote cumulative, les valeurs ont été attribuées comme suit :

+2	Fortement en accord
+1	D'accord
0	Ni en accord ni en désaccord
-1	En désaccord
-2	Fortement en désaccord

On a additionné les cotes obtenues pour ensuite les diviser par le nombre d'employeurs ayant répondu à l'option. Le graphique 6 illustre le résultat final.

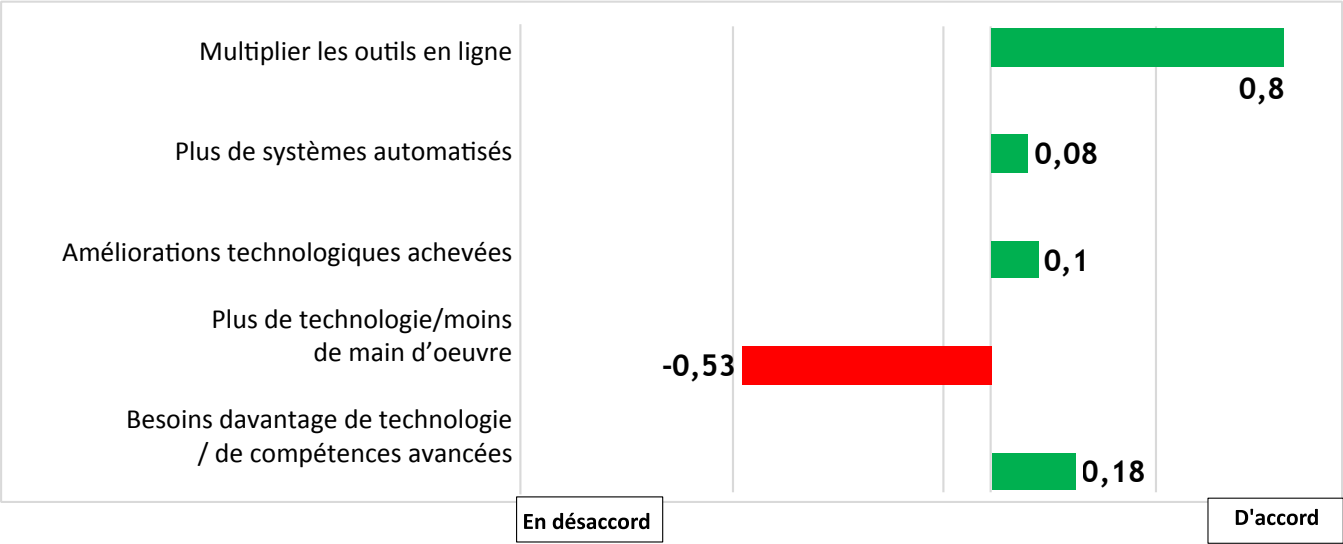
Seules deux options produisent une réponse où tous les employeurs ne s'annulent pas mutuellement (ce qui signifie que la réponse moyenne était Ni en accord ni en désaccord) :

- Les employeurs conviennent généralement qu'ils utiliseront davantage les plateformes et les applications en ligne (c'est particulièrement le cas pour les grandes entreprises de 100 employés ou plus et les très petites entreprises de 1 à 4 employés).

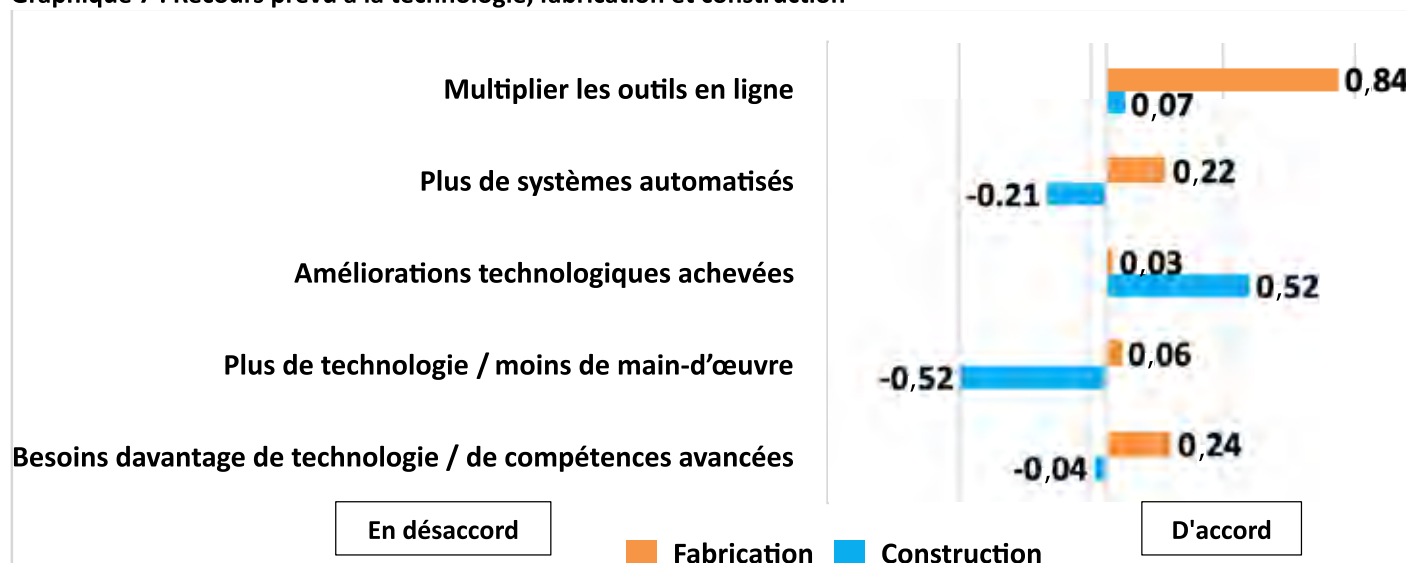
- Dans l'ensemble, les employeurs sont quelque peu en désaccord avec la proposition selon laquelle un plus grand recours à la technologie réduira le besoin en main-d'oeuvre.

Parmi les trois autres options, la réponse positive nette pour chacune n'est que légère. Toutefois, les grandes entreprises étaient plus d'accord avec les propositions que l'on aurait plus recours aux systèmes automatisés et que le recours plus global à la technologie se traduit par une hausse des attentes face au niveau de compétence des travailleurs. Le graphique 7 compare les réponses entre les employeurs de la fabrication et de la construction.

Graphique 6 : Recours prévu à la technologie, toutes les réponses



Graphique 7 : Recours prévu à la technologie, fabrication et construction



Comme l'illustre le graphique 7, il peut y avoir d'importantes différences entre les réponses selon l'industrie. Essentiellement, ces réponses traduisent le faible recours à la technologie chez les entreprises de construction par rapport aux entreprises manufacturières. Il convient également de noter que même si les

entreprises de la construction sont plus susceptibles d'être en désaccord avec le fait qu'un plus grand nombre de technologies atténueront le besoin de main-d'oeuvre, dans le cas des fabricants, la réponse nette indique que les employeurs ne sont ni d'accord ni en désaccord avec cette proposition.

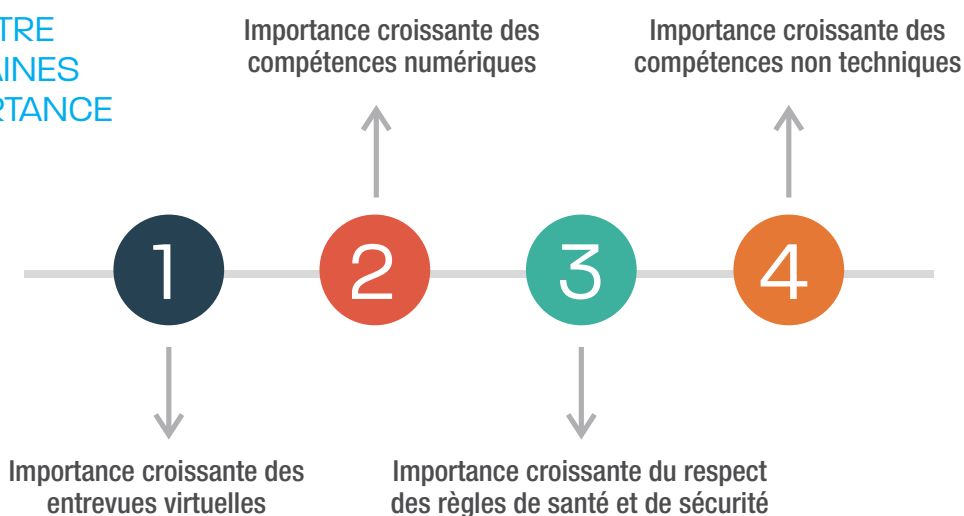
Les employeurs modifient la main-d'oeuvre ciblée et les modes de recrutement, après le confinement

Les nombreux changements imposés à la suite du confinement et de ses retombées, laissent entendre que les employeurs pourraient aussi aborder le recrutement de nouveaux employés de manière différente. On a

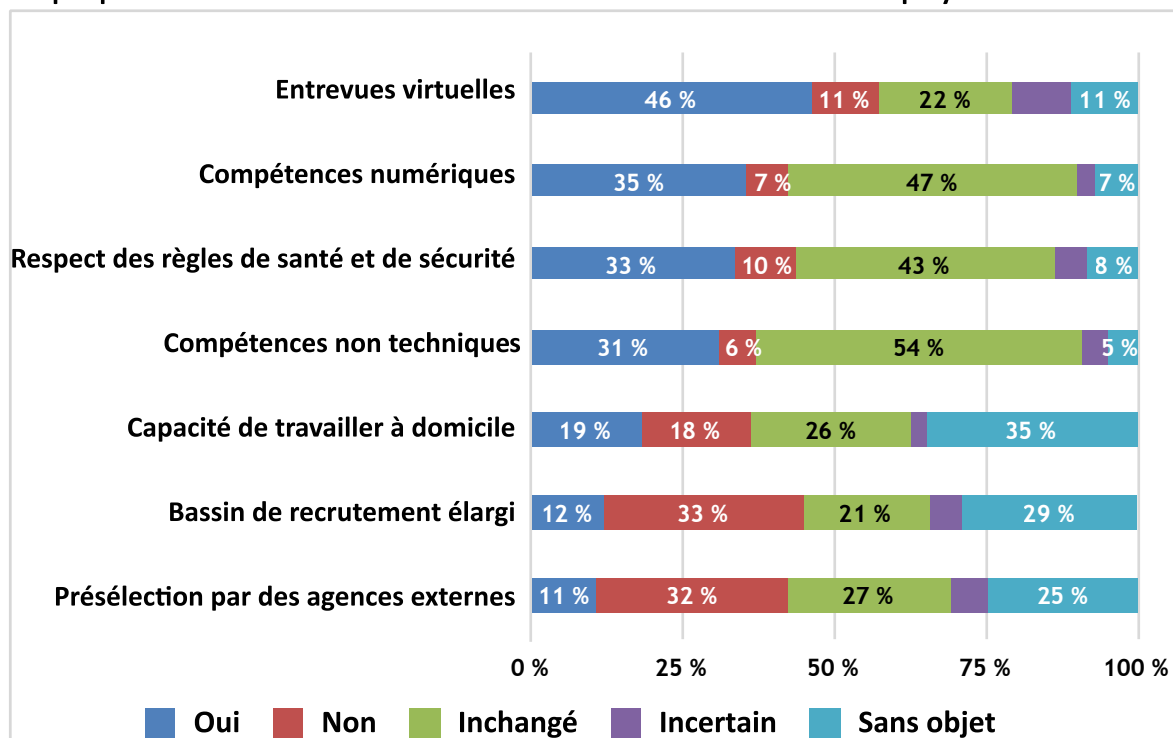
demandé aux employeurs de fournir des commentaires une série d'options, dont les versions abrégées et détaillées figurent au tableau ci-dessous.

Abrégé	Option tel que formulée dans l'enquête
Compétences non techniques	Les compétences non techniques sont maintenant plus importantes, y compris l'agilité, l'adaptabilité, les compétences en communication et l'autogestion.
Compétences numériques	Les compétences numériques sont maintenant plus importantes.
Capacité de travailler à domicile	La capacité de travailler à domicile est maintenant plus importante.
Entrevues virtuelles	Recourir aux entrevues virtuelles pour évaluer les candidats à l'emploi.
Présélection par des agences externes	Recourir davantage aux agences externes pour effectuer le recrutement initial et la présélection des candidats à l'emploi.
Respect des règles de santé et de sécurité	Accorder plus de poids à la compréhension du candidat en matière des procédures de santé et de sécurité et au respect de ces procédures.
Filet de recrutement plus vaste	Parce que le travail à distance est devenu une option plus attrayante, nous prévoyons recruter et embaucher à partir d'une zone géographique beaucoup plus vaste que nous ne l'avons fait jusqu'à présent.

QUATRE
DOMAINES
D'IMPORTANCE



Graphique 8 : Modification de la cible et du mode de recrutement des employeurs



Une plus vaste proportion d'employeurs signale que, selon eux, quatre domaines ont pris de l'importance :

- Comme on pouvait s'y attendre, les entrevues virtuelles ont pris de l'importance; 46 % des employeurs ont cité ce changement;
- Trois autres domaines ont été cités par environ un tiers (croissance de l'importance des compétences numériques, du respect des règles de santé et de sécurité, et des compétences non techniques); cependant, une forte proportion d'employeurs (43 % à 54 %) a également signalé qu'il n'y a eu aucun changement.

Les employeurs étaient plus susceptibles d'être en désaccord sur le fait que les deux facteurs suivants avaient pris de l'importance :

- Recruter dans une zone géographique plus étendue;
- S'appuyer sur des organismes externes pour effectuer la présélection initiale et / ou le recrutement de candidats à l'emploi.

Dans le cas de ces deux dernières, une forte proportion d'employeurs a indiqué que cette question ne s'appliquait pas à eux. C'était aussi la réponse la plus courante au dernier point qui se rapportait à la capacité de travailler à domicile. Un tiers (35 %) des répondants a dit que cela ne s'appliquait pas à eux.

Services et ressources souhaitables pour les ressources humaines

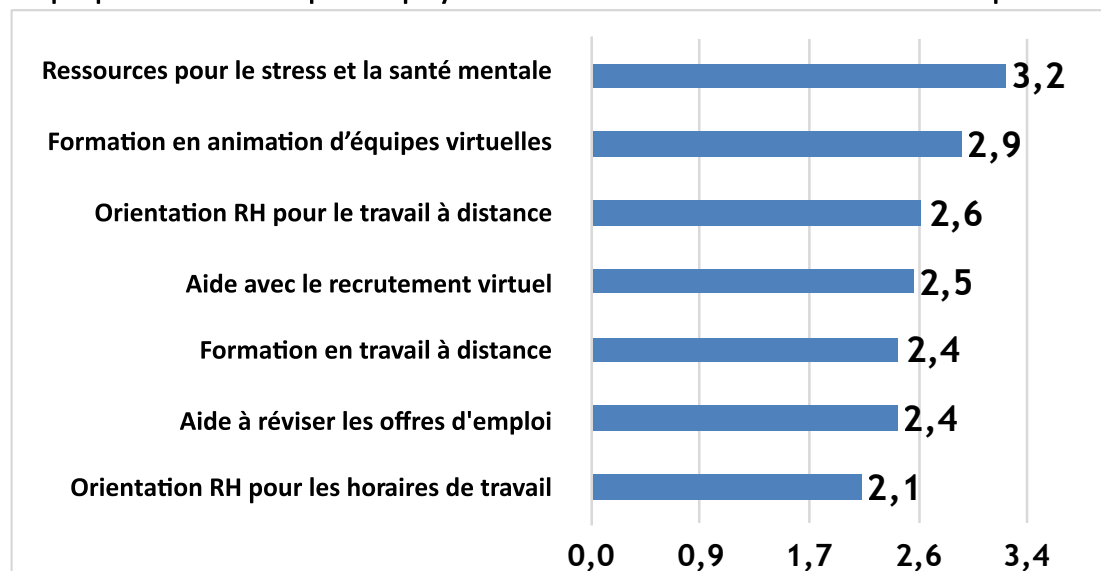
Compte tenu de toutes ces répercussions, on a demandé aux employeurs quels services ou ressources liés aux fonctions des ressources humaines seraient les plus utiles. Voici les options en détail et en abrégé que nous avons demandé aux employeurs d'évaluer.

Abrégé	Option tel que formulée dans l'enquête
Ressources pour le stress et la santé mentale	Ressources liées au stress et aux problèmes de santé mentale découlant de l'incertitude, des menaces pour la santé et de l'isolement.
Formation en animation d'équipes virtuelles	Formation des gestionnaires et des superviseurs pour les préparer à animer des équipes virtuelles et à maintenir la cohésion et la connexion de l'équipe.
Orientation RH pour le travail à distance	Orientation sur les questions relatives aux ressources humaines pour un plus grand nombre d'employés travaillant à domicile.
Aide avec le recrutement virtuel	Aide à réaliser le recrutement et la présélection des candidats virtuellement.
Formation en travail à distance	Formation à l'intention des employés qui s'adaptent au travail à domicile ou avec des collègues dispersés.
Aide à réviser les offres d'emploi	Ressources pour aider à réviser les descriptions de poste et les offres d'emploi pour les nouveaux candidats.
Orientation RH pour les horaires de travail	Orientation sur les questions relatives aux ressources humaines afin de modifier les horaires de travail, soulevé par l'accroissement du nombre de travailleurs à domicile et / ou par la nécessité recourir aux quarts de travail fractionnés pour des raisons de santé et de sécurité.

Le graphique 9 illustre le classement de ces options. On avait demandé aux employeurs d'évaluer chaque option selon la cote de « 1 » à « 5 », où « 1 » représentait « pas

du tout une priorité » et « 5 » signifiait « très prioritaire ». Les chiffres au graphique 9 représentent la cote moyenne de tous les employeurs.

Graphique 9 : Classement par l'employeur des services et des ressources souhaitables pour les RH



Seules deux options obtiennent une cote au centre du classement par ordre de priorité, avec les ressources liées au stress et aux problèmes de santé mentale affichant la moyenne de 3,2 et la formation en animation d'équipes virtuelles obtenant la moyenne de 2,9.

Les quatre questions suivantes ont obtenu sensiblement la même cote (entre 2,4 et 2,6), tandis que l'orientation des RH pour les horaires de travail a obtenu la cote la plus basse.

En analysant ces réponses selon la taille d'entreprise, les entreprises de 100 employés ou plus affichent la cote la plus élevée, soit une moyenne de 3,5 pour les ressources liées au stress et à la santé mentale.

Les ressources liées au stress et à la santé mentale étaient en moyenne de 3,2/5.



Évaluation du futur immédiat de l'établissement

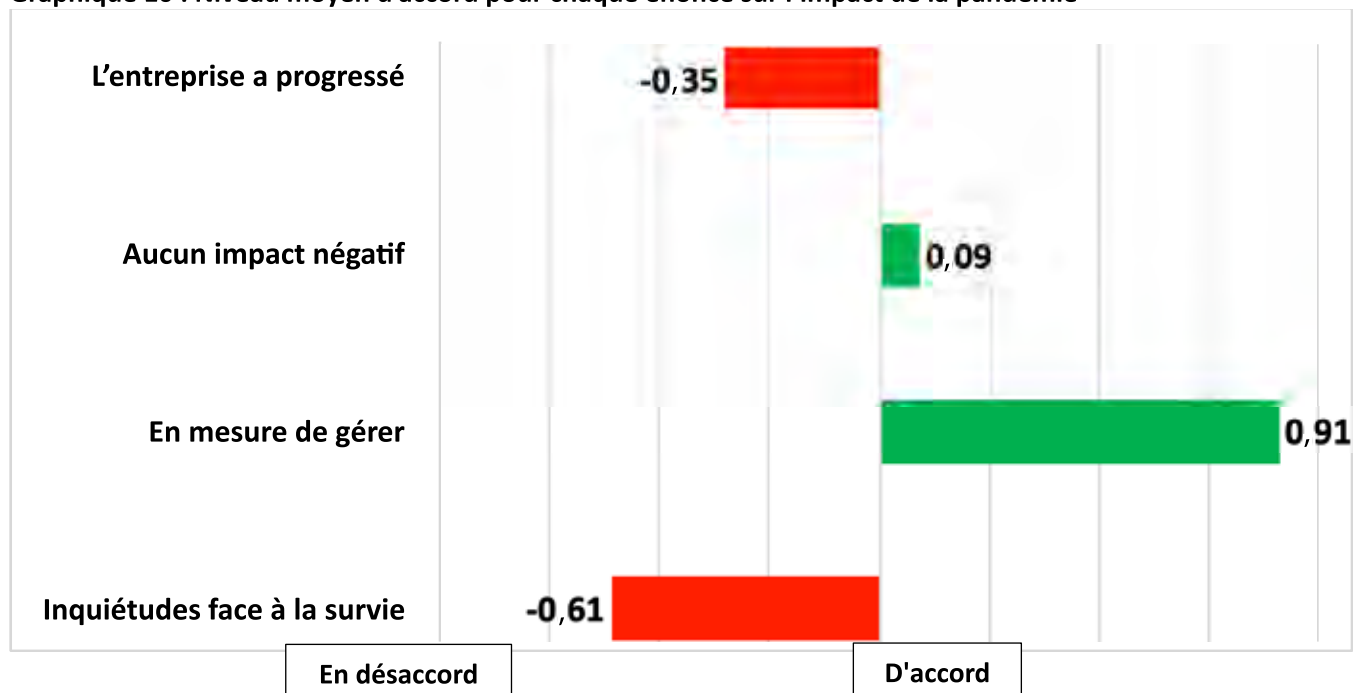
On a demandé aux employeurs de fournir une évaluation globale de l'impact de la pandémie, du confinement et de ses conséquences sur leur établissement, en indiquant à quel point ils sont en accord ou en désaccord avec certains énoncés. Ces énoncés et la version abrégée figurent ci-après.

On a demandé aux employeurs dans quelle mesure ils étaient d'accord avec chacun de ces énoncés pour ensuite attribuer une cote à chaque réponse comme suit :

+2	Fortement en accord
+1	En accord
0	Ni en accord ou en désaccord
-1	En désaccord
-2	Fortement en désaccord

Abrégée	Option tel que formulée dans l'enquête
En mesure de gérer	Les circonstances actuelles ont été difficiles, mais j'estime que notre organisme sera en mesure de gérer les difficultés et de les surmonter.
Inquiétudes face à la survie	Je m'inquiète de la capacité de notre organisme à survivre dans les circonstances actuelles (climat des affaires et / ou incertitude soulevée par la pandémie).
Aucun impact négatif	En réalité, nous avons bien fait tout au long de cette période sans avoir subi des répercussions négatives.
L'entreprise a progressé	Notre entreprise a progressé au cours de cette période et nous avons augmenté nos ventes, nos revenus et / ou le nombre de clients.

Graphique 10 : Niveau moyen d'accord pour chaque énoncé sur l'impact de la pandémie

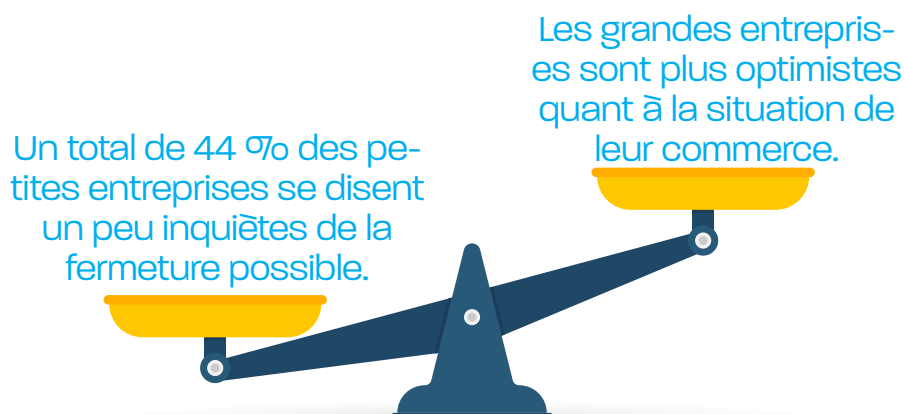


Une forte proportion d'employeurs estimait être en mesure de traverser les difficultés posées par la pandémie (cote moyenne : 0,91). En effet, 44 % d'entre eux étaient tout à fait d'accord avec la déclaration et 24 % étaient d'accord, tandis que 15 % étaient en désaccord ou fortement en désaccord. Les entreprises de 20 employés ou plus étaient beaucoup plus susceptibles d'être d'accord.

Bien que la plupart des employeurs ne se soient pas inquiétés de la survie de leur entreprise (cote moyenne :

-0,61), il s'agissait d'une préoccupation considérable chez les petites entreprises de 1 à 4 employés où 23 % étaient tout à fait d'accord qu'ils s'inquiètent de la fermeture possible et 21 % étaient d'accord avec l'énoncé.

Pour les quatre énoncés, la tendance est claire que les grandes entreprises sont plus optimistes quant à l'état de leurs activités et que les petites entreprises assument beaucoup plus d'inquiétude.



Autres commentaires des employeurs

À la fin du sondage, on invitait les employeurs à fournir des remarques supplémentaires sur les sujets soulevés par le sondage ou les priorités liées à leur organisation. Une quarantaine de commentaires ont été recueillis sur un très large éventail de sujets dont les principaux thèmes suivants :

- Attirer des travailleurs : Les répondants ont suggéré qu'il faut attirer plus d'immigrants dans la région, permettre une augmentation de la main-d'œuvre temporaire de l'étranger, recruter dans une région géographique plus élargie; plusieurs ont également mentionné le défi associé au logement abordable (cinq répondants ont mentionné ce thème);
- Dissuasion PUC : Les employeurs estimaient qu'une partie des travailleurs se soustrait à la main-d'œuvre parce qu'ils pouvaient recevoir des prestations d'urgence (4 répondants);
- Réaction exagérée à la COVID-19 : Certains estiment que les mesures de confinement étaient une réaction exagérée, surtout lorsqu'on imposait la même intervention à Muskoka qu'à Simcoe (quatre répondants);
- Incidence sur les entreprises saisonnières : Plusieurs employeurs tenaient à souligner les difficultés rencontrées par les entreprises saisonnières (quatre répondants).



Mises à jour du projet 2020 - 2021

Étude historique de la démographie des employés

Ce projet analyse les changements dans certains facteurs affectant les ouvriers débutants sur des périodes de cinq ans. Les données peuvent inclure le coût du logement ou de la location, le salaire moyen d'embauche et les données démographiques. Un rapport, présentement à l'étape de collecte et d'évaluation des données, sera disponible aux fins d'examen en avril 2021 sur notre site Web www.smwdb.com.

Sommet des employeurs en demande

Événement offrant aux employeurs l'occasion d'apprendre les pratiques exemplaires les uns des autres et de faire du réseautage. Rassembler un groupe d'employeurs divers pour discuter de questions communes liées au recrutement de gens de métiers spécialisés.

Simulation de la pauvreté : « La pauvreté affecte-t-elle la productivité de vos employés? »

Le mercredi 27 janvier de 9 h à 11 h, cet événement en ligne a présenté les activités suivantes :

- Présentation des données sur la portée et l'incidence de la pauvreté à Simcoe et Muskoka de Rosslyn Junke, présidente du Groupe de travail sur la réduction de la pauvreté.
- Les participants se sont divisés en petits groupes pour un exercice au cours duquel ils ont fait des choix budgétaires fondés sur de nombreuses priorités quotidiennes avec des ressources limitées. Un animateur de chaque groupe a présenté le rapport à l'ensemble des participants de la façon dont ils ont fait leurs choix et à quel point c'était difficile.
- Présentation sur les effets directs de la pauvreté d'un membre actif de la communauté ayant personnellement vécu l'expérience.
- Un employeur régional a présenté les avantages et le retour sur investissement positif obtenu suite à l'adoption d'une politique de salaire de subsistance.

Au total, quarante-trois participants se sont joints à nous, y compris des employeurs, des fournisseurs de services d'emploi et du personnel d'organismes régionaux sans but lucratif. Consulter la présentation vidéo sur notre site Web www.smwdb.com.



Formation efficace en RH pour les nouveaux gestionnaires et Encourager les intrapreneurs dans la main-d'oeuvre.

Cet événement a eu lieu le mardi 24 novembre de 8 h à midi. Les conférenciers en vedette étaient :

- Eric Termuende, auteur et conférencier de motivation sur « The Great Comeback: Building a Thriving Culture in a Post-COVID World » / « Developing Soft Skills in Times of Change » portant sur la reprise suite à la pandémie et l'acquisition de compétences non techniques par temps de changement.
- Jodi Zigelstein-Yip : Chef de l'innovation en RH et fondatrice d'Enliven HR Consulting Inc. « Planning for The Day After Tomorrow » donnant aux nouveaux responsables des ressources humaines des conseils pratiques sur la planification d'avenir.
- Stephanie Hobbs, directrice générale, Réseau d'alphabétisation de Simcoe/Muskoka : « Human Resources Need Maintenance » décrivant le soutien dont disposent les employeurs pour renforcer les compétences essentielles chez les employés actuels ou nouveaux.

Il y aura lancement et promotion d'une vidéo webisode de la présentation de Stephanie. Des extraits des présentations d'Eric et de Jodi (en raison d'exigences contractuelles) seront publiés comme webisodes et affichés sur notre site Web www.smwdb.com.

Soft Skills Solutions^{MC}

Voici les faits saillants de nos travaux continus sur SSS^{MC} :

- Création et commercialisation d'une version de recyclage en ligne de quatre heures de la formation d'animateurs qui cible ceux ayant peut-être suivi une formation antérieure, mais qui n'ont pas eu l'occasion d'offrir le programme depuis un certain temps. Un message de marketing faisant la promotion du court programme a été conçu et transmis à la base de données des animatrices et animateurs SSS^{MC} agréés.
- Élaboration d'un contenu amélioré sur la diversité (ethnique et genre) qui sera intégré dans le contenu du programme.
- Promotion continue de la formation modulaire « SSS^{MC} for Employers » avec sensibilisation auprès des animatrices et animateurs agréés.
- Recrutement d'un nouvel animateur principal pour le Nord de l'Ontario (anciennement formateur principal) suit au départ imminent à la retraite de Stewart Kallio.



Évaluation de base pour les métiers spécialisés (EBMS)

Le CDMSM continue de promouvoir la plateforme EBMS développée en partenariat avec le Collège Georgian. L'EBMS est une version numérique (y compris le format mobile et tablette) du programme original de préapprentissage sur papier de l'EARAT, désormais par Internet. Jusqu'à maintenant, la CDMSM a achevé la conversion et le formatage en ligne de plus d'une soixantaine d'évaluations originales de l'EARAT associées à vingt-et-un métiers spécialisés. L'objectif à long terme est de les mettre à la disposition des partenaires à l'échelle provinciale.

Mise à jour : un important employeur manufacturier dans notre zone de service évalue l'EBMS comme remplacement de l'évaluation des candidats en personne pour les postes de métiers spécialisés. D'autres discussions sont en cours pour confirmer quels changements à apporter à la plateforme pour qu'elle soit adoptée. Il peut s'agir d'un accès sécurisé et de modifications apportées au système de notation. Cela peut nécessiter une deuxième version de l'EBMS avec un accent moins académique, mais pourrait ouvrir la porte à l'acceptation plus vaste par un éventail d'employeurs.



2021 Expo des métiers spécialisés de Simcoe Muskoka

En raison des restrictions actuelles et prévues de la COVID-19, la planification d'une version révisée en ligne de cet événement est présentement en cours. Tous les intervenants sont engagés à trouver des moyens novateurs et engageants de réinventer cet événement pratique dans un format en ligne.

L'événement est organisé certains partenaires communautaires, dont la CDMSM, les coordinations du Programme d'apprentissage des jeunes de l'Ontario, les conseils scolaires Simcoe County District School Board et Simcoe Muskoka Catholic District School Board, le Collège Georgian, le comté de Simcoe, la ville de Barrie, la ville d'Orillia, le canton de Springwater et la Flos Agricultural Society. La CDMSM continuera d'appuyer l'aspect comptable du projet et de siéger au comité consultatif pour aider à élaborer un format réussi.

Partenariat pour l'emploi de Muskoka (PPE)

Le MTFDC a approuvé le financement du PPE sur la base demande de fonds présentée par le district de Muskoka a été approuvé par le MLTSD et Wade Matthews, coordonnateur du projet, a été embauché en juillet 2020. Il travaille actuellement à partir de son domicile à Haliburton en raison des restrictions de la COVID-19. Le Comité directeur du PPE a été formé et se réunit régulièrement. La CDMSM a été nommée au comité et participe également aux réunions mensuelles de mise à jour économique convoquées par le district.

D'autres sous-comités qui aborderont d'autres priorités soulevées lors du premier sommet sur l'emploi seront établis au cours de la deuxième année du partenariat, selon les priorités inventoriées au cours de la première année.

Mise à jour du plan d'action 2020 - 2021

Priorités stratégiques

La planification locale a pour priorité de continuer à élaborer des outils et des ressources efficaces à l'échelle locale qui appuient les orientations stratégiques du ministère.

1. Assurer l'accès aux renseignements précis, pertinents et opportuns sur le marché du travail local permettant d'effectuer une planification communautaire et une analyse fondées sur des données probantes.
2. Inviter les employeurs à collaborer à cerner les lacunes en matière de compétences, des possibilités d'emploi, des besoins en matière de formation et d'autres besoins « du côté de la demande » liés aux enjeux du marché du travail. Souligner les programmes d'Emploi Ontario qui peuvent aider à combler les besoins du « côté de la demande ».
3. Utiliser comme données probantes les données du programme Emploi Ontario et d'autres renseignements ayant trait à « l'offre », favoriser une meilleure compréhension des obstacles à l'emploi et des liens plus étroits entre les services d'emploi grâce aux activités en partenariat axées sur les besoins de développement de la main-d'oeuvre locale.

Dans la mesure du possible, la CDMSM s'est efforcée de créer des projets susceptibles de répondre à de multiples priorités (p. ex. webépisodes, Soft Skills Solutions^{MC}, etc.)

Priorité 1

Encourager les employeurs à investir dans la formation en cours d'emploi et le développement des compétences des employés. » c.-à-d. la CDMSM :

- a déployé des webépisodes pour faire comprendre clairement les enjeux d'emploi comme le développement des compétences. Ces webépisodes sont hébergés sur le site Web et la chaîne YouTube de la CDMSM afin de devenir des outils permanents de sensibilisation.
- continue à élaborer Soft Skills Solutions^{MC}, en l'introduisant en milieu de travail afin d'aider les personnes à acquérir les compétences attendues de la main-d'oeuvre d'aujourd'hui, et à mieux réussir à décrocher et à conserver leur emploi en établissant un partenariat avec le Conseil de planification de la main-d'oeuvre de la région de York. Le programme est maintenant offert et utilisé par tous les organismes provinciaux qui appuient les populations sans emploi, sous-employées ou à risque qui cherchent à entrer sur le marché du travail ou à s'y réintégrer. Avec l'avènement de la pandémie de la COVID-19, un modèle de prestation en ligne a été élaboré et mis en oeuvre pour assurer la prestation continue dans un contexte sécuritaire.
- a déployé l'E.B.M.S. (Évaluation de base pour les métiers spécialisés) visant les personnes qui cherchent à approfondir les connaissances et la compréhension avant de se lancer dans une formation en apprentissage. Ces évaluations, administrées avec l'aide d'instructeurs ou de conseillers en emploi, visent à augmenter le taux de réussite des personnes qui se lancent comme apprentis.

Priorité 2

« Favoriser les partenariats entre les secteurs de l'éducation et des affaires » c.-à-d.

- Vu la réussite et la demande continue du programme, continuer à élaborer Soft Skills Solutions^{MC} en l'introduisant en milieu de travail afin d'aider les personnes à acquérir les compétences attendues de la main-d'oeuvre d'aujourd'hui, et à mieux réussir à décrocher et à conserver leur emploi en établissant un partenariat avec le Conseil de planification de la main-d'oeuvre de la région de York. Le programme est maintenant offert et utilisé par tous les organismes provinciaux qui appuient les populations sans emploi, sous-employées ou à risque qui cherchent à entrer sur le marché du travail ou à s'y réintégrer. En 2021-2022, nous poursuivrons la commercialisation de SSS^{MC} auprès des employeurs.
- Travailler sur une évaluation de base à jour des métiers spécialisés. La CDMSM, en partenariat avec le Collège Georgian, a développé une version numérique (formats mobile et tablette comprises) du programme de original préapprentissage EARAT sur papier, désormais accessible par Internet. Jusqu'à maintenant, la CDMSM a achevé la conversion et le formatage en ligne de plus d'une soixantaine d'évaluations originales de l'EARAT associées à vingt-et-un métiers spécialisés. La sensibilisation se poursuit dans le but, à long terme, de mettre les évaluations à la disposition des partenaires à l'échelle provinciale.
- Grâce à un événement en ligne en direct, diffuser des renseignements à l'intention des employeurs qui doivent embaucher et former de nouveaux gestionnaires ayant moins d'expérience. L'objectif n'était pas seulement de fournir des renseignements pratiques sur les ressources humaines pour répondre aux exigences du droit du travail, mais aussi de favoriser un environnement de communication ouverte, de résolution de problèmes et de tolérance au risque.

Priorité 3

« Améliorer le réseau de transport dans le comté de Simcoe et le district de Muskoka pour faciliter la mobilité des travailleurs entre les régions. » c.-à-d. la CDMSM

- a reçu du financement de la Fondation Trillium (70 000 \$) pour mener des recherches sur les obstacles à l'emploi dans Muskoka, y compris le transport et à la suite d'une demande de financement supplémentaire approuvée, pour mettre en oeuvre un projet pilote portant sur cette question.
- travaille dans le cadre du Partenariat pour l'emploi de Muskoka financé par le PMTO afin d'élaborer des solutions aux problèmes de transport touchant à la fois les employeurs, les employés et les chercheurs d'emploi.



Priorité 4

« Faire progresser les projets de développement économique visant à créer et à maintenir les emplois locaux. » c.-à-d.

- Chaque année, la CDMSM forme un partenariat avec la communauté pour offrir l'exposition des métiers spécialisés de Simcoe Muskoka grâce à la participation des écoles et des entreprises d'un bout à l'autre du comté de Simcoe. L'événement de 2021 a été présenté en ligne en raison des restrictions continues imposées par la pandémie de la COVID-19. Les expos antérieures ont présenté une vitrine des métiers spécialisés à environ 3 000 élèves de la 7^e, 8^e et 12^e année. Des représentants de plus de 40 métiers accueillent les élèves (et les parents en soirée) avec des expositions interactives pratiques et de l'information pour les aider à prendre des décisions de carrière éclairées. Cette année, l'événement comportait un volet salon de l'emploi en soirée.
- sur la base du projet « Évaluation, analyse et recommandations du marché du travail de Muskoka » financé par la Fondation Trillium, la CDMSM aide l'administration du district de Muskoka à appuyer un

Partenariat pour l'emploi de Muskoka. Le programme de deux ans rassemblera des employeurs, des éducateurs et d'autres intervenants communautaires pour aborder les questions prioritaires suivantes (avec d'autres à suivre) :

- Attraction de la main-d'oeuvre : Mettre en oeuvre des stratégies pour attirer les travailleurs, à la fois saisonniers et permanents, à Muskoka;
- Perfectionnement de la main-d'oeuvre : Veiller à ce que les candidats, les travailleurs et les employeurs développent les bonnes compétences pour le marché du travail de Muskoka;
- Employeurs et éducateurs : Renforcer la collaboration entre les employeurs et les éducateurs afin de produire des diplômés scolaires mieux préparés à Muskoka, en particulier en ce qui concerne les possibilités d'apprentissage expérientiel, y compris l'apprentissage.



Priorité 5

« Renforcer le succès des employeurs locaux grâce au recrutement et au maintien de bons employés. » c.-à-d. la CDMSM

- a présenté un événement en direct en ligne, « Ressources humaines efficaces pour les nouveaux gestionnaires » pour offrir aux fournisseurs de services d'emploi des renseignements importants à partager avec leurs contacts chez les employeurs au moment de l'embauche de nouveaux gestionnaires moins expérimentés. Parmi les sujets abordés :
 - Eric Termuende, conférencier principal, expert travail et leadership d'avenir : « The Great Comeback: Building a Thriving Culture in à Post-COVID World » / « Developing Soft Skills in Times of Change »
 - Jodi Zigelstein-Yip, chef de l'innovation en RH et fondatrice d'Enliven HR Consulting Inc. : « Planning for The Day After Tomorrow »
 - Stephanie Hobbs, directrice générale, Réseau d'alphabétisation de Simcoe/Muskoka : « Human Resources Need Maintenance »
- a animé un forum en ligne à l'intention d'employeurs des métiers spécialisés afin de discuter des solutions aux problèmes permanents liés à l'éducation, à l'embauche et au maintien en poste des apprentis et des compagnons. Parmi les sujets abordés :
 - Quels sont les problèmes liés aux besoins d'embauche locaux, régionaux?
 - L'importance des compétences non techniques pour l'embauche et le maintien en poste d'employés de métiers spécialisés.
 - Braconnage d'employés : peut-on le prévenir? Si oui, comment?
 - Ressources d'accompagnement pour les compagnons d'apprentissage qui forment des apprentis.
- continuer à élaborer Soft Skills Solutions^{MC} en l'introduisant en milieu de travail afin d'aider les personnes à acquérir les compétences attendues de la main-d'oeuvre d'aujourd'hui, et à mieux réussir à décrocher et à conserver leur emploi en établissant un partenariat avec le Conseil de planification de la main-d'oeuvre de la région de York. Le programme est maintenant offert et utilisé par tous les organismes provinciaux qui appuient les populations sans emploi, sous-employées ou à risque qui cherchent à entrer sur le marché du travail ou à s'y réintégrer. Une version du programme permettant aux employeurs de former la main-d'oeuvre actuelle, est présentement en cours de mise en oeuvre.
- sur la base du projet « Évaluation, analyse et recommandations du marché du travail de Muskoka » financé par la Fondation Trillium, la CDMSM a aidé l'administration du district de Muskoka à présenter une demande de financement au PMTO pour appuyer le Partenariat pour l'emploi de Muskoka (PPE). Le programme de deux ans rassemble les employeurs, éducateurs et autres intervenants communautaires pour aborder les questions prioritaires suivantes :
 - Attraction de la main-d'oeuvre : Mettre en oeuvre des stratégies pour attirer les travailleurs, à la fois saisonniers et permanents, à Muskoka;
 - Perfectionnement de la main-d'oeuvre : Veiller à ce que les candidats, les travailleurs et les employeurs développent les bonnes compétences pour le marché du travail de Muskoka;
 - Employeurs et éducateurs : Renforcer la collaboration entre les employeurs et les éducateurs afin de produire des diplômés scolaires mieux préparés à Muskoka, en particulier en ce qui concerne les possibilités d'apprentissage expérientiel, y compris l'apprentissage.
- D'autres questions clés relatives à la main-d'oeuvre régionale seront abordées au moyen des mesures prises par les sous-comités individuels élaborés sous la direction du comité directeur du PPE. La CDMSM fournira un soutien dans le cadre d'une fonction de secrétariat et en tant que membre du comité directeur du Partenariat pour l'emploi de Muskoka pendant toute la durée du programme.

Priorité 6

« Améliorer l'information au sujet du marché du travail » c.-à-d. la CDMSM

- déploie des webépisodes pour faire comprendre clairement les enjeux d'emploi comme le développement des compétences. Ces webépisodes sont hébergés sur le site Web et la chaîne YouTube de la CDMSM afin de devenir des outils permanents de sensibilisation. Dans la mesure du possible, des présentations parrainées par le CDMSM, comme l'analyse annuelle des données « Données et plus » d'Emploi Ontario, sont filmées et publiées dans les médias sociaux pour les diffuser à un auditoire plus vaste.
- grâce à un don du Collège Georgian, la CDMSM dispose maintenant d'un bureau à Muskoka un jour par semaine, ce qui garantit que le district a accès, sur rendez-vous, aux services et aux activités de partage d'information de la CDMSM.
- a commandé une étude de données historiques qui a tenu compte de l'effet de la baisse des taux de natalité, de l'augmentation des coûts de subsistance et d'autres facteurs dans le défi permanent d'embaucher et de retenir des travailleurs d'entrée de gamme. L'étude examine les tendances des données qui remontent à vingt ans dans des intervalles de cinq ans.







**Commission de développement
de la main-d'œuvre de Simcoe
Muskoka**

18, boul. Alliance, local 22, Barrie (Ontario) L4M 5A5
Tél. : 705 725-1011 ou 1 800 337-4598
Courriel : info@smwdb.com



Ce projet est financé en partie par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario.

Les points de vue exprimés dans le présent document ne reflètent pas nécessairement ceux d'Emploi Ontario.

Nous ne faisons aucune représentation ou garantie, expresse ou implicite, quant à l'exactitude ou à l'intégralité des informations présentées. En présentant ce document, la CDMSM n'assume aucune responsabilité ni obligation.



Ce projet est financé en partie par le
gouvernement du Canada et le gouvernement
de l'Ontario.

