
PLAN DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL 2021



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

Table des matières

Introduction au Plan du marché du travail 2021	4
La voie à suivre après la COVID-19	5
Population	6
Données du marché du travail de Simcoe et Muskoka.....	9
Nombre d'entreprises canadiennes – Indicateurs du marché du travail	28
Variation au nombre d'entreprises selon l'industrie	41
Emploi Ontario (EO).....	45
Services d'emploi	46
Alphabétisation et formation de base.....	63
Deuxième carrière.....	72
Apprentissage.....	77
Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE) – Employeurs.....	82
Subvention Canada-Ontario pour l'emploi – Participants	84
Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes.....	87
Faits saillants du sondage des entreprises 2021	90
Constations tirées du sondage des entreprises – Profil des employeurs.....	92
Impact du confinement sur le niveau d'emploi.....	94
Politique de vaccination.....	112
Mise à jour des projets 2020-2021	120
Mise à jour du plan d'action 2021-2022	123

Conseil d'administration et personnel

Présidente : Charlotte Parliament

Vice-présidente : Patricia Whittington

Directeur : Mac Greaves

Directeur : Carl Persaud

Directrice : Mylène Feyout-Eward

Directrice : Marlana Vandeviss

Conseillers MESFP : Christine Cook, Brian Hoys

Directrice générale : Kelly McKenna

Animatrice de projet/gestionnaire de bureau : Judith Johnston

Animatrice de projet : Stephanie Hobbs

Animatrice de projet : Shari Menard

Ancienne directrice générale : Susan Laycock

Ancien animateur : Rob Shepard

CE QUE NOUS FAISONS

EFFECTUER DES RECHERCHES

Analyser et inventorier les priorités et les occasions

ÉVALUER

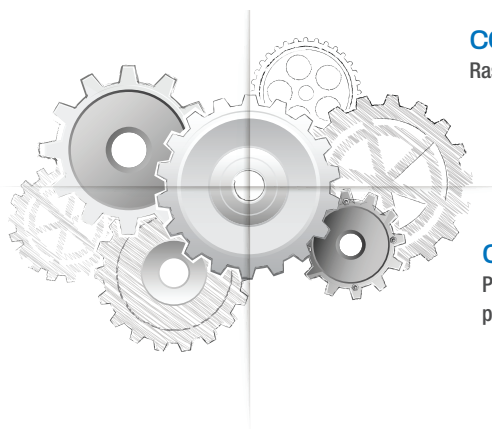
Mesurer, raffiner et ajouter de la valeur

COVOQUER

Rassembler les groupes

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



Ce projet un Emploi Ontario 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.

Introduction au rapport PMTL

2021 a été une autre année de transitions, comme en témoigne la rapidité avec laquelle les entreprises et les partenaires de la collectivité se sont adaptés aux réalités changeantes face à la pandémie de la COVID-19.

Notre organisme a également été en transition, avec la réalisation d'un plan de fusion de la Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka et du Simcoe/Muskoka Literacy Network en un nouvel organisme : Commission de développement de la main-d'œuvre et réseau d'alphabétisation de Simcoe Muskoka.

L'idée de cette fusion est née il y a plusieurs années de la volonté de créer un organisme capable de répondre aux besoins de la main-d'œuvre et de la formation de Simcoe et de Muskoka d'une manière unique et fiscalement responsable.

Avant la fusion, la Commission de développement de la main-d'œuvre et le Literacy Network avaient travaillé en tandem sur une variété de projets et d'événements réussis. La formation et le développement des compétences sont à la base de nos deux organismes; la combinaison des deux était naturelle.

Sous la direction de notre nouvelle directrice générale, Kelly McKenna, nous continuerons à nous concentrer sur les besoins des collectivités que nous servons. Kelly nous arrive avec une riche expérience en développement

économique axée sur le développement de la main-d'œuvre et des compétences dans le comté de Simcoe et le district de Muskoka. Titulaire d'un diplôme de l'Université de Waterloo axé sur le développement des métiers spécialisés, Kelly a également travaillé comme membre du corps enseignant au Collège Georgian et comme adjointe spéciale de notre député local. Elle parle l'anglais, le français et le japonais conversationnel.

Alors que nous sortons de la pandémie, nous continuerons à nous adapter à la nouvelle normalité, tant au niveau de l'apprentissage que de l'emploi. Kelly, le personnel et le conseil d'administration s'engagent tous à fournir les mêmes services de haute qualité qui ont fait la réputation de nos deux organismes fondateurs auparavant.

La Commission de développement de la main-d'œuvre et réseau d'alphabétisation de Simcoe Muskoka continueront à fournir aux employeurs, aux partenaires de la collectivité et aux intervenants des renseignements précis et utilisables sur le marché du travail afin de les aider à constituer une main-d'œuvre qualifiée et efficace. Nous continuerons également à soutenir les fournisseurs de services d'alphabétisation et leurs apprenants pour découvrir, exécuter et atteindre leurs objectifs de formation.

La voie à suivre après la COVID-19

Pour la deuxième année consécutive, notre Plan sur le marché du travail local s'est concentré sur l'incidence de la pandémie de la COVID-19 sur les entreprises locales et les conditions du marché du travail local. La COVID-19 a entraîné des perturbations immédiates qui laissent entrevoir des défis persistants pour l'avenir.

Commençons par ces perturbations :

- Au début de la pandémie, il y a eu une forte augmentation du chômage, et les confinements ultérieurs entraîneraient une nouvelle hausse du chômage.
- Bien que ces perturbations aient été ressenties dans toute la province, les répercussions ont varié selon la géographie, les catégories de population, l'industrie, la profession et le type de travail.
- Les conséquences ont été particulièrement difficiles pour les personnes occupant des emplois peu qualifiés et/ou des emplois précaires (par exemple, les employés temporaires ou les employés à temps partiel).
- En revanche, les personnes occupant des emplois qui requièrent généralement un diplôme universitaire ont connu un taux de chômage beaucoup moins élevé, d'autant plus que bon nombre de ces emplois peuvent souvent être exercés à distance à partir du domicile.
- Au cours de cette lente reprise, le niveau d'emploi a augmenté de manière inégale selon les secteurs, certains dépassant leur niveau préalable la COVID-19, tandis que d'autres sont restés à la traîne. L'apparition du variant Omicron a entraîné un repli temporaire, et après Omicron, on peut s'attendre à un retour à la trajectoire de reprise.
- Le nombre d'entreprises se redresse de manière inégale selon les industries.

- Le chômage endémique a augmenté de manière significative, ce qui constituera un défi permanent au cours des prochaines années.

Dans l'ensemble, selon les données du Recensement des entreprises canadiennes, Simcoe et Muskoka ne semblent pas avoir perdu autant d'entreprises que d'autres régions de la province pendant la période de la pandémie. Cela s'explique probablement par le fait que les deux régions ont connu une croissance démographique importante au cours des cinq dernières années. Une telle croissance contribue à la demande d'un plus grand nombre d'entreprises pour desservir les populations plus nombreuses. Il se peut qu'à Simcoe et Muskoka, le nombre d'entreprises soit inférieur à ce qu'il aurait été sans COVID-19, mais pas au point de provoquer une baisse du nombre absolu d'entreprises.

Dans la période post-pandémique, les employeurs semblent prêts à augmenter l'embauche de nouveaux travailleurs. Les employeurs estiment également que leurs propres travailleurs bénéficieraient d'une amélioration de leurs compétences, bien qu'ils soient plus inquiets quant aux compétences des candidats à l'emploi. Mais la plus grande préoccupation exprimée par les employeurs est la difficulté qu'ils ont à recruter des candidats.

Au fur et à mesure de la reprise, il sera important de cibler l'aide et les ressources sur les catégories de personnes et les entreprises qui ont été le plus durement touchées par les événements de ces deux dernières années. De plus, dans un marché du travail serré, les employeurs bénéficieraient d'une aide pour les activités de recrutement et de maintien en poste. Il s'agirait notamment de mettre en place les pratiques d'emploi qui peuvent aider à distinguer une entreprise en tant qu'employeur de choix.

Population

Tous les cinq ans, Statistique Canada effectue un recensement pour l'ensemble du pays, recueillant un vaste éventail de données sur la population et ses caractéristiques démographiques. Le recensement le plus récent a été effectué en 2021 et la première série de données a été publiée, juste à temps pour le Rapport sur le marché du travail local. Cette version initiale fournit des renseignements sur le dénombrement de la population.

Entre 2016 et 2021, la population de l'Ontario a augmenté de 5,8 %, soit une hausse plus importante que celle enregistrée entre les recensements précédents (4,6 % entre 2011 et 2016). Simcoe et Muskoka ont connu une croissance plus rapide que la moyenne de l'Ontario, et les deux localités ont dépassé le taux de croissance affiché entre 2011 et 2016 (tableau 1).

Tableau 1 : Nombre et variation de la population, Simcoe, Muskoka et Ontario, 2016-2021

	Population			Variation en pourcentage	
	2021	2016	Variation	2016-2021	2011-2016
Ontario	14 223 942	13 448 494	775 448	5,8 %	4,6 %
Simcoe	533 169	479 635	53 534	11,2 %	7,5 %
Muskoka	66 674	60 614	6 060	10,0 %	4,5 %

Statistique Canada, tableau 98-10-0004-01

Les tableaux 2 et 3 présentent les données démographiques de toutes les municipalités et réserves indiennes de Simcoe et Muskoka. Les tableaux sont

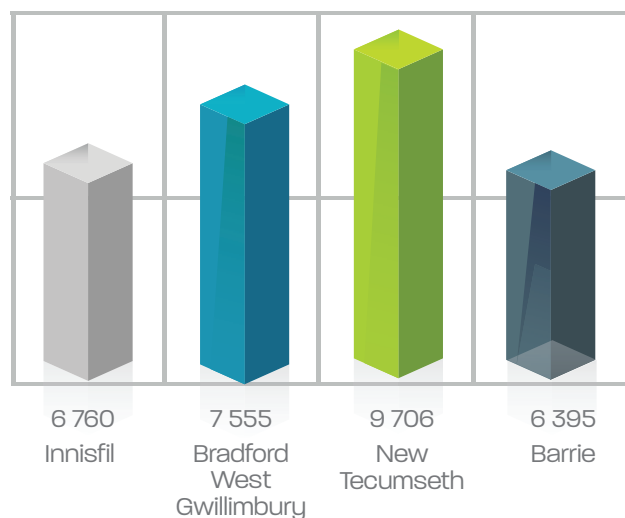
classés du plus grand au plus petit pourcentage de variation de la population entre 2016 et 2021.

Tableau 2 : Nombre et variation de la population, subdivisions de recensement de Simcoe, 2016-2021

	Population			Variation en pourcentage
	2021	2016	Variation	
New Tecumseth	43 948	34 242	9 706	28,3 %
Bradford West Gwillimbury	42 880	35 325	7 555	21,4 %
Wasaga Beach	24 862	20 675	4 187	20,3 %
Innisfil	43 326	36 566	6 760	18,5 %
Springwater	21 701	19 059	2 642	13,9 %
Collingwood	24 811	21 793	3 018	13,8 %
Première nation Chippewas de Rama	998	878	120	13,7 %
Penetanguishene	10 077	8 962	1 115	12,4 %
Christian Island 30A	679	614	65	10,6 %
Tay	11 091	10 033	1 058	10,5 %
Tiny	12 966	11 787	1 179	10,0 %
Oro-Medonte	23 017	21 036	1 981	9,4 %
Ramara	10 377	9 488	889	9,4 %
Essa	22 970	21 083	1 887	9,0 %
Severn	14 576	13 462	1 114	8,3 %
Orillia	33 411	31 166	2 245	7,2 %
Midland	17 817	16 864	953	5,7 %
Clearview	14 814	14 151	663	4,7 %
Barrie	147 829	141 434	6 395	4,5 %
Adjala-Tosorontio	10 989	10 975	14	0,1 %
Christian Island 30A	30	42	-12	-28,6 %

Statistique Canada, tableau 98-10-0004-01

Nombre de nouveaux résidents 2016-2021



Trois municipalités de Simcoe ont connu une croissance de plus de 20 % entre 2016 et 2021 : New Tecumseth (28,3 %); Bradford West Gwillimbury (21,4 %); et Wasaga Beach (20,3 %); Innisfil (18,5 %) n'est pas loin derrière. En termes des plus importantes d'augmentations

absolues, New Tecumseth était également en première position, avec une croissance de 9 706 résidents, suivie de Bradford West Gwillimbury (7 555 nouveaux résidents), d'Innisfil (6 760 nouveaux résidents), puis de Barrie (6 395 nouveaux résidents).

Tableau 3 : Nombre et variation de la population, subdivisions de recensement de Muskoka, 2016-2021

	Population			Variation en pourcentage
	2021	2016	Variation	
Georgian Bay	3 441	2 514	927	36,9 %
Lake of Bays	3 759	3 167	592	18,7 %
Muskoka Lakes	7 652	6 588	1 064	16,2 %
Bracebridge	17 305	16 010	1 295	8,1 %
Gravenhurst	13 157	12 311	846	6,9 %
Huntsville	21 147	19 816	1 331	6,7 %
Moose Point 79	213	208	5	2,4 %
Wahta Mohawk Territory	S/O	S/O	S/O	S/O

Statistique Canada, tableau 98-10-0004-01

La région de Georgian Bay a connu une croissance très importante de 36,9 % entre 2016 et 2021, suivie du Lake of Bays (18,7 %) et de Muskoka Lakes (16,2 %). En termes de chiffres absolus, Huntsville a connu une

croissance de 1 331 résidents, suivie de Bracebridge (1 295 nouveaux résidents) et de Muskoka Lakes (1 064 nouveaux résidents).

Croissance de la population



Données du marché du travail – Simcoe et Muskoka

L'an dernier, lorsque nous avons publié l'analyse du marché du travail local, nous avons noté combien l'impact de la pandémie de la COVID-19 et les confinements qui en ont résulté représentaient un événement sans précédent, pour les particuliers, les entreprises et l'économie dans son ensemble. Un an plus tard, nous sommes toujours confrontés aux conséquences de ce bouleversement. Cet aperçu des données sur le marché du travail vise à décrire ce qui s'est produit, à donner un aperçu de l'emploi et de la manière dont les personnes, les industries et les professions ont été affectés.

Pour les données de base sur le chômage, nous avons recours aux données mensuelles de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. Pour les caractéristiques plus détaillées de la main-d'œuvre et des données sur l'emploi par genre, âge, industrie ou profession à l'échelle régionale ou locale, les données disponibles reposent sur des moyennes mobiles de trois mois. Étant donné qu'il s'agit d'une enquête et que la taille de l'échantillon est limitée, pour les petites régions géographiques, Statistique Canada rend l'échantillon de l'Enquête sur la population active plus robuste en calculant la moyenne des résultats sur trois mois. Avec une moyenne mobile de trois mois, le chiffre déclaré pour mai est la moyenne des données 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, car les chiffres de ce mois sont calculés en moyenne avec deux autres mois. Il s'agit de mises en garde à garder à l'esprit lors de l'examen des données suivantes, dont certaines reposent sur des moyennes mobiles de trois mois.

Il convient également de souligner que les données pour décembre 2021 auraient été recueillies entre le 5 et le 11 décembre 2021, avant le moment où l'impact du variant Omicron se serait fait sentir sur le marché du travail. La poursuite des tendances du marché du travail figurant dans ce rapport jusqu'en décembre 2021 dépend de l'incidence qu'aura Omicron sur l'économie et le marché du travail. L'intérêt de ces données est de savoir quelle a été la trajectoire du marché du travail pendant la pandémie et à quoi elle ressemble lorsque la pandémie s'estompe, comme on s'y attendait après la troisième vague de la COVID-19.

La première partie de cette analyse présente les données provinciales, y compris les variables qui ne sont disponibles qu'à l'échelle provinciale. Les données disponibles à l'échelle régionale et locale suivent ensuite.

Données provinciales : Taux de chômage mensuel

Le tableau 1 présente le taux de chômage mensuel de la Région métropolitaine de recensement (RMR) de Toronto et du reste de l'Ontario moins les chiffres de la RMR de Toronto, ce qui illustre les grandes tendances provinciales en matière de chômage au cours des 24 derniers mois. Sur de nombreuses questions relatives au marché du travail, la RMR de Toronto se distingue du reste de l'Ontario, et c'était certainement le cas pendant la période de la COVID-19, alors que les restrictions étaient en place depuis plus longtemps dans la ville de Toronto et la région de Peel que dans la plupart des autres parties de la province. Le graphique 1 illustre les données du tableau 1 et comprend également les taux de chômage de l'Ontario. Si l'on se concentrait uniquement

sur les données de l'Ontario, on passerait à côté de la dynamique qui a joué de manière quelque peu différente entre la RMR de Toronto et le reste de l'Ontario. Avant la pandémie, le taux de chômage de la RMR de Toronto était légèrement inférieur à celui du reste de l'Ontario. Lorsque la pandémie a frappé, le taux de chômage a grimpé considérablement dans la RMR de Toronto, et bien que le taux de chômage des deux régions ait habituellement suivi la même tendance, l'écart entre la RMR de Toronto et le reste de la province s'est élargi de jusqu'à cinq points de pourcentage. Au cours des cinq derniers mois environ, l'écart entre les taux est resté entre 1,4 et 2,1 points de pourcentage plus élevé dans la RMR de Toronto.

Tableau 1 : Taux de chômage mensuel, RMR de Toronto et le reste de l'Ontario, 2020 et 2021

Janv.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juill.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
2020											
Reste de l'Ontario											
5,5 %	5,6 %	8,3 %	11,5 %	12,3 %	10,5 %	9,8 %	10,2 %	7,6 %	7,4 %	6,9 %	7,1 %
RMR de Toronto											
5,0 %	5,4 %	7,6 %	11,1 %	15,8 %	14,5 %	15,0 %	13,8 %	10,9 %	10,4 %	9,9 %	10,2 %
2021											
Reste de l'Ontario											
8,9 %	8,0 %	7,4 %	8,6 %	8,5 %	7,2 %	7,6 %	7,7 %	6,0 %	5,5 %	5,1 %	4,6 %
RMR de Toronto											
11,6 %	10,3 %	9,0 %	9,6 %	10,9 %	9,6 %	9,9 %	9,7 %	8,1 %	7,4 %	6,5 %	6,0 %

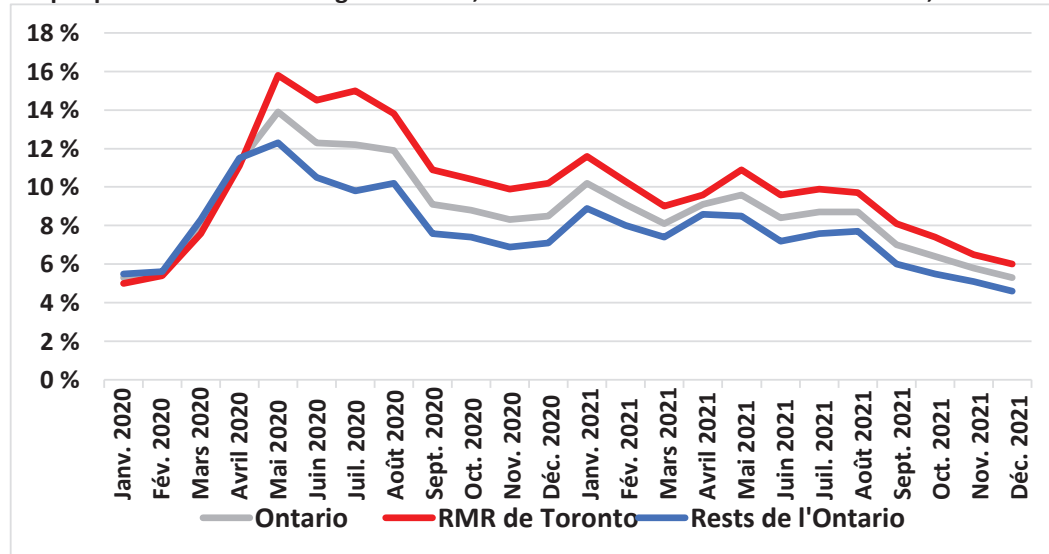
Statistique Canada, tableau 14-10-0017-01 et tableau 14-10-0383-01



L'écart du taux de chômage entre la RMR de Toronto et le reste de la province s'est élargi de jusqu'à cinq points de pourcentage.

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). La RMR de Toronto compte près de la moitié (47 %) de la population active de l'Ontario.

Graphique 1 : Taux de chômage mensuels, RMR de Toronto et le reste de l'Ontario, 2020 et 2021



La ligne grise au graphique 1 présente les données de l'Ontario, alors que les deux régions (le reste de l'Ontario et la RMR de Toronto) ont connu des niveaux

de chômage très différents pendant une bonne partie de cette période.

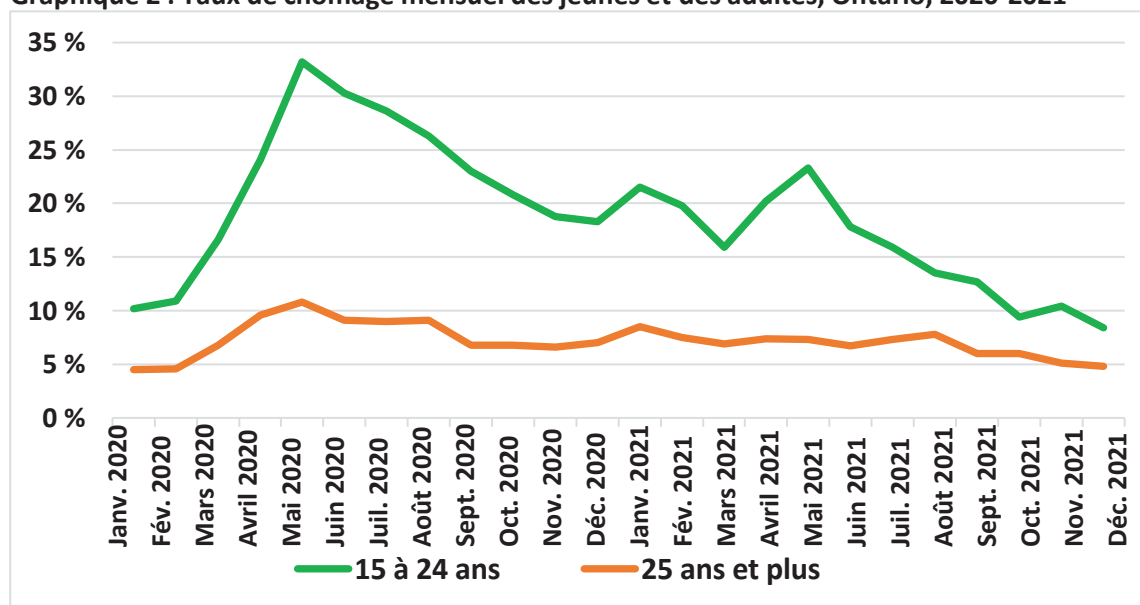


Données provinciales : Taux de chômage par âge

Le graphique 2 montre le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) et des adultes (25 ans et plus) en Ontario au cours des deux derniers mois. Comme on peut le constater, les jeunes ont connu un taux de chômage beaucoup plus élevé au stade initial de la pandémie. Historiquement, le taux de chômage des jeunes est généralement deux fois supérieur à celui des adultes, mais pendant plusieurs mois, il a été trois fois supérieur

à celui des adultes. Le taux de chômage des jeunes a atteint un sommet de 33,2 % en mai 2020. Au fil du temps, le taux de chômage des jeunes et des adultes n'a cessé de baisser, et en décembre 2021, le taux de chômage des jeunes atteignait 8,4 %, soit moins qu'en janvier 2020 (10,2 %).

Graphique 2 : Taux de chômage mensuel des jeunes et des adultes, Ontario, 2020-2021



Statistique Canada, tableau 14-10-0017-01

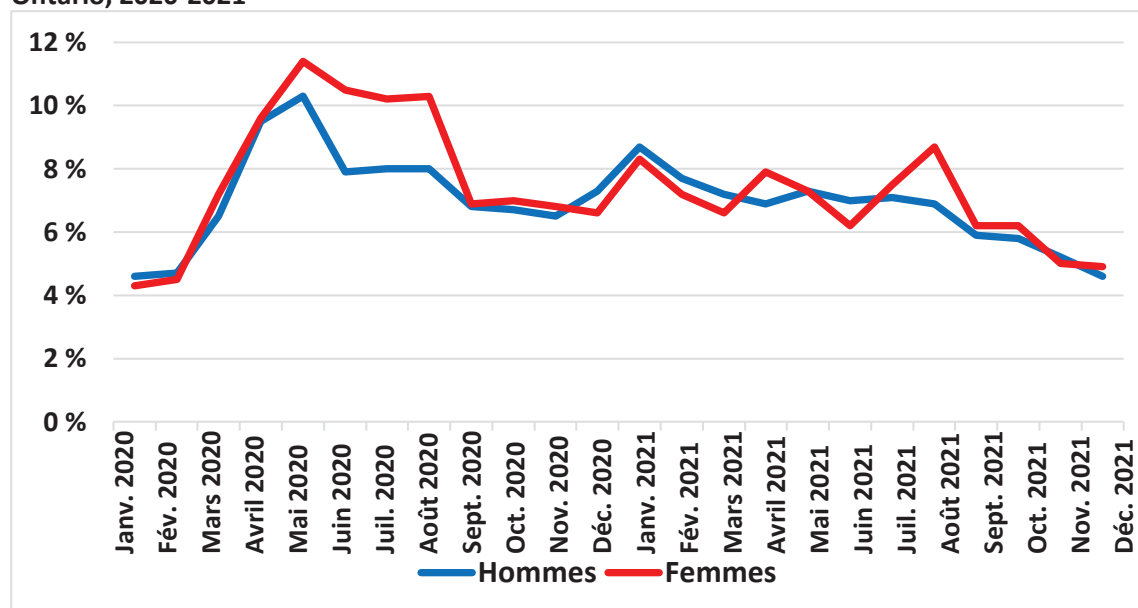
Pendant plusieurs mois,
**le taux de chômage
chez les jeunes**
a été
trois fois supérieur
à celui des adultes.

Données provinciales : Taux de chômage par genre

Le taux de chômage a également été vécu différemment selon le genre, mais pas de façon aussi contrastée que selon l'âge. Le graphique 3 illustre le taux de chômage mensuel des adultes (25 ans et plus) selon le genre. Au début de la pandémie, le taux de chômage des femmes était supérieur d'environ deux points de pourcentage à celui des hommes, mais par la suite, les deux taux de chômage ont plus ou moins suivi la même tendance. La baisse du taux d'activité a également été plus marquée

chez les femmes que chez les hommes, mais elle a également été plus prononcée au début de la pandémie, bien que l'écart entre les taux d'activité masculin et féminin soit encore légèrement plus important en décembre 2021 qu'en janvier 2020. (Le taux d'activité consiste en la proportion de la population âgée de plus de 15 ans qui fait partie de la population active, c'est-à-dire qui est employée ou qui cherche activement un emploi).

Graphique 3 : Taux de chômage mensuel des hommes et des femmes adultes (âgés de 25 ans et plus), Ontario, 2020-2021



Statistique Canada, tableau 14-10-0017-01

Données provinciales : Chômage de longue durée (plus de six mois)

Toute récession ne fera pas qu'augmenter le chômage, mais accroîtra également la proportion de chômeurs qui restent au chômage pendant une période plus prolongée. C'était certainement le cas de la pandémie actuelle. Le graphique 4 illustre le pourcentage de résidents de l'Ontario qui sont au chômage depuis plus de six mois. Les données remontent à 2006, lorsque la proportion de chômeurs de longue durée était de 15,1 %, avant la précédente récession de 2008. Après la récession de 2008, la proportion de chômeurs sans emploi depuis plus de six mois a atteint 25,7 % en 2010, puis a diminué très lentement, pour atteindre à un niveau toujours très élevé de 20,2 % même sept ans plus tard, en 2017.

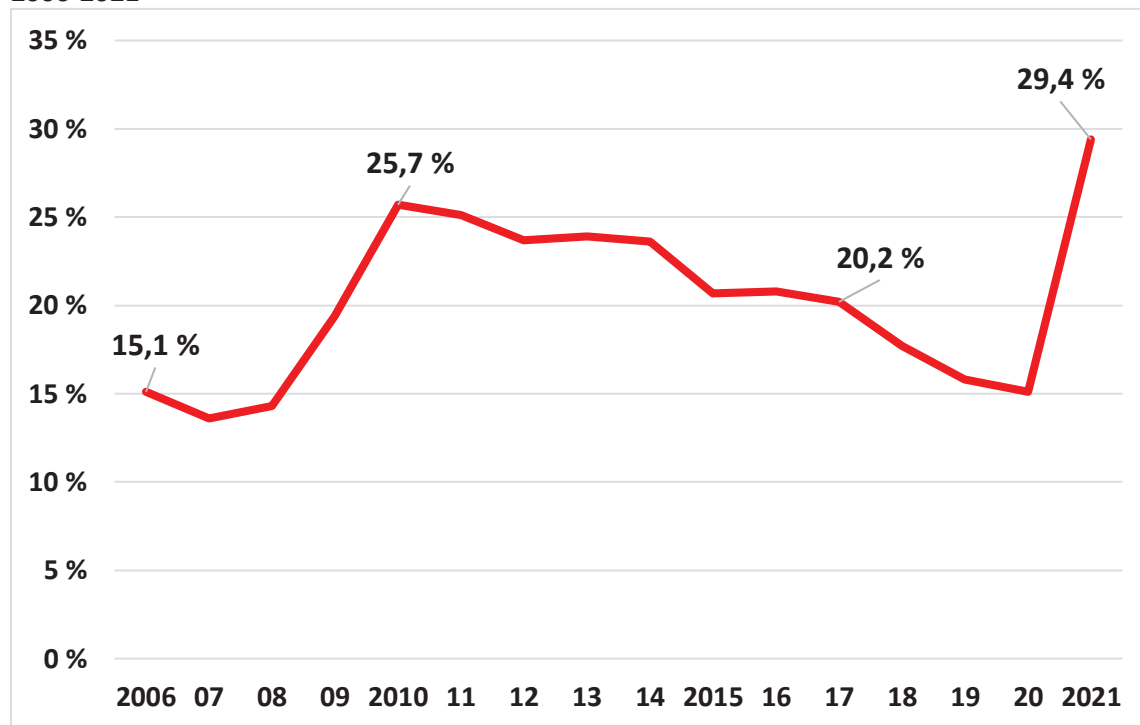
Pendant la pandémie actuelle, le chômage de longue durée a également augmenté, atteignant 29,4 % en 2021. Le graphique 5 montre la dynamique de cette hausse, mois par mois. Les colonnes bleues indiquent le nombre total de chômeurs pour chaque mois, mesuré par l'échelle qui se trouve à gauche. Le chômage a atteint un sommet en mai 2020, touchant près d'un million de résidents de l'Ontario (992 600). Le nombre de chômeurs de longue durée (colonne orange) a d'abord augmenté

lentement, car la pandémie a frappé si soudainement. En conséquence, le pourcentage de chômeurs de longue durée a d'abord diminué (ligne rouge, mesurée par l'échelle de droite), pour tomber à 6,4 % en mai 2020. Mais lorsque le nombre de chômeurs de longue durée a augmenté et que le nombre total de chômeurs a commencé à diminuer, le pourcentage de chômeurs de longue durée a augmenté de façon spectaculaire, atteignant 34,6 % en mars 2021, pour finir l'année à 25,6 % en décembre.

Les personnes qui sont au chômage pendant une période prolongée éprouve plus de difficulté à se faire embaucher, en partie parce que leurs compétences ne sont plus utilisées et en partie parce que les employeurs supposent parfois que cette longue période de chômage traduit l'employabilité du candidat. Il est important que les fournisseurs de services d'emploi accordent une attention particulière aux chômeurs de longue durée, notamment en convainquant les employeurs que leur situation est, dans la plupart des cas, la conséquence malheureuse d'une récession.

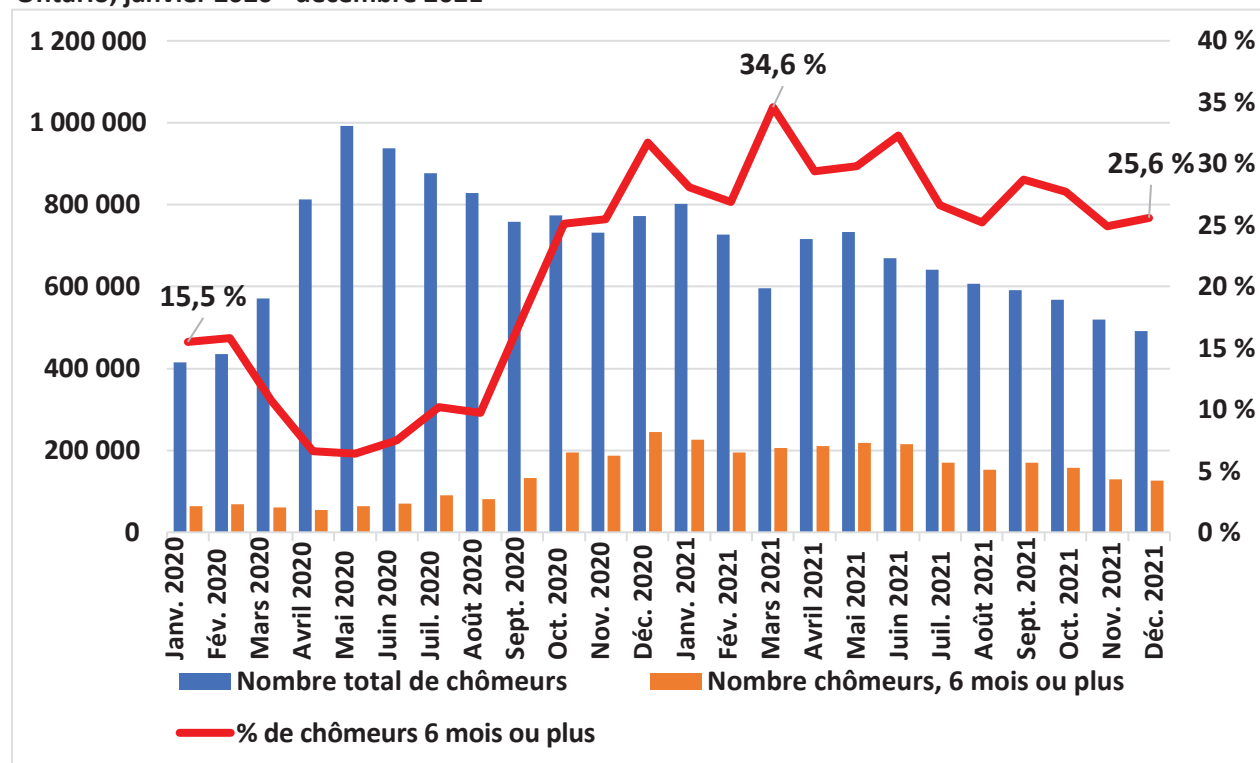


Graphique 4 : Proportion annuelle de chômeurs qui sont au chômage depuis plus de six mois, Ontario, 2006-2021



Statistique Canada, tableau 14-10-0057-01

Graphique 5 : Proportion mensuelle de chômeurs qui sont au chômage depuis plus de six mois, Ontario, janvier 2020 - décembre 2021



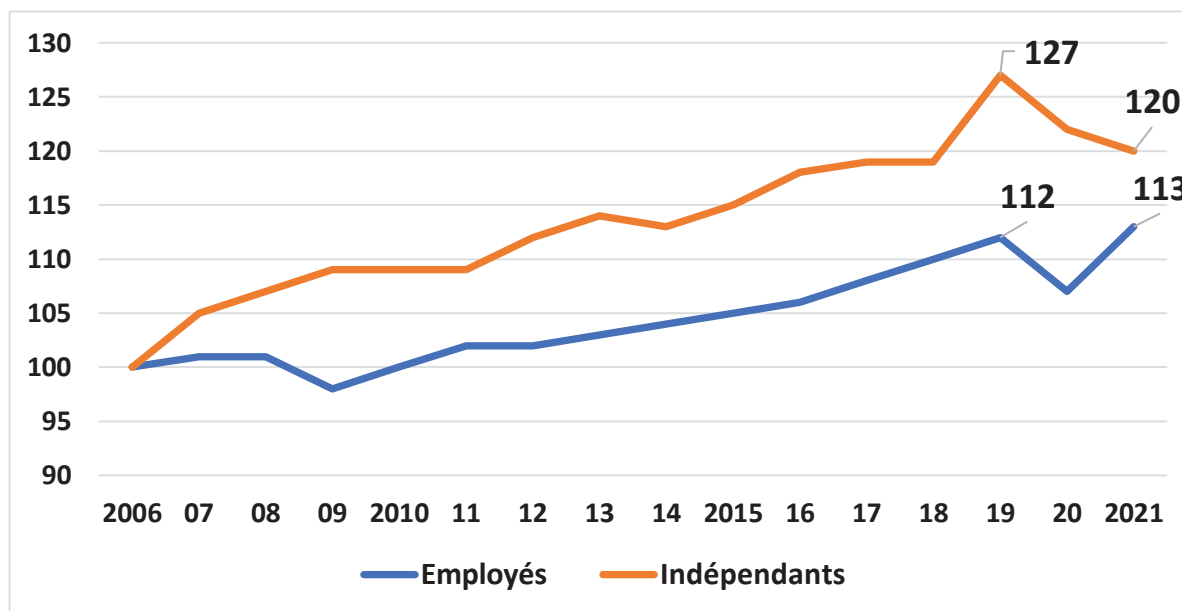
Statistique Canada, tableau 14-10-0342-01

Données provinciales : Travailleurs indépendants

Au cours des 15 dernières années, le nombre de travailleurs indépendants a augmenté plus rapidement que le nombre de personnes employées. En 2006, les travailleurs indépendants représentaient 14,3 % de tous les emplois en Ontario, alors qu'en 2019, cette proportion atteignait 15,9 %. Le graphique 6 compare l'évolution des niveaux d'emploi parmi les travailleurs autonomes et les employés en utilisant l'approche suivante : le nombre

d'emplois en 2006 pour chaque catégorie reçoit une valeur de 100 et les données de chaque année suivante sont exprimées par rapport au nombre de 2006. Ainsi, un chiffre de 105 indique que le nombre est supérieur de 5 % à celui de 2006, tandis qu'un chiffre de 93 indique que le nombre est inférieur de 7 % à celui de 2006. De cette façon, le graphique 6 montre la variation relative de l'emploi pour chacun des indépendants et des employés.

Graphique 6 : Croissance relative des travailleurs indépendants et des employés, Ontario, 2006-2021



Statistique Canada, tableau 14-10-0027-01

En 2019, le nombre de travailleurs indépendants était supérieur de 27 % à ce qu'il était en 2006, alors que le nombre de travailleurs salariés n'avait augmenté que de 12 %. Avec le début de la pandémie, l'emploi a chuté dans les deux catégories, mais en 2021, une chose curieuse s'est produite : le nombre d'employés a rebondi pour dépasser légèrement le niveau de 2019, tandis que le nombre d'indépendants a continué à baisser.

En examinant les données plus en détail, on constate que ce phénomène est principalement la conséquence de la dynamique qui s'opère au sein de trois secteurs industriels. Le graphique 7 illustre les changements, en utilisant les abréviations suivantes pour ces industries :

FAILLB

Finance, assurance, immobilier, location et location à bail

SPST

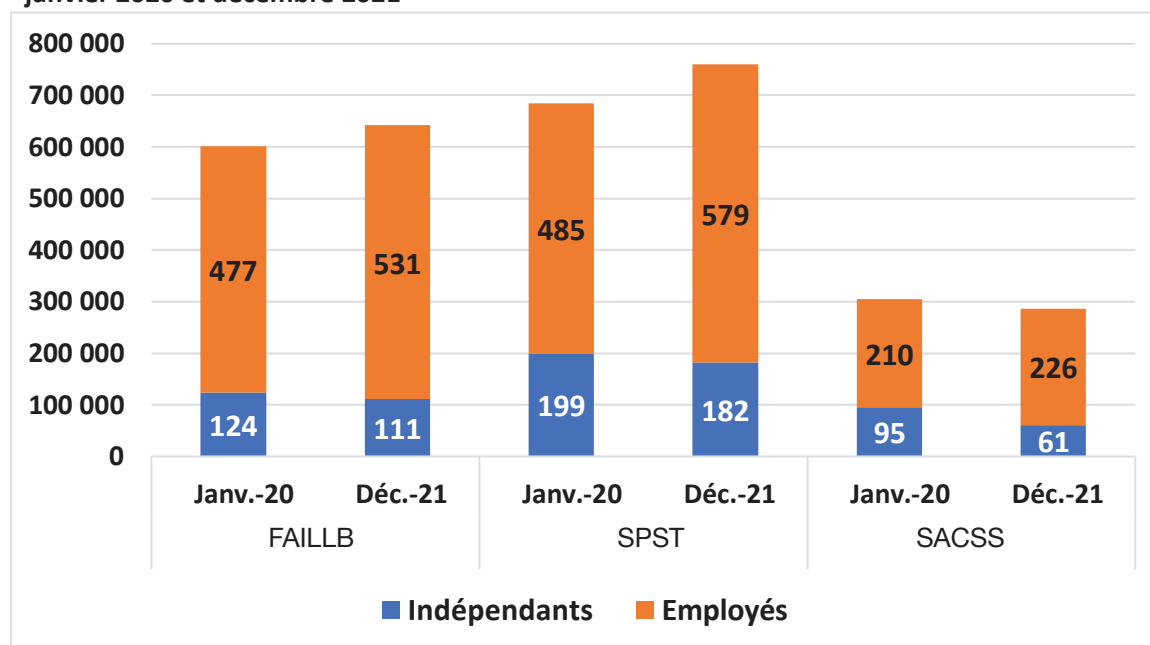
Services professionnels, scientifiques et techniques

SACSS

Services d'affaires, de construction et autres services de soutien

Entre janvier 2020 et décembre 2021, la baisse nette du nombre de travailleurs indépendants en Ontario a été de 70 100, et ces trois industries ont enregistré une perte combinée de 64 800 pendant cette période, soit presque autant que la totalité de la perte nette. Pourtant, les trois industries ont connu une croissance saine du nombre d'employés au cours de cette même période. Il est plausible qu'une partie des travailleurs indépendants soit passées à un rôle d'employé dans la même industrie, mais les données disponibles ne nous permettent pas d'examiner cette possibilité.

Graphique 7 : Nombre d'employés et de travailleurs indépendants selon certaines industries, Ontario janvier 2020 et décembre 2021



Statistique Canada, tableau 14-10-0026-01

Entre janvier 2020 et décembre 2021, la baisse nette du nombre de travailleurs indépendants en Ontario a été de 70 100.

Données provinciales : Emploi par catégorie de profession

La pandémie a eu des répercussions variables sur les différentes professions et industries. La fermeture par confinement des repas à l'intérieur des restaurants, par exemple, a eu une incidence importante sur les niveaux d'emploi dans l'industrie de l'hébergement et des services alimentaires et dans la profession des serveurs d'aliments et de boissons. Une façon d'agréger cette incidence sur de nombreuses professions consiste à regrouper ces emplois en fonction du niveau d'éducation généralement requis pour la profession. Statistique Canada catégorise les professions de la façon suivante (précédées de l'étiquette qui sera utilisée dans les tableaux suivants) :

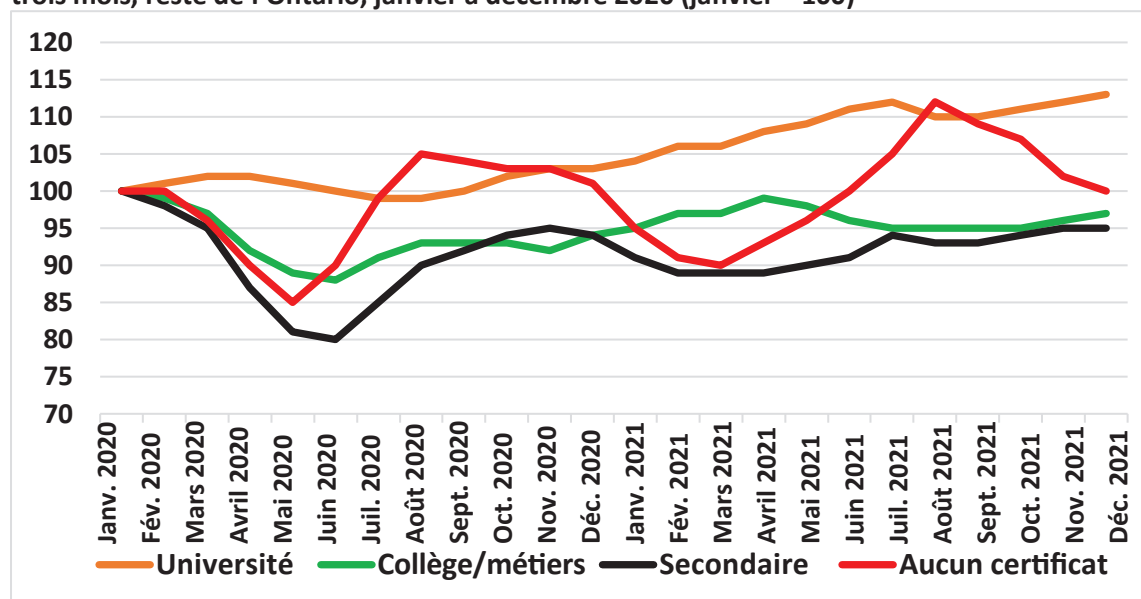
- Université : professions nécessitant généralement une formation universitaire
- Collège/métiers : professions nécessitant généralement une formation collégiale, une formation spécialisée ou une formation en apprentissage.
- École secondaire : professions exigeant généralement un enseignement secondaire et/ou une formation spécifique à la profession.

- Aucun certificat : professions pouvant avoir une formation en cours d'emploi, mais qui ne nécessitent aucune scolarisation.

Deux graphiques sont présentés : Le graphique 8 montre les tendances pour le reste de l'Ontario et le graphique 9 présente la même analyse pour la RMR de Toronto. Le niveau d'emploi en janvier 2020 pour chaque catégorie professionnelle se voit attribuer une valeur de 100 et chaque mois suivant est mesuré par rapport au chiffre de janvier 2020. Les données reposent sur des moyennes mobiles de trois mois.

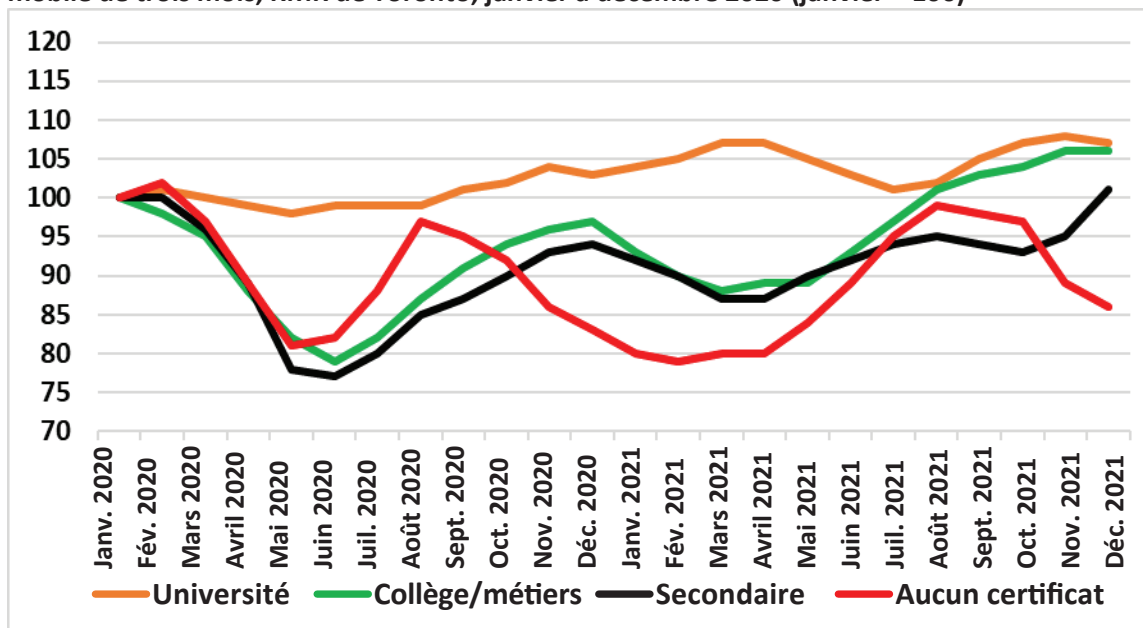
Dans l'ensemble, il y avait quelques similitudes entre les deux zones, mais aussi d'importantes différences. La similitude à noter touche les professions exigeant un diplôme universitaire (ligne orange), où les niveaux d'emploi n'ont que légèrement fléchi après la pandémie, pour remonter par la suite. En décembre 2021, le niveau d'emploi dans cette catégorie était supérieur de 13 % au chiffre de janvier 2020 dans le reste de l'Ontario et de 7 % dans la RMR de Toronto.

Graphique 8 : Nombre d'employés selon le niveau de scolarité de la profession, moyenne mobile de trois mois, reste de l'Ontario, janvier à décembre 2020 (janvier = 100)



Statistique Canada, tableau 14-10-0381-01 et tableau 14-10-0386-01

Graphique 9 : Nombre de personnes occupées selon le niveau de scolarité de la profession, moyenne mobile de trois mois, RMR de Toronto, janvier à décembre 2020 (janvier = 100)



Statistique Canada, tableau 14-10-0381-01 et tableau 14-10-0386-01

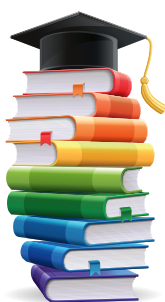
Les emplois exigeant un diplôme d'études collégiales ou une formation en apprentissage (ligne verte) ont subi de plus importantes baisses d'emploi, surtout dans la RMR de Toronto, pour remonter par la suite; tandis que dans le reste de l'Ontario, le niveau a augmenté, puis a plafonné. En décembre 2021, ces emplois dans le reste de l'Ontario se situaient à 97 % du niveau atteint en janvier 2020, tandis que dans la RMR de Toronto, ils ont fini par être 6 % plus élevés qu'avant la pandémie.

Les emplois exigeant un diplôme d'études secondaires (ligne noire) ont accusé les pertes les plus importantes au début de la pandémie. En juin 2020, ils avaient chuté à 80 % du niveau de janvier dans le reste de l'Ontario et à 77 % dans la RMR de Toronto. Une fois de plus, la reprise dans la RMR de Toronto a été plus robuste, car en décembre 2021, ces emplois atteignent 1 % de plus que le niveau de janvier 2020, tandis que dans le reste de

l'Ontario, le niveau est resté de 5 % inférieur.

Les emplois ne nécessitant aucun certificat d'études (ligne rouge) ont connu une série de baisses puis de reprises, le nombre d'emplois atteignant un sommet pendant les mois d'été, avec une reprise plus forte dans le reste de l'Ontario. En décembre 2021, le nombre de ces emplois dans le reste de l'Ontario correspondait au niveau de janvier 2020, mais dans la RMR de Toronto, il était inférieur de 14 % à ce niveau antérieur.

Dans l'ensemble, les emplois nécessitant un diplôme universitaire ont été moins touchés par la pandémie, tandis que les emplois des autres catégories ont connu des baisses importantes, avec des reprises plus fortes dans la RMR de Toronto, sauf pour les emplois ne nécessitant aucun certificat.



Les emplois exigeant un diplôme d'études secondaires ont accusé les pertes les plus importantes au début de la pandémie.

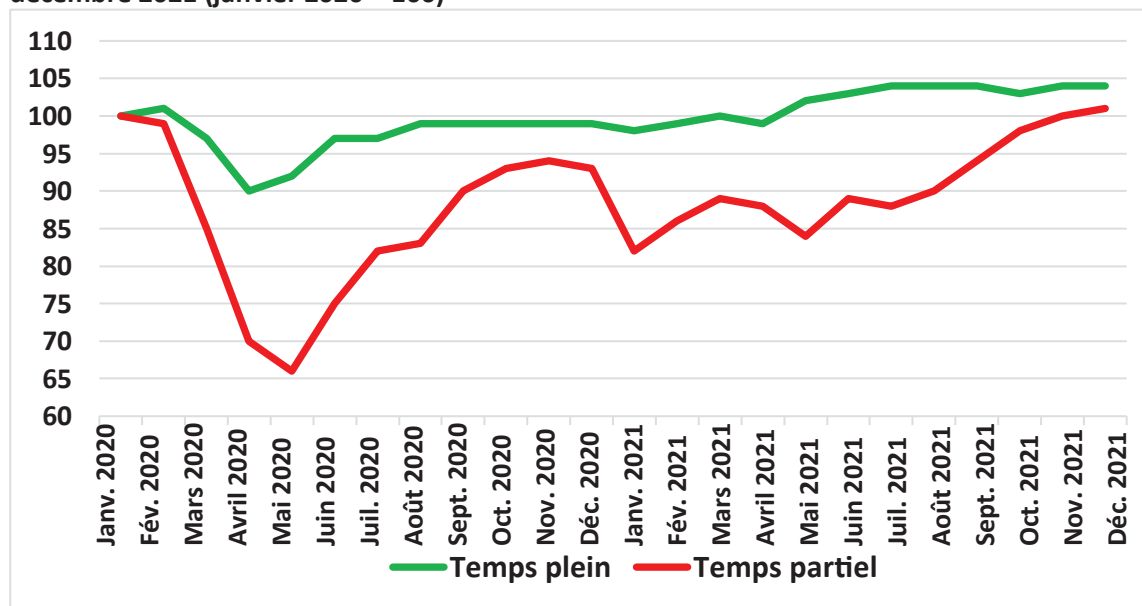
Dans l'ensemble, les emplois nécessitant un diplôme universitaire ont été moins touchés par la pandémie.

Données provinciales : Emploi à temps plein et à temps partiel

Les professions nécessitant un diplôme d'études secondaires ou moins comportent souvent une proportion plus élevée d'emplois à temps partiel. La comparaison des niveaux d'emploi entre les emplois à temps plein et à temps partiel montre à quel point la pandémie a touché

plus durement les emplois à temps partiel. Le graphique 10 compare les niveaux d'emploi dans ces catégories; le nombre d'emplois dans chaque catégorie en janvier 2020 reçoit une valeur de 100.

Graphique 10 : Nombre mensuel d'emplois à temps partiel et à temps plein, Ontario, janvier 2020 à décembre 2021 (janvier 2020 = 100)



Statistique Canada, tableau 14-10-0050-01

En avril 2020, le nombre d'emplois à temps plein est tombé à 90 % du niveau affiché en janvier 2020, tandis qu'en mai 2020, les emplois à temps partiel ont atteint le seuil le plus bas, soit 66 % du nombre de janvier 2020. Les emplois à temps plein se sont rétablis assez rapidement, et en décembre 2021, ils dépassaient de

4 % le niveau d'avant la pandémie. Les emplois à temps partiel ont mis beaucoup plus de temps à se rétablir, accusant une nouvelle baisse de l'emploi en janvier 2021, et ne dépassant finalement que de 1 % les chiffres de janvier 2020 qu'en décembre 2021.

Les emplois à temps partiel ont mis beaucoup plus de temps à se rétablir, accusant une nouvelle baisse de l'emploi en janvier 2021.

Données locales : Taux de chômage

Les données régionales ou locales sont fournies par Statistique Canada au moyen de deux catégories de zones, les régions économiques et les régions métropolitaines de recensement. Malheureusement, la région de Simcoe et Muskoka est divisée en deux zones économiques différentes, comme suit :

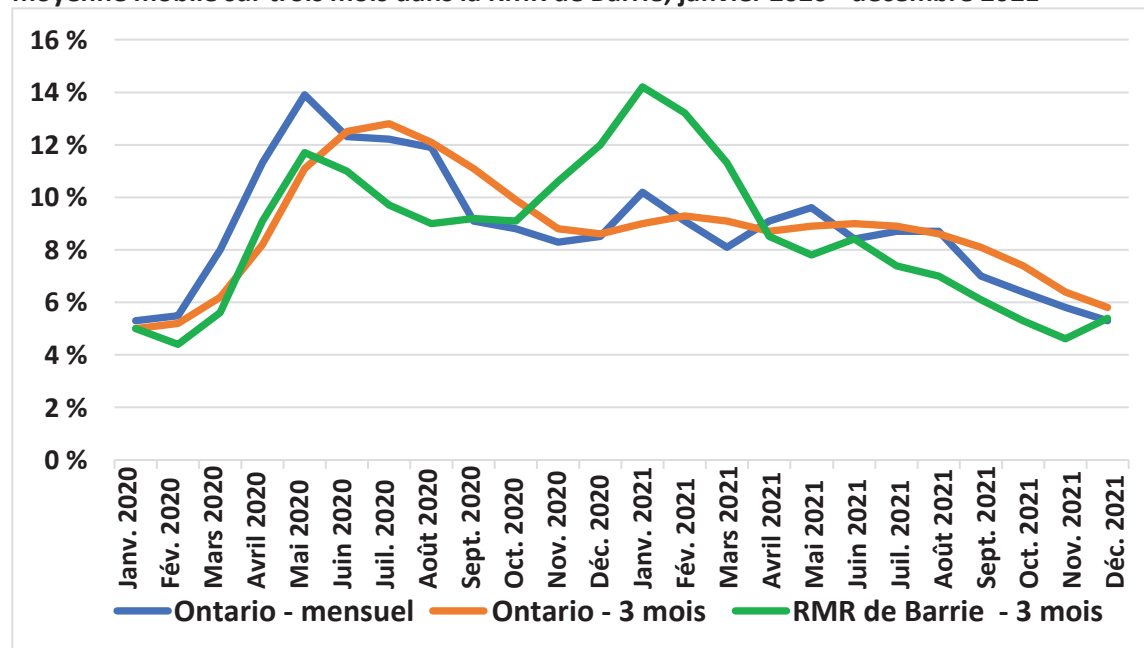
- Kitchener-Waterloo-Barrie (divisions de recensement de Simcoe, Dufferin, Wellington et Waterloo)
- Muskoka-Kawarthas (divisions de recensement de Muskoka, Haliburton, Kawartha Lakes, Peterborough et Northumberland)

La seule région métropolitaine de recensement de Simcoe et Muskoka pour laquelle il existe des données

adéquates est la RMR de Barrie, qui comprend Barrie, Innisfil et Springwater. En 2016, la population de cette zone représentait 36 % de la population totale de Simcoe et Muskoka, de sorte que même si ce n'est pas l'idéal, il s'agit d'une proportion à considérer dans cette zone.

Pour examiner le taux de chômage à l'échelle régionale ou locale, il faut s'appuyer sur des données de la moyenne mobile sur trois mois. Afin de comprendre la façon dont cela affecte la présentation des données, le graphique 11 présente une comparaison entre le taux de chômage mensuel pour l'Ontario, le taux de chômage selon la moyenne mobile sur trois mois pour l'Ontario et le taux de chômage moyen mobile sur trois mois pour la RMR de Barrie.

Graphique 11 : Taux de chômage - mensuel en Ontario, moyenne mobile de trois mois en Ontario, moyenne mobile sur trois mois dans la RMR de Barrie, janvier 2020 - décembre 2021



Statistique Canada, tableau 14-10-0017-01, tableau 14-10-0378-01 et tableau 14-10-0387-01

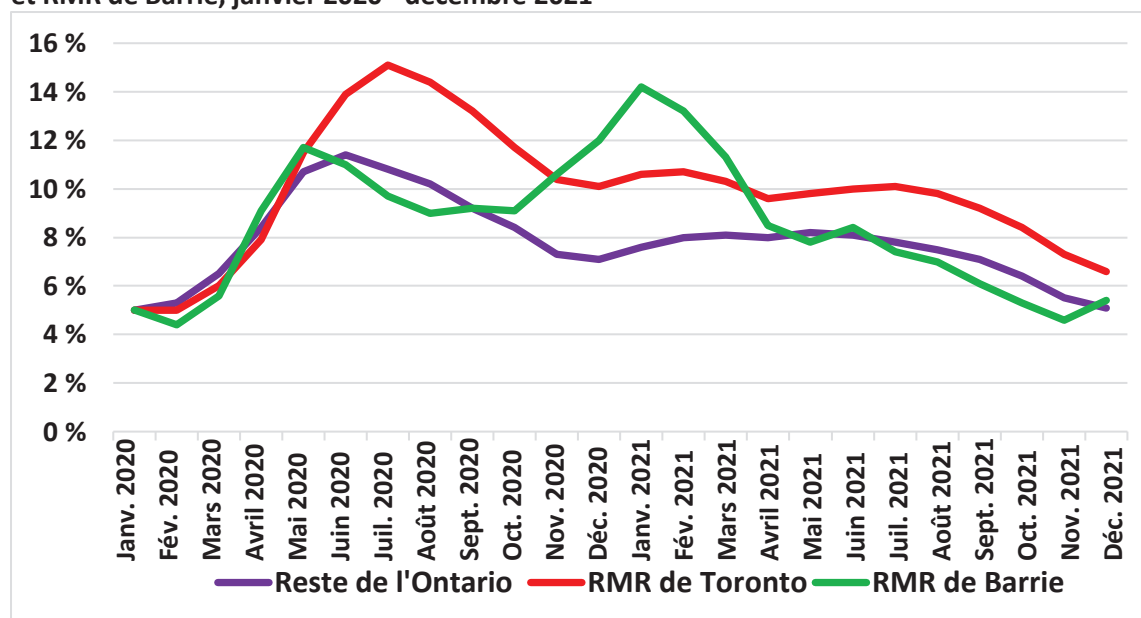
Le taux de chômage mensuel de l'Ontario (ligne bleue) atteint un sommet plus tôt (en mai 2020) et est plus élevé que la moyenne mobile de trois mois de l'Ontario (ligne orange), parce que le chiffre mensuel n'est pas calculé en fonction des deux mois précédents. Les chiffres de la RMR

de Barrie sont habituellement légèrement inférieurs à la tendance de l'Ontario sur trois mois, sauf pour une période de cinq mois entre novembre 2020 et mars 2021 où la RMR de Barrie a connu une hausse importante, atteignant un sommet de 14,2 % de chômage en février 2021.

Les chiffres de l'Ontario comprennent les données de la RMR de Toronto, qui a connu des taux de chômage plus élevés pendant la pandémie. Le graphique 12 présente la moyenne mobile sur trois mois pour le reste de l'Ontario,

ce qui constitue une comparaison plus appropriée pour les données de la RMR de Barrie, ainsi que le taux de chômage moyen sur trois mois pour la RMR de Toronto.

Graphique 12 : Taux de chômage moyenne mobile de trois mois - Reste de l'Ontario, RMR de Toronto et RMR de Barrie, janvier 2020 - décembre 2021



Statistique Canada, tableau 14-10-0378-01 et tableau 14-10-0387-01

Données locales : Emploi par industrie

Statistique Canada fournit également des données sur l'emploi par industrie sous forme de moyenne mobile de trois mois, mais dans le cas de Simcoe et Muskoka, ces données ne sont disponibles que pour la RMR de Barrie. Pour illustrer les tendances dans de nombreuses catégories d'industries, nous avons à nouveau attribué la valeur 100 au niveau d'emploi dans une industrie donnée en janvier 2020, et tous les chiffres suivants sont en rapport à cette valeur de janvier 2020.

Le tableau 2 présente les valeurs de décembre 2021 pour les régions suivantes : Reste de l'Ontario, RMR de Toronto et RMR de Barrie. Dans le cas de la RMR de Barrie, les données ne sont pas disponibles pour plusieurs industries parce que la taille de l'échantillon

est trop petite et que les estimations inférieures à un certain seuil sont supprimées par Statistique Canada (ces industries sont : Agriculture; Foresterie, pêche, mines, carrières, pétrole et gaz, et Services publics). Les cellules sont codées par couleur pour rendre le repérage des tendances plus facile : vert si le chiffre de décembre 2021 est supérieur à celui de janvier 2020, rouge s'il est inférieur.

Dans l'ensemble, le niveau d'emploi total en décembre 2021 pour le reste de l'Ontario a à peine dépassé le chiffre de janvier 2020 (1 % de plus), un peu plus pour la RMR de Toronto (3 % de plus), mais moins pour la RMR de Barrie (moins 4 %).

Si l'on examine les industries individuelles, l'on constate que la RMR de Toronto correspond aux tendances du reste de l'Ontario dans neuf industries, mais que les

chiffres de la RMR de Barrie ne correspondent à ceux du reste de l'Ontario que dans cinq industries et que les chiffres de la RMR de Barrie ne correspondent à la tendance de la RMR de Toronto que dans trois industries. De plus, lorsque les chiffres de la RMR de Barrie ne correspondent pas, l'écart est souvent important. Il

se pourrait qu'avec un échantillon plus petit dans le sondage sur la population active, les chiffres de la RMR de Barrie soient légèrement moins fiables, sur une base de comparaison mensuelle. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle il faut mesurer ces résultats en rapport aux connaissances locales sur les résultats d'emploi.

**Tableau 2 : Niveaux d'emploi en décembre 2021 par industrie, moyenne mobile de trois mois
Reste de l'Ontario, RMR de Toronto et RMR de Barrie (janvier 2020 = 100)**

	Reste de l'Ontario	RMR de Toronto	RMR de Barrie
Toutes les industries	101	103	96
Agriculture ¹	93	66	S/O
Foresterie, pêche, extraction minière, exploitation de carrières et extraction de pétrole et de gaz ¹	107	125	S/O
Services publics	112	86	S/O
Construction	108	93	140
Fabrication	98	110	113
Vente en gros et au détail ²	98	112	82
Transport et entreposage	102	93	107
Finance, assurance, immobilier, location et location à bail ³	113	102	59
Services professionnels, scientifiques et techniques	123	105	71
Services d'affaires, de construction et autres services de soutien ⁴	100	86	73
Services d'enseignement	101	104	84
Soins de santé et assistance sociale	100	103	99
Information, culture et loisirs ⁵	97	136	58
Hébergement et services de restauration	85	90	115
Autres services (sauf l'administration publique)	85	87	104
Administrations publiques	108	114	112

Statistique Canada, tableau 14-10-0378-01 et tableau 14-10-0387-01

S/O = sans objet

Pour les besoins de ces données, Statistique Canada réorganise certaines des catégories habituelles d'industries :

¹ Le secteur « agriculture, foresterie, pêche et chasse » est scindé; le secteur « agriculture » est autonome et les autres sous-secteurs rejoignent le secteur « industries extractives et extraction de pétrole et de gaz ».

² Le « commerce de gros » et le « commerce de détail » sont combinés en une seule industrie.

³ « Finance et assurance » est combiné avec « Immobilier, location et location à bail ».

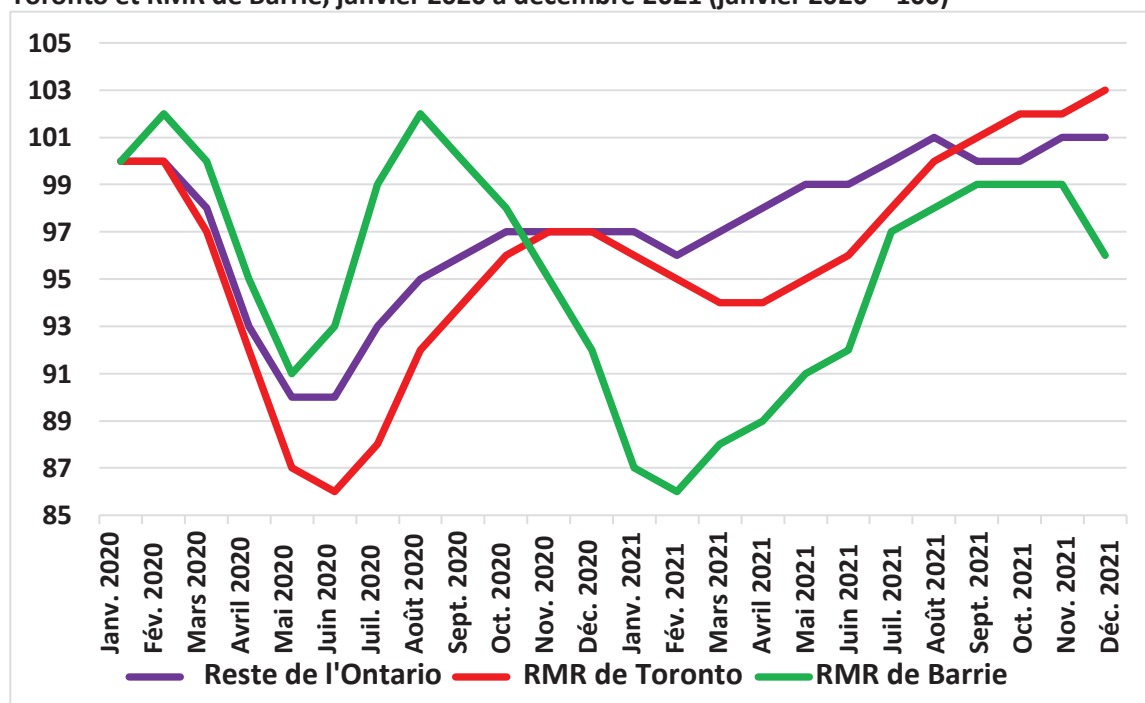
⁴ La « gestion d'entreprises » est combinée avec les « services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement ».

⁵ La rubrique « Industrie de l'information et industrie culturelle » est combinée avec la rubrique « arts, spectacles et loisirs ».

Les quelques graphiques suivants illustrent les tendances de l'emploi dans plusieurs industries au cours de la période de la COVID-19, en comparant les chiffres de la RMR de Barrie à ceux du reste de l'Ontario et de la RMR

de Toronto. Comme dans d'autres comparaisons de ce type, la valeur 100 est attribuée à chaque zone en janvier 2020.

Graphique 13 : Variation de l'emploi total, moyenne mobile de trois mois, reste de l'Ontario, RMR de Toronto et RMR de Barrie, janvier 2020 à décembre 2021 (janvier 2020 = 100)



Statistique Canada, tableau 14-10-0378-01 et tableau 14-10-0387-01

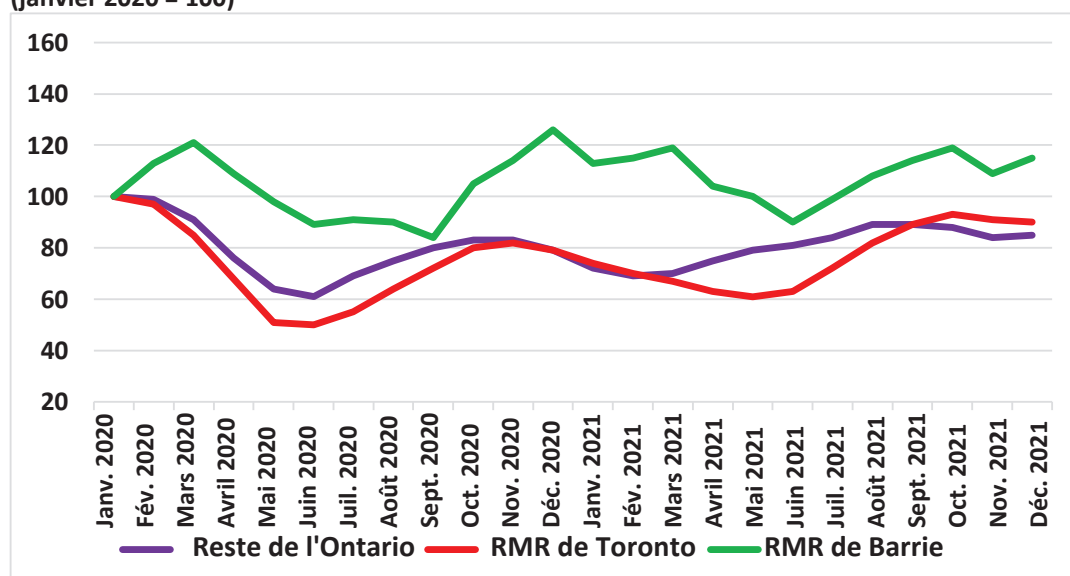
Le graphique 13 examine d'abord l'ensemble de l'emploi. Au début de la pandémie, on a observé d'importantes baisses d'emploi, surtout dans la RMR de Toronto, où la reprise a également été plus longue (plusieurs municipalités de la RMR de Toronto ont connu une période de confinement prolongée. Pourtant, la reprise dans la RMR de Barrie a été de très courte durée et le deuxième creux a été beaucoup plus profond que le premier, contrairement à ce qui s'est passé dans le reste de l'Ontario et dans la RMR de Toronto. La deuxième reprise a fini par s'installer partout, la RMR de Barrie atteignant 99 de septembre à novembre 2021, avec un léger repli en décembre.

Le graphique 14 porte sur l'industrie qui a été généralement la plus durement touchée pendant la pandémie, à savoir l'hébergement et les services de restauration. (Il convient de noter que pour les graphiques illustrant les industries particulières, l'axe vertical présente une fourchette beaucoup plus vaste, de 20 à 160, alors que le graphique

13, qui présente l'emploi total, présente une fourchette très étroite, de 85 à 105, ce qui exagère visuellement le degré de changement d'un mois à l'autre.)

En ce qui concerne l'hébergement et les services de restauration, le déclin de l'emploi a été plus marqué dans la RMR de Toronto où il est tombé à 50 en juin 2020 (c'est-à-dire que l'emploi dans cette industrie a été réduit de moitié). Dans le reste de l'Ontario, ce chiffre est passé à 61 en juin 2020, soit une réduction de 39 % du niveau d'emploi. Dans la RMR de Barrie, le creux de la vague était de 84 (baisse de l'emploi de 16 %) atteint en septembre 2020. La reprise dans le reste de l'Ontario et dans la RMR de Toronto a été lente, se situant entre le milieu des 80 et le bas des 90 pendant l'automne et le début de l'hiver 2021. La RMR de Barrie, quant à elle, a dépassé la barre des 100 en octobre 2020 et a continué à grimper, ne prenant du recul que pendant deux mois pour passer sous la barre des 100 en juin et juillet 2021.

Graphique 14 : Variation de l'emploi, hébergement et services de restauration, moyenne mobile de trois mois, reste de l'Ontario, RMR de Toronto et RMR de Barrie, janvier 2020 à décembre 2021 (janvier 2020 = 100)



Statistique Canada, tableau 14-10-0378-01 et tableau 14-10-0387-01

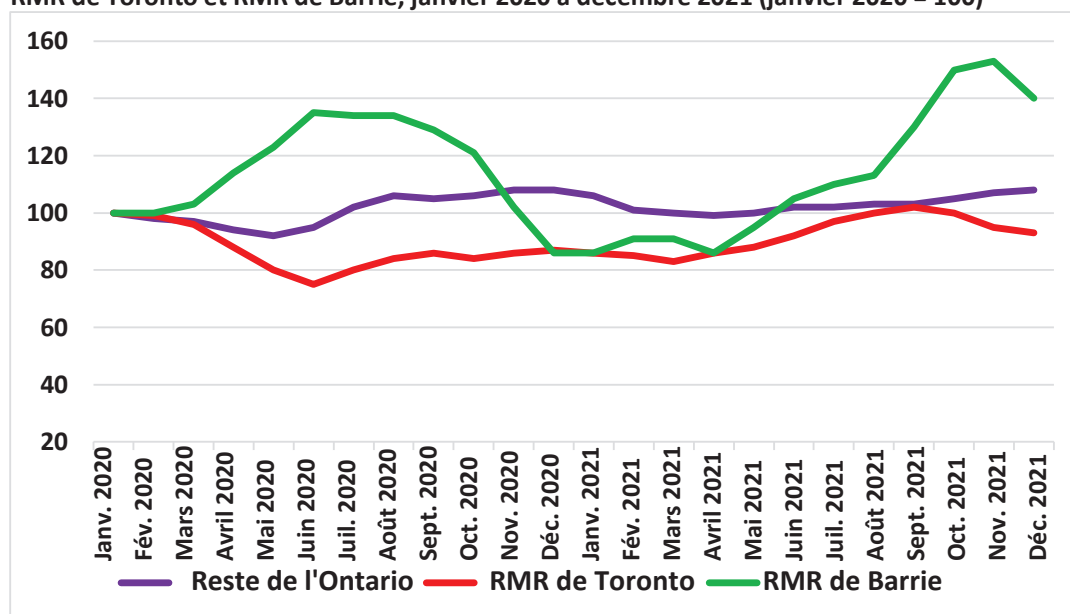


L'emploi dans le secteur de l'hébergement et les services de restauration a été réduit de moitié dans la RMR de Toronto.

Le graphique 15 illustre le secteur de la construction, autre industrie où l'emploi dans la RMR de Barrie, au

cours de la plupart des mois, s'est mieux comporté que dans le reste de l'Ontario et la RMR de Toronto.

Graphique 15 : Variation de l'emploi, Construction, moyenne mobile de trois mois, reste de l'Ontario, RMR de Toronto et RMR de Barrie, janvier 2020 à décembre 2021 (janvier 2020 = 100)

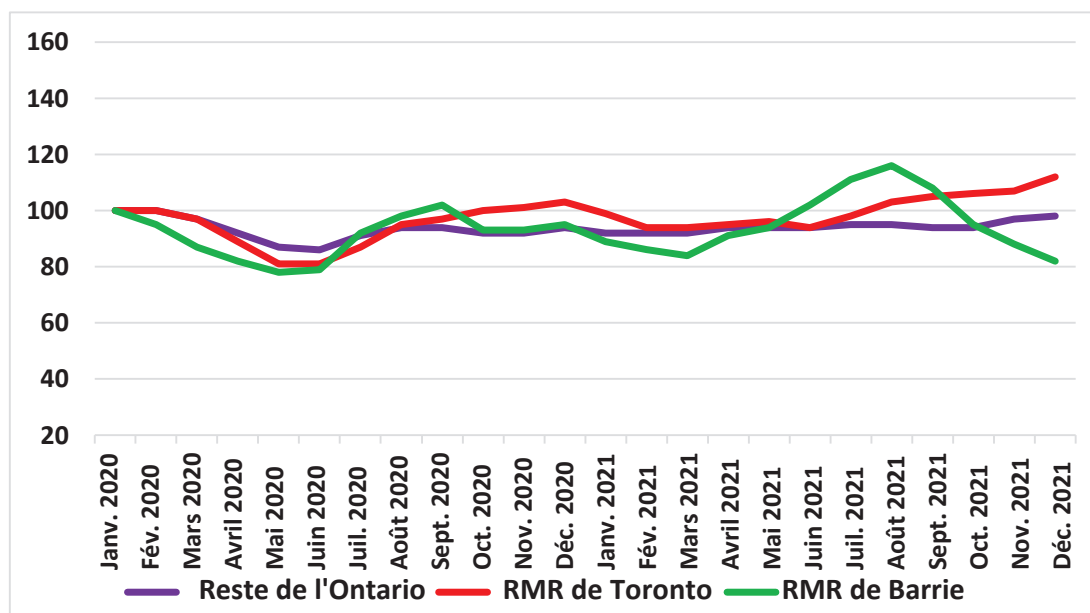


Statistique Canada, tableau 14-10-0378-01 et tableau 14-10-0387-01

Dans la RMR de Barrie, la construction ne semble pas avoir été affectée par le début de la pandémie et l'indice d'emploi a atteint 134-135 en juin, juillet et août 2020. Mais il a ensuite connu un déclin considérable, atteignant le point le plus bas entre décembre 2020 et avril 2021, avant de remonter sensiblement par la suite. Le reste de l'Ontario a connu une certaine croissance de l'emploi après un léger creux au début de la pandémie, alors que dans la RMR de Toronto, le creux de la pandémie a été plus important et l'emploi a eu du mal à se rétablir.

Les tendances de l'emploi dans le secteur du commerce de gros et de détail sont beaucoup plus cohérentes dans les trois zones (graphique 16). La RMR de Barrie a connu la plus forte baisse au début de la pandémie (78 en mai 2020), suivie de près par la RMR de Toronto (81). La reprise dans la RMR de Barrie a été plus faible au début, mais après le deuxième creux, l'indice d'emploi de cette industrie dans la RMR de Barrie a atteint 116 en août 2021, avant de plonger de nouveau.

Graphique 16 : Variation de l'emploi, commerce de gros et de détail, moyenne mobile de trois mois, reste de l'Ontario, RMR de Toronto et RMR de Barrie, janvier 2020 à décembre 2021 (janvier 2020 = 100)

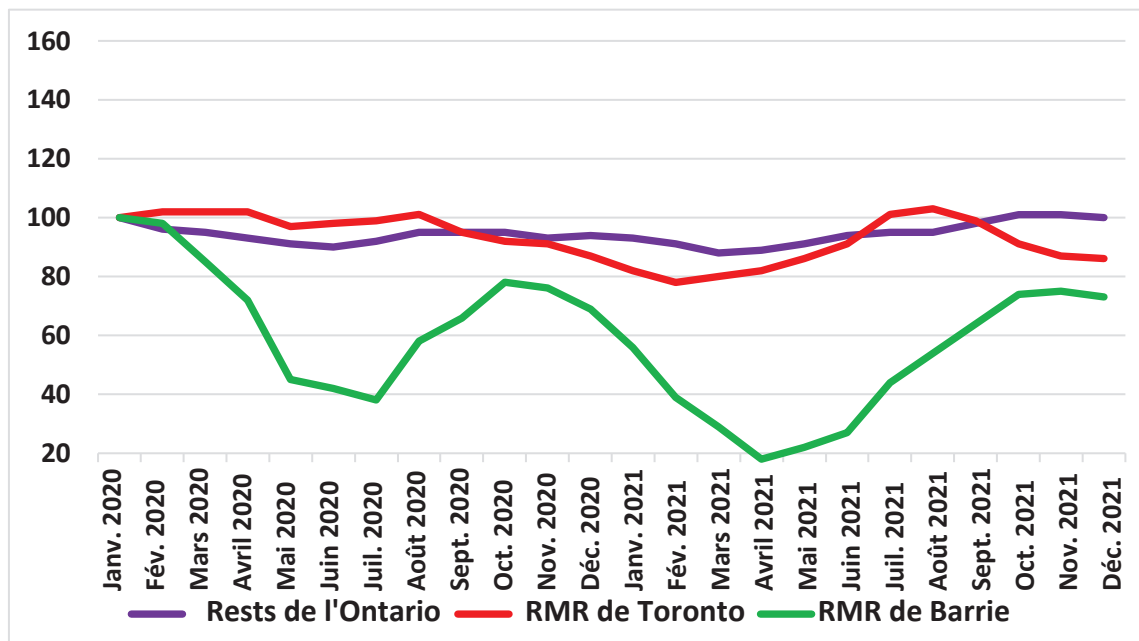


Statistique Canada, tableau 14-10-0378-01 et tableau 14-10-0387-01

Le graphique 17 illustre les données sur l'emploi pour le secteur des services aux entreprises, des services relatifs aux bâtiments et des autres services de soutien, qui comprend les centres d'appels, les services de conciergerie, les services d'aménagement paysager, les services d'aide temporaire, ainsi que plusieurs sièges sociaux (relève de la gestion des entreprises). Les chiffres pour la RMR de Barrie montrent une forte baisse lors de la première vague pandémique (jusqu'à 38 en juillet 2020), et une baisse encore plus importante au printemps

2021, atteignant 18 en avril 2021 et 22 en mai 2021. Il s'agit de pertes d'emplois beaucoup plus importantes que celles enregistrées dans le reste de l'Ontario et dans la RMR de Toronto, et ce sont également les plus fortes baisses d'emploi de toutes les industries de la RMR de Barrie pendant cette période. Il est certes curieux de savoir pourquoi cette industrie particulière à Barrie aurait eu de si mauvais résultats en matière d'emploi par rapport aux autres régions de la province.

Graphique 17 : Variation de l'emploi, services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien, moyenne mobile de trois mois, reste de l'Ontario, RMR de Toronto et RMR de Barrie, janvier 2020 à décembre 2021 (janvier 2020 = 100)



Statistique Canada, tableau 14-10-0378-01 et tableau 14-10-0387-01

Les chiffres pour la RMR de Barrie montrent une forte baisse lors de la première vague pandémique (jusqu'à 38 en juillet 2020), et une baisse encore plus importante au printemps 2021, atteignant 18 en avril 2021 et 22 en mai 2021.

Nombre d'entreprises canadiennes – Indicateurs du marché du travail

Introduction

Dans le cadre de l'examen annuel des indicateurs du marché du travail, nous établissons régulièrement le profil du Nombre d'entreprises canadiennes de Statistique Canada, qui traduit le nombre d'établissements commerciaux dans une collectivité. Avec l'impact de la COVID-19, on s'est intéressé de plus près à la manière dont le nombre d'établissements commerciaux a été affecté. En règle générale, Statistique Canada recommande de ne pas utiliser son dénombrement semestriel des entreprises comme baromètre longitudinal de la croissance ou de la décroissance du nombre d'entreprises dans une collectivité donnée. En ce qui concerne les répercussions de la COVID-19, Statistique Canada a émis la réserve suivante :

« Veuillez noter que le nombre d'entreprises communiqué en juin 2021 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. »

Cette année, l'analyse continuera de s'appuyer sur les chiffres du Nombre d'entreprises canadiennes, mais nous incluons également les données d'un autre programme de Statistique Canada, soit les Estimations expérimentales pour les entreprises nouvellement ouvertes et les entreprises nouvellement fermées, car elles offrent une autre perspective sur la façon dont les entreprises (et, par déduction, l'emploi) ont été touchées par la pandémie.

Estimations expérimentales pour les entreprises nouvellement ouvertes et les entreprises nouvellement fermées

Ces estimations sont tirées du Nombre d'entreprises que tient Statistique Canada et sont complétées par les fichiers de retenues sur la paie de l'Agence du revenu du Canada. Ces données fournissent les renseignements suivants = :

- Entreprises nouvellement ouvertes : Établissement qui n'avait aucun employé dans le mois précédent, mais qui en a un dans le mois courant.
- Entreprises nouvellement fermées : Établissement qui avait un employé dans le mois précédent, mais qui n'en a aucun dans le mois courant.
- Entreprises actives : Établissement qui a un employé dans le mois courant.
- Entreprises en exploitation continue : Établissement qui avait un employé dans le mois précédent et qui a un employé dans le mois courant.

Ces données sont particulièrement pertinentes dans le contexte de la pandémie, car la fermeture d'une entreprise peut être temporaire ou permanente (contrairement à une sortie). L'expérience de la pandémie a montré que beaucoup d'entreprises ont fermé pendant une période limitée, pour ensuite reprendre les activités.

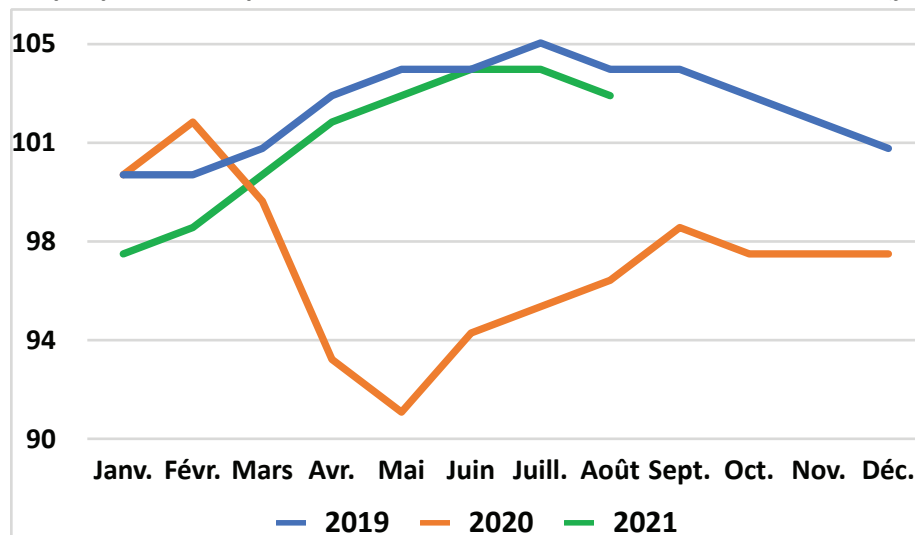
La restriction touchant ces données est qu'elles ne sont pas disponibles pour les zones géographiques plus petites, mais seulement pour les provinces et les régions métropolitaines de recensement. Même dans les régions métropolitaines de recensement plus petites, on ne dispose pas de données pour toutes les industries, car les groupes de données deviennent très petits et ne peuvent être publiés en raison des exigences de confidentialité. Par conséquent, l'analyse par industrie n'est présentée que pour la région métropolitaine de recensement de Toronto et pour l'Ontario moins les chiffres de Toronto, car la dynamique des affaires différerait souvent entre ces deux régions.

Entreprises actives

La première série de graphiques présente le profil des entreprises actives dans la RMR de Toronto ainsi que dans le reste de l'Ontario. Les données mensuelles sont fournies pour trois ans afin de montrer le schéma typique en 2019, l'impact de la pandémie en 2020, puis la reprise hésitante en 2021. Les données sont disponibles jusqu'en août 2021 et sont corrigées des variations saisonnières, ce qui signifie qu'elles ont fait l'objet d'un ajustement pour éviter les changements entièrement attribuables aux fluctuations saisonnières. Toutes les données des graphiques sont exprimées par rapport au nombre d'entreprises actives en janvier 2019; ce chiffre a une valeur de 100 et tous les mois suivants sont un rapport de ce 100. Une valeur de 95 signifie que le nombre d'entreprises est inférieur de 5 % au nombre inventorié en janvier 2019.

Le graphique 1 illustre les tendances observées dans la RMR de Toronto. Les chiffres de 2019 signalent une légère augmentation au cours de l'année, tandis que ceux de 2020 illustrent la baisse significative du nombre d'entreprises actives qui s'est produite à la suite du début de la pandémie et du verrouillage qui ont suivi. Le nombre franchi le creux à 85, soit une baisse de 15 % par rapport à janvier 2019. Il existe une reprise, car les chiffres de 2021 affichent une progression quoique lente, pour atteindre le niveau de 99 en août 2021, toujours 1 % inférieur nombre d'entreprises actives présentes en janvier 2019, mais considérablement plus élevé qu'en août 2020.

Graphique 2 : Entreprises actives, reste de l'Ontario, 2019, 2020 et 2021 (jusqu'en août) (janvier 2019 = 100)



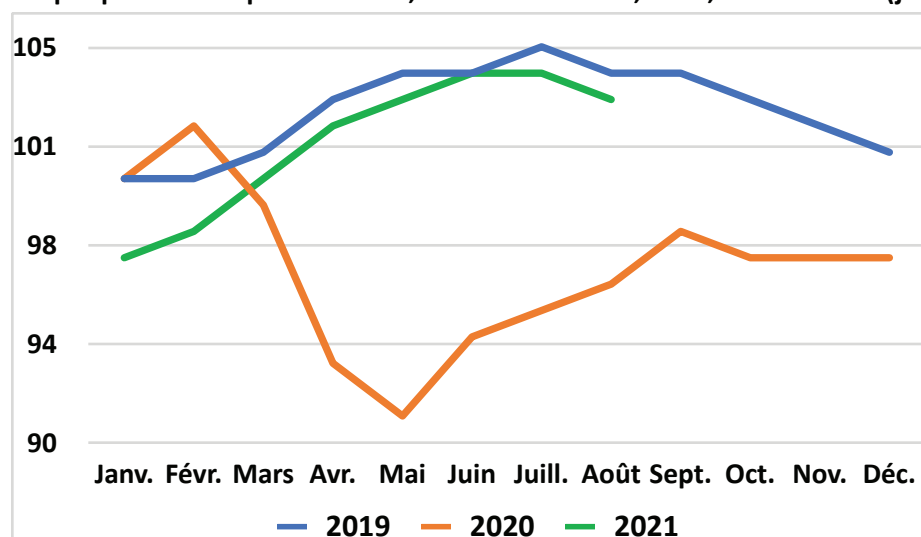
Statistique Canada, tableau 33-10-0270-01

Toronto connaît une reprise, car les chiffres de 2021 affichent une lente progression.

Le graphique 2 présente les données pour le reste de l'Ontario (c.-à-d. moins les chiffres de la RMR de Toronto). Le nombre d'entreprises actives en 2019 a augmenté lentement au cours de l'année, puis a diminué en décembre pour se situer juste au-dessus de son point de départ de janvier. En 2020, il y a une augmentation initiale suivie des répercussions de la pandémie, qui

atteint un creux à 91 (une baisse de 9 %) et une lente reprise en décembre, à 97. En 2021, le rebond se poursuit, suivant de près la trajectoire de 2019, de sorte qu'en juin 2021, le nombre d'entreprises est presque exactement le même qu'en juin 2019. Les chiffres de 2021 sont inférieurs à ceux de 2019 pour les mois de juillet et d'août.

Graphique 2 : Entreprises actives, reste de l'Ontario, 2019, 2020 et 2021 (jusqu'en août) (janvier 2019 = 100)



Statistique Canada, tableau 33-10-0270-01

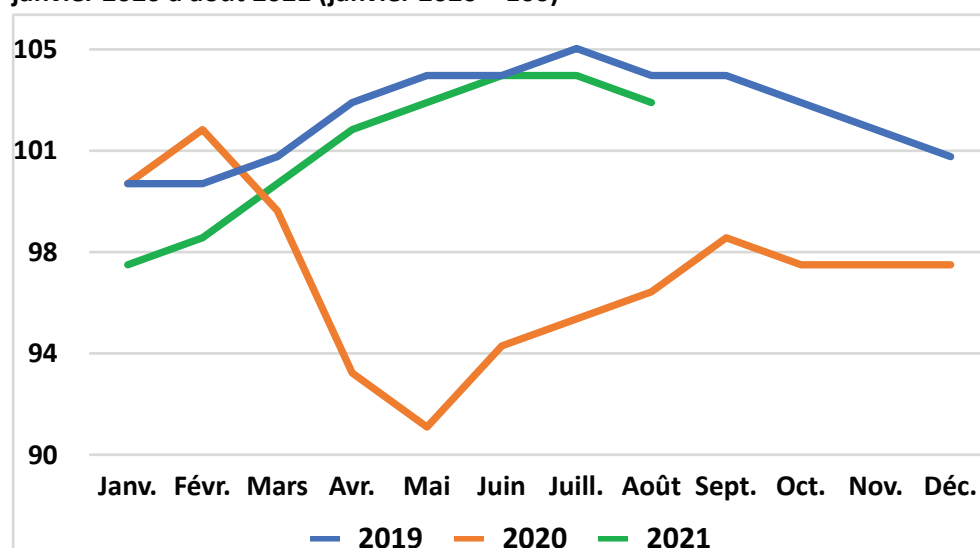
Industries

Plusieurs industries choisies sont présentées afin de mettre en évidence non seulement les impacts divers causés par la pandémie selon l'industrie, mais aussi les répercussions quelque peu différentes selon la géographie (reste de l'Ontario contre RMR de Toronto).

Le graphique 3 présente les données pour les services de restauration, l'une des catégories personnalisées disponibles dans cet ensemble de données (il s'agit des restaurants à service complet, des restaurants à service limité et des débits de boissons). Il s'agit d'un sous-secteur industriel qui a été particulièrement frappé par la pandémie. Le graphique présente des données

mensuelles à partir de janvier 2020. Dans les deux régions, la chute du nombre d'entreprises actives a été très grave, atteignant 69 en mai 2020 dans la RMR de Toronto et 74 dans le reste de l'Ontario, soit une baisse de 31 % et 26 % par rapport à janvier. Les deux régions ont connu une trajectoire de récupération similaire, les chiffres de Toronto étant toujours légèrement inférieurs à ceux du reste de l'Ontario, bien que les chiffres de Toronto aient continué à augmenter lentement, jusqu'à 93 en août, alors que les chiffres du reste de l'Ontario sont restés sur le même plateau de 94 de mai à août.

Graphique 3 : Entreprises actives, services d'alimentation et de boissons, RMR de Toronto et reste de l'Ontario, de janvier 2020 à août 2021 (janvier 2020 = 100)

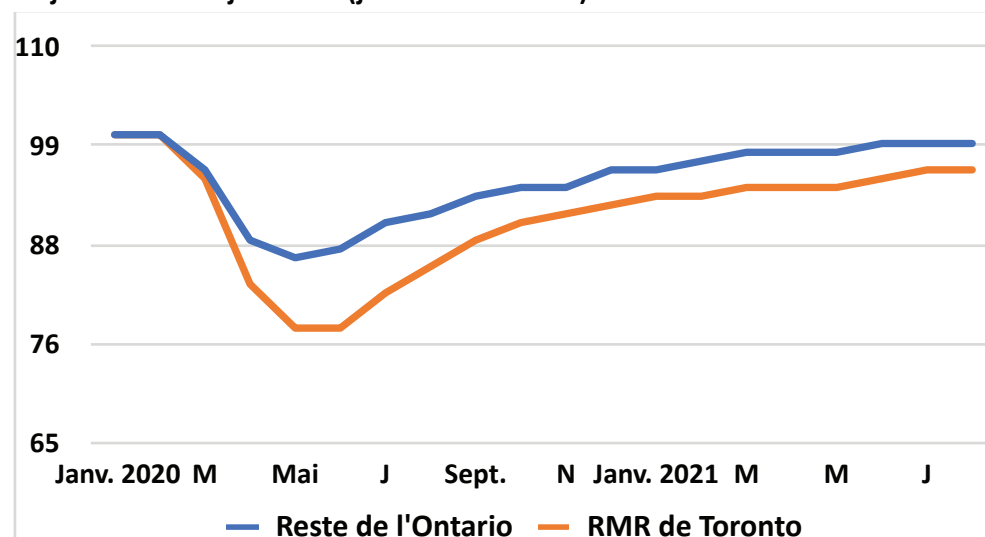


Statistique Canada, tableau 33-10-0270-01

Le graphique 4 illustre les chiffres du secteur du commerce de détail où deux sous-secteurs ont obtenu de bons résultats (les magasins d'alimentation et de boissons, et les magasins de marchandises diverses, c'est-à-dire les grands magasins et les clubs-entrepôts), tandis que le large éventail de détaillants non essentiels a affiché de piètres résultats. L'effet cumulé a été une baisse sensible

au moment de la pandémie, puis une lente reprise. Dans le cas du reste de l'Ontario, la baisse n'a pas été aussi marquée, atteignant un creux de 86 en mai 2020, alors que dans la RMR de Toronto, elle a plongé à 78 en mai. La reprise a été régulière et lente, le reste de l'Ontario atteignant 99 en août 2021, et la RMR 96.

Graphique 4 : Entreprises actives, commerce de détail, RMR de Toronto et reste de l'Ontario, de janvier 2020 à juin 2021 (janvier 2020 = 100)

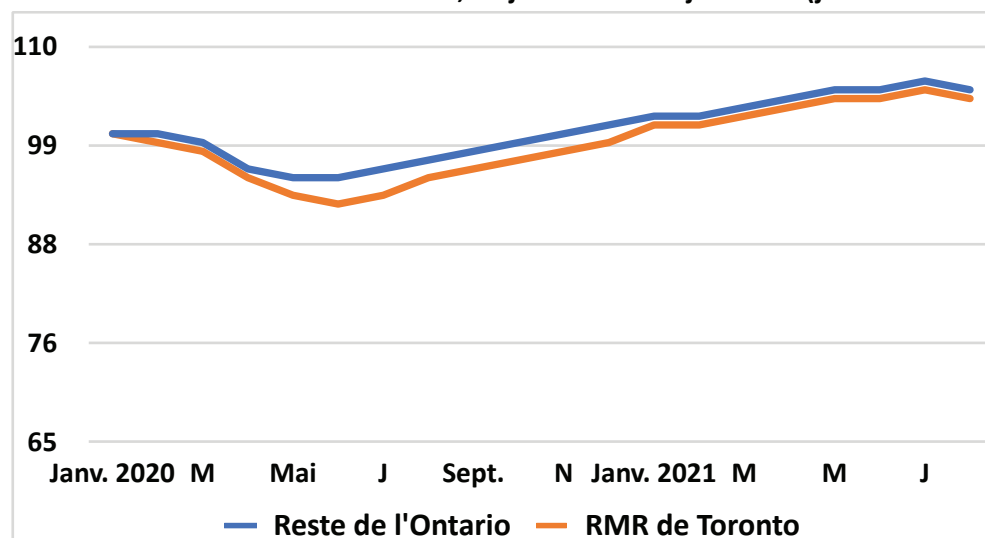


Statistique Canada, tableau 33-10-0270-01

Certains secteurs ont été beaucoup moins touchés par la pandémie. L'un de ces secteurs est celui des services professionnels, scientifiques et techniques, composé de

cabinets professionnels comme les avocats, comptables, ingénieurs, consultants en gestion ou spécialistes en informatique. Le graphique 5 présente ces données.

Graphique 5 : Entreprises actives, services professionnels, scientifiques et techniques, reste de l'Ontario et RMR de Toronto, de janvier 2020 à juin 2021 (janvier 2020 = 100)



Statistique Canada, tableau 33-10-0270-01

Dans la RMR de Toronto et le reste de l'Ontario, la baisse du nombre de ces cabinets professionnels a été beaucoup plus limitée, passant à 92 dans la RMR de Toronto en juin 2020 et à 95 dans le reste de l'Ontario en mai 2020. Dans les deux régions, la reprise a été constante de sorte qu'en août 2021, l'emploi s'établissait à 104 dans la RMR de Toronto et à 105 dans le reste de l'Ontario, soit 4 % et 5 % de plus que le niveau de janvier 2020 dans chacune des régions.

Les trois graphiques ont recours à la même échelle (de 65 à 110), les tendances sont donc exactement comparables.

Les trajectoires de ces trois industries sont assez distinctes, tant par le degré de perte d'entreprises actives au plus fort du début de la pandémie que par les taux variables de rétablissement. En août 2021, l'hébergement et les services alimentaires étaient encore à plus de 5 % du nombre d'établissements actifs présents en janvier 2020; le commerce de détail dans le reste de l'Ontario était presque retrouvé le niveau de janvier 2020, tandis que les services professionnels, scientifiques et techniques ont fait un bond en avant avec une augmentation des entreprises actives au-delà de celles présentes en janvier 2020.

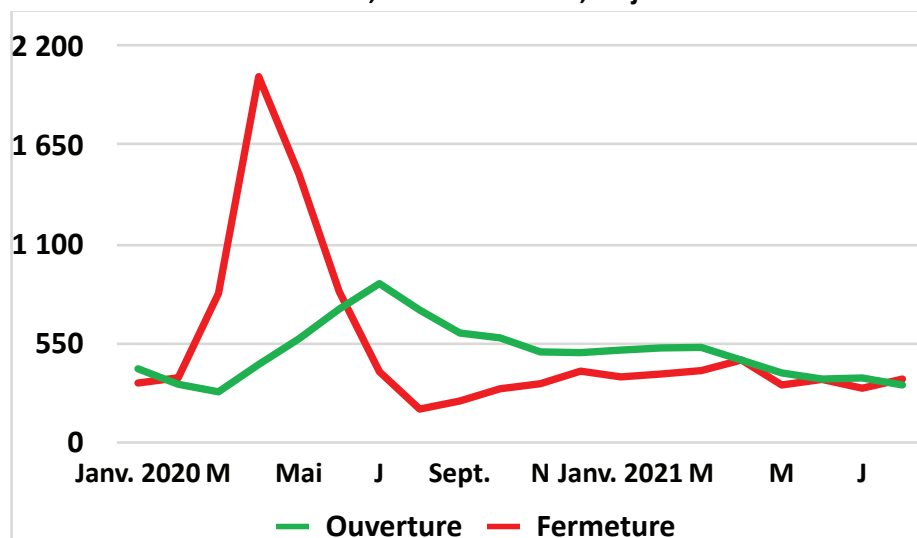
Ouvertures et fermetures d'entreprises

Le nombre d'entreprises actives traduit le nombre de commerces qui poursuivent leurs activités, en soustrayant le nombre de celles qui ferment et en ajoutant le nombre de celles qui ouvrent. Le nombre total d'entreprises est donc le résultat net d'une bonne dose de fluctuation. Pour illustrer ce point et la façon dont il s'est manifesté pendant la pandémie, les graphiques suivants montrent le nombre réel d'ouvertures et de fermetures d'entreprises dans le secteur des services de restauration, dans chacune des RMR de Toronto et dans le reste de l'Ontario.

Le graphique 6 présente ces chiffres pour la RMR de Toronto. Avant le début de la pandémie, le nombre d'ouvertures était à peine supérieur au nombre de fermetures. Lorsque la pandémie a frappé, le nombre

de fermetures a considérablement augmenté, passant de 327 en janvier 2020 à 2 031 en avril 2020. Le nombre d'ouvertures, quant à lui, n'a que légèrement diminué, passant de 406 en janvier 2020 à 278 en mars 2020. Le nombre de fermetures a fini par diminuer, tandis que le nombre d'ouvertures a dépassé les niveaux habituels. Toutefois, en août 2021, la différence nette entre toutes les ouvertures et toutes les fermetures dans ce secteur depuis janvier 2020 était de moins 622, c'est-à-dire que 622 exploitants de services de restauration et de boissons de plus ont fermé leurs portes par rapport au nombre d'ouvertures pendant cette période dans la RMR de Toronto. Août 2021 a également été la première fois depuis plus d'un an où le nombre de fermetures a dépassé le nombre d'ouvertures.

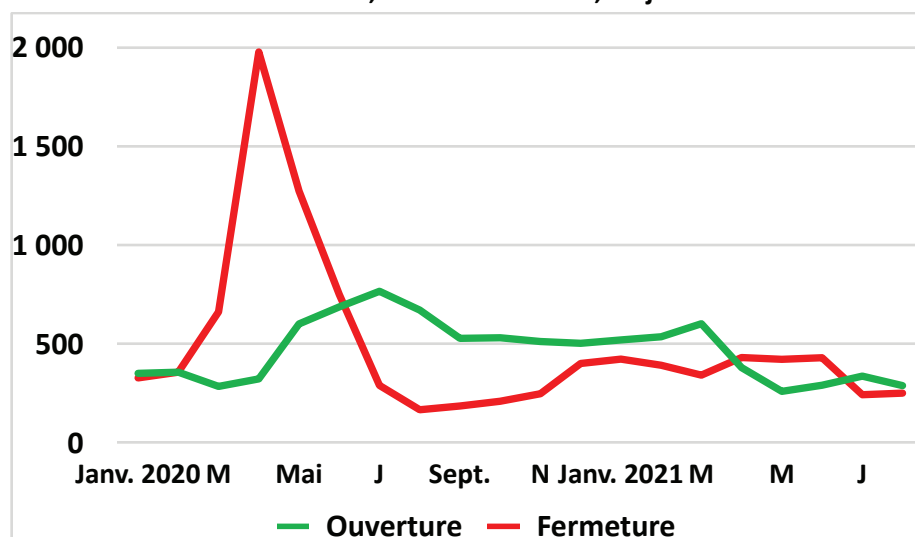
Graphique 6 : Nombre d'ouvertures et de fermetures d'entreprises, services d'alimentation et de boissons, RMR de Toronto, de janvier 2020 à août 2021



Statistique Canada, tableau 33-10-0270-01

La tendance observée dans la RMR de Toronto s'est reproduite exactement dans le reste de l'Ontario (graphique 7).

Graphique 7 : Nombre d'ouvertures et de fermetures d'entreprises, Services d'alimentation et de boissons, reste de l'Ontario, de janvier 2020 à août 2021



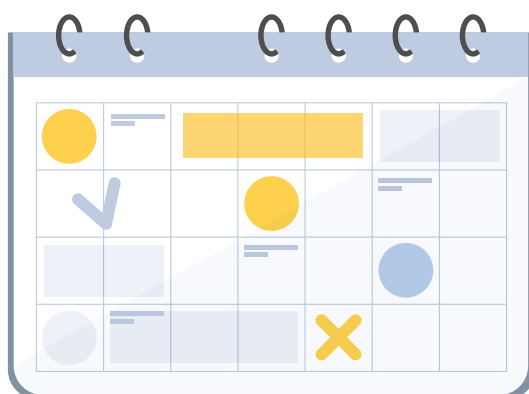
Statistique Canada, tableau 33-10-0270-01

Le nombre de fermetures est passé de 327 en janvier 2020 à 1 975 en avril 2020, tandis que le nombre d'ouvertures n'a que légèrement diminué, passant de 350 en janvier 2020 à 284 en mars 2020. En août 2021, la différence nette entre toutes les ouvertures et toutes les fermetures dans ce secteur depuis janvier 2020 était de moins 452. En avril, mai et juin, le nombre de fermetures dépassait les ouvertures.

En bref, après le premier verrouillage, un plus grand nombre d'entreprises de ce secteur ont ouvert les

portes (ou, plus vraisemblablement, rouvert); toutefois, le nombre d'ouvertures n'a pas encore pu compenser le nombre beaucoup plus important d'entreprises ayant cessé l'exploitation depuis janvier 2020.

Le reste de ce rapport s'appuie sur les données familiares du Recensement des entreprises canadiennes, sur lesquelles nous nous sommes concentrés ces dernières années.



En avril, mai et juin, le nombre de fermetures dépassait les ouvertures.

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 la région de Simcoe et le district de Muskoka en juin 2021. Chaque tableau donne deux décomptes distincts :

1. Entreprises classées : 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 lignes du tableau présentent la répartition de toutes les entreprises (classées et non classées) selon le nombre d'employés; environ 9 % du nombre total à Simcoe et 8 % du nombre total à Muskoka représentent des entreprises non classées (c'est-à-dire que Statistique Canada n'a pas été en mesure de déterminer le secteur d'activité de l'établissement), dans les deux cas légèrement inférieures à la moyenne provinciale de 10 %, ce qui signifie simplement que ces deux régions ont un peu plus de renseignements sur leurs entreprises que la moyenne provinciale.

Explication pour les colonnes spécifiques dans les tableaux :

- L'avant-dernière colonne de chaque tableau donne la répartition en pourcentage de toutes les entreprises classées par industrie;
- La dernière colonne donne le classement du nombre total d'entreprises classées 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 classées 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 (c'est-à-dire pour chaque colonne);
- Si une 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.



**TABLEAU 1 – SIMCOE
NOMBRE D'ENTREPRISES SELON LA TAILLE D'EFFECTIF
JUIN 2021**

SECTOR D'INDUSTRIE SCIAN À 2 CHIFFRES	NOMBRE D'EMPLOYÉS								%	R A N G
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+	Total		
11 Agriculture	1 309	180	49	34	13	5	3	1 593	3	10
21 Extraction minière	21	8	12	6	7	7	0	61	0	19
22 Services publics	86	15	5	1	5	1	1	114	0	18
23 Construction	4 391	1 666	515	216	101	13	7	6 909	15	2
31-33 Fabrication	606	252	121	78	92	37	42	1 228	3	12
41 Commerce de gros	623	283	114	91	59	13	9	1 192	3	13
44-45 Commerce de détail	1 547	680	452	377	196	84	44	3 380	7	5
48-49 Transport et entreposage	1 670	520	64	46	37	12	11	2 360	5	7
51 Information et culture	311	82	39	13	13	9	0	467	1	16
52 Finance et assurances	1 787	245	90	74	50	4	1	2 251	5	8
53 Immobilier, location, location par bail	9 103	489	74	44	15	1	0	9 726	21	1
54 Professionnels, scientifiques, techniques	3 338	1 075	166	94	59	7	4	4 743	10	3
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	268	20	4	6	9	2	2	311	1	17
56 Services administratifs	1 457	427	149	84	55	16	21	2 209	5	9
61 Services d'enseignement	387	70	44	27	10	1	4	543	1	15
62 Soins de santé et assistance sociale	1 917	832	309	156	139	38	36	3 427	7	4
71 Arts, spectacles et loisir	520	116	48	39	34	16	5	778	2	14
72 Hébergement et services de restauration	526	273	239	204	191	44	10	1 487	3	11
81 Autres services	2 057	824	280	99	43	5	0	3 308	7	6
91 Administrations publiques	6	2	0	2	1	3	18	32	0	20
ENTREPRISES CLASSÉES	3 1930	8 059	2 774	1 691	1 129	318	218	46 119		
Pourcentage de toutes les entreprises classées et non classées	70	17	6	3	2	1	0	99		
Pourcentage cumulé	70	88	93	97	99	100	100			
ONTARIO pourcentage des entreprises classées et non classées	69 %	22 %	4 %	3 %	2 %	1 %	1 %			

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2021

TABLEAU 2 – MUSKOKA
NOMBRE D'ENTREPRISES SELON LA TAILLE D'EFFECTIF
JUIN 2021

SECTEUR D'INDUSTRIE SCIAN À 2 CHIFFRES	NOMBRE D'EMPLOYÉS								%	R A N G
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+	Total		
11 Agriculture	85	22	1	2	3	1	0	114	1	14
21 Extraction minière	2	1	2	6	2	0	1	14	0	19
22 Services publics	10	2	2	1	1	1	0	17	0	18
23 Construction	823	426	188	82	30	3	0	1 552	19	2
31-33 Fabrication	119	43	16	7	15	6	5	211	3	11
41 Commerce de gros	64	40	10	11	2	2	0	129	2	13
44-45 Commerce de détail	262	156	93	93	39	11	11	665	8	4
48-49 Transport et entreposage	120	45	10	5	4	2	1	187	2	12
51 Information et culture	56	14	13	4	4	0	0	91	1	15
52 Finance et assurances	320	50	17	12	3	0	0	402	5	8
53 Immobilier, location, location par bail	1 511	106	20	11	2	1	0	1 651	21	1
54 Professionnels, scientifiques, techniques	493	162	40	13	4	0	0	712	9	3
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	61	1	1	1	4	0	0	68	1	17
56 Services administratifs	235	105	40	22	10	3	1	416	5	7
61 Services d'enseignement	62	6	4	4	0	0	0	76	1	16
62 Soins de santé et assistance sociale	244	109	45	33	18	4	6	459	6	6
71 Arts, spectacles et loisir	127	37	14	16	13	4	3	214	3	10
72 Hébergement et services de restauration	145	59	61	48	41	9	1	364	5	9
81 Autres services	392	149	53	11	4	0	1	610	8	5
91 Administrations publiques	1	0	0	0	3	2	5	11	0	20
ENTREPRISES CLASSÉES	5 132	1 533	630	382	202	49	35	7 963		
Pourcentage de toutes les entreprises classées et non classées	66	19	7	4	2	1	0	99		
Pourcentage cumulé	66	85	92	96	98	99	99			
ONTARIO pourcentage des entreprises classées et non classées	69 %	22 %	4 %	3 %	2 %	1 %	1 %			

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2021

Quelques observations :

- Nombre de petites entreprises : Les entreprises sont principalement composées de petits établissements. Parmi les entreprises classées et non classées de Simcoe et de Muskoka, 66 à 70 % d'entre elles ne comptent aucun employé, ce qui correspond à la moyenne provinciale de 69 %; parmi celles qui comptent de 1 à 4 employés, Simcoe en compte 17 % et Muskoka 19 %, ce qui correspond également à la moyenne provinciale de 17 %;
- 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 qui rassemblent le plus grand nombre d'entreprises à Simcoe sont l'immobilier, la location et la location à bail, qui représentent 21,1 % de toutes les entreprises (20,3 % l'an dernier), suivies de la construction à 15 % (15,4 % l'an dernier), puis, en troisième position, des services professionnels, scientifiques et techniques à 10,3 % (comme l'an dernier); à Muskoka, ce sont les trois mêmes industries : immobilier, location et location à bail à 20,7 % (20,1 % l'an dernier), construction à 19,5 % (19,6 % l'an dernier), et en troisième position, services professionnels, scientifiques et techniques à 8,9 % (8,8 % l'an dernier); en guise de contexte,

les cinq industries les plus importantes selon

nombre d'entreprises en Ontario sont les suivantes : immobilier, location et location à bail (21,1 %); construction (15 %); services professionnels, scientifiques et techniques (10,3 %); soins de santé et assistance sociale (7,4 %) et commerce de détail (7,3 %);

- 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 pour l'immobilier, la location et la location à bail; la construction; et les services professionnels, scientifiques et techniques). Parmi les entreprises de taille moyenne, le commerce de détail et les soins de santé et l'assistance sociale sont les industries qui comptent le plus grand nombre d'entreprises à Simcoe, tandis qu'à Muskoka, ce sont le commerce de détail et l'hébergement et les services de restauration; parmi les entreprises de plus de 100 employés, la fabrication se joint à la liste à Simcoe et à Muskoka, tout comme l'administration publique à Muskoka.

66 % - 70 %

des entreprises dans Simcoe et Muskoka n'ont aucun employé, chiffre qui sous-estime le nombre, car il ne tient pas compte de celles qui gagnent moins de 30 000 \$ dans une année donnée.

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.

Évolution du nombre d'entreprises par municipalité

Bien que Statistique Canada déconseille d'utiliser les données du Nombre d'entreprises canadiennes pour comparer les changements dans le nombre d'entreprises au fil du temps, il est intéressant d'examiner comment le nombre d'entreprises a changé par municipalité dans Simcoe et Muskoka entre juin 2020 et juin 2021. Les tableaux 3 et 4 illustrent la variation en pourcentage du nombre d'entreprises selon différentes catégories liées à la taille d'effectif dans des municipalités particulières de chaque région, en fonction de celles qui comptent le plus grand nombre d'établissements.

En général, les baisses du nombre d'établissements sont survenues parmi les entreprises de cinq employés ou plus, tandis que les établissements de zéro employé ou de un à quatre employés se sont multipliés. On peut supposer que toutes ces entreprises ne représentent pas des cessations d'activité; les entreprises étaient plutôt susceptibles de supprimer des effectifs au cours de cette période, voire de recourir davantage à des

travailleurs intérimaires, ce qui les a fait passer d'une catégorie d'effectif à l'autre, entraînant une cascade d'entreprises passant de la droite à la gauche du tableau. Globalement, le nombre d'entreprises n'a pas diminué, mais cela est entièrement dû à l'accroissement du nombre d'entreprises aux catégories zéro et 1-4 employés. Le fait que la majorité des entreprises sont de cette taille a entraîné une augmentation nette du nombre total d'entreprises dans toutes les municipalités étudiées.

Les deux cas où il y a eu une augmentation à la catégorie de 100 employés ou plus est entièrement attribuable à l'ajout d'une seule entreprise supplémentaire dans cette catégorie, à Bradford West Gwillimbury, faisant passer le total de neuf à dix établissements, et à Gravenhurst, faisant passer le nombre de cinq à six. Quoique l'augmentation en pourcentage semble importante, il ne s'agit que d'une seule entreprise de plus.



Tableau 3 : Variation en pourcentage du nombre d'établissements classés, par nombre d'employés et par municipalité, Simcoe, de juin 2020 à juin 2021

	NOMBRE D'EMPLOYÉS					
	Aucun	1-4	5-19	20-99	100+	Total
Simcoe	3,4 %	3,5 %	-4,8%	-6,9%	-9,7%	2,2 %
New Tecumseth	3,1 %	1,8%	-4,9%	-5,2%	-10,0%	1,9 %
Bradford West Gwillimbury	6,3%	6,3%	-7,2%	4,8%	11,1%	5,3 %
Innisfil	6,3%	6,1%	-5,5%	-3,9%	-10,0%	4,9%
Collingwood	5,2 %	9,7%	-8,3%	0,8 %	-13,3%	4,1 %
Barrie	2,6 %	4,8%	-1,9%	-8,7%	-9,8%	1,7%

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2020 et juin 2021

Tableau 4 : Variation en pourcentage du nombre d'établissements classés, selon le nombre d'employés et la municipalité, Muskoka, de juin 2020 à juin 2021

	NOMBRE D'EMPLOYÉS					
	Aucun	1-4	5-19	20-99	100+	Total
Muskoka	6,3%	8,2%	-2,8%	-7,3%	-10,9%	4,8%
Gravenhurst	5,9 %	6,3%	-3,8%	-20,0%	20,0%	3,8 %
Bracebridge	4,4 %	0,3 %	-1,6%	-9,5%	-11,8%	2,1 %
Huntsville	3,4 %	4,7 %	-4,2%	-8,6%	-6,3%	2,2 %
Muskoka Lakes	1,6 %	10,9 %	-11,3%	-8,7%	-50,0%	1,0%

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2020 et juin 2021



Globalement, le nombre d'entreprises n'a pas diminué, mais cela est entièrement dû à l'accroissement du nombre d'entreprises aux catégories zéro et 1-4 employés.

Variation au nombre d'entreprises selon l'industrie, juin 2020 à juin 2021

Les variations du nombre d'employeurs diffèrent d'une industrie à l'autre. Les tableaux 5 et 6 illustrent les variations du nombre d'entreprises selon l'industrie et la taille d'effectif entre juin 2020 et juin 2021, 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 2021. 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 répéter 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.

Une comparaison entre les changements nets de cette année par taille d'effectif et ceux de l'année précédente est incluse au bas de chaque tableau, afin d'illustrer quels ont été les changements globaux du nombre d'entreprises pendant cette période.

TABLEAU 5 : SIMCOE						
	Taille de l'entreprise					Nombre total d'entreprises
	0	1-19	20-99	100+	Total	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	-13	-4	-2	1	-18	1 593
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	-5	1	0	0	-4	61
Services publics	-2	1	0	0	-1	114
Construction	8	-35	-17	1	-43	6 909
Fabrication	-35	-5	9	-2	-33	1 228
Commerce de gros	20	-7	-11	1	3	1 192
Commerce de détail	44	11	-31	0	24	3 380
Transport et entreposage	144	35	0	-1	178	2 360
Industrie de l'information et industrie culturelle	-2	-12	1	-3	-16	467
Finance et assurances	13	14	2	1	30	2 251
Services immobiliers et services de location et de	565	7	-2	-1	569	9 726
Services professionnels, scientifiques et techniques	71	25	-3	0	93	4 743
Gestion de sociétés et d'entreprises	-3	2	-1	1	-1	311
Services administratifs et services de soutien	61	-42	6	-2	23	2 209
Services d'enseignement	39	-5	-7	0	27	543
Soins de santé et assistance sociale	69	38	1	2	110	3 427
Arts, spectacles et loisirs	-4	12	-1	-9	-2	778
Hébergement et services de restauration	59	24	-42	-6	35	1 487
Autres services	29	-24	-14	0	-9	3 308
Administrations publiques	0	0	1	-1	0	32
Changements totaux nets, 2020-2021	1 058	36	-111	-18	965	46 119
Changements totaux nets, 2019-2020	281	39	22	1	343	

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2020 et juin 2021

Simcoe

À l'avant-dernière ligne du tableau 5, on constate l'impact cumulé de la baisse du nombre d'établissements dans les catégories 20-99 et 100 employés et plus. Cette situation est en grande partie attribuable aux baisses dans les secteurs suivants : la construction; le commerce de gros; le commerce de détail; les arts, le divertissement et les loisirs; les autres services, et surtout l'hébergement et les services alimentaires. Dans de nombreux cas, on peut supposer que certains établissements ont dérivé vers la gauche (c'est-à-dire qu'il s'agit d'une réduction des effectifs), étant donné qu'il y a souvent eu un accroissement des effectifs pour beaucoup de ces industries dans l'une des catégories de petites entreprises.

- Il y a également eu une augmentation considérable des établissements comptant zéro ou 1-4 employés dans les industries suivantes :
- Immobilier, location et location à bail (cette hausse résulte presque entièrement d'une augmentation chez les propriétaires de logements résidentiels qui n'ont pas d'employés).

- Transport et entreposage (les principales augmentations ont été observées dans les entreprises sans employés, les gains les plus importants ayant été enregistrés dans les services de taxi, suivis du transport local de marchandises et du transport de marchandises sur de longues distances).
- Services professionnels, scientifiques et techniques (augmentation des établissements sans employés et de ceux qui en comptent de 1 à 4; les sous-secteurs ayant connu les plus fortes augmentations sont ceux de la conception de systèmes informatiques et des services connexes, ainsi que les services de gestion administrative et de conseil en gestion générale).
- Soins de santé et assistance sociale (augmentation tant des établissements sans employés et de ceux qui en comptent de 1 à 4; la plus forte augmentation a été enregistrée dans les cabinets de médecin généraliste, suivis des cabinets de praticiens de la santé mentale et des services de garde d'enfants).



On constate l'impact cumulé de la baisse du nombre d'établissements dans les catégories 20-99 et 100 employés et plus.

Muskoka

Comme dans le cas de Simcoe, l'avant-dernière ligne du tableau 6 résume la situation : pertes nettes parmi les entreprises de 20 à 99 et de 100 employés et plus, et gains parmi les entreprises de zéro et de 1 à 4 employés. L'hébergement et les services de restauration ainsi que le commerce de détail ont le plus contribué à la baisse du nombre d'entreprises de 20 employés et plus. Dans ces deux industries, il y a eu des augmentations considérables dans les catégories zéro et 1-4 employés, ce qui suggère à nouveau une décroissance du personnel d'une entreprise vers une catégorie de taille d'effectif plus petite.

Certains secteurs ont affiché un accroissement du nombre d'établissements :

- Immobilier, location et location à bail (la majeure partie de la hausse parmi les entreprises n'employant aucun salarié est attribuable à une augmentation du nombre de propriétaires de logements résidentiels; toutefois, le nombre d'agents immobiliers a également augmenté de façon considérable).
- Construction (l'augmentation la plus importante, et de loin, a été enregistrée dans la construction de bâtiments résidentiels, non seulement parmi les entreprises n'employant aucun salarié, mais aussi parmi celles comptant de 1 à 4 employés; les autres secteurs de croissance parmi les entreprises n'employant aucun salarié sont les entrepreneurs en électricité, les entrepreneurs en plomberie, chauffage et climatisation, et les autres entrepreneurs spécialisés).
- Services professionnels, scientifiques et techniques (augmentation des établissements sans employés et de ceux qui en comptent de 1 à 4; les sous-secteurs qui ont connu les plus fortes augmentations sont les bureaux de comptable, les services de tenue de livres, de paie et les services connexes, la conception de systèmes informatiques et les services connexes, ainsi que les services de gestion administrative et de conseil en gestion générale).
- Soins de santé et assistance sociale (où les augmentations les plus importantes ont été enregistrées parmi les établissements comptant zéro ou 5 à 9 employés dans les services de garde d'enfants).



TABLEAU 6 : MUSKOKA

	Taille de l'entreprise					Nombre total d'entreprises
	0	1-19	20-99	100+	Total	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	3	4	0	0	7	114
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	-2	1	-1	0	-2	14
Services publics	-1	0	0	0	-1	17
Construction	57	1	1	0	59	1 552
Fabrication	8	-3	1	0	6	211
Commerce de gros	0	4	0	0	4	129
Commerce de détail	11	11	-9	1	14	665
Transport et entreposage	-4	2	1	0	-1	187
Industrie de l'information et industrie culturelle	1	-5	3	0	-1	91
Finance et assurances	2	1	-1	0	2	402
Services immobiliers et services de location et de	126	0	-1	0	125	1 651
Services professionnels, scientifiques et techniques	20	22	0	0	42	712
Gestion de sociétés et d'entreprises	0	-2	2	0	0	68
Services administratifs et services de soutien	7	9	-1	0	15	416
Services d'enseignement	12	0	-1	0	11	76
Soins de santé et assistance sociale	23	20	-8	2	37	459
Arts, spectacles et loisirs	10	8	6	-4	20	214
Hébergement et services de restauration	16	16	-9	-5	18	364
Autres services	13	-5	-3	0	5	610
Administrations publiques	0	0	1	0	1	11
Changements totaux nets, 2020-2021	302	84	-19	-6	361	7 963
Changements totaux nets, 2019-2020	-86	50	1	1	-34	

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2020 et juin 2021

Dans l'ensemble, Simcoe et Muskoka ont enregistré une baisse du nombre d'entreprises comptant 20 employés ou plus entre juin 2020 et juin 2021, et dans chaque cas, la baisse la plus importante a été enregistrée dans le secteur de l'hébergement et des services alimentaires, comme on pouvait s'y attendre étant donné que ces

industries sont les plus touchées par la pandémie. Cela correspond également à l'analyse précédente qui a dressé le profil des données sur les ouvertures et les fermetures d'entreprises dans la RMR de Toronto et dans le reste de l'Ontario.



La baisse la plus importante a été enregistrée dans le secteur de l'hébergement et des services alimentaires.

Analyse des données relatives au programme d'Emploi Ontario (2020-2021)

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 réseaux régionaux des commissions locales de planification de la main-d'œuvre et d'alphabétisation et de compétences de base. Ces données ont été spécialement compilées par le ministère et comportent des statistiques de programme liées à l'Apprentissage, à la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi, aux Services d'emploi, aux, à l'Alphabétisation et la formation de base, et à Deuxième carrière pour l'exercice 2020-2021.

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 :

- les données locales au niveau de la CDMSM (pour ce qui est de la Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka, la zone comprend 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, Apprentissage, 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.

La pandémie de la COVID-19 et les confinements qui l'ont accompagnée ont eu un impact très perturbateur sur la vie de tous les Ontariens, et cette perturbation se reflète également dans le nombre de clients d'Emploi Ontario en 2020-2021. Au cours de plusieurs années de production de résumés et d'analyses des données sur les clients d'Emploi Ontario, dans de nombreux cas, la proportion des différentes catégories de services et des populations démographiques change très peu d'une année à l'autre. Ce n'est certes pas le cas en 2020-2021, comme l'illustre l'analyse suivante.

Services d'emploi

Clients des Services d'emploi (SE)

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

	Commission	Région	Ontario
2020-2021 clients non assistés			
Nombre	11 913	208 202	411 557
% de l'Ontario	2,9 %	50,6 %	
2019-2020 clients non assistés			
Nombre	18 031	260 452	537 403
2018-2019 clients non assistés			
Nombre	17 128	237 464	516 469
Part des clients au cours des années précédentes			
2019-2020	3,4 %	48,5 %	
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

	Commission	Région	Ontario
2019-2020 Clients assistés			
Nombre	3 184	59 006	117 296
% de l'Ontario	2,7 %	50,3 %	100 %
2019-2020 clients assistés			
Nombre	5 830	87 428	183 826
2018-2019 clients assistés			
Nombre	6 192	90 540	189 591
Part des clients au cours des années précédentes			
2019-2020	3,2 %	47,6 %	
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.

- Il y a eu une diminution significative du nombre de clients non assistés. Alors que le nombre avait augmenté entre 2018-2019 et 2019-2020 de 4 % à 10 % dans tous les domaines, en 2020-2021, les chiffres ont baissé comme suit :
- dans la région de Simcoe/Muskoka : chute de 34 %
- dans la région du Centre : baisse de 20 %
- en Ontario : baisse de 23 %

La plus importante chute du nombre de clients dans les régions de Simcoe et de Muskoka a eu pour conséquence que la part locale du nombre total de clients non assistés dans la province est tombée à 2,9 %, alors qu'au cours des trois années précédentes, la part locale s'était maintenue entre 3,3 % et 3,4 %. Cette part a toujours été légèrement plus faible que la part de la région locale de la population provinciale, qui s'élevait à 4 % en 2016.

Quant aux clients assistés, il y avait déjà eu un léger repli en 2019-2020, car la COVID-19 a frappé vers la fin de l'exercice financier en mars. Le nombre de clients assistés a diminué de près de 6 % dans la région de Simcoe/Muskoka, alors que la baisse dans l'ensemble de la province était de 3 %. En 2020-2021, la chute a été

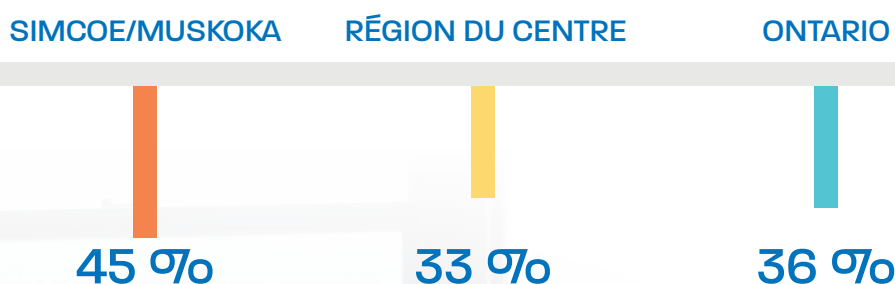
beaucoup plus spectaculaire :

- dans la région de Simcoe/Muskoka : réduction de 45%
- dans la région du Centre : baisse de 33 %
- en Ontario : baisse de 36 %

Une fois de plus, la baisse la plus importante dans la région de Simcoe/Muskoka a fait que la part locale du nombre total de clients assistés dans la province est tombée à 2,7 %, alors qu'elle se situe habituellement entre 3,1 % et 3,3 %.

La baisse globale du nombre de clients, qu'ils soient assistés ou non, a été plus importante dans les régions de Simcoe et de Muskoka que dans le reste de la région du Centre et de l'Ontario.

Chute du nombre de clients assistés en 2020-2021



Clients selon le groupe d'âge

La COVID-19 a non seulement provoqué une augmentation significative du chômage, mais cette hausse a touché différemment les divers groupes d'âge. Pour illustrer ce point, le tableau 3 montre la part de la population totale en chômage en Ontario selon

les groupes d'âge depuis les cinq dernières années. Dans l'ensemble, la part par groupe d'âge est restée relativement stable (à l'exception d'une baisse chez les personnes âgées de 45 à 64 ans), mais en 2020, les jeunes de 15 à 24 ans ont connu une augmentation légèrement plus importante.

Tableau 3 : Part de la population ontarienne sans emploi, par groupe d'âge, 2016-2020.

	2016	2017	2018	2019	2020
15-24 ans	30 %	30 %	30 %	31 %	33 %
25-44 ans	37 %	38 %	39 %	39 %	38 %
45-64 ans	31 %	30 %	28 %	27 %	26 %
65 ans et plus	2 %	3 %	3 %	3 %	3 %

Statistique Canada, Enquête sur la population active

Le tableau 4 montre la part des clients assistés par groupe d'âge et la compare par zone géographique et sur plusieurs années. 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 (19 % de la clientèle de l'Ontario dans le tableau 4 contre 33 % de tous les chômeurs en 2020 dans le tableau 3), tandis que la proportion de clients âgés de 25 à 44 ans est beaucoup plus élevée. Il est intéressant de noter qu'à mesure que la part des jeunes dans le nombre de chômeurs augmentait, leur part de

l'ensemble des clients assistés diminuait.

Au niveau régional, la part des jeunes a été plus faible que celle constatée au niveau provincial et cette part a également diminué en 2020-2021. La part des clients de 25 à 44 ans est sensiblement plus élevée qu'ailleurs.

Au niveau de la commission, la part des jeunes clients assistés est restée presque stable. Le changement significatif a été la proportion croissante de clients assistés âgés de 25 à 44 ans.

Tableau 4 : Distribution par âge des clients SE assistés

2020-2021 SE assistés	Clients assistés		
	Commission	Région	Ontario
15-24 ans	21 %	17 %	19 %
25-44 ans	44 %	57 %	53 %
45-64 ans	33 %	25 %	27 %
65 ans et plus	3 %	1 %	2 %
2019-2020 SE assistés	Clients assistés		
	Commission	Région	Ontario
15-24 ans	22 %	21 %	23 %
25-44 ans	40 %	52 %	48 %
45-64 ans	35 %	26 %	27 %
65 ans et plus	3 %	1 %	2 %
2018-2019 SE assistés	Clients assistés		
	Commission	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 %

Proportion croissante du
nombre de clients de
25-44
au niveau de la commission

Genre

En Ontario, les hommes représentent une proportion légèrement plus élevée des chômeurs, comme c'est aussi le cas dans la zone de la commission. Le tableau 5

illustre ces données pour l'Ontario ainsi que pour la région métropolitaine de recensement de Barrie.

Tableau 5 : Part de la population en chômage, par genre, RMR de Barrie et Ontario, 2016-2020

	2016	2017	2018	2019	2020
RMR de Barrie					
Femmes	43,0 %	43,9 %	50,0 %	39,2 %	45,5 %
Hommes	57,0 %	56,1 %	50,0 %	60,8 %	54,5 %
Ontario					
Femmes	45,5 %	45,5 %	47,8 %	46,2 %	49,0 %
Hommes	54,5 %	54,5 %	52,2 %	53,8 %	51,0 %

Statistique Canada, Enquête sur la population active

En Ontario, les hommes représentent une proportion légèrement plus élevée des chômeurs



On constate une légère augmentation de la part des clientes assistées aux trois niveaux en 2020-2021, mais

seulement de l'ordre de 1 à 2 points de pourcentage, ce qui n'est pas vraiment perceptible (tableau 6).

Tableau 6 : Répartition par genre des clients SE assistés

2020-2021	Clients SE assistés		
	Commission	Région	Ontario
Assistés			
Femmes	49,2 %	54,0 %	50,9 %
Hommes	50,4 %	45,6 %	48,7 %
Trans	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Autre	0,4 %	0,2 %	0,2 %
Non divulgué	---	0,2 %	0,2 %
2019-2020	Clients SE assistés		
	Commission	Région	Ontario
SE assistés			
Femmes	47,6 %	53,2 %	49,7 %
Hommes	52,0 %	46,5 %	49,9 %
Trans	---	---	---
Autre	0,4 %	0,2 %	0,2 %
Non divulgué	---	0,2 %	0,2 %

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

Groupes désignés

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

Le tableau 7 montre les données à l'échelle de la commission, 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.

Groupe désigné	Nombre en 2020-2021			Pourcentage en 2020-2021		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Groupe autochtone	176	726	4 430	5,5 %	1,2 %	3,8 %
Sourd	---	23	99	0,0 %	0,0 %	0,1 %
Sourd/aveugle	0	---	14	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Francophone	85	961	4 779	2,7 %	1,6 %	4,1 %
PFÉ	195	22 318	30 526	6,1 %	37,8 %	26,0 %
Nouvel arrivant	121	16 926	23 960	3,8 %	28,7 %	20,4 %
Personne handicapée	658	4 603	14 027	20,7 %	7,8 %	12,0 %
Minorité visible	122	9 853	14 689	3,8 %	16,7 %	12,5 %

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

Pour que la comparaison soit appropriée, nous devons nous baser sur les données du Recensement de 2016. Nous limiterons les comparaisons à un plus petit nombre 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 8 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. Bien que le nombre de

nouveaux arrivants en Ontario ait été considérablement plus faible en 2020, cela ne semble pas avoir affecté le nombre de clients Emploi Ontario assistés, peut-être parce que les nouveaux arrivants étaient plus susceptibles de perdre leur emploi pendant la COVID-19 et représentaient une plus grande proportion des chômeurs, ce qui a entraîné un besoin plus important de services d'emploi pour les nouveaux arrivants déjà installés au Canada. Cela dit, la proportion de clients assistés nouveaux arrivants dans la région de Simcoe et Muskoka a légèrement fléchi, passant de 4,2 % en 2019-2020 à 3,8 % en 2020-2021.

Les chiffres concernant les personnes racialisées (anciennement minorité visible) méritent une discussion plus approfondie. À l'échelle provinciale, la proportion de 12,5 % 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 susceptibles de s'identifier en tant que personne racisée dans les endroits où ils forment une partie importante de la population, comme c'est le cas de la région du Grand Toronto. Cette sous-déclaration dans la RGT a d'importantes répercussions sur les chiffres provinciaux. Les chiffres au niveau de la commission

peuvent en partie traduire 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, quoique le niveau de la commission soit légèrement inférieur (5,5 % comparativement à 7,3 %).

En ce qui concerne les personnes handicapées, nous pouvons recourir l'Enquête de Statistique Canada sur l'incapacité, à partir de laquelle nous pouvons estimer que les personnes handicapées représentaient 17,6 % des chômeurs de l'Ontario en 2017. Le niveau de la commission compte une proportion de personnes handicapées légèrement supérieure à cette proportion, alors que la part de la région et de la province des clients handicapés est beaucoup plus faible que celle des chômeurs.

Tableau 8 : Comparaison de la part de groupes désignés

2020-2021 Groupe désigné	Clients assistés			Chômeurs en 2016		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Nouvel arrivant	3,8 %	28,7 %	20,4 %	1,2 %	8,7 %	5,9 %
Racisé	3,8 %	16,7 %	12,5 %	10,1 %	54,3 %	35,7 %
Groupe autochtone	5,5 %	1,2 %	3,8 %	7,3 %	1,5 %	4,2 %
Personne handicapée	20,7 %	7,8 %	12,0 %			17,6 %
2019-2020 Groupe désigné	Clients assistés					
	Commission	Région	Ontario			
Nouvel arrivant	4,2 %	28,3 %	19,8 %			
Racisé	2,7 %	16,3 %	11,5 %			
Groupe autochtone	6,2 %	1,4 %	4,3 %			
Personne handicapée	19,9 %	8,1 %	12,4 %			
2018-19 Groupe désigné	Clients assistés					
	Commission	Région	Ontario			
Nouvel arrivant	3,4 %	23,3 %	16,3 %			
Racisé	2,9 %	18,3 %	12,5 %			
Groupe autochtone	6,5 %	1,5 %	4,0 %			

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 commission. Le territoire de la commission 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 SE calculent le nombre de clients SE assistés ayant reçu des services qui sont classés comme étant des professionnels formés à l'étranger (PFÉ). Ceci comprend non seulement les nouveaux arrivants (c'est-à-dire ceux qui sont arrivés au Canada au cours des cinq dernières années), mais tous les immigrants ayant suivi une formation ou fait des études professionnelles à l'étranger. Le tableau 9 énumère 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 six dernières années est également fourni.

Dans l'ensemble, il y a eu une augmentation uniforme à la fois du nombre de PFÉ et de leur part parmi tous les clients assistés dans l'ensemble de la région du Centre, ce qui augmente le nombre total de l'Ontario. Les proportions ont considérablement augmenté au cours des quatre dernières années à Toronto, Peel-Halton, York et Durham. La seule exception est Simcoe-Muskoka, région qui est restée à peu près inchangée.

Tableau 9 : Nombre et pourcentage de professionnels formés à l'étranger parmi les clients SE assistés

	Simcoe-Muskoka	Toronto	Peel-Halton	York	Durham	Central	Ontario
2020/2021 # PFÉ	195	12 287	6 016	3 016	809	22 318	30 526
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
2020/2021 % PFÉ	6 %	41 %	50 %	36 %	17 %	38 %	26 %
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 10 présente le pourcentage de résidents ontariens sans emploi selon le niveau de scolarité, ce qui dévoile un curieux résultat.

Tableau 10 : Part des chômeurs selon le niveau de scolarité, Ontario, 2016-2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Aucun certificat	9 %	10 %	7 %	9 %	7 %
Études secondaires	21 %	22 %	22 %	21 %	21 %
Collège/apprentissage	33 %	32 %	31 %	31 %	32 %
Baccalauréat	20 %	20 %	24 %	23 %	23 %
Supérieur au baccalauréat	12 %	11 %	12 %	12 %	12 %
Autre	6 %	5 %	4 %	5 %	5 %

Statistique Canada, Enquête sur la population active

« Autre » se rapporte à ceux qui ont fait certaines études postsecondaires après le secondaire.

Dans l'ensemble, la répartition des chômeurs selon le niveau de scolarité a peu changé. Pourtant, on sait que la COVID-19 a entraîné un taux de chômage beaucoup plus important au sein de professions nécessitant un diplôme d'études secondaires ou moins. On pourrait expliquer les résultats au tableau 10 de la manière suivante :

- D'une part, les personnes sans diplôme représentent une part décroissante de la population active, et un rétrécissement connexe de la proportion de chômeurs;

- D'autre part, on observe une proportion croissante de personnes titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires qui occupent des emplois exigeant un diplôme d'études secondaires ou moins;
- Il se peut que la perte d'emploi dans les professions exigeant un diplôme d'études secondaires ou moins ait été ressentie de la même manière à tous les niveaux de scolarité.

Le tableau 11 montre la répartition selon le niveau de scolarité des clients assistés desservis.

Tableau 11 : Niveau de scolarité des clients SE assistés

	Clients assistés, 2020-2021			Clients assistés, 2019-2020		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Aucun certificat	14 %	5 %	9 %	16 %	7 %	11 %
Études secondaires	39 %	20 %	27 %	40 %	22 %	28 %
Apprentissage	2 %	1 %	1 %	2 %	1 %	1 %
Collège	26 %	22 %	24 %	26 %	22 %	24 %
Baccalauréat	9 %	29 %	21 %	9 %	27 %	19 %
Supérieur au baccalauréat	2 %	18 %	12 %	2 %	17 %	11 %
Autre	8 %	5 %	6 %	6 %	5 %	6 %

Il est évident que la différence entre 2019-2020 et 2020-2021 est minime en ce qui concerne la répartition des clients assistés par niveau de scolarité, que ce soit au niveau de la commission, de la région ou de la province.

À l'échelle provinciale, la proportion de clients possédant un diplôme d'études secondaires est plus élevée, suivie de celle des clients détenant un diplôme collégial.

À l'échelle régionale, la proportion de clients ayant un diplôme universitaire, soit un baccalauréat ou un diplôme supérieur au baccalauréat, est beaucoup plus élevée, ce qui traduit la proportion beaucoup plus grande de

diplômés universitaires dans la région du Grand Toronto.

Il y a aussi comparativement moins de clients SE assistés n'ayant qu'un diplôme d'études secondaires ou aucun certificat.

Au niveau de la commission (Simcoe et Muskoka), il y a une très forte proportion de clients possédant un diplôme d'études secondaires et une proportion considérable ayant un diplôme collégial. Les détenteurs de diplôme universitaire, soit un baccalauréat ou plus, sont beaucoup moins nombreux.



La proportion de diplômés universitaires dans la région du Grand Toronto est beaucoup plus grande.

Sources de revenu

Le tableau 12 montre qu'il y a eu un changement important dans les sources de revenu des clients assistés au moment de l'admission : après une lente diminution de la proportion de clients assistés ayant cité l'assurance-emploi, la part a doublé par rapport à l'an dernier dans les trois catégories. Cela traduit la forte variation au nombre de personnes devenues chômeurs à la suite de la pandémie et des confinements. La forte augmentation du nombre de bénéficiaires de l'assurance-emploi a été presque entièrement contrebalancée par une baisse équivalente du nombre de personnes qui se sont classées dans la catégorie « Aucune source de revenu ».

L'Enquête sur la population active se penche sur les raisons pour lesquelles les personnes se retrouvent au chômage; ces raisons peuvent inclure le fait d'avoir quitté un emploi, de ne pas avoir travaillé au cours de l'année écoulée ou de n'avoir jamais travaillé et de venir de réintégrer la population active. En 2020, les deux principales raisons d'être au chômage en Ontario étaient dues à la mise à pied définitive (38 % de tous les chômeurs, contre 34 % en 2019) ou à une mise à pied temporaire (20 %, contre 4 % en 2019).

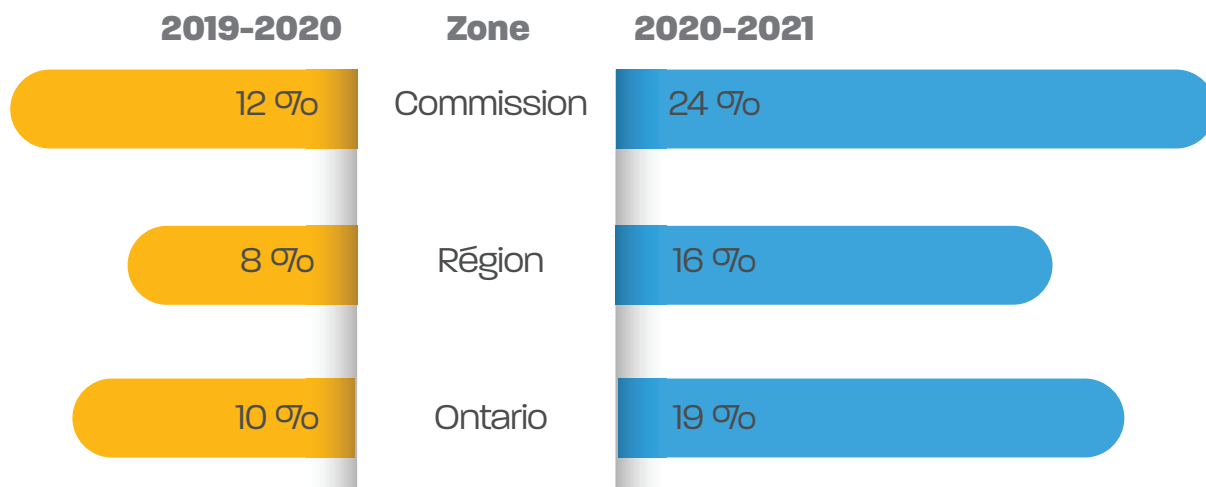
Tableau 12 : Distribution en pourcentage de sources de revenu de clients SE, commission, région et Ontario

	2020-2021			2019-2020		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Assurance emploi	24 %	16 %	19 %	12 %	8 %	10 %
Ontario au travail	14 %	12 %	13 %	16 %	14 %	16 %
POSPH	6 %	2 %	4 %	6 %	2 %	4 %
Aucune source de revenu	34 %	50 %	43 %	47 %	58 %	50 %
Autre	8 %	6 %	8 %	19 %	18 %	20 %

« Aucune source de revenu » se rapporte au revenu individuel et non au revenu du ménage.

« Autre » comprend « pupille de la Couronne », « personne à charge des programmes OT/POSPH », « occupe un emploi » et « travailleur autonome ».

La source de revenu provenant de l'assurance-emploi a doublé par rapport à l'an dernier dans les trois zones.



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, il a presque égalé le 15 % enregistrés en 2006. Avec la pandémie et le ralentissement économique qui en découle, on peut s'attendre à ce que la proportion de chômeurs de longue durée augmente à nouveau pendant l'année à venir.

Quant aux données de 2020-2021, la variation au chapitre des données est constatée chez les personnes ayant été au chômage pendant 3 à 6 mois ou 6 à 12 mois, car les personnes ayant perdu leur emploi suite à la pandémie

ne disposaient pas d'assez de temps pour accumuler 12 mois ou plus de chômage.

Dans les trois domaines, les proportions de ces catégories ont augmenté par rapport à l'année précédente, comme le montre le tableau 13.

La plus importante différence entre la durée t du chômage chez les clients SE assistés et la population de chômeurs est le nombre 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.

Tableau 13 : Distribution en pourcentage selon la durée au chômage de clients SE en 2019-2021 et 2019-2020, commission, région et Ontario, et chômeurs, Ontario en 2020

	Clients SE 2020-2021			Clients SE 2019-2020			EPA
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario	Ontario
< 3 mois	38 %	37 %	39 %	49 %	43 %	46 %	65 %
3 - 6 mois	21 %	21 %	20 %	14 %	16 %	15 %	20 %
6 - 12 mois	19 %	20 %	19 %	14 %	16 %	15 %	12 %
> 12 mois	22 %	22 %	22 %	23 %	25 %	24 %	3 %

Enquête sur la population active 2020.

Résultats à la sortie

Il y a eu un changement notable au niveau de la commission, de la région et de la province en termes de résultats par rapport à l'an dernier (tableau 14). Sur le plan régional et provincial, l'on constate une baisse de

5 % des résultats relatifs à l'emploi, tandis qu'au niveau de la commission, la baisse est de 10 %, avec une baisse de 6 % au chapitre des résultats « inconnus ».

Tableau 14 : Pourcentages des résultats à la sortie des clients SE assistés, commission, région et Ontario

	Clients SE 2020-2021			Clients SE 2019-2020		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Employé	60 %	65 %	65 %	70 %	70 %	70 %
Éducation/formation	14 %	13 %	13 %	11 %	12 %	12 %
Autre	6 %	5 %	5 %	5 %	4 %	4 %
Chômeurs	7 %	8 %	8 %	6 %	7 %	7 %
Inconnu	14 %	8 %	9 %	8 %	6 %	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 15 sont précisés davantage par sous-catégorie au tableau 14. Au niveau de la commission, on a observé une baisse plus marquée du nombre d'employés à temps plein, tant par rapport à l'an dernier que par rapport aux baisses enregistrées aux niveaux régional et provincial. Tous les

autres changements (à l'exception de l'augmentation des résultats inconnus et d'une baisse légèrement plus importante chez les employés à temps partiel) se sont limités à une différence de 1 %.

Tableau 15 : Résultats d'emploi des clients SE assistés, commission, région et Ontario

	Clients SE 2020-2021			Clients SE 2019-2020		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Employé à temps plein	38 %	36 %	35 %	44 %	38 %	37 %
Employé à temps partiel	13 %	10 %	10 %	16 %	12 %	13 %
Employé apprenti	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	1 %
Employé – autre*	5 %	15 %	15 %	6 %	15 %	16 %
Employé et aux études	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Employé et en formation	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %
Travailleur autonome	2 %	3 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Aux études	6 %	6 %	5 %	5 %	5 %	5 %
En formation	8 %	8 %	8 %	6 %	8 %	8 %
Autonome	1 %	2 %	2 %	2 %	2 %	1 %
Bénévole	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Incapable de travailler	4 %	3 %	3 %	3 %	2 %	2 %
Chômeurs	7 %	8 %	8 %	6 %	7 %	7 %
Inconnu	14 %	8 %	9 %	8 %	6 %	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 qui sont 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 16 montre le pourcentage de clients pour lesquels l'historique d'emploi est disponible, et compare les résultats aux années antérieures.

Tableau 16 : Nombre de clients ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied

	Commission	Région	Ontario
% des clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2020-2021	55 %	46 %	51 %
% 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 on a recueilli des données sur le secteur où il y a eu des mises à pied ont été restée plus ou moins stable par rapport aux chiffres de l'an dernier, même si la tendance générale montre une légère baisse par rapport aux chiffres d'il y a quelques années. Les chiffres des sept années précédentes sont fournis pour les tendances.

Lorsqu'il s'agit de données sur les résultats d'emploi et les industries où les personnes ont trouvé du travail, la proportion de clients pour lesquels les données ont été

saisies est plus faible (tableau 17). Il y eut une diminution de la proportion de clients pour lesquels des données sur les résultats d'emploi de l'industrie ont été recueillies au cours des deux dernières années; par conséquent, il n'existe des données que pour 17 % des clients employés à l'échelle de la commission - c'est toujours mieux que le taux aux niveaux de la région et de la province, mais la chute depuis 2018-2019 a été importante, car la proportion a été réduite de presque la moitié, passant de 32 % à 17 %.

Tableau 17 : Nombre de clients ayant des données relatives aux industries ayant embauché

	Commission	Région	Ontario
Clients ayant des données relatives aux industries ayant embauché	315	4 339	11 074
Clients assistés ayant des données relatives aux industries ayant embauché	1 901	38 554	75 899
Données relatives aux industries ayant des résultats d'emploi en pourcentage par rapport à tous les clients ayant des résultats d'emploi, 2019-2020	17 %	11 %	15 %
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 18 résume les 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.

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. Au cours des années précédentes, plus de la moitié des emplois se trouvaient dans quatre industries : la fabrication; le commerce de détail; les services administratifs et de soutien; et l'hébergement et les services alimentaires. Cette année, en raison de la pandémie, une plus faible proportion de clients se classait dans le secteur de l'hébergement et des services alimentaires; au lieu de cela, une proportion considérablement plus élevée est classée dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale.

À l'échelle régionale, les cinq principales industries

en matière d'emploi sont les suivantes : Fabrication; Commerce de détail; Services administratifs et de soutien; Services professionnels, scientifiques et techniques; et Soins de santé et assistance sociale.

Au niveau local, 69 % de tous les résultats d'emploi sont attribuables à quatre industries : la construction; la fabrication; le commerce de détail; et l'hébergement et les services alimentaires. Ces quatre industries représentaient 41 % de tous les emplois en 2016 à Simcoe et 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.

Tableau 18 : Mises à pied, résultats d'emploi dans l'industrie et profil d'emploi des résidents (2016)
commission, région et Ontario, 2020-2021

	Commission			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	1 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %	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	9 %	15 %	10 %	4 %	5 %	6 %	7 %	7 %	7 %
Fabrication	12 %	18 %	11 %	10 %	11 %	9 %	13 %	14 %	10 %
Commerce de gros	2 %	0 %	4 %	2 %	2 %	5 %	2 %	2 %	4 %
Commerce de détail	13 %	21 %	13 %	11 %	15 %	11 %	12 %	15 %	11 %
Transport et entreposage	5 %	7 %	4 %	6 %	7 %	5 %	6 %	6 %	5 %
Industrie de l'information, industrie culturelle et industrie du divertissement	1 %	0 %	2 %	3 %	2 %	3 %	2 %	2 %	3 %
Finance et assurances	1 %	0 %	3 %	5 %	5 %	8 %	3 %	3 %	6 %
Immobilier, location et location à bail	2 %	0 %	2 %	1 %	1 %	3 %	1 %	1 %	2 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	4 %	0 %	5 %	12 %	10 %	10 %	8 %	7 %	8 %
Soutien aux entreprises	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Services administratifs et services de soutien	10 %	13 %	5 %	10 %	15 %	5 %	10 %	12 %	5 %
Services d'enseignement	2 %	0 %	7 %	5 %	3 %	7 %	4 %	3 %	8 %
Soins de santé et assistance sociale	9 %	11 %	11 %	8 %	11 %	10 %	8 %	12 %	11 %
Arts, spectacles et loisirs	4 %	0 %	3 %	2 %	1 %	2 %	3 %	1 %	2 %
Services d'hébergement et de restauration	17 %	15 %	7 %	10 %	6 %	6 %	12 %	7 %	7 %
Autres services	6 %	0 %	4 %	8 %	4 %	4 %	6 %	4 %	4 %
Administrations publiques	2 %	0 %	7 %	2 %	2 %	4 %	2 %	2 %	6 %

Les données d'emploi proviennent du Recensement de 2016.

Une cellule ombragée en rouge signifie que le nombre était inférieur à 10 et a donc été supprimé.

Professions où l'on a mis à pied – Professions 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 19 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.)

Six professions des dix professions principales sont communes dans tous les domaines, malgré leur différent classement par secteur. Ces six occupations sont notamment :

- 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 ont en commun trois autres professions parmi les dix principales qui ne figurent pas à la liste pour la région du Centre, soit :

- Personnel de supervision en services

- Personnel des transports et opérateurs d'équipement lourd
- Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction

En ce qui concerne les résultats d'emploi par profession, les données disponibles au niveau local sont beaucoup plus limitées, en partie parce que les résultats d'emploi étaient moindres dans l'ensemble, mais aussi parce que la saisie de données était moindre; en outre, les catégories professionnelles étaient plus nombreuses entraînant une plus grande probabilité de suppression de certaines cellules de données, car elles 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 des professions ayant connu des mises à pied. Le tableau 20 énumère les dix principales professions affichant des résultats d'emploi dans la région de la commission, de la région et de 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.



Tableau 19 : Dix principales professions affichant des mises à pied, 2020-2021

RA NG	Commission		Région		Ontario	
	Profession	#	Profession	#	Profession	#
1.	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	206	Représentants des services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	2 551	Représentants des services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	5 089
2.	Représentants des services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	171	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	2 524	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	4 463
3.	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	104	Professions professionnelles en affaires et en finance	1 445	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	4 062
4.	Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	103	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	1 413	Ouvriers dans la transformation, la fabrication et les services publics	3 362
5.	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	94	Personnel de soutien de bureau	1 389	Personnel de soutien des ventes	2 693
6.	Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries	87	Personnel professionnel relié aux sciences naturelles et appliquées	1 335	Personnel de soutien de bureau	2 582
7.	Représentants des ventes et vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail	85	Représentants des ventes et vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail	1 196	Représentants des ventes et vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail	2 561
8.	Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	82	Ouvriers dans la transformation, la fabrication et les services publics	1 090	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	2 522
9.	Personnel de soutien des ventes	78	Personnel de soutien des ventes	1 083	Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	2 483
10.	Ouvriers dans la transformation, la fabrication et les services publics	77	Professions techniques liées aux sciences naturelles et appliquées	989	Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	2 200

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, hôtesses, 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

Tableau 20 : Dix principales professions affichant des résultats d'emploi, 2020-2021

RA NG	Commission		Région		Ontario	
	Profession	#	Profession	#	Profession	#
1.	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	48	Représentants des services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	514	Représentants des services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	962
2.	Représentants des services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	29	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	399	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	865
3.	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	28	Personnel de soutien de bureau	266	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	851
4.	Personnel de soutien des ventes	27	Personnel de soutien des ventes	257	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	775
5.	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	23	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	254	Personnel de soutien des ventes	681
6.	Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	21	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	253	Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	596
7.	Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	20	Personnel professionnel relié aux sciences naturelles et appliquées	204	Personnel de soutien de bureau	557
8.	Assembleurs dans la fabrication	19	Professions professionnelles en affaires et en finance	188	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	508
9.	Représentants des ventes et vendeurs – commerce de gros et de détail	16	Représentants des ventes et vendeurs – commerce de gros et de détail	177	Représentants des ventes et vendeurs – commerce de gros et de détail	498
10.	Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries	15	Personnel technique en sciences naturelles et appliquées	174	Personnel d'installation, de réparation et d'entretien et manutentionnaires	400

Il existe 46 catégories professionnelles à des fins de déclaration. Au niveau local, il ne rassemble des données que pour 14 de ces catégories, car 19 catégories ont été réprimées pour avoir moins de 10 entrées (les 13 autres catégories n'en avaient aucune). Pour ce qui est de tous les emplois déclarés dans la région et au niveau provincial, la vaste majorité de ces emplois exigent un

diplôme d'études secondaires ou moins. Au niveau régional, parmi les professions ayant affiché des résultats, 60 % des postes nécessitent un diplôme d'études secondaires ou aucun certificat d'études. À l'échelle provinciale, où les données sont les plus solides, 67 % des résultats des professions reviennent aux emplois exigeant un diplôme d'études secondaires ou moins.

Alphabétisation et formation de base

Le tableau 21 présente le nombre global de clients du programme Alphabétisation et formation de base (AFB), et dresse des comparaisons aux résultats de l'an dernier. Dans l'ensemble, le nombre d'apprenants en personne a diminué dans les trois domaines, presque entièrement en raison d'une baisse du nombre de nouveaux apprenants en personne. Le nombre total d'apprenants par voie électronique (uniquement à l'échelle provinciale) a légèrement augmenté - le nombre de nouveaux apprenants par voie électronique était le même que l'an dernier, c'est plutôt le nombre d'apprenants reportés qui a augmenté par rapport à l'an dernier.

La part de la CDMSM de tous les apprenants en personne de la province a légèrement diminué, à 4,7 %, soit légèrement moins que le 5,0 % affiché l'an dernier. La part de la région s'est maintenue autour de 39 %, bien qu'il s'agisse d'une légère baisse par rapport à 40-41 % des années précédentes.



Dans l'ensemble, le nombre d'apprenants en personne a diminué dans les trois domaines, presque entièrement en raison d'une baisse du nombre de nouveaux apprenants en présentiel.

Tableau 21 : Nombre d'apprenants en alphabétisation et formation de base

	Commission	Région	Ontario
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux apprenants en personne + actuels en personne) (2020-2021)	1 567	12 879	33 025
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) (2020-2021)	796	6 929	17 133
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 (reportés) (2019-2020)	743	6 151	15 806
Pourcentage d'apprenants en personne (nouveaux apprenants en personne + reportés en personne) (2020-2021)	4,7 %	39,0 %	
Pourcentage d'apprenants en personne (nouveaux apprenants en personne + reportés en personne) (2019-2020)	5,0 %	39,3 %	
Pourcentage d'apprenants en personne (nouveaux apprenants en personne + reportés en personne) (2018-2019)	5,1 %	41,0 %	
% de l'Ontario	4,0 %	51,7 %	
Nombre d'apprenants par voie électronique (nouveaux et reportés par voie électronique) (2020-2021)			7 069
Nombre d'apprenants par voie électronique (nouveaux et reportés par voie électronique) (2019-2020)			6 551
Nombre d'apprenants par voie électronique (nouveaux) (2020-2021)			4 678
Nombre d'apprenants par voie électronique (nouveaux) (2019-2020)			4 602
Nombre d'apprenants par voie électronique (reportés) (2020-2021)			2 391
Nombre d'apprenants par voie électronique (reportés) (2019-2020)			1 949
Nombre total d'apprenants (en personne + par voie électronique) (2020-2021)			
Nombre total d'apprenants (en personne + par voie électronique) (2019-2020)	2 093	16 442	48 418

Le tableau 22 montre la répartition des apprenants selon le flux de fournisseurs de services. Localement, les seuls flux où nous retrouvons des clients sont anglophone (92 %) et francophone (8 %). 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 personnes sourdes ainsi que les autochtones apparaissent à l'échelle régionale et provinciale. Il n'y a pratiquement aucun changement dans les proportions par rapport à l'an dernier.

Tableau 22 : Distribution des clients par flux de fournisseurs de services, 2020-2021

	Nombre de clients AFB			% par flux de fournisseur		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Anglophone	1 442	12 167	33 843	92 %	95 %	84 %
Sourd		119	284	0 %	1 %	1 %
Francophone	125	404	3 623	8 %	3 %	9 %
Autochtone		175	2 237	0 %	1 %	6 %
Non désignés		14	107	0 %	0 %	0 %
Total	1 567	12 879	40 094	100 %	100 %	100 %

Le tableau 23 montre la répartition des clients par secteur de fournisseurs de services et compare les chiffres à ceux de l'année précédente. Il y a eu des différences, sans tendance évidente : à l'échelle locale, la part des

secteurs des organismes communautaires et des conseils scolaires a diminué, tandis qu'à l'échelle provinciale, la part du secteur communautaire a quelque peu augmenté.

Tableau 23 : Distribution des clients par secteur de fournisseurs de services, 2020-2021 et 2019-2020

	2020-2021			2019-2020		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Secteur des organismes communautaires	25 %	29 %	36 %	30 %	30 %	31 %
Secteur des collèges communautaires	54 %	48 %	38 %	41 %	44 %	41 %
Secteur des conseils scolaires	21 %	23 %	27 %	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 24), il y a eu peu de changement au cours des dernières années. Comparativement à la région et

à la province, la zone de la CDMSM compte une proportion plus faible de clients âgés de 25 à 44 ans, bien que ce chiffre ait augmenté par rapport à l'an dernier. (« X » indique que le chiffre a été supprimé pour être moins de 10.)

Tableau 24 : Alphabétisation et formation de base - clients par groupe d'âge, 2020-2021 et 2019-2020

	Nombre de clients AFB			% par groupe d'âge		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
2020-2021						
15 à 24 ans	487	3 156	10 257	31 %	25 %	26 %
25 à 44 ans	687	6 614	19 512	44 %	51 %	49 %
45 à 64 ans	338	2 803	8 759	22 %	22 %	22 %
65 ans et plus	54	291	1 536	3 %	2 %	4 %
Inconnu	X	15	30	0 %	0 %	0 %
Total	1 566	12 879	40 094			
2019-2020						
15 à 24 ans				29 %	26 %	26 %
25 à 44 ans				40 %	47 %	45 %
45 à 64 ans				26 %	24 %	24 %
65 ans et plus				5 %	3 %	5 %

Les femmes forment la plus grande proportion des apprenants aux trois niveaux et cette proportion a légèrement augmenté (davantage au niveau local) depuis l'an dernier (tableau 25). (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 %.)

Tableau 25 : Alphabétisation et formation de base par genre, 2020-2021 et 2019-2020

	2020-2021			2019-2020		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Femmes	64 %	61 %	64 %	58 %	60 %	61 %
Hommes	36 %	38 %	35 %	42 %	39 %	38 %
Trans	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Autre	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Préfère ne pas divulguer	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Le tableau 26 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. 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. La région locale a également une proportion plus élevée de clients qui appartiennent à un groupe autochtone, semblable aux chiffres provinciaux, alors que la proportion de la région est considérablement plus faible.

Tableau 26 : Alphabétisation et formation de base par groupe désigné, 2020-2021

	Nombre de clients AFB			Pourcentage		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Groupe autochtone	135	427	3 680	9 %	3 %	11 %
Sourd	0	137	484	0 %	1 %	2 %
Sourd/aveugle	0	12	69	0 %	0 %	0 %
Francophone	135	528	4 122	9 %	4 %	13 %
Formé à l'étranger	0	0	0	0 %	0 %	0 %
Nouvel arrivant	100	2 354	5 468	6 %	18 %	17 %
Personne handicapée	451	1 937	9 635	29 %	15 %	29 %
Racisé	68	2 246	5 184	4 %	17 %	16 %

La distribution de niveaux de scolarité des clients figure au tableau 27. 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 différence se trouve à l'échelle de la commission où le niveau de scolarité de 39 % 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 particulièrement d'universitaires. On constate une baisse continue de la proportion de clients au niveau de la commission sans certificat d'études, qui passe de 49 % en 2017-2018 à 39 % en 2020-2021.

Tableau 27 : Alphabétisation et formation de base par niveau de scolarité, 2020-2021 and 2019-2020

	2020-2021			2019-2020		
	Commission	Région	Ontario	Région	Ontario	Région
Aucun certificat	39 %	29 %	34 %	42 %	32 %	36 %
Études secondaires	29 %	28 %	27 %	29 %	31 %	28 %
Apprentissage	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Collège	16 %	14 %	16 %	16 %	14 %	15 %
Université	9 %	17 %	13 %	8 %	14 %	11 %
Autre	6 %	9 %	9 %	5 %	8 %	9 %

En ce qui concerne les sources de revenu (tableau 28), 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. Il y a eu une légère augmentation de la proportion

d'apprenants qui occupent un emploi ou qui reçoivent de l'assurance-emploi, et une diminution de la proportion d'apprenants qui sont des clients du programme Ontario au travail.

Tableau 28 : Clients du programme Alphabétisation et formation de base, distribution en pourcentage par source de revenu, 2020-2021 et 2019-2020

	2020-2021			2019-2020		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Régime de pensions du Canada	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Pupille de la Couronne	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Personne à charge de l'AE	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Personne à charge OT/POSPH	1 %	2 %	2 %	1 %	2 %	2 %
Employé	34 %	27 %	31 %	29 %	25 %	28 %
Assurance emploi	8 %	11 %	8 %	5 %	7 %	5 %
Aucune source de revenu	19 %	23 %	19 %	24 %	25 %	19 %
POSPH	11 %	9 %	11 %	10 %	9 %	11 %
Ontario au travail	15 %	17 %	16 %	19 %	21 %	20 %
Autre	10 %	9 %	11 %	9 %	8 %	11 %
Pension	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Travail autonome	2 %	2 %	2 %	3 %	2 %	2 %
Inconnu	0 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %

En ce qui concerne le cheminement des objectifs de l'apprenant (tableau 29), la principale différence entre la région de la commission et les deux autres régions est que la région de la commission compte beaucoup plus de clients qui cherchent à obtenir un crédit d'études

secondaires et moins de clients qui visent des études postsecondaires, bien qu'en ce qui concerne ces dernières, il y ait eu une augmentation notable de la proportion par rapport à l'an dernier, de sorte que dans les trois régions, c'est le principal objectif de l'apprenant.

Tableau 29 : Clients du programme Alphabétisation et formation de base, cheminement des objectifs de l'apprenant, 2020-2021 et 2019-2020

	2020-2021			2019-2020		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Apprentissage	11 %	13 %	8 %	9 %	10 %	7 %
Emploi	25 %	28 %	30 %	31 %	31 %	33 %
Autonome	9 %	8 %	10 %	11 %	10 %	11 %
Études postsecondaires	34 %	40 %	40 %	26 %	36 %	36 %
Crédits du secondaire	21 %	11 %	12 %	24 %	12 %	13 %

La plus grande proportion de clients se trouve de loin à être dans la catégorie des chômeurs au moment de la saisie des données soit entre 57 % et 58 % aux trois niveaux. Il existe peu de différence en matière de

participation au marché du travail parmi les clients des trois régions. De plus, ces chiffres ont peu évolué au cours des trois dernières années (tableau 30).

Tableau 30 : Clients du programme Alphabétisation et formation de base, attachement au marché du travail, 2020-2021 et 2019-2020

	2020-2021			2019-2020		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Employé à temps plein	23 %	17 %	21 %	19 %	15 %	18 %
Employé à temps partiel	14 %	13 %	14 %	14 %	13 %	14 %
Étudiant à temps plein	0 %	5 %	3 %	0 %	6 %	4 %
Étudiant à temps partiel	4 %	2 %	2 %	6 %	2 %	2 %
Participant au marché du travail - Travailleur autonome	2 %	2 %	2 %	3 %	2 %	2 %
Sous-employé	0 %	1 %	1 %	0 %	2 %	1 %
Chômeur	57 %	58 %	57 %	59 %	59 %	58 %

Le tableau 31 montre la répartition des objectifs de cheminement de carrière par l'attachement au marché du travail. Les objectifs prioritaires varient en fonction de l'attachement :

- Pour les personnes employées à temps plein ou à temps partiel, les objectifs postsecondaires sont plus prioritaires, suivis des objectifs d'emploi.
- Les étudiants à temps plein partagent leurs objectifs entre l'obtention d'emploi et les études (crédits d'études secondaires ou postsecondaires).
- Les étudiants à temps partiel se concentrent davantage sur les objectifs d'éducation (au niveau

local, très axés sur les crédits du secondaire, alors qu'à l'échelle régionale et provinciale, on divise la priorité approximative entre le secondaire et le postsecondaire).

- Les apprenants travailleurs autonomes sont presque également répartis entre les objectifs de cheminement vers l'emploi et les études postsecondaires.
- Les sous-employés se concentrent sur des objectifs d'emploi et, ensuite sur des objectifs d'éducation.
- Les chômeurs se concentrent sur les objectifs d'éducation et sur les objectifs d'emploi en deuxième lieu.

Tableau 31 : Distribution du pourcentage des objectifs de parcours de carrière selon l'attachement au marché du travail 2020-2021

	Commission	Région	Ontario
Employé à temps plein			
Parcours menant à l'apprentissage	11 %	17 %	10 %
Parcours menant à l'emploi	25 %	19 %	28 %
Parcours menant à l'autonomie	7 %	6 %	8 %
Parcours menant au postsecondaire	45 %	48 %	45 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	12 %	10 %	9 %
Employé à temps partiel			
Parcours menant à l'apprentissage	12 %	7 %	6 %
Parcours menant à l'emploi	23 %	22 %	24 %
Parcours menant à l'autonomie	7 %	5 %	7 %
Parcours menant au postsecondaire	46 %	57 %	54 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	12 %	9 %	10 %
Étudiant à temps plein			
Parcours menant à l'apprentissage	0 %	48 %	31 %
Parcours menant à l'emploi	50 %	7 %	13 %
Parcours menant à l'autonomie	0 %	3 %	4 %
Parcours menant au postsecondaire	25 %	36 %	40 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	25 %	6 %	13 %
Étudiant à temps partiel			
Parcours menant à l'apprentissage	2 %	16 %	7 %
Parcours menant à l'emploi	13 %	15 %	27 %
Parcours menant à l'autonomie	7 %	12 %	10 %
Parcours menant au postsecondaire	8 %	28 %	31 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	70 %	29 %	24 %
Travailleur autonome			
Parcours menant à l'apprentissage	9 %	10 %	6 %
Parcours menant à l'emploi	42 %	33 %	35 %
Parcours menant à l'autonomie	6 %	9 %	13 %
Parcours menant au postsecondaire	36 %	41 %	37 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	6 %	6 %	8 %
Sous-employé			
Parcours menant à l'apprentissage	0 %	8 %	6 %
Parcours menant à l'emploi	75 %	48 %	40 %
Parcours menant à l'autonomie	0 %	8 %	11 %
Parcours menant au postsecondaire	0 %	32 %	33 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	25 %	3 %	10 %
Chômeur			
Parcours menant à l'apprentissage	11 %	9 %	7 %
Parcours menant à l'emploi	26 %	34 %	33 %
Parcours menant à l'autonomie	11 %	10 %	12 %
Parcours menant au postsecondaire	29 %	35 %	34 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	23 %	11 %	14 %

Le tableau 32 indique les trois principales sources de recommandation aux programmes AFB d'après le pourcentage de toutes les recommandations déclarées, pour chacune des régions. Entre 40 et 50 % de tous les renvois dans chaque région proviennent du « bouche

à oreille informel/renvoi par les médias », et les deux premières sources ont été les sources primaires évidentes au cours des quatre dernières années pour lesquelles les données ont été publiées.

Tableau 32 : Trois principales sources de recommandations entrantes, 2020-2021

Commission	%	Région	%	Ontario	%
Recommandation informelle bouche à oreille/par les médias	50 %	Recommandation informelle bouche à oreille/par les médias	39 %	Recommandation informelle bouche à oreille/par les médias	40 %
Autre - recommandation	31 %	Autre - recommandation	27 %	Autre - recommandation	24 %
EO – Fournisseur de services d'emploi	8 %	EO – Fournisseur de services d'emploi	6 %	EO - Fournisseur de services d'alphabétisation et de formation de base	9 %

Le tableau 33 montre les données se rapportant aux destinations des recommandations. On fournit deux catégories :

- Recommandation sortante aux autres ressources communautaires
- Recommandation sortante aux autres programmes et services

La répartition en pourcentage des renvois est fournie (de tous les renvois signalés), les deux principales dans le cas des autres ressources communautaires et les quatre principales dans le cas des autres programmes et services.

Tableau 33 : Principales destinations des recommandations sortantes, 2020-2021

Commission	%	Région	%	Ontario	%
Vers d'autres ressources communautaires					
Services d'éducation, d'enseignement	35 %	Services d'éducation, d'enseignement	22 %	Services d'éducation, d'enseignement	27 %
Services de santé/de counseling	9 %	Élément du plan de base personnalisé	9 %	Élément du plan de base personnalisé	11 %
Vers d'autres programmes et services					
École secondaire	13 %	Études postsecondaires	19 %	Études postsecondaires	10 %
Études postsecondaires	13 %	Élément du plan de base personnalisé	13 %	Élément du plan de base personnalisé	10 %
Élément du plan de base personnalisé	8 %	Autre - recommandation structurée/formelle	11 %	EO - Fournisseur de services d'alphabétisation et de formation de base	9 %
Autre - recommandation structurée/formelle	7 %	Développement de formation général	5 %	EO – Fournisseur de services d'emploi	6 %

En ce qui concerne les résultats en matière d'emploi (tableau 34), on souligne quelques différences par rapport à l'an dernier :

- On constate une augmentation des résultats inconnus dans les trois régions, particulièrement

importante au niveau local, avec une diminution comparable des résultats des chômeurs.

- La plupart des résultats en matière d'emploi accusent une légère baisse.

Tableau 34 : Clients Alphabétisation et formation de base : Résultat détaillés 2020-2021 et 2019-2020

	2020-2021			2019-2020		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Employé à temps plein	15 %	10 %	12 %	15 %	13 %	14 %
Employé à temps partiel	6 %	5 %	5 %	9 %	7 %	7 %
Employé apprenti	0 %	7 %	2 %	0 %	2 %	1 %
Employé - Autre	2 %	0 %	1 %	0 %	1 %	1 %
Employé et aux études	3 %	3 %	2 %	5 %	3 %	3 %
Employé et en formation	0 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %
Travailleur autonome	0 %	1 %	1 %	2 %	1 %	1 %
Aux études	22 %	21 %	18 %	19 %	21 %	18 %
En formation	4 %	6 %	6 %	2 %	7 %	7 %
Autonome	0 %	5 %	4 %	1 %	4 %	4 %
Bénévole	0 %	0 %	1 %	1 %	1 %	2 %
Incapable de travailler	3 %	2 %	3 %	4 %	3 %	3 %
Chômeur	19 %	17 %	16 %	27 %	20 %	17 %
Inconnu	26 %	24 %	28 %	16 %	18 %	21 %

Deuxième carrière

La région de Simcoe et Muskoka a inscrit 95 personnes au programme Deuxième carrière l'an dernier, soit presque le même nombre que l'an dernier (94), tandis que les chiffres aux échelles régionale et provinciale continuent de baisser (tableau 35). En pourcentage de l'ensemble des clients provinciaux, la région locale a

lentement augmenté sa part (de 2,1 % en 2016-2017 à 3,1 % en 2020-2021), mais cela demeure une proportion inférieure à leur part de la population des résidents de la provinciale (4,0 %). La part dans la région du Centre n'a cessé de diminuer au cours des quatre dernières années, tombant maintenant à 24,7 %.

Tableau 35 : Données relatives aux clients du programme Deuxième carrière

	Commission	Région	Ontario
Nombre de clients, 2020-2021	95	768	3 110
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
2020-2021 clients du programme Deuxième carrière en % de la province	3,1 %	24,7 %	
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 %	
Proportion de la population provinciale (2016)	4,0 %	51,7 %	

Comme pour les autres programmes, les données démographiques des clients pour 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 (tableau 36) : au niveau local, 56 % sont âgés de 25 à 44 ans et 37 % sont âgés de 45 à 64 ans.

Tableau 36 : Deuxième carrière - clients selon le groupe d'âge, 2020-2021 et 2019-2020

	Nombre de clients – Deuxième carrière			% par groupe d'âge		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
2020-2021						
15 à 24 ans	X	24	187	0 %	3 %	6 %
25 à 44 ans	53	428	1 871	56 %	56 %	60 %
45 à 64 ans	35	311	1 038	37 %	41 %	33 %
65 ans et plus	X	X	14	0 %	0 %	1 %
Total	95	768	3 110			
2019-2020						
15 à 24 ans				0 %	2 %	6 %
25 à 44 ans				61 %	53 %	58 %
45 à 64 ans				30 %	44 %	35 %
65 ans et plus				0 %	0 %	1 %

Pour plupart des années, il y a eu un quasi-équilibre entre les hommes et les femmes aux échelles locale et provinciale, les femmes étant plus nombreuses à l'échelle régionale. Cette année a suivi cette tendance

au niveau local, alors que l'an dernier semblait une sorte d'anomalie. Depuis deux ans, la proportion d'hommes est légèrement plus élevée à l'échelle provinciale (tableau 37).

Tableau 37 : Deuxième carrière - clients par genre, 2020-2021 et 2019-2020

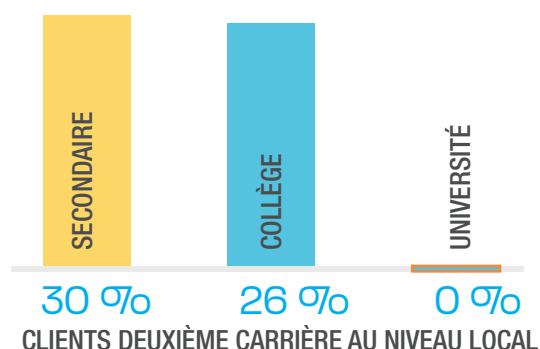
	2020-2021			2019-2020		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Femmes	50 %	49 %	45 %	30 %	53 %	43 %
Hommes	51 %	51 %	55 %	70 %	47 %	57 %
Autre/non divulgué	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Les chiffres relatifs au niveau de scolarité des clients de Deuxième carrière ne sont pas tout à fait complets, car certaines catégories au niveau local ont été supprimées en raison de résultats inférieurs à 10. Cependant, la tendance de l'an dernier se poursuit : localement, une grande partie de ces clients ne possèdent qu'un diplôme

d'études secondaires ou un diplôme d'études collégial. Aux échelles régionale et provinciale, une proportion considérable des clients de Deuxième carrière possède un diplôme collégial ou universitaire, comme c'était le cas l'année précédente (tableau 38).

Tableau 38 : Clients du programme Deuxième carrière - niveau de scolarité à l'inscription, 2020-2021

	2020-2021		
	Commission	Région	Ontario
Aucun certificat	0 %	4 %	7 %
Études secondaires	30 %	25 %	26 %
Apprentissage	0 %	0 %	1 %
Collège	26 %	22 %	26 %
Université	0 %	21 %	15 %
Autre	13 %	8 %	9 %
Inconnu	21 %	20 %	16 %



En ce qui concerne les sources de revenu, il n'y a que trois catégories pour lesquelles nous avons des données au niveau local. Ceux-ci soulignent les principales sources de revenu pour les clients de la région et de la province, à savoir les bénéficiaires de l'assurance-

emploi, les personnes sans source de revenu et autre. Le principal changement par rapport à l'an dernier est l'accroissement de la proportion de clients qui touchent des prestations d'assurance-emploi.

Tableau 39 : Clients participant au programme Deuxième carrière - par source de revenu, 2020-2021 et 2019-2020

	2020-2021			2019-2020		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Régime de pensions du Canada	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Pupille de la Couronne	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Personne à charge de l'AE	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Personne à charge OT/POSPH	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %
Employé	0 %	2 %	4 %	0 %	3 %	5 %
Assurance emploi	67 %	56 %	57 %	51 %	40 %	46 %
Aucune source de revenu	15 %	20 %	16 %	29 %	39 %	29 %
Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées	0 %	2 %	2 %	0 %	2 %	2 %
Ontario au travail	0 %	5 %	5 %	0 %	8 %	9 %
Autre	12 %	14 %	14 %	0 %	7 %	7 %
Pension	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Travail autonome	0 %	0 %	1 %	0 %	1 %	1 %
Inconnu	0 %	0 %	2 %	0 %	0 %	0 %

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 quatre personnes sur cinq (84 %) sont au chômage depuis moins de six mois, comparativement aux chiffres régionaux (59 %) et provinciaux (62 %). Aucun des clients locaux de Deuxième

carrière n'était au chômage depuis 12 mois ou plus, contrairement aux clients SE assistés locaux (22 %). D'autre part, les clients du programme Deuxième carrière aux niveaux régional et provincial sont aussi susceptibles d'être au chômage pendant 12 mois ou plus que les clients SE assistés (tableau 40).

Tableau 40 : Distribution en pourcentage selon la durée de chômage de clients participant au programme Deuxième carrière et aux clients SE assistés (2020-2021), et chômeurs, Ontario, 2020

	2020-2021 Deuxième carrière			Clients SE 2020-2021			EPA Ontario
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario	
< 3 mois	51 %	34 %	39 %	38 %	37 %	39 %	65 %
3 - 6 mois	33 %	25 %	23 %	21 %	21 %	20 %	20 %
6 - 12 mois	16 %	22 %	23 %	19 %	20 %	19 %	12 %
> 12 mois	0 %	18 %	16 %	22 %	22 %	22 %	3 %

Enquête sur la population active, 2020

Le tableau 41 énumère les dix programmes de formation les plus approuvés par le programme Deuxième carrière. Nous disposons d'un nombre limité de données pour la région de la CDMSM pour laquelle seul un programme de formation a été recensé, les autres ayant été supprimés pour ne pas avoir atteint plus de 10. Ce programme est celui des conducteurs de camions de transport, qui compte 33 clients, soit plus d'un tiers (35 %) de l'ensemble des clients (en plus des conducteurs de camions de transport, les clients locaux de Deuxième carrière ont été inscrits à 31 programmes différents).

À l'échelle régionale, la répartition entre les divers programmes de formation professionnelle est plus uniforme, un grand nombre d'entre eux étant placés dans un éventail de professions allant du transport à la TI, en passant par le secteur communautaire, les affaires, la santé et les métiers spécialisés.

Le programme de conducteur de camion de transport est de loin le plus important de la province, à tel point que le nombre d'inscriptions est supérieur aux six autres programmes les plus importants réunis et qu'il représente 29 % de toutes les inscriptions, soit légèrement supérieur à 27 % obtenu l'an dernier.



Le programme de conducteur de camion compte le plus d'inscriptions en province.

Tableau 41 : Dix principaux programmes de formation en compétences approuvés, 2020-2021

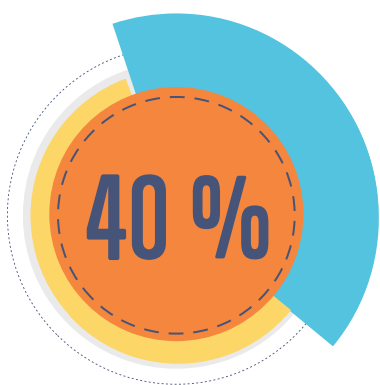
RANG	Commission Métier	#	Région Métier	#	Ontario Métier	#
1.	Conducteurs de camion de transport	33	Conducteurs de camion de transport	149	Conducteurs de camion de transport	798
2.			Techniciens de réseau informatique	59	Opérateurs d'équipement lourd (sauf les grues)	166
3.			Travailleurs des services sociaux et communautaires	38	Travailleurs des services sociaux et communautaires	144
4.			Commis à la comptabilité et personnel assimilé	36	Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	133
5.			Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	31	Techniciens de réseau informatique	127
6.			Adjointes administratifs médicaux	28	Adjointes administratifs médicaux	120
7.			Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	25	Agents administratifs	75
8.			Techniciens juridiques et personnel assimilé	24	Techniciens juridiques et personnel assimilé	75
9.			Mécaniciens de réfrigération et d'air climatisé	19	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	73
10.			Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braiser	17	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	70

Les résultats à la sortie affichent de meilleurs résultats au niveau local en termes d'emploi, à la sortie comme à 12 mois, bien que par rapport à l'an dernier, les résultats

d'emploi soient plus faibles, et les résultats inconnus sont plus élevés dans les trois zones.

Tableau 42 : Résultats à la sortie et à douze mois 2020-2021

	Numéro			Pourcentage		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Résultats à la sortie						
Employé	16	91	411	33 %	17 %	22 %
Formation/Éducation	X	67	227	0 %	13 %	12 %
Autre	X	14	33	0 %	3 %	2 %
Chômeur	18	184	766	38 %	35 %	41 %
Inconnu	14	167	453	29 %	32 %	24 %
Total	48	523	1 890	100 %	100 %	100 %
Résultats à douze mois						
Employé	25	219	1 149	40 %	27 %	44 %
Formation/Éducation	X	19	45	0 %	2 %	2 %
Autre	X	17	57	0 %	2 %	2 %
Chômeur	X	141	348	0 %	17 %	13 %
Inconnu	37	415	1 031	60 %	51 %	39 %
Total	62	811	2 630	100 %	100 %	100 %



Employés à 12 mois
au niveau local.

Apprentissage

Le nombre de nouvelles inscriptions en apprentissage au niveau local avait augmenté lentement au cours des dernières années, mais l'an dernier, il a sensiblement

diminué, comme dans tous les secteurs (tableau 43). Le déclin était du même ordre dans chaque zone : localement (-43%), région (-40%) et province (-38%).

Tableau 43 : Nombre de nouvelles inscriptions à l'apprentissage, 2014-2015 à 2020-2021

	Commission	Région	Ontario
Nombre de nouvelles inscriptions			
2020-2021	628	7 051	16 730
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 région de la commission, la part de toutes les inscriptions à l'échelle provinciale a lentement augmenté au fil du temps, mais en 2020-2021, cette part a légèrement fléchi, passant à 3,8 %, ce qui demeure

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

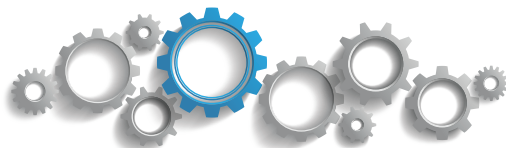


Tableau 44 : Nouvelles inscriptions en apprentissage et apprentissages actifs

	Commission	Région	Ontario
Nombre de nouvelles inscriptions			
2020-2021	628	7 051	16 730
2019-2020	1 094	11 770	26 771
En tant que % de l'Ontario : 2020-2021	3,8 %	42,1 %	
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			
2020-2021	2 706	35 956	78 733
2019-2020	2 600	33 790	73 924
En tant que % de l'Ontario : 2020-2021	3,4 %	45,7 %	
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			
2020-2021	195	2 647	5 877
2019-2020	266	3 732	8 892
En tant que % de l'Ontario : 2020-2021	3,3 %	45,0 %	
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 45) Environ la moitié des clients sont des jeunes (15-24 ans), et presque tous les autres se

trouvent dans la fourchette des 25-44 ans. On constate une légère augmentation de la proportion de personnes âgées de 25 à 44 ans, notamment au niveau local.



La région compte 35 956 apprentis actifs.

Tableau 45 : Distribution des apprentis en fonction de l'âge, 2020-2021 et 2019-2020

Pourcentage	2020-2021			2019-2020		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
15-24 ans	51 %	45 %	48 %	56 %	46 %	50 %
25-44 ans	47 %	51 %	48 %	42 %	49 %	46 %
45-64 ans	3 %	4 %	4 %	3 %	5 %	4 %
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 à l'échelle locale (82 % des apprentis sont des hommes

comparativement à 18 % des femmes) (tableau 46). La proportion de femmes est même légèrement plus faible aux niveaux régional et provincial.

Tableau 46 : Distribution des apprentis en fonction du genre, 2020-2021 et 2019-2020

Pourcentage	2020-2021			2019-2020		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Femmes	18 %	12 %	13 %	19 %	15 %	14 %
Hommes	82 %	88 %	87 %	81 %	85 %	85 %
Autre/non divulgué/trans	0 %	1 %	1 %	0 %	0 %	0 %

La répartition des clients selon le niveau d'éducation à l'admission (tableau 47) est principalement dominée par les clients qui détiennent un diplôme d'études secondaires. De 87 % à 88 % des clients appartiennent

à cette catégorie, alors que la plupart des autres n'ont aucun diplôme d'études secondaires. (Ces proportions tiennent compte des clients pour lesquels les données étaient connues.)

Tableau 47 : Distribution des apprentis en fonction de la scolarité au moment de l'inscription, 2020-2021 et 2019-2020

	2020-2021			2019-2020		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Aucun certificat	12 %	12 %	12 %	16 %	12 %	13 %
Études secondaires	87 %	88 %	88 %	83 %	87 %	86 %
Apprentissage	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Collège	0 %	1 %	1 %	0 %	0 %	1 %
Université	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Autre	0 %	1 %	0 %	0 %	1 %	1 %

Aucun certificat regroupe les études de moins que la 12^e année et de moins que la 9^e année.

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

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 48). Ces deux catégories ont affiché une augmentation par rapport à l'année précédente dans les trois zones géographiques, comme ce fut le cas l'an dernier. C'est peut-être parce qu'un plus grand nombre de personnes de ces groupes

de population se sont inscrites à l'apprentissage ou parce qu'il y a eu un enregistrement plus diligent de l'appartenance d'une personne à un groupe désigné. Bien que quelques petits chiffres apparaissent au tableau 48, il faut supposer que la saisie de ces données est inadéquate, puisque dans d'autres programmes d'Emploi Ontario, on recense de plus grandes proportions de populations de groupes désignés.

Tableau 48 : Distribution des apprentis en fonction des groupes désignés, 2020-2021

Pourcentage	Apprentissage		
	Commission	Région	Ontario
Groupe autochtone	8 %	14 %	10 %
Sourd	0 %	0 %	0 %
Sourd/aveugle	0 %	0 %	0 %
Francophone	5 %	3 %	6 %
PFÉ	0 %	0 %	0 %
Nouvel arrivant	0 %	1 %	1 %
Personne handicapée	0 %	1 %	1 %
Racisé	0 %	5 %	3 %

Le tableau 49 illustre les 10 principaux métiers associés aux nouvelles inscriptions selon le nombre de nouveaux clients. Les huit métiers suivants se trouvent dans les dix premiers aux niveaux local, régional et provincial :

- Électricien(ne) - Construction et entretien
- Mécaniciens de véhicules automobiles
- Coiffeurs
- Réparateurs de camions et d'autobus
- Charpentiers-menuisiers généraux
- Plombiers
- Praticiens en développement de l'enfant
- Mécaniciens-monteurs industriels



Tableau 49 : Les dix principaux métiers pour lesquels il y a eu de nouvelles inscriptions d'apprentis, 2020-2021

RANG	Commission Métier	#	Région Métier	#	Ontario Métier	#
1.	Électricien - Construction et entretien	133	Électricien - Construction et entretien	1 626	Électricien - Construction et entretien	3 308
2.	Mécaniciens de véhicules automobiles	105	Mécaniciens de véhicules automobiles	819	Mécaniciens de véhicules automobiles	1 850
3.	Plombiers	56	Plombiers	586	Plombiers	1 305
4.	Coiffeurs	51	Charpentiers-menusiers généraux	466	Charpentiers-menusiers généraux	1 237
5.	Réparateurs de camions et d'autobus	40	Réparateurs de camions et d'autobus	353	Réparateurs de camions et d'autobus	973
6.	Charpentiers-menusiers généraux	39	Coiffeurs	326	Coiffeurs	863
7.	Praticiens en développement de l'enfant	27	Mécaniciens de réfrigération et d'air climatisé	263	Mécaniciens-monteurs industriels	812
8.	Machinistes généralistes	24	Praticiens en développement de l'enfant	206	Mécaniciens de réfrigération et d'air climatisé	477
9.	Mécaniciens-monteurs industriels	21	Mécaniciens-monteurs industriels	183	Praticiens en développement de l'enfant	408
10.	Services aux personnes ayant une déficience intellectuelle	12	Installateur de gicleurs et de systèmes de protection contre l'incendie	183	Tôliers	392

Le tableau 50 donne un aperçu historique de nouvelles inscriptions depuis les huit dernières années selon le

plus grand nombre d'inscriptions par métier. La baisse en 2020-2021 se manifeste dans tous ces métiers.

Tableau 50 : Inscriptions des apprentis, six principales nouvelles inscriptions pour Simcoe et Muskoka, 2013-2014 à 2020-2021

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Mécaniciens de véhicules automobiles	116	158	157	152	176	176	177	105
Électricien - Construction et entretien	114	126	151	150	143	210	198	133
Coiffeurs	85	100	100	109	100	113	111	51
Réparateurs de camions et d'autobus	42	45	69	52	82	71	91	40
Charpentiers-menusiers généraux	37	56	49	44	68	72	84	39
Praticiens en développement de l'enfant	46	66	49	46	35	51	47	27
Plombiers	21	42	37	49	42	77	81	56
TOUTES LES NOUVELLES INSCRIPTIONS	761	908	867	906	938	1 089	1 094	628

Les entrées en gras sont des métiers obligatoires.

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Employeurs

La majorité des employeurs qui participent à la SCOE sont généralement des petites entreprises ayant un effectif de moins de 50 employés (tableau 51). Dans toutes les zones, les entreprises de moins de 50

employés représentent au moins 76 % de tous les bénéficiaires du SCOE. Pour ce qui est du nombre total, comptait beaucoup moins de candidats au programme que l'année précédente dans les trois zones.

Tableau 51 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Employeurs, 2020-2021

	Commission	Région	Ontario
Nombre d'employeurs, 2020-2021	88	934	2 456
Nombre d'employeurs, 2019-2020	138	1 239	3 232
Nombre d'employeurs, 2018-2019	195	1 557	3 952
Taille (pourcentage)			
<50	80 %	77 %	76 %
50-160	13 %	14 %	15 %
151-300	X	4 %	4 %
301-500	0 %	2 %	2 %
501-1 500	0 %	2 %	2 %
1 501-10 000	X	2 %	1 %
> 10 000	0 %	X	X

X indique supprimé (moins de 10).

Six formations sur dix (58 %-60 %) ont été dispensées par des formateurs privés dans les trois zones (tableau 52). Les principaux fournisseurs de formation qui suivent sont les collèges privés d'enseignement professionnel,

là encore dans les trois zones à l'étude. Il y a moins de formation offerte par des entités publiques comme les conseils scolaires, les collèges communautaires ou les universités.

Tableau 52 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Type de fournisseur de formation, 2020-2021

Pourcentage	SCOE		
	Commission	Région	Ontario
Formateur privé	60 %	60 %	58 %
Vendeur de produit	X	13 %	6 %
Collège public	X	4 %	8 %
Collège privé d'enseignement professionnel agréé	28 %	16 %	22 %
Conseil scolaire	0 %	X	X
Centre de formation basé sur le syndicat	0 %	X	X
Université	X	7 %	6 %
Inconnu	0 %	X	X

X indique supprimé (moins de 10)

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

de productivité accrue parmi les personnes formées qui disent que la formation suivie a répondu aux besoins de la main-d'œuvre (tableau 53).

Tableau 53 : Détails des résultats à la sortie, 2020-2021

	Commission	Région	Ontario
Productivité accrue du stagiaire	100 %	97 %	94 %
La formation a répondu aux besoins de la main-d'œuvre	88 %	98 %	98 %

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Participants

Cette année, le nombre de participants à la SCOE dans les trois zones a de nouveau diminué, ce qui constitue la troisième année consécutive où la baisse est considérable (tableau 54). Par rapport à il y a trois ans (2017-2018), le nombre de participants à chaque niveau a

baissé de 41 % à 42 % de ce qu'il était jadis. La part de la région locale (2,7 %) de tous les participants à la SCOE est inférieure à la part de la région dans la population provinciale.

Tableau 54 : Nombre de participants à la SCOE

	Commission	Région	Ontario
Participants SCOE			
Nombre 2020-2021	281	4 704	10 350
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 : 2020-2021	2,7 %	45,4 %	
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 %	
Clients EO assistés			
% de l'Ontario	2,7 %	50,3 %	
2016 Total de la population de l'Ontario			
% de l'Ontario	4,0 %	51,7 %	100 %

Comme le montre le tableau 55, la plupart des clients sont des adultes, jeunes ou plus âgés. Plus de la moitié des clients ont entre 25 et 44 ans, comparativement à moins du tiers des clients âgés de 45 à 64 ans. La part

des clients attribuable aux jeunes de moins de 25 ans est uniforme pour l'ensemble des trois zones à environ 9 à 14 %. Ces proportions sont à peu près identiques à celles de l'an dernier.

Tableau 55 : Distribution des participants à la SCOE en fonction de l'âge, 2020-2021

Pourcentage	SCOE		
	Commission	Région	Ontario
15-24 ans	14 %	9 %	12 %
25-44 ans	56 %	59 %	58 %
45-64 ans	30 %	30 %	29 %
65 ans et plus	X	2 %	1 %

X indique supprimé (moins de 10).



Plus de la moitié des clients ont entre 25 et 44 ans.

25-44

La répartition entre les genres penche plus fortement du côté des hommes dans les trois zones (55 % à 58 %).

Tableau 56 : Distribution des participants à la SCOE en fonction du genre, 2020-2021

Pourcentage	SCOE		
	Commission	Région	Ontario
Femmes	42 %	44 %	42 %
Hommes	58 %	55 %	58 %
Autre/non divulgué/trans	X	1 %	1 %

X indique supprimé (moins de 10).

Le degré de certitude est beaucoup moindre en ce qui concerne l'éducation à l'admission des participants à la SCOE à tous les niveaux, car on ne compte aucune donnée pour la moitié ou plus des participants (tableau 57). Parmi les clients dont le niveau de scolarité est

connu, la plupart d'entre eux au niveau local possèdent un diplôme d'études collégiales, suivi d'un diplôme d'études secondaires, alors qu'aux niveaux régional et provincial, ils sont plus nombreux à détenir un diplôme universitaire, suivi d'un diplôme collégial.

Tableau 57 : Distribution des participants à la SCOE en fonction de la scolarité à l'inscription, 2020-2021

	Commission	Région	Ontario
Aucun certificat	0 %	1 %	2 %
Études secondaires	5 %	5 %	7 %
Apprentissage	X	1 %	2 %
Collège	14 %	13 %	17 %
Université	4 %	20 %	18 %
Autre	X	3 %	3 %
Inconnu	69 %	58 %	52 %

X indique supprimé (moins de 10)

À l'échelle locale, il existe soit beaucoup moins de clients ou très peu de renseignements sur les groupes désignés au sein du programme SCOE (tableau 58). Une seule catégorie atteint le seuil de déclaration, 4 % des clients ayant été déclarés professionnels formés à

l'étranger. Aux niveaux régional et provincial, les rapports sont rares, la catégorie la plus importante étant de loin des professionnels formés à l'étranger. Il faut supposer que ces résultats sont la conséquence d'une collecte inadéquate de données.



84 %

des clients au niveau de la commission sont employés à temps plein au moment d'achever la SCOE.

Tableau 58 : Distribution des participants à la SCOE en fonction des groupes désignés, 2020-2021

Pourcentage	SCOE		
	Commission	Région	Ontario
Groupe autochtone	0 %	X	X
Sourd	0 %	0 %	X
Sourd/aveugle	0 %	0 %	0 %
Francophone	X	1 %	2 %
Professionnels formés à l'étranger	4 %	13 %	9 %
Nouvel arrivant	X	3 %	3 %
Personne handicapée	X	1 %	1 %
Racisé	X	6 %	5 %

X indique supprimé (moins de 10).

La distribution selon la participation au marché du travail (tableau 59), révèle la majorité écrasante de clients qui travaillent à temps plein, soit au moins 84 % dans les trois zones. Cette proportion d'employés est non

seulement uniforme dans les zones locale, régionale et provinciale, mais aussi dans l'ensemble de la répartition par source de revenu (au moins 90 % des personnes qui indiquent avoir un emploi) (tableau 60).

Tableau 59 : Distribution des participants à la SCOE en fonction de la participation au marché du travail, 2020-2021

Pourcentage	SCOE		
	Commission	Région	Ontario
Employé à temps plein	84 %	86 %	86 %
Employé à temps partiel	5 %	6 %	6 %
Étudiant à temps plein	0 %	0 %	0 %
Étudiant à temps partiel	X	X	0 %
Travailleur autonome	0 %	0 %	0 %
Sous-employé	X	0 %	0 %
Chômeurs	10 %	7 %	7 %
Inconnu	0 %	X	0 %

X indique supprimé (moins de 10).

Tableau 60 : Distribution des participants à la SCOE en fonction des sources de revenu, 2020-2021

	Commission	Région	Ontario
Régime de pensions du Canada	0 %	0 %	0 %
Pupille de la Couronne	0 %	X	X
Personne à charge de l'AE	0 %	0 %	0 %
Personne à charge OT/POSPH	0 %	X	X
Employé	90 %	91 %	91 %
Assurance emploi	X	2 %	3 %
Aucune source de revenu	5 %	4 %	3 %
Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées	0 %	X	0 %
Ontario au travail	0 %	X	1 %
Autre	X	3 %	2 %
Pension	0 %	0 %	0 %
Travailleur autonome	0 %	1 %	1 %
Inconnu	0 %	X	0 %

X indique supprimé (moins de 10).

Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ)

Le nombre de clients du programme d'accès à l'emploi pour les jeunes dans la zone locale a quelque peu diminué, tout comme sa part du nombre total (tableau 61). En 2020-2021, on constate une baisse considérable des effectifs du PAEJ, en particulier au niveau local, mais aussi à l'échelle régionale et provinciale. Les

chiffres du programme d'été d'accès à l'emploi pour les jeunes sont également inclus ; le niveau local avait une part légèrement plus importante du nombre total de participants à l'échelle de la province (les chiffres du programme d'été du PAEJ ne sont pas analysés au-delà du nombre de clients).

Tableau 61 : Nombre de participants au PAEJ, 2020-2021

	Commission	Région	Ontario
Participants PAEJ			
Nombre 2020-2021	110	3 903	7 428
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 : 2020-2021	1,5 %	52,5 %	
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 %	100,0 %
Participants d'été PAEJ			
Nombre 2020-2021	94	2 331	4 815
En tant que % de l'Ontario : 2020-2021	2,0 %	48,4 %	
Clients EO assistés			
% de l'Ontario	2,7 %	50,3 %	
2016 Total de la population de l'Ontario			
% de l'Ontario	4,0 %	51,7 %	100 %

X indique supprimé (moins de 10).



Les deux tableaux suivants présentent la répartition des clients par âge et par genre. Comme on pouvait s'y attendre, la plupart des clients ont entre 15 et 24 ans (environ 76 %-87 % pour les trois zones), et presque tous

les autres clients ont entre 25 et 44 ans (probablement moins de 29 ans) (tableau 62). A tous les niveaux, les hommes représentent une proportion légèrement supérieure des participants, entre 55 % et 62 % (tableau 63).

Tableau 62 : Distribution des participants au PAEJ en fonction de l'âge, 2020-2021

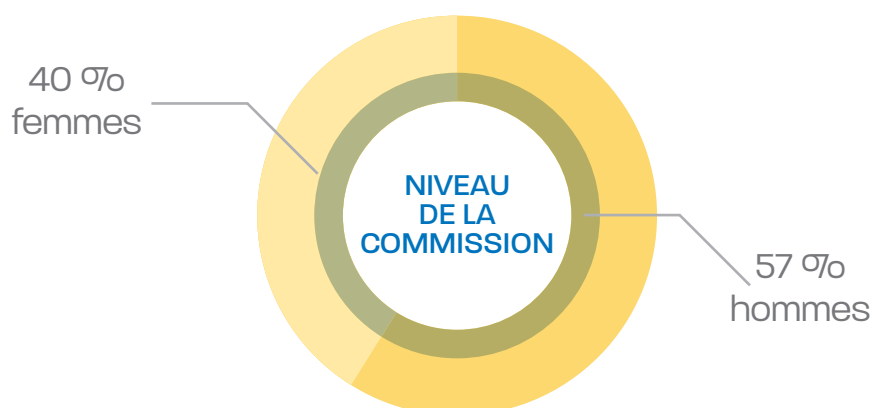
	Commission	Région	Ontario
15-24 ans	87 %	76 %	77 %
25-44 ans	13 %	24 %	22 %
45-64 ans	0 %	0 %	1 %
65 ans et plus	0 %	0 %	X
Inconnu	0 %	X	0 %

X indique supprimé (moins de 10).

Tableau 63 : Distribution des participants au PAEJ en fonction du genre, 2020-2021

	Commission	Région	Ontario
Femmes	40 %	52 %	50 %
Hommes	57 %	47 %	48 %
Autre/non divulgué/trans	0 %	2 %	2 %

X indique supprimé (moins de 10).



La majorité des clients ne possède soit aucun certificat ou ne détient qu'un diplôme d'études secondaires. Bien que ce soit également le cas aux échelles régionale et

provinciale, dans ces régions, environ un participant sur cinq possède un diplôme collégial ou universitaire (tableau 64).

Tableau 64 : Distribution des participants au PAEJ en fonction de la scolarité à l'inscription, 2020-2021

	Commission	Région	Ontario
Aucun certificat	45 %	17 %	27 %
Études secondaires	37 %	51 %	48 %
Apprentissage	0 %	X	0 %
Collège	X	9 %	8 %
Université	X	15 %	10 %
Autre	X	8 %	7 %
Inconnu	0 %	0 %	0 %

X indique supprimé (moins de 10).

Aux échelles locale et provinciale, les personnes handicapées représentent une proportion importante des participants, de 28 % à 40 % (tableau 65). À l'échelle régionale, les membres d'un groupe racisé constituent le plus grand groupe désigné, suivi des personnes

handicapées. Les membres d'un groupe autochtone occupent également une place importante aux échelles locale et provinciale, tout comme les nouveaux arrivants aux échelles régionale et provinciale.

Tableau 65 : Distribution des participants au PAEJ en fonction des sources de revenu, 2020-2021

Pourcentage	Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes		
	Commission	Région	Ontario
Groupe autochtone	16 %	2 %	8 %
Sourd	0 %	X	X
Sourd/aveugle	0 %	0 %	0 %
Francophone	X	2 %	2 %
Professionnels formés à l'étranger	X	6 %	5 %
Nouvel arrivant	X	13 %	10 %
Personne handicapée	40 %	13 %	28 %
Racisé	X	34 %	24 %

X indique supprimé (moins de 10).

Environ 65-76% des clients n'ont aucune source de revenu et cette catégorie est la seule pour laquelle nous avons rapporté des données au niveau local. Ontario au

travail est la deuxième catégorie de source de revenu la plus importante aux échelles régionale et provinciale (tableau 66).

Tableau 66 : Distribution des participants au PAEJ en fonction des sources de revenu, 2020-2021

	Commission	Région	Ontario
Régime de pensions du Canada	0 %	0 %	0 %
Pupille de la Couronne	X	1 %	2 %
Personne à charge de l'AE	X	0 %	0 %
Personne à charge OT/POSPH	X	1 %	2 %
Employé	0 %	0 %	0 %
Assurance emploi	X	3 %	4 %
Aucune source de revenu	76 %	76 %	65 %
Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées	X	3 %	5 %
Ontario au travail	X	9 %	16 %
Autre	X	7 %	6 %
Pension	0 %	0 %	0 %
Travail autonome	0 %	0 %	0 %
Inconnu	0 %	0 %	0 %

X indique supprimé (moins de 10).

Faits saillants du sondage des entreprises 2021

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

Le sondage des entreprises de 2021 touche une série de sujets pour un marché du travail en évolution. Pendant les périodes de confinement, une proportion considérable d'employeurs a connu une baisse de l'emploi; après trois confinements, on a constaté une certaine reprise, les employeurs étant relativement optimistes quant à l'embauche dans un avenir proche (c'était avant que le variant Omicron ne frappe). Les employeurs expriment des attentes légèrement plus élevées quant au niveau de compétences des travailleurs, et plus encore pour les candidats à l'emploi. Dans un avenir postpandémique, un segment d'employeurs s'attend à recourir davantage au travail hybride où les employés non essentiels passeront une partie de leur temps sur le lieu de travail et l'autre partie, à travailler à distance depuis leur domicile.

- Au total, 199 employeurs ont participé au sondage en ligne entre la mi-octobre et la fin novembre 2021; il y a eu en moyenne 153 réponses par question de fond.
- La répartition des employeurs par industrie offre un bon mélange de différents secteurs à travers Simcoe et Muskoka, bien qu'il y ait une surreprésentation significative des entreprises dans le secteur de la fabrication et, dans une moindre mesure, dans celui des arts, du divertissement et des loisirs ainsi que dans l'administration publique; par taille d'établissement, proportionnellement, les employeurs ayant plus de 20 employés étaient beaucoup plus nombreux à répondre, alors que le nombre d'entreprises de 1 à 4 employés étaient en beaucoup moins nombre.

- Le sondage a été rempli par une entreprise sur sept de Simcoe et Muskoka qui compte cent employés ou plus.
- Pendant la période de confinement, les employeurs étaient plus susceptibles de diminuer plutôt que d'augmenter le niveau d'emploi, et cette tendance augmentait avec la taille de l'entreprise; le secteur des services (hébergement et services alimentaires; art, divertissement et loisirs; commerce de détail) était particulièrement susceptible d'avoir subi des réductions d'emploi.
- Après la période de confinement, la moitié ou plus des employeurs ont déclaré que le niveau d'emploi n'avait pas changé; mais lorsqu'il y avait un changement, il s'agissait le plus souvent d'une augmentation de l'emploi, plus probablement parmi les professions de niveau débutant, puis de niveau de qualification intermédiaire, et plus généralement parmi les employés permanents, puis les employés à temps partiel.
- Dans les trois mois suivant le sondage, les employeurs sont plutôt optimistes quant à l'augmentation de l'embauche, en particulier dans les professions de niveau débutant et de niveau de compétence intermédiaire.
- Les employeurs sont généralement d'avis que les employés actuels doivent accroître le niveau des compétences actuelles, bien qu'ils soient moins susceptibles d'avoir une opinion tranchée à ce sujet; leur avis sur le perfectionnement des compétences actuelles est beaucoup plus forte lorsqu'ils considèrent les candidats à l'emploi.
- Il existe cinq catégories de compétences chez les candidats à l'emploi qui soulèvent le plus d'inquiétude chez les employeurs :
 - Compétences d'employabilité
 - Compétences techniques/professionnelles
 - Compétences en matière de leadership
 - Travail de façon autonome
 - Adaptabilité

- À partir d'une liste de 12 compétences pour lesquelles les employeurs ont été invités à faire part de leurs préoccupations, les compétences numériques de base sont celles qui suscitent le moins d'inquiétude.
- En ce qui concerne les compétences numériques, les types de compétences les plus recherchés par les employeurs sont la capacité d'utiliser des applications mobiles et des appareils portables, ainsi que la capacité d'utiliser des logiciels de bureautique de base; cela étant dit, il existe un large éventail de compétences numériques qui sont recherchées par au moins une partie des employeurs.
- Au cours de la période de confinement, les travailleurs non essentiels sont passés au travail à distance, principalement à domicile; lorsqu'on demande aux employeurs d'imaginer un avenir postpandémique, une faible minorité d'entre eux envisagent que les travailleurs non essentiels continueront à travailler à distance de temps à autre.
- En évaluant l'impact du travail à distance, les employeurs s'inquiètent de son incidence sur l'intégration des nouveaux employés ainsi que sur la capacité à maintenir la culture d'entreprise et l'esprit d'équipe de l'entreprise; d'autre part, les employeurs ne considèrent généralement pas que le travail à distance permet de réaliser des économies, et ils ne sont que très légèrement d'accord pour dire que le travail à distance est aussi productif que le travail sur les lieux.
- Un tiers (34 %) des employeurs avaient une politique de vaccination obligatoire en milieu de travail, un autre quart (26 %) laissait la décision à l'employé, tandis qu'un sur cinq (19 %) n'avait pas décidé d'une politique au moment du sondage.
- Lorsqu'on leur demande des commentaires sur le bénévolat, la principale préoccupation des employeurs est de trouver des candidats à l'emploi.



Constations tirées du sondage des entreprises

Profil des employeurs

De la mi-octobre à la fin novembre 2021, la Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka (CDMSM) a administré un sondage en ligne aux employeurs afin de connaître leur opinion sur l'impact continu de la pandémie de la COVID-19 et leurs attentes pour l'avenir.

À l'exception des premières questions de classification (lieu, secteur d'activité et taille) et les questions ultérieures invitant les employeurs à faire appel à des services ou à un

suivi supplémentaire, le sondage comportait 16 questions de fond concernant l'impact de la pandémie sur la main-d'œuvre d'une entreprise, les prévisions d'embauche, les attentes relatives aux compétences, les points de vue sur le travail à distance et d'autres sujets. En tout, 199 employeurs ont participé au sondage. Onze sondages ont été éliminés parce qu'il n'y avait pas de réponse à l'une des questions de fond. Les questions de fond ont reçu en moyenne 153 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	11	5,9 %	6,9 %
Services administratifs et de soutien, gestion des déchets	7	3,8 %	5,5 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1	0,5 %	1,9 %
Arts, spectacles et loisirs	16	8,6 %	2,0 %
Construction	33	17,7 %	19,4 %
Services d'enseignement	5	2,7 %	1,0 %
Finance et assurances	5	2,7 %	3,2 %
Santé et assistance sociale	16	8,6 %	10,2 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	3	1,6 %	1,0 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	0	0,0 %	0,3 %
Fabrication	35	18,8 %	4,3 %
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	0	0,0 %	0,3 %
Autres services (sauf l'administration publique)	11	5,9 %	8,5 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	12	6,5 %	9,6 %
Administrations publiques	8	4,3 %	0,2 %
Services immobilier et services de location et de location à bail	4	2,2 %	4,5 %
Commerce de détail	12	6,5 %	12,7 %
Transport et entreposage	4	2,2 %	4,5 %
Services publics	0	0,0 %	0,2 %
Commerce de gros	3	1,6 %	3,7 %
Total	186	100 %	99,9 %

Le chiffre du nombre réel d'employeurs par industrie provient du Nombre d'entreprises canadiennes de Statistique Canada, juin 2021

La répartition des employeurs 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 2021.

Dans quelques cas, il y a une surreprésentation significative des employeurs dans le sondage, notamment dans les secteurs des arts, du divertissement et des loisirs, de la fabrication (dépassant de loin les autres) et de l'administration publique. De même, certains secteurs sont quelque peu sous-représentés soit les services professionnels, scientifiques et techniques; le commerce de détail; et le commerce de gros.

Le tableau 2 illustre la répartition de toutes les entreprises avec des employés d'après le 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 un effectif de plus de 100 employés, un sur sept a participé à l'enquête. Même parmi les entreprises de 20 à 99 employés, 3 % ont participé au sondage.

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

	NOMBRE D'EMPLOYES			
	1-4	5-19	20-99	100+
Nombre réel	9 474	5 360	1 647	256
Pourcentage réel	57 %	32 %	10 %	2 %
Nombre sondé	35	64	49	36
Pourcentage sondé	19 %	35 %	27 %	20 %
Sondage en tant que pourcentage du réel	0,4 %	1,2 %	3,0 %	14,1 %

Le chiffre du nombre réel d'employeurs provient du Nombre d'entreprises canadiennes de Statistique Canada, juin 2021

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 entre Simcoe et Muskoka. Compte tenu de la mesure selon laquelle toutes les régions ont été touchées par la pandémie, les écarts géographiques illustrés sont probablement moins importants que les variations

importantes selon l'industrie ou la taille de l'établissement. Les déséquilibres géographiques les plus importants consistent en une surreprésentation des établissements d'Orillia et une importante sous-représentation des établissements d'autres localités du comté de Simcoe (notamment : Bradford West Gwillimbury, Severn, Clearview, Adjala-Tosorontio, Tiny, Ramara et Tay).

Tableau 3 : Répondants au sondage selon l'emplacement

Lieu	Sondage		Réel
	#	%	
Barrie	54	29 %	26 %
Collingwood	10	5 %	6 %
Essa	3	2 %	2 %
Innisfil	5	3 %	6 %
Midland/Penetanguishene	12	6 %	5 %
New Tecumseth	12	6 %	6 %
Orillia	24	13 %	6 %
Oro-Medonte	7	4 %	4 %
Springwater	3	2 %	4 %
Wasaga Beach	4	2 %	2 %
Autre emplacement dans le comté de Simcoe	3	2 %	17 %
Bracebridge	12	6 %	4 %
Gravenhurst	5	3 %	3 %
Huntsville	3	2 %	5 %
Lake of Bays	1	1 %	1 %
Muskoka Lakes	6	3 %	3 %
Georgian Bay	4	2 %	1 %
Autre emplacement dans le district de Muskoka	1	1 %	0 %
Autre	18	10 %	—
	187	100 %	100 %

Le chiffre du nombre réel d'employeurs par municipalité provient du Nombre d'entreprises canadiennes de Statistique Canada, juin 2021

Impact du confinement sur le niveau d'emploi

La première question de fond demandait aux employeurs d'indiquer comment la pandémie et les confinements ont affecté le niveau d'emploi au sein de leur organisme. La question avait pour intention de se concentrer sur la baisse de l'emploi, jusqu'à la levée des confinements, et était formulée comme suit :

« Veuillez indiquer l'énoncé qui décrit le mieux l'impact de la pandémie et des confinements sur le nombre de travailleurs que vous avez employés, en comparant la situation avant la pandémie à celle au moment de la pandémie et des confinements (c'est-à-dire jusqu'au 11 juin 2021). »

L'éventail des réponses possibles était le suivant :

- Une réduction significative de plus de 33 %
- Une réduction considérable, comprise entre 10 % et 33 %
- Une légère réduction de moins de 10 %
- La taille de nos effectifs est demeurée plus ou moins inchangée
- Une légère augmentation de moins de 10 %

- Une augmentation considérable, comprise entre 10 % et 33 %
- Une augmentation significative de plus de 33 %
- Sans objet/Ne sait pas

Afin de faciliter les comparaisons entre les différents tableaux croisés, ces réponses ont été regroupées en quatre catégories :

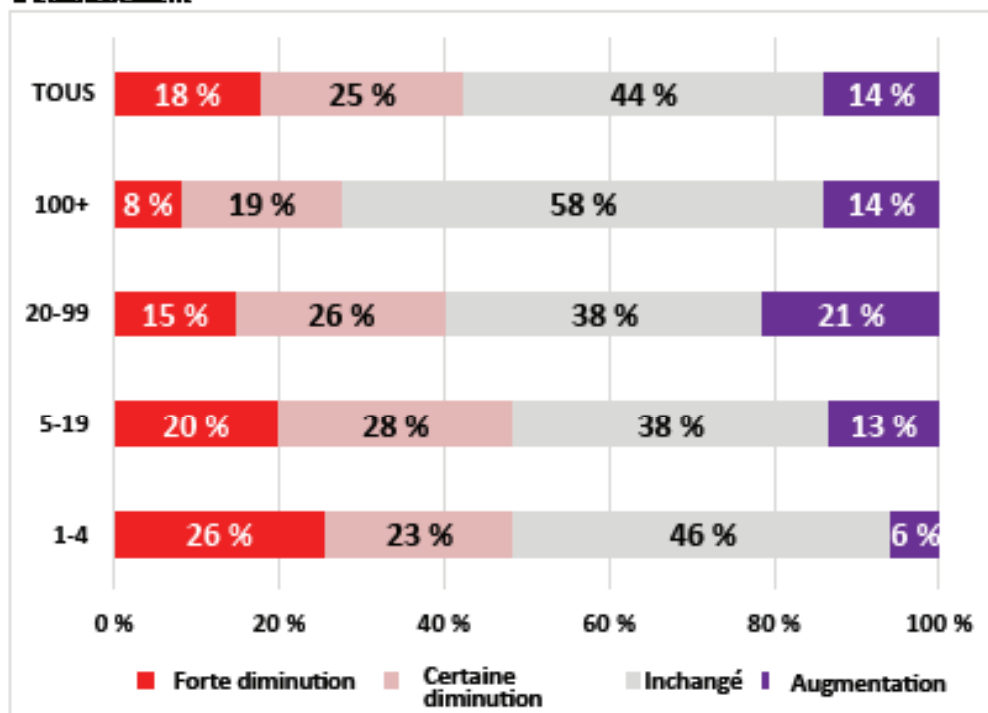
- Forte diminution (plus de 33 %)
- Une certaine diminution (entre 0 % et 33 %)
- Inchangé
- Augmentation (toute augmentation)

Une faible proportion (6 %) des répondants a répondu « Sans objet/Ne sait pas », ces réponses n'ont donc pas été comparées entre les sous-catégories.

Le graphique 1 présente les réponses de tous les employeurs ainsi que la répartition par quatre catégories de taille d'employés :

- 1 à 4 employés
- 5 à 19 employés
- 20 à 99 employés
- 100 employés ou plus

Graphique 1 : Impact de la pandémie sur le niveau d'emploi, tous les employeurs et d'après la taille d'établissement



Dans l'ensemble, les employeurs étaient plus susceptibles de diminuer que d'augmenter le niveau d'emploi et cette tendance s'accroissait avec la taille de l'entreprise. Les entreprises comptant de 1 à 4 employés et celles ayant de 5 à 19 employés étaient tout aussi susceptibles d'avoir connu une diminution du nombre d'employés, mais celles comptant de 1 à 4 employés étaient plus susceptibles de connaître une forte diminution et une proportion plus faible a connu une augmentation. Les entreprises de 20 à 99 employés étaient particulièrement susceptibles d'avoir connu une augmentation de leurs employés. Les entreprises de 100 employés ou plus étaient les plus susceptibles de n'avoir connu aucun changement.

Le tableau 4 présente les réponses à cette question par industrie. Seules les industries dont l'échantillon est suffisamment important sont incluses dans cette comparaison; il s'agit de la construction, de l'industrie manufacturière et du groupe appelé Services, qui comprend l'hébergement et les services alimentaires; les arts, spectacles et loisirs; et le commerce de détail.

Le secteur de la construction est celui qui s'en sort le mieux, avec une faible proportion d'employeurs ayant enregistré de fortes baisses et une forte proportion ayant enregistré des hausses. L'industrie manufacturière avait une distribution similaire à la moyenne générale. Les services ont connu une forte baisse (32 %) ou toute diminution (36 %), dans les deux cas nettement supérieurs à la moyenne.

Tableau 4 : Impact de la pandémie sur le niveau d'emploi, tous les employeurs et selon l'industrie

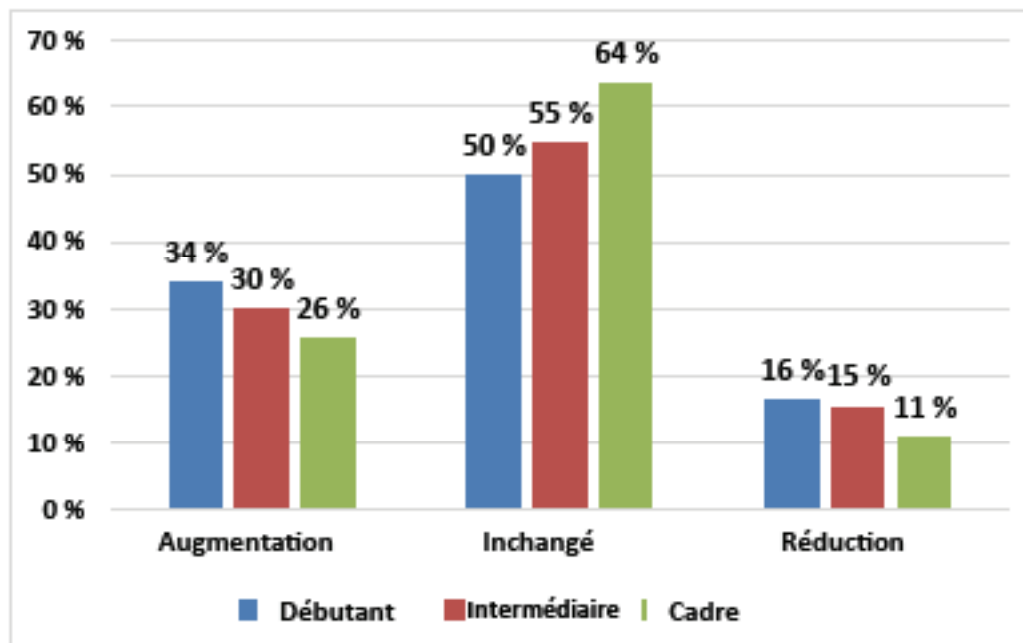
Industrie	Forte diminution	Une certaine diminution	Aucun	Augmentation
Construction	6 %	25 %	47 %	22 %
Fabrication	21 %	21 %	44 %	15 %
Services	32 %	36 %	23 %	10 %
Toutes les industries	18 %	25 %	44 %	14 %

Changements dans l'emploi depuis la levée du confinement

- Les employeurs ont été interrogés sur l'évolution de l'emploi depuis le début des confinements et leur levée prochaine (à partir du 11 juin 2021), en ce qui concerne trois catégories de travailleurs :
- Travailleurs débutants ou peu qualifiés : Emplois nécessitant généralement un diplôme d'études secondaires ou moins, comme les caissiers, les magasiniers, les vendeurs au détail, les nettoyeurs, les ouvriers de production et les manœuvres.
- Travailleurs de niveau intermédiaire ou moyennement qualifiés : Emplois nécessitant habituellement un certificat de compétence ou un diplôme d'études collégiales, comme les ouvriers qualifiés, les techniciens, les technologues et les superviseurs.
- Les cadres, la direction et les travailleurs hautement qualifiés : Emplois nécessitant généralement un diplôme universitaire, tels que les gestionnaires, les professionnels, les infirmiers, les enseignants.

Le graphique 2 présente les réponses pour tous les employeurs.

Graphique 2 : Évolution de l'emploi par niveau de qualification depuis la levée du confinement, tous les employeurs



Pour tous les niveaux de compétences des employés, la moitié ou plus des employeurs ont déclaré que les niveaux d'emploi n'avaient pas changé. Lorsqu'il y a eu un changement dans l'emploi, il s'agissait plus probablement d'une augmentation que d'une diminution, avec une probabilité légèrement plus grande d'une augmentation parmi les travailleurs débutants (34 % des employeurs ont indiqué que leur main-d'œuvre débutante a augmenté, contre 16 % qui affirment qu'elle a diminué).

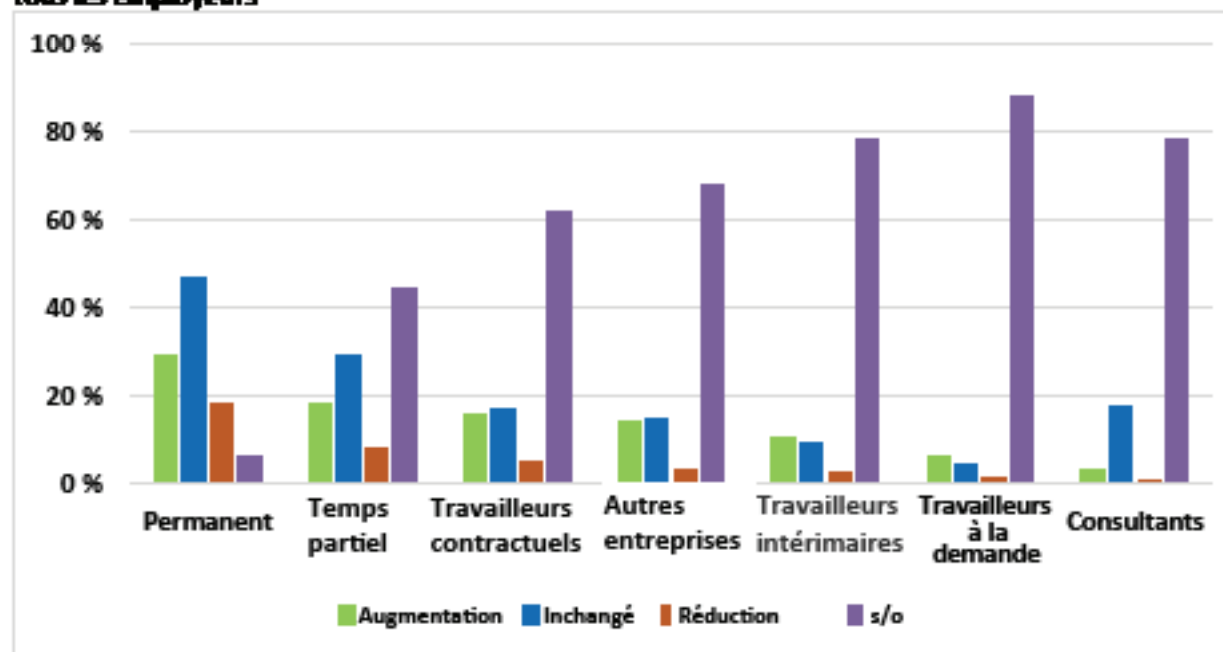
On a également demandé aux employeurs si la composition du personnel avait changé depuis la levée des confinements. Les catégories de main-d'œuvre utilisées dans le sondage ont été abrégées afin de faciliter l'affichage des étiquettes sur les graphiques. Le tableau ci-dessous indique la formulation utilisée dans le sondage et l'abréviation figurant dans les tableaux.

Description dans le sondage	Abréviation
Employés permanents	Permanent
Travailleurs à temps partiel (permanents ou temporaires)	Temps partiel
Travailleurs des agences d'intérim	Travailleurs intérimaires
Travailleurs contractuels (à court ou à long terme)	Travailleurs contractuels
Sous-traitance des fonctions à d'autres entreprises	Autres entreprises
Consultants	Consultants
Sous-traitance des fonctions aux travailleurs à la demande	Travailleurs à la demande

Le sondage donne la définition suivante de travailleur à la demande : Un travailleur à la demande est une personne que l'on embauche pour effectuer une tâche de très courte durée, comme la livraison d'un colis (par exemple, via Uber) ou la réalisation d'une mission de bureau à la pige.

Le graphique 3 illustre les réponses pour tous les employeurs.

Graphique 3 : Variations dans l'emploi par catégorie de travailleurs depuis la levée du confinement, tous les employeurs



La première chose à noter à propos du graphique 3 est la mesure selon laquelle certaines catégories de travailleurs sont « Sans objet » pour l'employeur, ce qui suggère qu'il ne s'agit pas d'une catégorie de travailleurs à laquelle l'employeur a recours. Plus de 60 % n'utilisent pas les catégories suivantes :

- Travailleurs à la demande (88 % ont indiqué « Sans objet »)
- Consultants (78 %)
- Travailleurs des agences d'intérim (78 %)
- Sous-traitance à d'autres entreprises (68 %)
- Travailleurs contractuels (62 %)

Un nombre inférieur de 44 % des répondants ont répondu « Sans objet » relativement aux employés à temps partiel et seulement 6 % ont choisi cette réponse pour les employés permanents.

Les variations par catégorie d'employeurs sont considérables, ce qui est bien illustré par les réponses relatives aux travailleurs des agences d'intérim : 100 % des employeurs comptant de 1 à 4 employés ont déclaré que cette catégorie était « Sans objet », alors que 41 % des employeurs comptant 100 employés ou

plus ont déclaré de même. Par industrie, les employeurs de l'industrie manufacturière sont moins susceptibles d'indiquer que cette catégorie est « Sans objet », à 55 %.

Si l'on supprime les réponses « Sans objet », les variations de l'emploi ont une allure différente de celles du graphique 3. Le tableau 5 présente les résultats uniquement pour les employeurs pour lesquels la catégorie était applicable (les travailleurs à la demande sont exclus de ce tableau, car le nombre beaucoup plus faible d'employeurs dans cette catégorie rendait l'échantillon moins fiable). Les résultats indiquent qu'en termes proportionnels, le recours aux intérimaires, à la sous-traitance vers d'autres entreprises et aux travailleurs contractuels a augmenté plus fortement que l'augmentation des travailleurs permanents. Il convient néanmoins de souligner que, les employés permanents représentant une proportion plus importante de la main-d'œuvre, le nombre absolu de personnes embauchées en tant que travailleurs permanents serait toujours supérieur à l'embauche qui a lieu dans ces autres catégories d'emploi.

Tableau 5 : Variations dans l'emploi par catégorie de travailleurs, uniquement pour les catégories qui s'appliquent

	Augmentation	Aucun changement	Diminution
Travailleurs intérimaires	47 %	41 %	12 %
Autres entreprises	44 %	46 %	10 %
Travailleurs contractuels	42 %	44 %	14 %
Permanents	33 %	52 %	15 %
Temps partiel	31 %	50 %	19 %
Consultants	16 %	81 %	3 %

Intentions d'embauche au cours des trois prochains mois

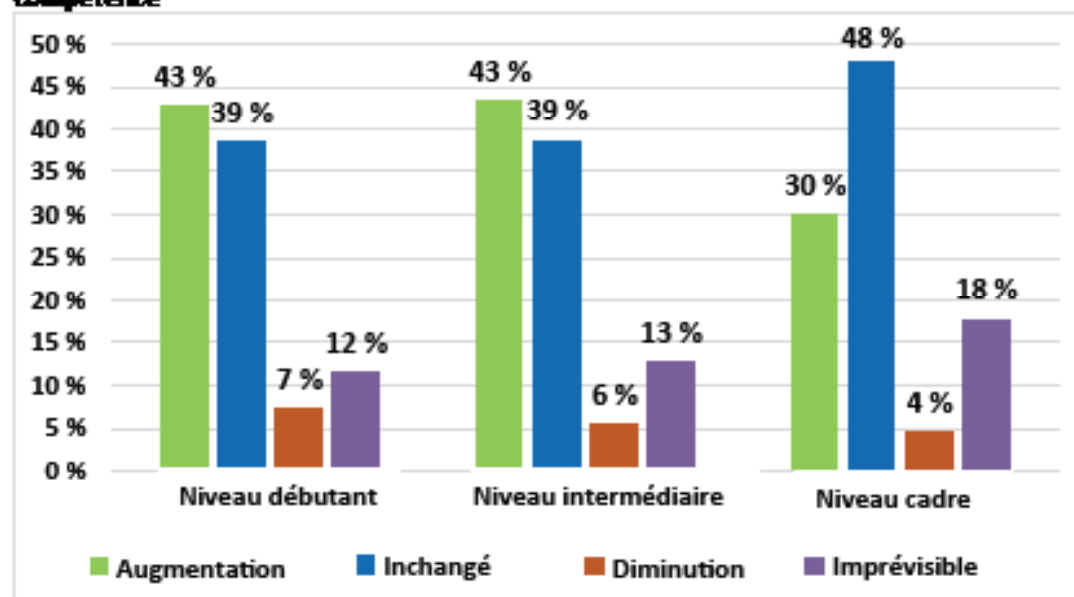
On a demandé aux employeurs quelles seraient leurs intentions d'embauche au cours des trois prochains mois, « en supposant aucune changement majeur par rapport à aujourd'hui ». Comme pour les questions sur les récentes embauches, on leur a demandé de faire des prévisions à la fois d'après le niveau de compétence des travailleurs et les catégories de travailleurs.

Les options de réponse comportaient un choix supplémentaire :

- Le nombre augmentera
- Le nombre restera inchangé
- Le nombre diminuera
- Sans objet
- Je ne sais pas/ne peux pas prédire pour le moment

Dans l'ensemble, comme l'illustre le graphique 4, le pronostic pour l'emploi est généralement positif : pour les trois niveaux de compétences, 4 à 7 % des employeurs estiment que l'emploi diminuera (barres orange). Dans le cas des professions de niveau débutant et intermédiaire, les employeurs sont plus nombreux à penser que l'emploi sera appelé à augmenter qu'il de rester inchangé (cote identique de 43 % contre 39 %). En ce qui concerne les professions de niveau supérieur, 30 % des employeurs pensent que ce nombre augmentera également, tandis que près de la moitié (48 %) estiment que le niveau d'emploi restera stable. Entre un sur dix (12 %) et un sur six (18 %) estiment qu'il était impossible de prévoir à l'heure actuelle leurs intentions d'embauche d'ici trois mois, signe du degré d'incertitude qui règne en raison de la pandémie et de son impact continu sur l'économie et les entreprises. (Tous ces calculs ont été effectués sur la base de toutes les réponses, à l'exclusion de celles des employeurs ayant répondu « Sans objet »).

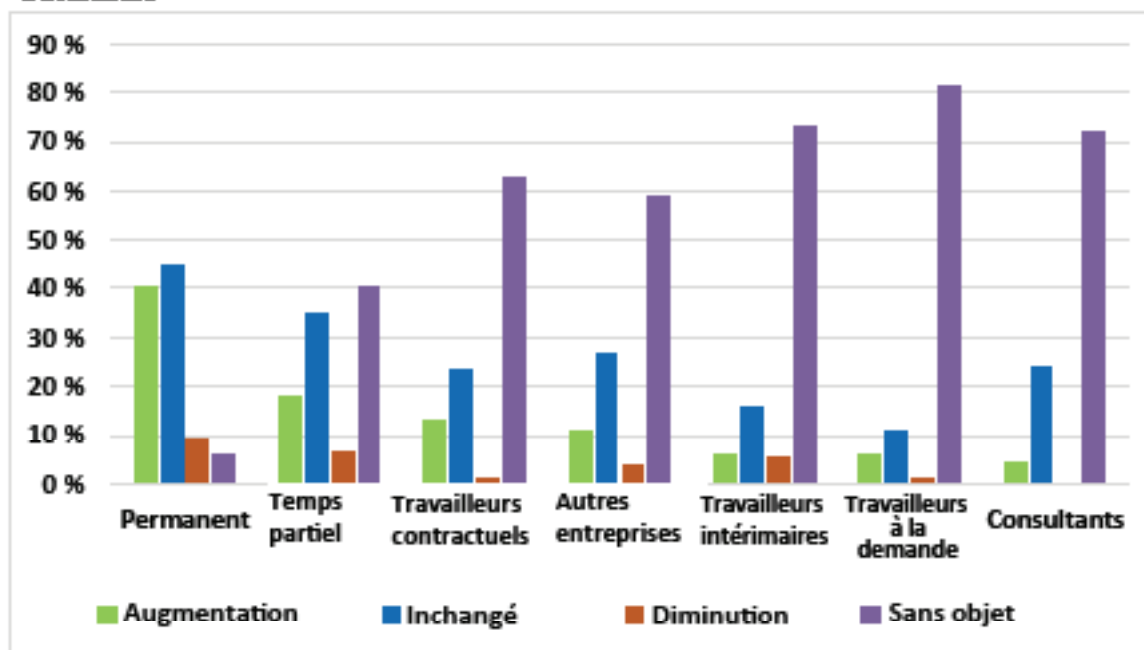
Graphique 4 : Prévisions d'embauche au cours des trois prochains mois, selon le niveau de compétence



On a également invité les employeurs à prévoir comment la composition de leur main-d'œuvre pourrait changer au cours des trois prochains mois, selon la catégorie de travailleur. Le graphique 5 présente la réponse de tous les employeurs. Les tendances du graphique 9 présentent de grandes similitudes avec celles du graphique 8, à savoir que les prévisions d'accroissement de l'emploi sont généralement beaucoup plus élevées que les prévisions de diminution de l'emploi dans chaque catégorie. De

plus, comme c'était le cas dans le graphique 3 alors que la question portait sur les embauches récentes, une proportion importante (environ 60 % et plus) a indiqué que la plupart de ces catégories de travailleurs étaient « Sans objet » pour leur organisme. Les catégories les plus pertinentes étaient les employés permanents (seuls 6 % ont déclaré que cette catégorie était « Sans objet ») et les employés à temps partiel (40 % ont déclaré que cette catégorie était « Sans objet »).

Graphique 5 : Prévisions d'embauche au cours des trois prochains mois, selon la catégorie de travailleurs



Attentes en matière de compétences

Les compétences des travailleurs et des candidats à l'emploi ont été un thème commun à toute étude du marché du travail; c'était particulièrement le cas avec le progrès des changements technologiques. La question des compétences a fait l'objet d'une attention accrue à la suite de la pandémie, car nombreux sont ceux qui pensent qu'elle a accéléré de nombreuses tendances du marché du travail, notamment en ce qui concerne le recours accru à la technologie, tant pour soutenir le travail à domicile que pour réduire les contacts humains dans la fourniture de biens ou la prestation de services. Deux termes sont apparus au cours de la période de pandémie, à savoir le recyclage, c'est-à-dire l'idée que les travailleurs peuvent être amenés à changer de fonction et ainsi se voir obligés d'acquérir de nouvelles compétences, et le perfectionnement des compétences, c'est-à-dire l'idée que les travailleurs doivent renforcer les compétences qu'ils possèdent déjà.

On a demandé aux employeurs leur degré d'accord avec chacun des énoncés suivants :

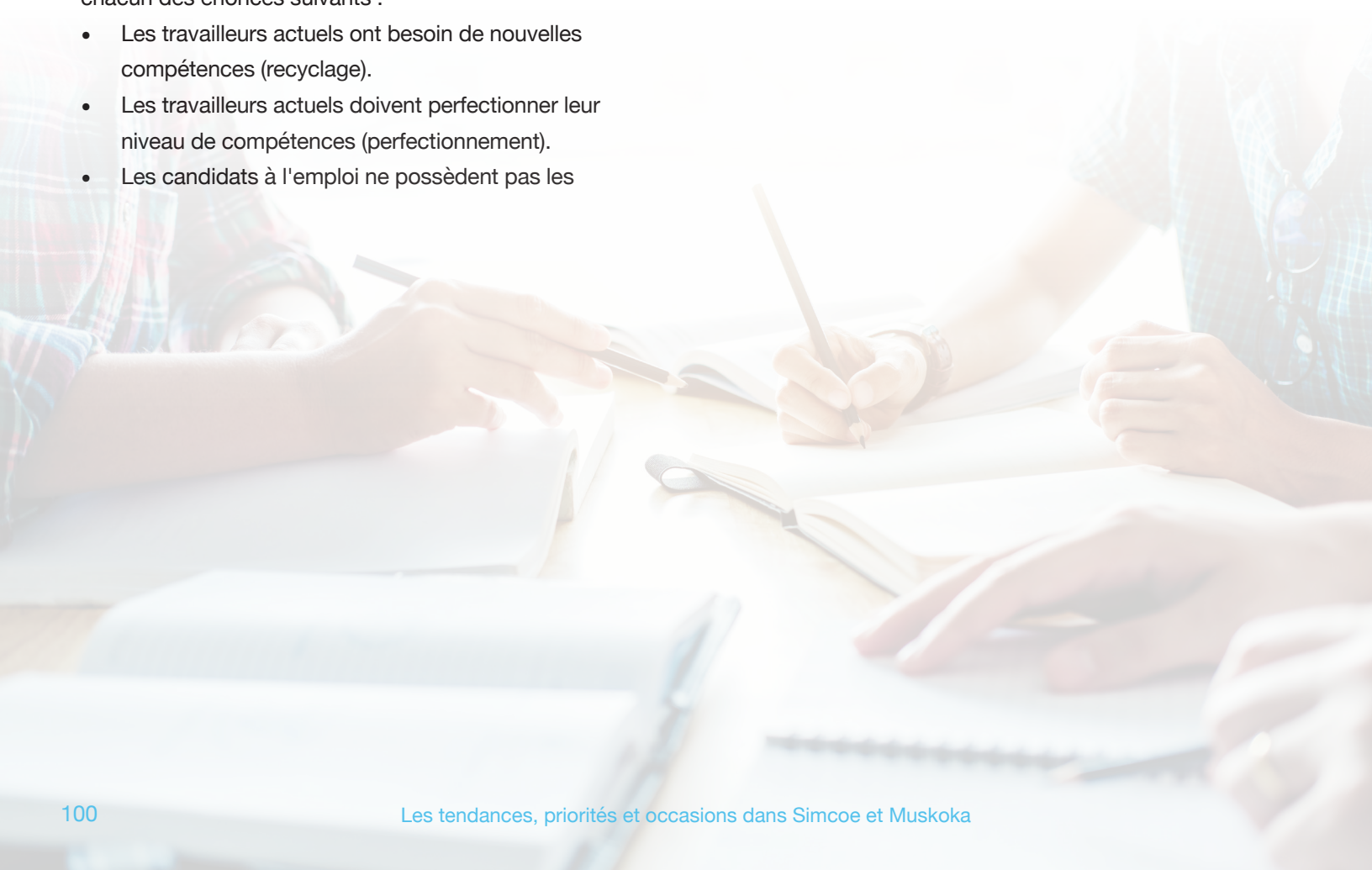
- Les travailleurs actuels ont besoin de nouvelles compétences (recyclage).
- Les travailleurs actuels doivent perfectionner leur niveau de compétences (perfectionnement).
- Les candidats à l'emploi ne possèdent pas les

compétences dont nous avons besoin.

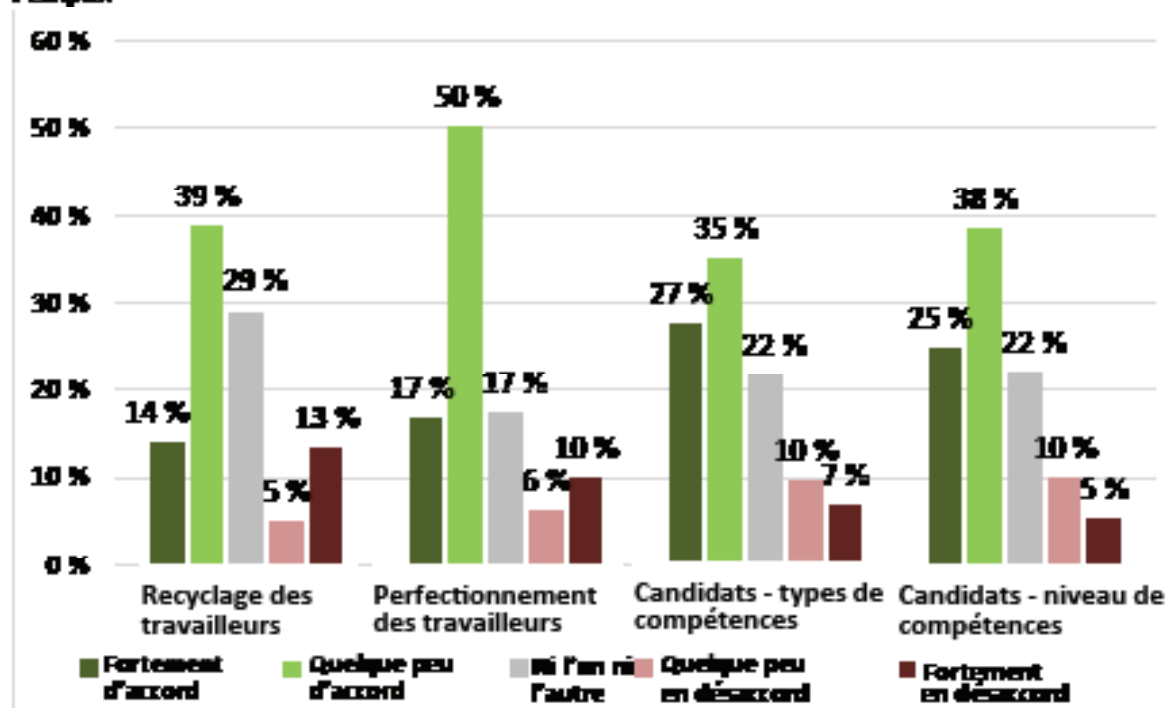
- Les candidats à l'emploi ne possèdent pas le niveau de compétences dont nous avons besoin.

Le graphique 6 présente la répartition en pourcentage des réponses selon le niveau d'accord. Les pourcentages traduisent les proportions de tous ceux qui ont fourni une réponse sans tenir compte de ceux ayant répondu « Ne sait pas/Sans objet ».

Dans l'ensemble, les employeurs sont plus susceptibles d'être en accord qu'en désaccord avec chacun de ces énoncés. Bien que dans tous les cas, ils sont plus susceptibles d'être « plutôt d'accord » que « tout à fait d'accord ». Leur niveau d'accord est le plus bas dans le cas des nouvelles compétences pour les travailleurs actuels, puis augmente légèrement dans le cas des trois autres énoncés. Lorsqu'il s'agit d'évaluer les besoins en compétences des candidats à l'emploi, ils sont légèrement plus susceptibles d'exprimer leur accord « tout à fait » plutôt que « quelque peu ».



Graphique 6 : Évaluation des besoins en compétences chez les travailleurs actuels et les candidats à l'emploi



Les employeurs ayant de 1 à 4 employés sont particulièrement moins susceptibles de penser que les employés actuels ont besoin de recyclage ou de perfectionnement, et dans une moindre mesure, les employeurs des secteurs des services, tandis que les

employeurs des secteurs de la construction et de la fabrication sont les plus susceptibles de croire que les candidats à l'emploi ne possèdent pas les types de compétences dont ils ont besoin.



Les employés actuels ont besoin d'accroître le niveau de compétences qu'ils possèdent présentement (recyclage).

Catégories de pénurie de compétences

La question suivante portait sur les types de compétences spécifiques qui manquent aux employeurs. Les répondants ont reçu une liste de compétences et ont été invités à indiquer dans quelle mesure une compétence spécifique constituait une préoccupation lors du processus d'embauche, comme suit :

- Une préoccupation majeure
- Parfois une préoccupation
- Rarement une préoccupation

Les descriptions des compétences dans le sondage et les abréviations figurant dans le tableau sont fournies dans le tableau ci-dessous.

Description dans le sondage	Abréviation
Compétences numériques de base (familiarité avec un clavier et un logiciel bureautique)	Compétences numériques de base
Compétences d'employabilité (ponctualité, respect des consignes, fiabilité)	Compétences d'employabilité
Compétences essentielles ou fondamentales (mathématiques/numératie, communication écrite, création et remplissage de documents)	Compétences fondamentales
Compétences en matière de service à la clientèle	Compétences en service à la clientèle
Compétences techniques/professionnelles spécifiques à la profession pour laquelle ils sont embauchés	Compétences techniques/professionnelles
Travail de groupe (compétences de communication, travail en équipe, gestion des conflits)	Travail en groupe
Travail de manière indépendante (résolution de problèmes, prise d'initiative, autonomie)	Travail de façon autonome
Capacité à travailler à distance (posséder l'ensemble des qualités requises pour travailler à distance et/ou disposer des ressources et/ou de l'espace nécessaires au travail à distance)	Capacité à travailler à distance
Fort sensibilisation et pratiques en matière de santé et de sécurité	Sensibilisation à la santé et à la sécurité
Adaptabilité (être flexible, bien réagir au changement)	Adaptabilité
Compétences en matière de leadership (capacité à superviser, à gérer et à motiver les travailleurs dans l'environnement postpandémique)	Compétences de leadership
Compétences en matière de mentorat/formation (compétences relatives à l'enseignement et à l'encadrement en milieu de travail)	Compétences de formation



Les entreprises manufacturières se préoccupaient particulièrement des compétences d'employabilité.



Les entreprises de construction ont placé les compétences en leadership au premier rang de leurs préoccupations

Afin de faciliter les comparaisons entre les catégories, une cote composite a été créée, les valeurs étant attribuées comme suit :

- 3 points pour chaque réponse de « Une préoccupation majeure ».
- 2 points pour chaque réponse de « Parfois une préoccupation ».
- 1 point pour chaque réponse de « Rarement une préoccupation ».

Pour chaque catégorie, les points ont été totalisés et divisés par le nombre de répondants ayant donné une note (c'est-à-dire en excluant ceux qui ont répondu « Sans objet »).

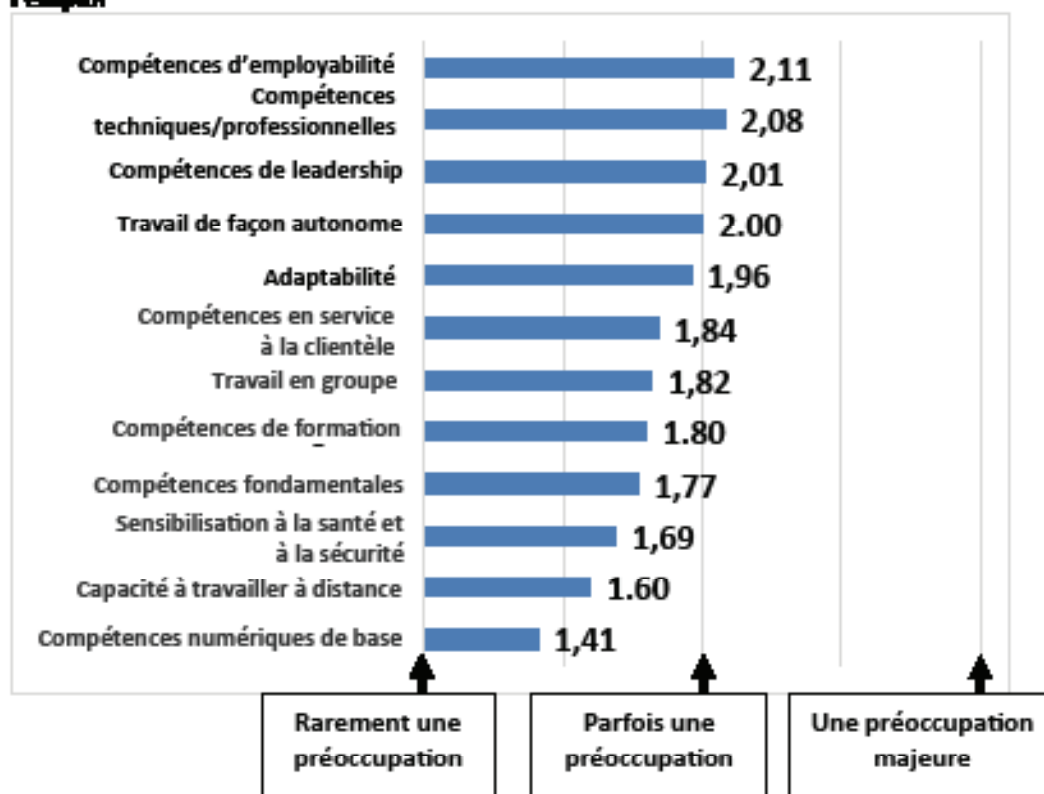
La différence entre les cotes est minime, mais il existe certainement des groupes de compétences qui suscitent

plus d'intérêt, d'autres moins. Les cinq compétences qui ont suscité le plus d'inquiétudes (cote composite de 1,96 à 2,11, oscillant autour d'une cote moyenne de 2 - « Parfois préoccupant ») sont les suivantes :

- Compétences d'employabilité
- Compétences techniques/professionnelles
- Compétences de leadership
- Travail de façon autonome
- Adaptabilité

Dans les cas les moins préoccupants, une compétence se démarque : les compétences numériques de base. Par ailleurs, les préoccupations concernant le reste des compétences se situent dans une fourchette étroite de cotes composées entre 1,60 et 1,84.

Graphique 7 : Préoccupations concernant les lacunes en matière de compétences chez les candidats à l'emploi



Les préoccupations concernant les compétences augmentent avec la taille de l'établissement. Les entreprises de 100 employés ou plus ont classé les compétences techniques/professionnelles (2,29) en tête de leurs préoccupations. Les entreprises de construction ont placé les compétences en leadership (2,48) au premier rang de leurs préoccupations et ont été la seule catégorie à classer les compétences en

formation au premier rang de leurs préoccupations (2,21). Les entreprises manufacturières se préoccupaient particulièrement des compétences d'employabilité (2,46) et des compétences techniques/professionnelles (2,25). Les entreprises du secteur des services ont exprimé des niveaux de préoccupation légèrement inférieurs, leur principale préoccupation étant les compétences en service à la clientèle (2,23).

Attentes des employeurs à l'égard des compétences numériques chez les personnes embauchées

Comme l'a révélé la question précédente, peu d'employeurs se disent préoccupés par le manque de compétences numériques de base chez les candidats à l'emploi ou les nouveaux employés. De nombreux employeurs considèrent diverses compétences

numériques comme des conditions préalables à l'emploi. Les employeurs ont été spécifiquement interrogés sur leurs attentes concernant les compétences numériques suivantes :

Description dans le sondage	Abbréviation
Capacité à utiliser des applications mobiles, des appareils portables	Applications/appareils mobiles
Capacité à utiliser des logiciels bureautique de base (traitement de texte, tableurs et/ou courrier électronique).	Logiciels bureautiques de base
Capacité à participer, à faire une présentation, à animer et/ou à organiser une réunion virtuelle (par exemple, Adobe Connect, Cisco WebEx, Microsoft Teams, Zoom).	Compétences en matière de réunions virtuelles
Capacité à travailler dans un environnement de travail de plus en plus automatisé (y compris la fabrication avancée).	Lieu de travail automatisé
Capacité à gérer un site Web ou une présence dans les médias sociaux	Site Web/médias sociaux
Compétences en matière de codage	Codage
Capacité d'analyser de grands ensembles de données	Compétences liées aux mégadonnées
Capacité à assurer la sécurité et la confidentialité en ligne	Sécurité en ligne

On a invité les employeurs à indiquer leurs attentes selon les options suivantes :

- Exigence absolue
- Utile à avoir
- Pas une exigence
- Sans objet pour notre organisme

Une mesure de l'importance de ces diverses compétences numériques pour les employeurs est la proportion relativement faible de ceux qui ont indiqué qu'une compétence particulière n'était pas applicable à leur organisme.

Tableau 6 : Pourcentage d'employeurs indiquant qu'une compétence numérique n'était pas applicable à leur organisme

Compétences numériques	Pourcentage
Applications/appareils mobiles	13 %
Logiciels bureautiques de base	11 %
Compétences en matière de réunions virtuelles	20 %
Lieu de travail automatisé	32 %
Site Web/médias sociaux	29 %
Codage	46 %
Compétences en mégadonnées	39 %
Sécurité en ligne	25 %

Il n'y a pas une seule compétence numérique pour laquelle plus de la moitié des employeurs ont déclaré sans objet pour leur organisme. En effet, seules trois compétences ont vu plus de 30 % des employeurs dire qu'elles n'étaient pas applicables : le codage (46 % disent sans objet) ; les compétences en mégadonnées (39 %) ; et les lieux de travail automatisés (32 %). C'est assez étonnant, étant donné qu'il y a quinze ans, ces compétences n'étaient guère sur la table.

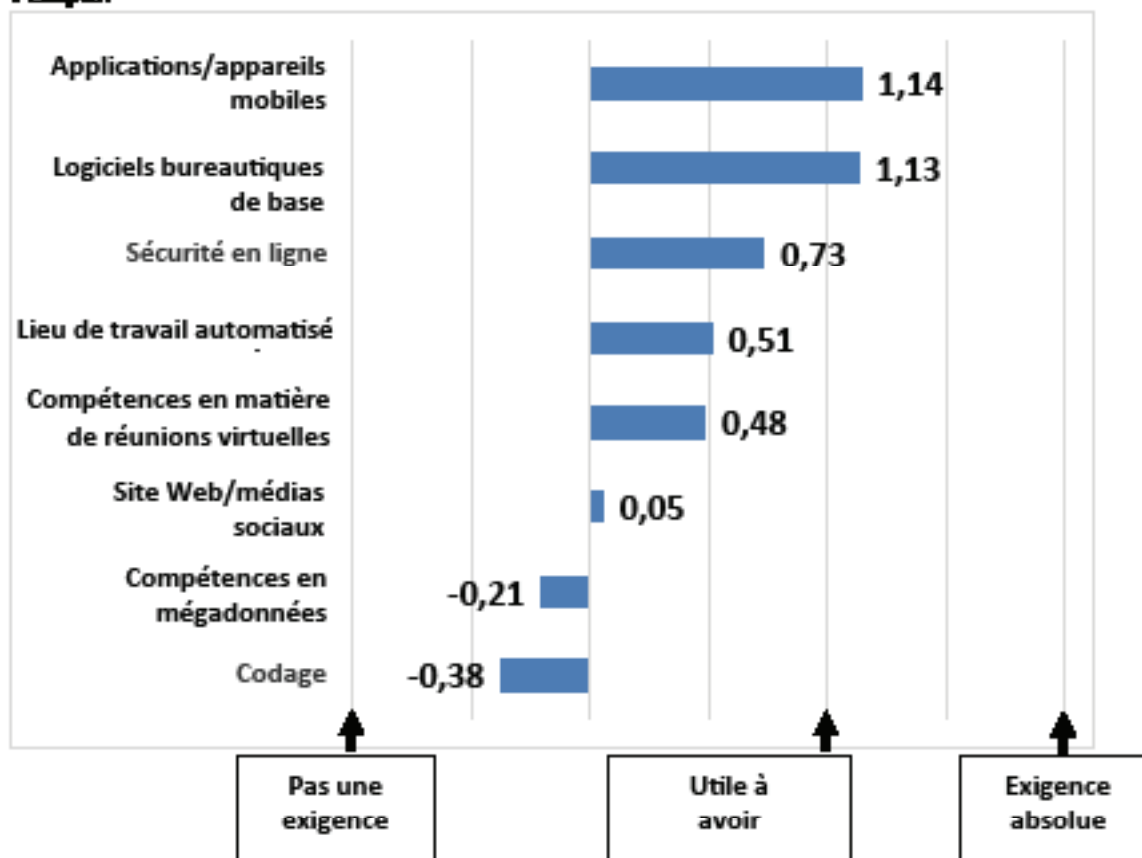
Pour comparer les résultats entre ces différentes compétences, nous avons de nouveau créé une cote

composite, en attribuant des valeurs comme suit :

- 2 points pour chaque réponse de « Exigence absolue ».
- 1 point pour chaque réponse de « Utile à avoir ».
- -1 point pour chaque réponse « Pas une exigence ».

Pour chaque catégorie, les points ont été totalisés et divisés par le nombre de répondants ayant donné une note (c'est-à-dire en excluant ceux qui ont répondu « Sans objet »). Les résultats sont présentés au graphique 8.

Graphique 8 : Niveau souhaité des compétences numériques spécifiques parmi les candidats à l'emploi



Il n'y a pas une seule compétence numérique pour laquelle plus de la moitié des employeurs ont déclaré sans objet pour leur organisme.



Deux compétences numériques se distinguent par leur caractère souhaitable : la capacité d'utiliser des applications mobiles et/ou des appareils portatifs et la capacité d'utiliser des logiciels de bureautique de base. En ce qui concerne les autres compétences numériques, la capacité à assurer la sécurité et la confidentialité en ligne a obtenu la troisième cote. Les deux compétences numériques les moins bien classées en termes de désirabilité sont la capacité à analyser de grands ensembles de données et le codage. Pourtant, même avec ces compétences, 8 % des employeurs ont déclaré que des compétences en mégadonnées étaient une exigence absolue et 5 % ont dit la même chose des compétences en codage.

Le caractère souhaitable des compétences numériques augmente avec la taille de l'entreprise (peut-être parce que les très petites entreprises ne disposent pas d'un service informatique). Ainsi, parmi les entreprises comptant de 1 à 4 employés, les cotes composites suivantes ont été appliquées aux trois principales compétences numériques :

- Logiciels de bureautique de base (1,48)
- Applications/appareils mobiles (1,33)
- Sécurité en ligne (1,31)

Notez que la sécurité en ligne obtient presque la même cote que les applications/dispositifs mobiles parmi ces très petites entreprises.

En ce qui concerne les secteurs spécifiques, les employeurs de la construction n'ont guère besoin de la plupart des compétences numériques énumérées, leur attribuant une cote négative, sauf dans le cas des deux compétences numériques les plus importantes, dont les cotes composites se situent toujours dans la fourchette supérieure : applications/appareils mobiles (1,15) et logiciels de bureautique de base (0,83). Les fabricants ont également obtenu une cote plus basse pour la plupart de ces compétences numériques, mais la compétence numérique la plus élevée a finalement été la capacité à travailler dans un environnement de travail de plus en plus automatisé (y compris la fabrication avancée) (0,92). Dans le secteur des services, seules deux compétences numériques ont obtenu des cotes relativement élevées : les applications/appareils mobiles (1,14) et les logiciels de bureautique de base (1,04).



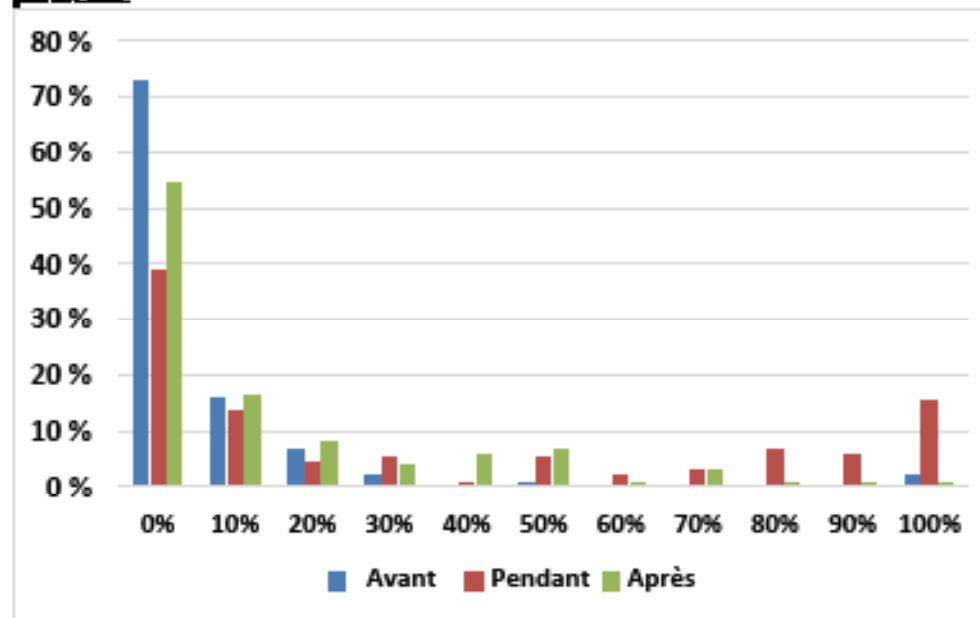
Travail à distance avant, pendant et après la pandémie/le confinement

La stratégie de main-d'œuvre la plus courante à laquelle les employeurs ont eu recours en réponse au confinement a été de faire travailler les employés à domicile (également appelé travail à distance). Avant la pandémie, l'incidence du travail à distance était faible, l'opinion générale étant que le travail à domicile n'était pas aussi productif que lorsqu'on est au bureau. Avec l'impact de la pandémie, la plupart des employeurs et des employés ont été surpris par l'efficacité du travail à domicile. Avec la réouverture d'un nombre

croissant de lieux de travail, la question se pose de trouver un meilleur équilibre entre l'avantage d'un contact direct en milieu de travail et la commodité du travail à domicile.

On a invité les employeurs à estimer le pourcentage de temps qu'un travailleur non essentiel typique a passé à travailler à domicile, avant et pendant la pandémie, ainsi qu'à estimer ce que sera ce pourcentage quelque temps après la fin de la pandémie. Le graphique 9 montre la répartition des réponses pour chacune de ces trois périodes.

Graphique 9 : Pourcentage du temps passé à travailler à domicile - avant, pendant et après la pandémie



L'axe vertical indique le pourcentage d'employeurs ayant donné cette réponse. L'axe horizontal indique le pourcentage de travailleurs œuvrant à domicile. Ainsi, dans la première série de colonnes à l'extrême gauche, la valeur horizontale est « 0 % », ce qui signifie que 0 % de la main-d'œuvre travaille à domicile. Les valeurs verticales sont les suivantes :

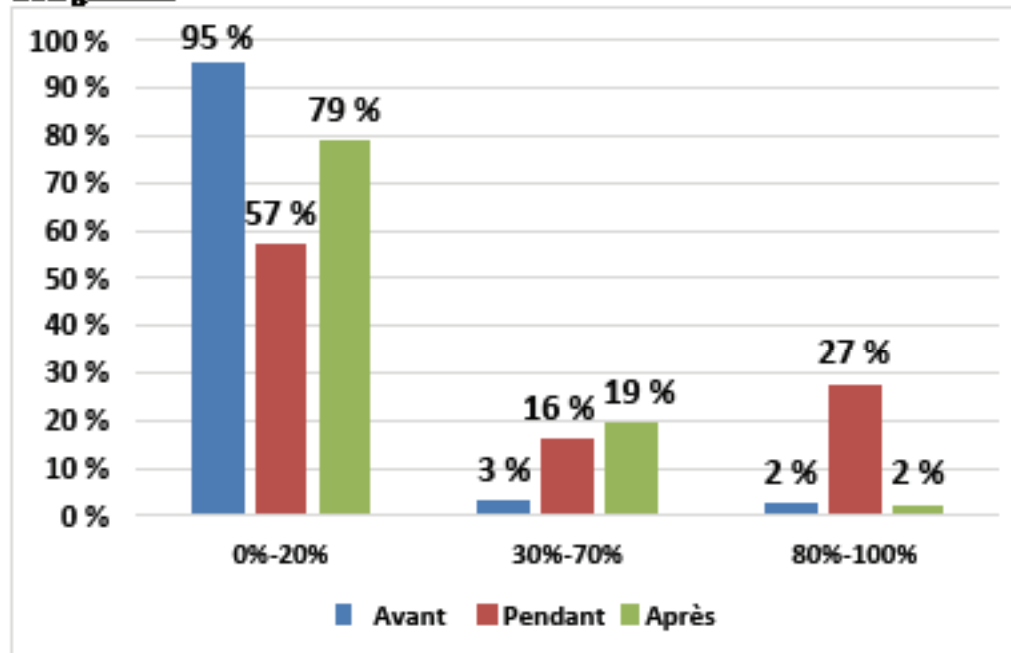
- La colonne bleue indique les employeurs avant la pandémie : 73 % d'entre eux n'avaient aucun employé travaillant à domicile.
- La colonne rouge indique les employeurs pendant la pandémie : 39 % n'avaient aucun employé travaillant à domicile.
- La colonne verte indique la pratique attendue après la fin de la pandémie : 54 % prévoient qu'aucun employé ne travaillera à domicile, ce qui représente une baisse

de près de 20 % par rapport à la pratique avant la pandémie.

Pendant la pandémie, on peut observer des chiffres plus importants, de l'ordre de 80 à 100 %, concernant la proportion d'employés travaillant à domicile. Dans la période qui a suivi la pandémie (les colonnes vertes), on peut voir une série de résultats dans la fourchette de 20 à 70 %, représentant une forme hybride d'emploi - parfois sur place en milieu de travail, parfois à la maison.

Ces impacts sont bien plus faciles à visualiser lorsque nous regroupons les réponses en trois choix : (1) Travailler à domicile de 0 à 20 % du temps; (2) Travailler à domicile de 30 à 70 % du temps; et (3) Travailler à domicile de 80 à 100 % du temps.

Graphique 10 : Pourcentage du temps de travail à domicile - avant, pendant et après la pandémie, trois gammes



Comme l'illustre le graphique 10, pendant la pandémie, une proportion importante de la main-d'œuvre s'est mise à travailler à domicile : 27 % des employeurs ont indiqué que leurs employés travaillaient à domicile de 80 % à 100 % du temps pendant la pandémie. Dans leurs prévisions pour l'après-pandémie, 19 % des employeurs s'attendent à ce que leurs employés travaillent à domicile de 30 à 70 % du temps.

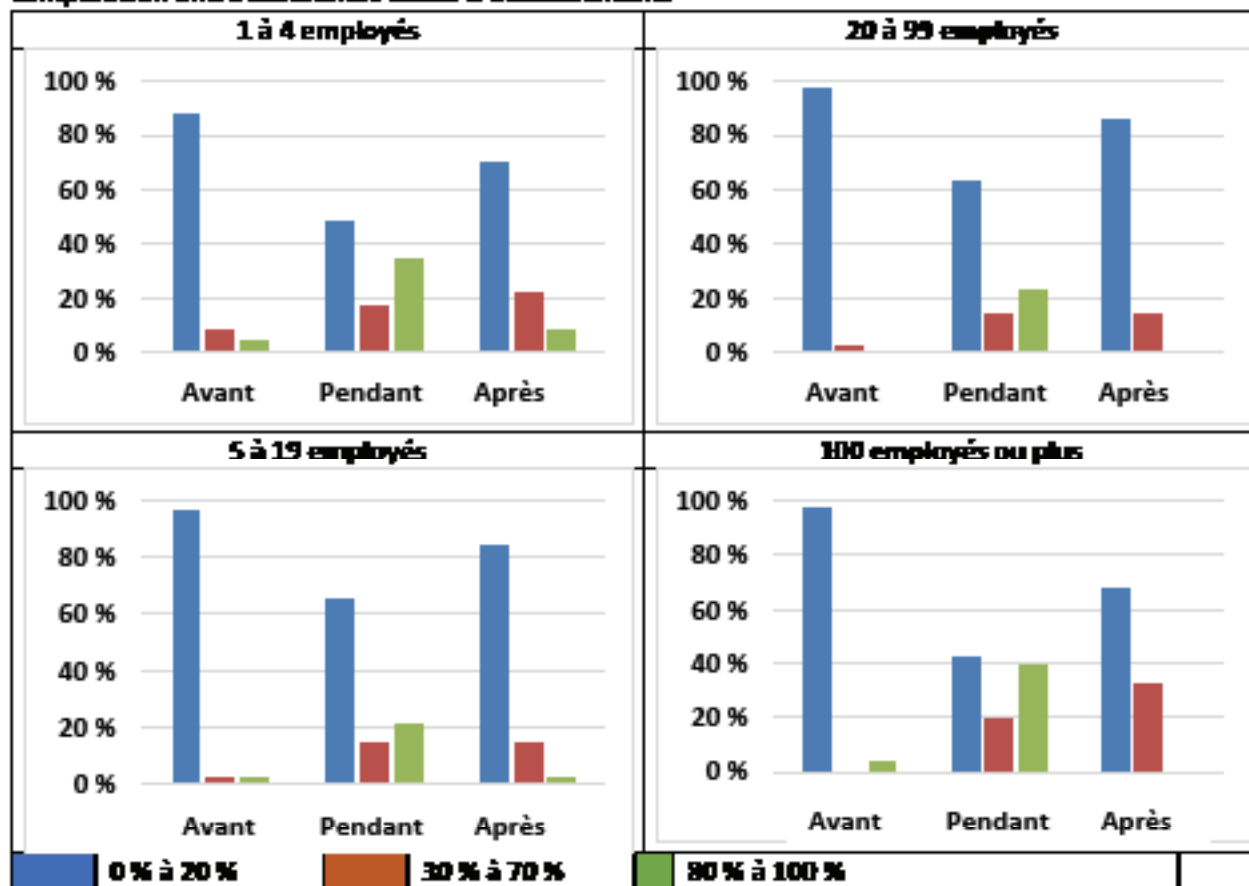
Le graphique 11 compare ces mêmes résultats entre les différentes tailles d'établissements. Dans l'ensemble, les tendances sont à peu près les mêmes, si ce n'est que

les entreprises de 100 employés ou plus s'attendent à ce qu'une plus grande proportion de leur personnel travaille à domicile de temps en temps (la barre rouge à l'extrême droite du graphique) – 32 % des employeurs de 100 employés ou plus s'attendent à ce que leurs employés travaillent à domicile de 30 à 70 % du temps; la deuxième plus grande proportion se trouve chez les employeurs de 1 à 4 employés, où 22 % s'attendent à ce que leurs employés travaillent à domicile de 30 à 70 % du temps.

32 % des employeurs **de 100 employés ou plus** s'attendent à ce que leurs employés travaillent à domicile de 30 à 70 % du temps.

22 % des employeurs de **1 à 4 employés** s'attendent à ce que leurs employés travaillent à domicile de 30 à 70 % du temps.

Graphique 11 : Pourcentage du temps de travail à domicile - avant, pendant et après la pandémie, comparaison entre différentes tailles d'établissements



Les industries pour lesquelles nous disposons d'un échantillon de taille suffisante ne sont pas des industries adaptées au travail à domicile, mais dans chaque cas, elles comptaient néanmoins des travailleurs non essentiels qui ont travaillé à domicile pendant une certaine période au cours de la pandémie. Le tableau 7 illustre la proportion d'employeurs qui ont indiqué que leurs employés travaillaient à domicile de 0 à 20 % du temps - les données montrent que cette proportion a diminué, ce qui signifie que certains employés ont travaillé une plus grande partie du temps à l'extérieur du lieu de travail, et que pour le secteur de la fabrication et des services, certains continueront à travailler à

domicile après la fin de la pandémie. Ainsi, dans le cas des employeurs du secteur de la construction, tous les travailleurs non essentiels travaillaient principalement sur les lieux de travail avant la pandémie (100 % travaillaient à domicile de 0 à 20 % du temps), et cette attente semble se poursuivre (96 % après la pandémie). Mais dans le cas de l'industrie manufacturière, alors que 92 % travaillaient à domicile de 0 à 20 % du temps, ce chiffre tombe à 72 % après la pandémie, ce qui signifie que davantage d'employés sont susceptibles de travailler à domicile une plus grande partie du temps. Il en va de même, dans une moindre mesure, pour les employés du secteur des services.

Tableau 7 : Proportion de personnes travaillant à domicile de 0 à 20 % du temps, avant, pendant et après la pandémie, par secteur d'activité sélectionné

	Avant	Pendant	Après
Construction	100 %	76 %	96 %
Fabrication	92 %	60 %	72 %
Secteur des services	100 %	67 %	84 %

Le point de vue des employeurs sur le travail à distance

On a invité les employeurs à indiquer leur niveau d'accord ou de désaccord avec une série d'énoncés sur le travail à distance et ses incidences pour l'organisme. Les énoncés

utilisés dans le sondage sont fournis ci-dessous, ainsi que la version abrégée pour les besoins du rapport.

Description dans le sondage	Abréviation
Les employés travaillant à distance étaient aussi productifs, sinon plus, que ceux travaillant sur place.	Aussi productif
Nous prévoyons des économies pour l'entreprise si un plus grand nombre d'employés travaillent plus souvent à distance.	Prévision d'économies
Nous sommes préoccupés par le maintien d'un esprit d'équipe et/ou de notre culture d'entreprise s'il y a une forte incidence de travail à distance.	Préoccupations liées au maintien d'un esprit d'équipe
Nous sommes préoccupés par l'intégration adéquate des nouveaux employés s'il y a une forte incidence de travail à distance.	Préoccupations liées à l'intégration
Nous sommes préoccupés par notre capacité à innover ou à résoudre des problèmes en tant qu'équipe si le travail à distance est très répandu.	Soucis d'innovation
Nous sommes préoccupés par les conséquences sur la santé, la sécurité, la CSPAAT et d'autres assurances qui résulteraient d'une augmentation du travail à distance.	Préoccupation liées aux questions d'assurance
Si nous avons pu nous débrouiller pendant un certain temps, certains de nos employés n'ont ni l'espace de travail ni l'équipement adéquats pour travailler à distance à long terme.	Préoccupation liées aux espaces de travail à domicile

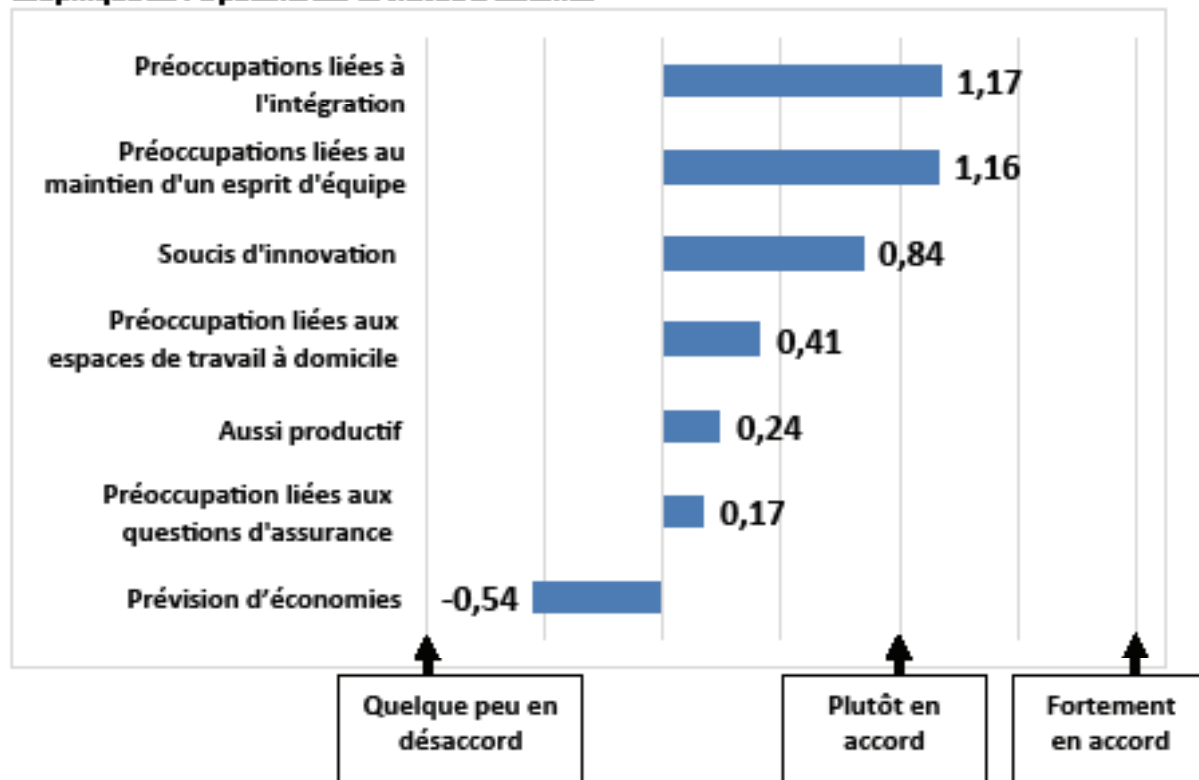


Le graphique 12 illustre les résultats, qui représentent une cote composite pour chaque élément, où une valeur a été attribuée à chaque réponse comme suit :

- Fortement en accord : +2
- Plutôt en accord : +1
- Ni en accord ou en désaccord 0
- Quelque peu en désaccord : -1
- Fortement en désaccord : -2

Toutes les valeurs d'une rubrique ont été additionnées et divisées par le nombre de répondants ayant fourni une réponse (c'est-à-dire en excluant ceux qui ont répondu « Ne sait pas/Sans objet ».

Graphique 12 : Opinions sur le travail à distance



Deux éléments recueillent le plus d'accord (une cote moyenne légèrement supérieure à « plutôt en accord ») concernant l'incidence du travail à distance : le souci d'intégration des nouveaux employés et les conséquences sur le maintien de la culture d'entreprise et de l'esprit d'équipe. Le troisième élément est clairement une préoccupation concernant l'effet sur l'innovation et la créativité. Ces trois éléments indiquent que les employeurs estiment que ces activités bénéficient d'une interaction en personne.

A l'autre bout du spectre, il y avait un léger désaccord avec l'énoncé selon lequel le travail à distance entraînerait des économies pour l'entreprise. Les autres questions n'ont obtenu que des cotes composites légèrement positives.

Par exemple, les employeurs ne sont ni d'accord ni en désaccord avec l'énoncé selon lequel les employés sont tout aussi productifs lorsqu'ils travaillent à la maison.

Aucune tendance claire ne se dégage des réponses des employeurs à ces questions lorsqu'elles sont analysées en fonction de la taille de l'établissement. On peut dire à peu près la même chose lorsqu'on analyse les industries particulières, mais dans le cas de la question à savoir si les employés travaillant à distance sont aussi productifs, les employeurs des secteurs de la construction et de la fabrication ont obtenu une cote qui se rapproche beaucoup de la moyenne générale (0,27 et 0,30), tandis que les employeurs du secteur des services sont plus susceptibles de répondre négativement (-0,33).

Politique de vaccination

Les politiques de vaccination au travail sont devenues un problème auquel les employeurs doivent faire face. Le sondage proposait aux employeurs un certain nombre d'options parmi lesquelles ils pouvaient choisir pour

indiquer quelle était leur politique actuelle. Ces options sont énumérées ci-dessous, ainsi que leurs versions abrégées aux fins de rapport.

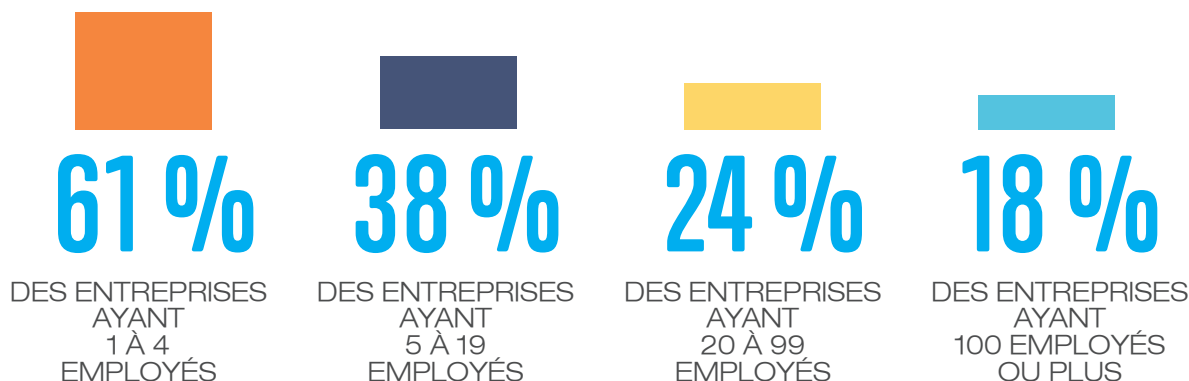
Description dans le sondage	Abbréviation
Exiger que tous les travailleurs soient vaccinés.	Obligatoire
Inciter les travailleurs à se faire vacciner (par exemple, prime ou congé).	Incitatif
Laisser aux employés le soin de décider s'ils se font vacciner ou non.	Choix de l'employé
Nous n'avons pas encore décidé d'une politique de vaccination en milieu de travail.	Aucune politique
La question de la vaccination en milieu de travail n'est pas une préoccupation pertinente pour notre entreprise.	Non pertinent
Autre (veuillez préciser) :	Autre

Le tableau 8 présente les réponses de tous les employeurs (dans l'ordre du plus grand nombre de réponses).

Tableau 8 : Politique de vaccination

Réponse	Pourcentage
Obligatoire	34 %
Choix de l'employé	26 %
Aucune politique	19 %
Autre	14 %
Incitatif	4 %
Non pertinent	3 %

NOMBRE D'ENTREPRISES DOTÉES D'UNE POLITIQUE DE VACCINATION OBLIGATOIRE



Un tiers (34 %) des employeurs avaient adopté une politique de vaccination obligatoire en milieu de travail. Un autre quart (26 %) laissait à l'employé le soin de décider, tandis qu'une entreprise sur cinq (19 %) n'avait pas encore décidé d'une politique au moment du sondage. Parmi les réponses « Autres », les entreprises disaient couramment qu'elles exigeaient soit la vaccination, soit des dépistages réguliers. Plusieurs autres répondants ont indiqué qu'ils encourageaient la vaccination, notamment en fournissant des renseignements, mais qu'ils ne proposaient aucun incitatif. Deux employeurs ont fait remarquer que, même s'ils n'avaient pas de politique de vaccination obligatoire, parce que leur activité requiert le travail chez un client, si un client exige la vaccination pour entrer sur les lieux, tout travailleur non vacciné n'obtiendrait pas cette affectation et ne serait pas attribué une autre tâche. De même, quelques employeurs

ont indiqué qu'ils souhaitaient adopter une politique de vaccination obligatoire, mais qu'avec la pénurie de main-d'œuvre actuelle, ils ne pouvaient pas risquer de perdre des candidats potentiels.

Les politiques de vaccination obligatoire dépendaient fortement de la taille de l'établissement :

- Entreprises de 1 à 4 employés : 61 % avaient une politique de vaccination obligatoire
- Entreprises de 5 à 19 employés : 38 %
- Entreprises de 20 à 99 employés : 24 %
- Entreprises de 100 employés ou plus : 18 %

Les politiques de vaccination obligatoire étaient moins susceptibles d'être en place dans les entreprises de construction (13 %) et les entreprises de fabrication (115), alors que ces politiques étaient plus répandues dans le secteur des services (37 %).



Besoins de formation

Les employeurs ont été invités à allouer un budget de formation imaginaire, sans restriction, à quatre catégories

de formation. Les catégories sont énumérées ci-dessous, avec les versions abrégées correspondantes :

Les programmes de pré-emploi qui préparent les candidats à l'emploi à être plus aptes au travail en termes de compétences générales et/ou techniques.	Préparer les candidats à l'emploi
Rehausser le niveau de compétences du personnel actuel pour l'adapter à l'économie postpandémique et aux nouvelles méthodes de travail.	Perfectionnement des employés actuels
Former les travailleurs actuels pour qu'ils acquièrent de nouvelles compétences afin d'assumer de nouvelles fonctions ou d'exercer une autre profession.	Recyclage des employés actuels
Améliorer les compétences des superviseurs et des gestionnaires afin d'accroître le maintien en poste, de renforcer les équipes et de rehausser la productivité.	Renforcer les superviseurs/gestionnaires

Le tableau 9 présente les résultats. Bien que chaque élément ait reçu au moins 21 % de l'allocation, deux éléments ont suscité un appui légèrement plus important, à savoir le perfectionnement des employés actuels (28 %) et le renforcement des compétences des superviseurs et des gestionnaires (28 %). Les très petites entreprises étaient plus susceptibles d'allouer une plus grande proportion du budget au perfectionnement des employés actuels (34 %) et une proportion moindre au renforcement des superviseurs/gestionnaires (22 %), tandis que dans

le cas des entreprises de 100 employés ou plus, le renforcement des superviseurs/gestionnaires a obtenu un soutien plus important (33 %), supérieur à l'allocation pour le perfectionnement des employés actuels (27%). Parmi les industries, le secteur des services se distingue par le fait qu'il consacre la deuxième plus grande proportion à la préparation des candidats à l'emploi (2 %), mais il accorde également la priorité à l'amélioration des compétences chez les superviseurs et les gestionnaires (31 %).

Tableau 9 : Allocation du budget hypothétique de formation

Catégorie de formation	Pourcentage
Préparer les candidats à l'emploi	21 %
Perfectionnement des employés actuels	28 %
Recyclage des employés actuels	22 %
Renforcer les superviseurs/gestionnaires	28 %

34 %

des très petites entreprises étaient plus susceptibles d'allouer une plus grande proportion du budget au perfectionnement des employés actuels.

Avis des employeurs sur l'adéquation des microcertifications pour le développement de différentes compétences

Les microcertifications sont apparues comme une option proposée à des fins de formation et d'éducation. Dans le sondage, la description des microcertifications est la suivante :

Une microcertification représente un genre de formation d'enseignement postsecondaire à court terme pour l'acquisition d'aptitudes et de compétences particulières qui peuvent répondre à un besoin spécifique et/ou être associées à une formation complémentaire pour obtenir un titre ou un certificat. En moyenne, cela représente 40 à 50 heures de formation.

Les résultats sont présentés au tableau 10. Si les avantages des microcertifications sont clairement reconnus, le soutien qui leur est accordé est plus souvent tiède : pour la plupart des sujets, ceux qui ont indiqué qu'ils pensaient que les microcertifications seraient d'une

grande aide se situent entre 27 % et 43 %, tandis que ceux indiquant qu'ils les croyaient un peu utiles étaient presque toujours plus nombreux, entre 32 % et 60 %. Dans deux domaines de formation, une proportion importante d'employeurs (près d'un tiers) a estimé que la formation devrait être plus longue :

- Compétences techniques/professionnelles spécifiques à la profession pour laquelle ils sont embauchés (32 %)
- Compétences en matière de leadership (capacité à superviser, à gérer et à motiver les travailleurs dans l'environnement postpandémique) (29 %)

Les trois domaines qui ont reçu la plus grande proportion d'employeurs estimant que les microcertifications pourraient être d'une grande aide sont les suivants :

- Compétences en service à la clientèle (43 %)
- Compétences d'employabilité (ponctualité, respect des consignes, fiabilité) (40 %)
- Travail en groupe (compétences de communication, travail en équipe, gestion des conflits) (40 %)

Tableau 10 : Adéquation des micro-certifications aux différentes catégories de développement des compétences

	Ce serait d'une grande aide	Cela aiderait un peu	Beaucoup d'une formation devrait être plus longue
Compétences numériques de base (familiarité avec un clavier et un logiciel bureautique)	37 %	56 %	8 %
Compétences d'employabilité (ponctualité, respect des consignes, fiabilité)	40 %	49 %	12 %
Compétences en matière de service à la clientèle	43 %	46 %	12 %
Compétences techniques/professionnelles spécifiques à la profession pour laquelle ils sont embauchés.	36 %	32 %	32 %
Travail de groupe (compétences de communication, travail en équipe, gestion des conflits)	40 %	53 %	8 %
Travail de manière indépendante (résolution de problèmes, prise d'initiative, autonomie)	37 %	45 %	17 %
Capacité à travailler à distance (posséder l'ensemble des qualités requises pour travailler à distance et/ou disposer des ressources et/ou de l'espace nécessaires pour travailler à distance)	33 %	56 %	12 %
Fort sensibilisation et pratiques en matière de santé et de sécurité	27 %	60 %	13 %
Adaptabilité (être flexible, bien réagir au changement)	30 %	53 %	17 %
Compétences en matière de leadership (capacité à superviser, à gérer et à motiver les travailleurs dans l'environnement postpandémique)	34 %	37 %	29 %

Ne comprend pas les réponses des employeurs qui ont répondu « Ne sait pas/sans objet ».

Évaluation par les employeurs des politiques de diversité et d'inclusion de leur organisme

La dernière question de fond du sondage demandait aux employeurs d'évaluer leurs politiques de diversité et d'inclusion. Cette question a été posée dans le contexte des nombreux problèmes sociaux qui ont attiré une attention considérable au cours des deux dernières années. Le sondage a exprimé ce contexte de la manière suivante :

Au cours de la période qui a précédé et suivi la pandémie, l'accent a été mis sur la situation de groupes de population spécifiques, en raison de moments tels que le mouvement #MeToo, les blocages des peuples autochtones et les nouvelles révélations concernant

les pensionnats, ainsi que les manifestations de Black Lives Matter. De plus, les groupes marginalisés ont été touchés de manière disproportionnée par la pandémie de la COVID-19, tout comme les jeunes, qui ont connu un taux de chômage très élevé et une capacité réduite à participer aux occasions d'apprentissage par l'expérience. Tout au long de cette période, les personnes handicapées ont continué à connaître des résultats médiocres sur le marché du travail.

Les domaines politiques qui devaient être évalués étaient les suivants (avec les versions abrégées correspondantes) :

Politiques formelles pour la diversité et l'inclusion	Politiques formelles
Recrutement de nouveaux employés	Recrutement
Avancement de carrière	Avancement
Maintien du personnel	Fidélisation
Mentorat	Mentorat
Reconnaître et aborder la santé mentale et le bien-être en milieu de travail	Santé mentale
Compétence culturelle/communication interculturelle	Compétence culturelle
Processus permettant de tenir les gestionnaires responsables du respect de la diversité et de l'inclusion	Responsabilité
Suivi des progrès dans la mise en œuvre des objectifs de diversité et d'inclusion	Suivi de la mise en œuvre
Suivi de la contribution de la diversité et de l'inclusion au rendement de l'entreprise	Suivi de la contribution

Les employeurs devaient indiquer laquelle des évaluations suivantes de leur organisme s'appliquaient à chacun des domaines d'action :

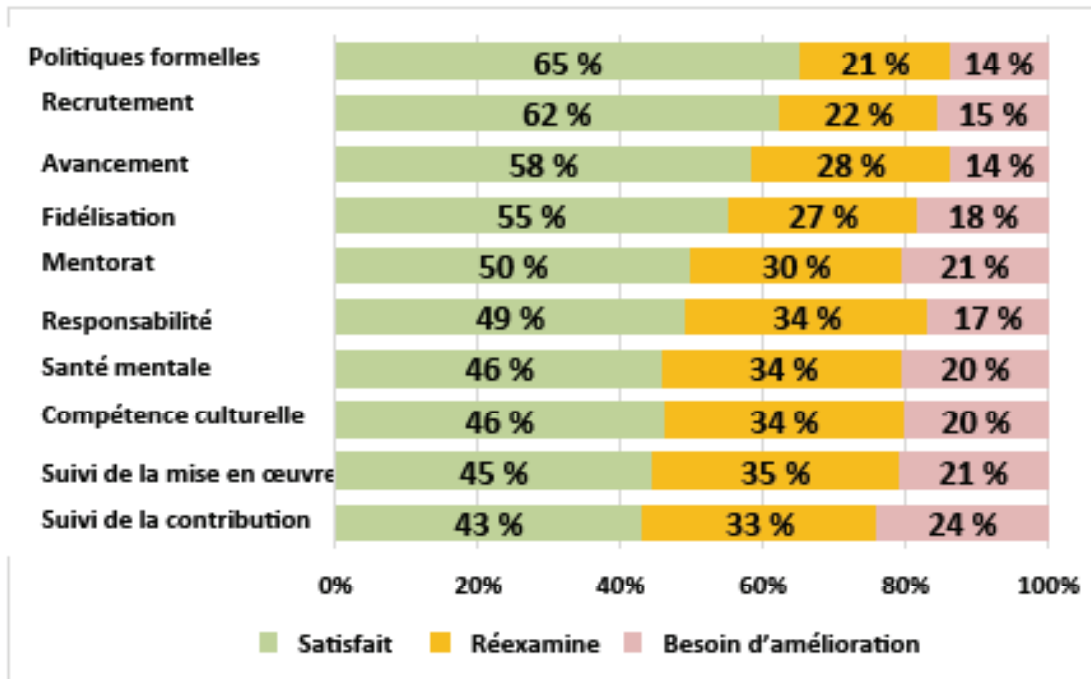
- Satisfait de nos politiques et de notre rendement
- Révision actuelle ou future des politiques ou du rendement
- Il faut en faire plus pour améliorer les politiques ou le rendement.

Il y avait également une option « Sans objet ». Le graphique 13 présente la répartition des réponses selon le domaine d'action (il exclut les entreprises ayant répondu « Sans objet »).

À première vue, on pourrait conclure que les employeurs sont très satisfaits des activités de leur organisme en ce

qui concerne la diversité et l'inclusion. Dans tous les cas, cette réponse représente la réponse la plus importante et unique. Cependant, une autre façon d'envisager ces réponses est de considérer les réponses combinées qui indiquent que leurs activités sont en cours de révision ou seront révisées, ou qu'il faut en faire davantage pour améliorer les politiques ou le rendement. Les pourcentages combinés de ces deux réponses représentent la moitié ou plus de la moitié de toutes les réponses pour six des dix activités énumérées. Dans de nombreux cas, environ un tiers des employeurs déclarent qu'ils réexaminent ou comptent réexaminer ces politiques, et dans un certain nombre de cas, un employeur sur cinq déclare qu'il faut en faire plus.

Graphique 13 : Évaluation par les employeurs des activités de leur organisme en matière de diversité et d'inclusion



Autres commentaires des employeurs

À la fin du sondage, on a invité les employeurs à fournir des commentaires supplémentaires sur les sujets abordés ou les priorités liées à leur organisme. Près de 20 commentaires ont été recueillis et le problème de loin le plus fréquent est la grande difficulté à trouver des candidats à l'emploi. Pour beaucoup, cela a atteint le niveau d'une absence absolue de candidats à l'emploi, pour d'autres c'est qu'il y a un très petit nombre de candidats et certainement très peu de candidats qualifiés. Souvent en conjonction avec leurs préoccupations concernant le manque de candidats

à l'emploi, ou en tant que commentaire à part entière, un certain nombre d'employeurs ont cité l'incidence négative des prestations de la COVID-19 (telles que la PCU) et la façon dont elles ont eu un effet dissuasif sur l'emploi. Quelques employeurs ont mentionné que le manque de logement abordable contribuait à la pénurie de travailleurs débutants, les empêchant de vivre dans la région. Deux autres employeurs ont également averti qu'une obligation de vaccination réduirait le bassin de main-d'œuvre disponible.

Le problème le plus courant :
Difficulté à trouver des candidats à l'emploi.

Mises à jour des projets 2021-2022

Services de compétences essentielles et non techniques pour les employeurs

Ce projet pilote mené en collaboration avec le Réseau d'alphabétisation de Simcoe Muskoka a permis d'aborder le fait que le niveau d'alphabétisation de 48 % des adultes canadiens est inférieur au secondaire, ce qui entraîne des répercussions négatives sur leur vie professionnelle et personnelle. À ce jour, plus de 1 200 animateurs de Soft Skills SolutionsMC ont été formés à travers l'Ontario. Un modèle flexible de prestation du programme en ligne a été créé permettant désormais à l'employeur de choisir parmi une variété de compétences qui répondent aux besoins immédiats. Les employeurs qui ont participé à la formation envisagent d'incorporer les compétences essentielles dans les milieux de travail actuels afin d'y intégrer le perfectionnement professionnel et de favoriser une culture positive. Le processus de vérification du programme d'études de Soft Skills SolutionsMC a souligné la nécessité d'intégrer davantage les notions de diversité, d'inclusion et d'équité dans les vidéos, les quiz et les exercices. Ces modifications sont déjà en cours. Vous trouverez de plus amples renseignements sur les avantages pour les employeurs d'améliorer les compétences essentielles et non techniques sur notre site Web et/ou dans les dépliants d'information à emporter.

Sensibilisation de petites entreprises à la COVID-19

La pandémie en cours a présenté une série de défis aux employeurs régionaux, notamment en matière de dotation en personnel, de finances et de santé mentale. En collaboration avec nos partenaires régionaux tels que le comté de Simcoe, le district de Muskoka, le Bureau de santé publique du district de Simcoe Muskoka et l'ACSM, nous avons lancé une campagne de marketing pour partager les renseignements avec les employeurs. La compilation des renseignements a aidé les employeurs à s'y retrouver dans les défis, les protocoles et les sources de financement liés à la pandémie. La campagne de sensibilisation a permis de partager des renseignements au fur et à mesure de l'évolution des règlements gouvernementaux. Ces renseignements ont été inclus dans les bulletins d'information, les mises à jour du site Web et les réunions des fournisseurs de services afin de diriger les employeurs vers les ressources sur la COVID-19 municipales, régionales, provinciales et fédérales à leur disposition.

COVID INFORMATION

District of Muskoka

County of Simcoe

Simcoe Muskoka District Health Unit

Canadian Mental Health Association

Canadian Association Mental Health

Province of Ontario

Sommet des intervenants des PAB

La genèse du projet est venue du 2019-2020 Personal Support Worker Career Laddering Roadshow; il s'agissait d'une occasion pour les employeurs et les éducateurs de faire du réseautage et de discuter des questions touchant l'ensemble du secteur. À l'époque, l'une des principales préoccupations du secteur était la pénurie de main-d'œuvre. Aujourd'hui, ce problème n'est qu'exacerbé par la pandémie en cours et la pénurie de logement dans la région. Le comité a travaillé de concert avec le comté de Simcoe, le district de Muskoka, le Collège Georgian et le Simcoe County District School Board pour aider à orienter la plénière sur la santé mentale comme principal problème dans les établissements de soins de longue durée. Le sommet des PAB a permis de répondre aux préoccupations majeures des employeurs et des éducateurs dans ce domaine. De plus, un sondage a été mené auprès des étudiants du programme PAB au Collège Georgian et du Simcoe County District School Board Continuing Education afin de déterminer quels types d'avantages sociaux, d'horaires de travail et de lieux de travail les nouveaux employés recherchent chez un employeur. Ces données permettent de mieux informer les employeurs régionaux lorsqu'ils conçoivent et/ou mettent en œuvre des stratégies d'attraction et de fidélisation de la main-d'œuvre. Le sommet virtuel d'une demi-journée permis aux différents groupes d'intervenants de s'échanger des renseignements et de mieux comprendre les défis liés au milieu de travail.

Calendrier de la fusion de la Commission de développement de la main-d'œuvre et réseau d'alphabétisation de Simcoe Muskoka

Le calendrier imprimé a été distribué aux partenaires communautaires comme ressource pour les employeurs, les chercheurs d'emploi et les apprenants sur les différents services disponibles pour aider à améliorer les entreprises, les objectifs d'emploi et les occasions d'apprentissage. Le calendrier met en évidence les partenaires régionaux tels que les bureaux de développement économique, les fournisseurs de services d'alphabétisation, les bureaux d'Emploi Ontario, les bureaux du PAJO et bien d'autres encore. Le calendrier constitue un guide facile pour se renseigner davantage sur les services et permet d'orienter les nouveaux clients vers les sites Web et les coordonnées aux fins de communication.



PSW STUDENT SURVEY

Your feedback is important!

Activités supplémentaires

Soft Skills Solutions^{MC}

Depuis 2015, les animateurs SSS^{MC} de tout l'Ontario assurent la formation de gens dans le cadre du programme Soft Skills Solutions^{MC}. Le récent processus de vérification a souligné la nécessité d'intégrer davantage les notions de diversité, d'inclusion et d'équité dans le programme d'études. Compte tenu des nombreux changements en cours sur le marché du travail, le programme Soft Skills Solutions^{MC} fait l'objet d'une refonte pour mieux refléter le monde moderne dans lequel nous vivons. La conception, la formation, le marketing et la mise en œuvre du nouveau programme se sont poursuivis tout au long de l'année à mesure que nous cherchons à prendre de l'expansion à travers le Canada.



Évaluation de base pour les métiers spécialisés (EBMS)

Nous continuons à faire la promotion de la plateforme EBMS (readyfortrades.ca - en anglais), élaborée en partenariat avec le Collège Georgian. L'EBMS représente la version en ligne du programme de préapprentissage EPSFA original, sur papier. La possibilité d'offrir le programme en ligne en a augmenté l'accessibilité et la popularité. Jusqu'à maintenant, la CDMSM a achevé



la conversion et le formatage en ligne de plus d'une soixantaine d'évaluations originales de l'EPSFA associées à vingt-et-un métiers. L'objectif à long terme est de former, de commercialiser et d'offrir le programme aux partenaires communautaires partout en Ontario.

Bureau d'aide de l'IMT pour le district de Muskoka

Le service d'assistance de l'Information sur le marché du travail (IMT) consiste en un service gratuit sur demande qui fournit des renseignements opportuns sur la main-d'œuvre afin de mieux comprendre les tendances, les professions et les salaires, les données démographiques et les principales industries à l'échelle locale. Les données sont utiles aux employeurs, aux fournisseurs de services, aux éducateurs et aux bureaux de développement économique qui tentent de s'orienter par rapport aux besoins en main-d'œuvre en constante évolution dans le district de Muskoka. Ces renseignements peuvent servir à surveiller et à prévoir les tendances économiques, comme les projections de professions, les caractéristiques des salaires, les données démographiques ou les méthodes de recrutement.

Si vous avez des questions sur les informations sur le marché du travail, envoyez un courriel à helpdesk@wdb.ca

Connaissez-vous notre service:

- Est un service gratuit
- Fournit des informations sur le marché du travail local
- Peut répondre aux questions telles que :
 - Quelles compétences sont en demande dans ma région ?
 - Quelle est la démographie des travailleurs dans ma région ?
 - Quel est le salaire moyen de mon secteur ?

Pour en savoir plus, veuillez nous contacter à : helpdesk@wdb.ca | www.wdb.ca

Ce projet Emploi Ontario est financé en partie par le Gouvernement de Canada et le Gouvernement de l'Ontario.

Mise à jour du plan d'action 2021-2022

Priorités stratégiques

Pour la planification locale, la priorité consiste à 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 et une analyse fondées sur des données probantes.
2. Inviter les employeurs à collaborer à l'identification des lacunes en matière de compétences, de possibilités d'emploi, de besoins en formation et des autres besoins liés aux enjeux du marché du travail de la perspective de « la demande ». Souligner les programmes d'Emploi Ontario qui peuvent aider à combler les besoins liés aux enjeux du marché du travail.
3. Se fonder sur les données du programme Emploi Ontario et d'autres renseignements ayant trait à la perspective « de l'offre » en tant que preuves pour favoriser une meilleure compréhension des obstacles à l'emploi et tisser des liens plus étroits entre les services d'emploi grâce aux activités en partenariat axées sur les besoins de perfectionnement de la main-d'œuvre locale.

Dans la mesure du possible, la Commission de développement de la main-d'œuvre et le réseau d'alphabétisation de Simcoe Muskoka se sont efforcés de créer des initiatives qui peuvent répondre à de multiples priorités au sein de nos collectivités.

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 qui continuent à favoriser une compréhension supérieure des enjeux d'emploi comme le développement des compétences. Les webépisodes sont hébergés sur notre site web et la chaîne YouTube afin qu'ils soient facilement accessibles à tous les employeurs, chercheurs d'emploi, apprenants et fournisseurs de services.
- continue d'élaborer et de faire la promotion de Soft Skills Solutions^{MC} dans les milieux de travail afin d'aider les employeurs à assurer le recyclage des employés en vue d'acquérir les compétences attendues de la main-d'œuvre d'aujourd'hui. Le programme est également en voie de mis à jour pour qu'il soit plus pertinent aux nombreux organismes provinciaux qui appuient les chômeurs, les sous-employés ou les populations à risque qui cherchent à intégrer ou réintégrer le marché du travail.
- a intégré de nouveaux formateurs EBMS (Évaluation de base pour les métiers spécialisés) qui renforcent les connaissances et la compréhension des apprenants avant qu'ils n'entament 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. la CDMSM :

- poursuit une campagne de sensibilisation sur la compilation des renseignements relatifs à la COVID-19 fournis par nos partenaires régionaux du comté de Simcoe et du district de Muskoka, le Bureau de santé du district de Simcoe Muskoka et l'ACSM, etc. afin d'aider les employeurs et les chercheurs d'emploi à s'y retrouver dans les défis, les protocoles et les sources de financement de la pandémie.
- en raison du succès et de la demande continue, le programme Soft Skills Solutions^{MC} a fait l'objet de promotion auprès des employeurs pour les sensibiliser aux avantages du développement des compétences fondamentales au sein de leurs entreprises. Avec plus de 1 200 animateurs formés en Ontario et en Colombie-Britannique, ce cours en ligne flexible, sanctionné par un certificat, peut aider les employeurs régionaux à favoriser la satisfaction et la fidélisation des employés
- continue de faire la promotion de l'évaluation de base des métiers spécialisés auprès de divers partenaires communautaires en Ontario. La CDMSM, en partenariat avec le Collège Georgian, a élaboré une version en ligne du programme original de préapprentissage EPSFA, format imprimé. La plateforme virtuelle a accéléré le succès et la demande du programme chez les partenaires communautaires partout en province

Priorité 3

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

- continue à appuyer l'Exposition des métiers spécialisés de Simcoe Muskoka, partenariat communautaire de longue date qui permet à plus de 3 000 élèves d'essayer un métier et d'interagir avec des mentors de l'industrie. Avant la pandémie, l'événement annuel offrait aux élèves de 7^e, 8^e et 12^e années une introduction aux métiers spécialisés.
- Suite à l'évaluation, à l'analyse et aux recommandations du marché du travail de Muskoka, la CDMSM a aidé le district de Muskoka à rassembler des employeurs, des éducateurs et d'autres intervenants communautaires pour aborder les questions prioritaires suivantes (d'autres suivront) :
 - Attraction de la main-d'œuvre : Mettre en œuvre des stratégies pour attirer les travailleurs, à la fois saisonniers et permanents, à Muskoka;
 - Perfectionnement de la main-d'œuvre : Veiller à ce que les candidats à l'emploi, 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 la formation en apprentissage.



Priorité 4

« Renforcer le succès des employeurs locaux grâce au recrutement et au maintien de bons employés. »

c.-à-d. la CDMSM :

- continue d'élaborer le programme Soft Skills SolutionsMC en le déployant en milieu de travail pour aider les personnes à acquérir les compétences attendues de la main-d'œuvre d'aujourd'hui, les aidant ainsi à mieux réussir à conserver leur emploi ou à obtenir une promotion. Le programme reste accessible à tout organisme provincial où l'on appuie les chômeurs, les sous-employés ou les populations à risque qui cherchent à intégrer ou réintégrer le marché du travail.
- a partagé les résultats d'un sondage réalisé par les étudiants du programme PAB au Collège Georgian et de l'éducation permanente du Simcoe County District School Board pour déterminer quels types d'avantages sociaux, d'horaires de travail et de lieux de travail les nouveaux employés recherchent chez un employeur. Ces renseignements permettent de mieux informer les employeurs régionaux lorsqu'ils conçoivent et/ou mettent en œuvre des stratégies d'attraction et de fidélisation de la main-d'œuvre.
- suite à l'évaluation, à l'analyse et aux recommandations du marché du travail de Muskoka, la CDMSM a aidé le district de Muskoka à rassembler des employeurs, des éducateurs et d'autres intervenants communautaires pour aborder les questions prioritaires suivantes (d'autres suivront) :
 - Attraction de la main-d'œuvre : Mettre en œuvre des stratégies pour attirer les travailleurs, à la fois saisonniers et permanents, à Muskoka;
 - Perfectionnement de la main-d'œuvre : Veiller à ce que les candidats à l'emploi, 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 formation en apprentissage.

Priorité 5

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

- continue de lancer des webépisodes, comme l'analyse annuelle des données d'Emploi Ontario « Data and More » (données et plus), afin de favoriser une compréhension supérieure des enjeux d'emploi, y compris les changements survenus sur le marché du travail au cours de la pandémie. Ces webépisodes sont hébergés sur le site Web et sur la chaîne YouTube de la CDMSM. Ils constituent un outil de sensibilisation permanent, gratuit et facilement accessible.
- exploite les données en temps réel du marché du travail local disponibles sur le site « Work in Simcoe County » du comté de Simcoe. Chaque mois, le rapport sur la demande d'emploi est créé à partir de données recueillies auprès de divers sites d'emploi locaux, provinciaux et nationaux. Les utilisateurs peuvent filtrer les données en fonction de variables précises, notamment le lieu, les codes de la classification nationale des professions et les niveaux de compétence. La plateforme offre également un outil de compétences professionnelles, qui présente les emplois de métiers spécialisés en demande. Les conseils scolaires Simcoe County District School Board et Simcoe Muskoka Catholic School Board utilisent les outils de compétences professionnelles dans le cadre de leur programme d'études secondaires.
- fait la promotion du service d'assistance gratuit et sur demande d'Information sur le marché du travail de la région de Muskoka; il s'agit d'un service qui fournit des renseignements opportuns sur la main-d'œuvre pour aider à mieux comprendre les tendances, les professions et les salaires, les données démographiques et les principales industries de la région locale. Les agents de développement économique régional, le district de Muskoka, le Collège Georgian, le Trillium Lakelands District School Board et d'autres intervenants communautaires et du monde des affaires utilisent le bureau d'aide d'information sur le marché du travail pour les aider à répondre à leurs besoins de planification future.

