

Conditions d'exploitation et rapports exigés
EMPLOI ONTARIO

COMMISSIONS LOCALES

**Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du
Développement des compétences**

Table des matières

Conditions d'exploitation et rapports exigés	1
SECTION 1 INTRODUCTION.....	4
Planification locale	4
Priorités des commissions locales.....	4
Objectifs des commissions locales	4
SECTION 2 - RÉSULTATS ATTENDUS DES COMMISSIONS LOCALES.....	6
Mise à jour du plan du marché du travail local (PMTL).....	6
Exigences relatives au rapport sur la PMTL	7
Qualité du rapport sur la PMTL	7
Rapport sur les données des programmes d'Emploi Ontario (EO)	8
Mobilisation des employeurs	8
Situation relative aux mesures précédentes	9
Traduction du rapport sur la PMTL.....	9
SECTION 3 - RÉSULTATS ATTENDUS DES COMMISSIONS LOCALES : PROJETS DE PARTENARIAT	10
Projets de partenariat des commissions locales.....	10
Changements au plan de partenariat en cours d'exercice	10
Rapport d'étape sur les partenariats.....	10
Sondage EmployerOne	10
Objectif.....	10
Intéressés	11
Fonds pour les projets spéciaux (le cas échéant).....	12
SECTION 4 - MESURE DU RENDEMENT ET EXIGENCES RELATIVES AUX RAPPORTS....	13
Système de gestion du rendement et d'amélioration continue des commissions locales (SGRAC).....	13
Mesure du rendement	13
Indicateurs de rendement du SGRAC	13
Sondages sur la satisfaction de la clientèle du SGRAC.....	15
Analyse comparative	16
Plan d'amélioration continue	16
Rapports exigés (SGRAC)	16
SECTION 5 - EXIGENCES FINANCIÈRES	17
Types de financement.....	17
Exigences en matière de vérification et de responsabilité attendues des commissions locales	17
Rapport de prévision des dépenses (RPD)	17
État des revenus et des dépenses	18
Rapport de vérification	18

Autre information à communiquer.....	18
SECTION 6 - RÔLES ET RESPONSABILITÉS	19
Rôle du ministère	19
Surveillance	19
Rôle de la commission locale	19
SECTION 7 - LIGNES DIRECTRICES SUR L'ADMINISTRATION ET LES COMMUNICATIONS	20
L'Entente de paiement de transfert (EPT) des commissions locales	20
Propriété intellectuelle	20
Exigences en matière d'identité visuelle et de communication	20
Traduction en français.....	21
Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO).....	21
SOMMAIRE DE L'INFORMATION QUE LES COMMISSIONS LOCALES DOIVENT COMMUNIQUER.....	22
Résultats attendus	22
Addendum	23
(NOUVEL) indicateur.....	23
Source de l'indicateur.....	23
Remarques	23
<u>ADDENDUM</u>	<u>23</u>

SECTION 1 INTRODUCTION

Planification locale

Pourquoi planifier localement?

- La planification locale utilise des données fiables et valides pour favoriser la compréhension mutuelle des enjeux locaux et aide à renforcer les relations entre les ordres de gouvernement, les partenaires et les intervenants communautaires.
- La planification locale offre l'occasion d'améliorer la coordination des services, d'éliminer les obstacles et de renforcer le réseau de services par l'offre de services simplifiés et plus accessibles aux clients.
- La planification locale permet aux communautés de définir, de comprendre et de peaufiner des stratégies de façon à pallier les problèmes sur le marché du travail dans une région donnée.

Priorités des commissions locales

Les commissions locales doivent prioritairement poursuivre le développement et l'amélioration des ressources à l'échelle locale à l'appui de l'orientation stratégique du ministère en matière de planification locale, en l'occurrence en prenant les mesures suivantes :

1. Garantir l'accès opportun à des renseignements justes et pertinents sur le marché du travail pour l'analyse fondée sur les faits et la planification de proximité;
2. Mobiliser les employeurs pour mieux cerner les lacunes de compétences, les occasions d'emploi, les besoins en formation et les autres enjeux touchant l'élément demande du marché du travail et faire connaître les programmes d'Emploi Ontario (EO) susceptibles d'aider à combler les besoins de l'élément demande, par exemple la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi ou Apprentissage.
3. En s'appuyant sur les données du programme EO et sur d'autres renseignements relatifs à l'élément offre comme données probantes, favoriser la meilleure connaissance des obstacles à l'emploi et le resserrement des liens entre les services locaux de l'emploi par le biais d'activités de partenariat axées sur les besoins locaux en matière de développement de la main-d'œuvre.

Objectifs des commissions locales

Les objectifs des commissions locales sont les suivants :

- a) Fournir à la collectivité, aux fins de planification, des renseignements de grande qualité sur le marché du travail local par :
 - la collecte, l'analyse et la diffusion auprès des intervenants et des employeurs locaux de renseignements fiables sur le marché du travail local;
 - la collecte de renseignements locaux et la détermination des enjeux prioritaires par la consultation des intervenants locaux;
 - la préparation d'un rapport sur le marché du travail local qui cerne les

principaux enjeux et propose des stratégies qui font consensus pour y faire face;

- b) Mettre sur pied des projets de partenariat pour répondre aux enjeux du marché du travail, comme les décalages dans les compétences locales, les défis liés au perfectionnement de la main-d'œuvre et les lacunes en matière de services par :
- l'exploitation des relations existantes et, si possible, l'établissement de nouvelles relations avec les fournisseurs de programmes et de services sociaux, de programmes et de services liés à l'emploi, à la formation et à la personne et d'autres programmes et services connexes;
 - l'établissement de liens avec les différents ordres de gouvernement (p. ex. les municipalités ou des organismes fédéraux) et les autres ministères.
 - la collaboration avec les établissements postsecondaires, les employeurs, les associations d'entreprises et les organisations industrielles et syndicales;
 - la sensibilisation aux programmes et aux services liés au marché du travail, ainsi que la promotion du recours à ces programmes et services, en mobilisant les intervenants et plus particulièrement les employeurs.
- c) Faciliter la coordination et la planification des services par :
- la collecte et l'interprétation de données sur le marché du travail local et les programmes d'EO afin d'aider les fournisseurs de services et les gestionnaires du réseau local à prendre des décisions et à planifier;
 - l'établissement de liens entre les employeurs, les fournisseurs de service, d'autres ministères et ordres de gouvernement ainsi que des organismes de soutien du secteur parapublic à l'appui d'un réseau de services à la clientèle complet et homogène;
 - la reconnaissance des lacunes en matière de prestation de services, des chevauchements, des redondances et des domaines où la collaboration et la coordination pourraient être renforcées dans l'ensemble des programmes et des services d'emploi et de formation et des programmes et services connexes.

SECTION 2 - RÉSULTATS ATTENDUS DES COMMISSIONS LOCALES

Mise à jour du plan du marché du travail local (PMTL)

La plan du marché du travail local (PMTL) des commissions locales fait l'objet d'un rapport à jour dans lequel sont intégrées les données de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) portant sur le marché du travail local et les conditions économiques. La PMTL sera une mise à jour du rapport de l'an dernier et marquera le début d'un nouveau cycle qui se terminera par un autre rapport complet.

La mise à jour du rapport doit raconter l'histoire locale de l'offre et la demande, des pénuries de main-d'œuvre, de l'industrie et des profils professionnels, des changements économiques et du marché du travail, et doit être axée sur les difficultés et les possibilités à exploiter en matière de développement économique, de réaménagement des effectifs, d'emploi et de formation.

La PMTL doit comprendre les étapes suivantes :

a) Collecte des données probantes, analyse et interprétation des indicateurs du marché du travail local et d'autres données.

Les commissions locales devraient mettre à jour les sept indicateurs de base en relevant les données démographiques, les données de la Structure des industries canadiennes et des renseignements sur la migration les plus récents ainsi que tout autre renseignement pertinent.

- **Reposant sur des données probantes, le rapport devrait présenter sous forme de texte** les principaux changements dans les caractéristiques de la population active locale, notamment pour ce qui est de la population, de l'emploi, du chômage, des taux d'activité, de la migration et de l'immigration, du niveau de scolarité, etc.
- **Analyser les changements économiques** et leur incidence par rapport au nombre d'employeurs locaux, au nombre d'employeurs (selon la taille des effectifs) et à la répartition des entreprises locales selon les changements dans l'emploi local et les principaux secteurs industriels.
- **Présenter une analyse** des ensembles de données d'Emploi Ontario (EO), en les utilisant pour valider les caractéristiques de la main-d'œuvre locale et les résultats des clients de la région. Les ensembles de données peuvent aussi aider à identifier des lacunes éventuelles dans les services ou à donner des idées pour mieux faire participer les groupes sous-représentés.

Les sept indicateurs de base sont les suivants :

1. Nombre total d'employeurs et répartition par taille d'entreprise et par secteur d'activité (SCIAN-2).

2. Emploi total et répartition par industrie (SCIAN-2) et par profession (CNP-1) au cours des cinq dernières années.
3. Population totale des 15 ans et plus et répartition par groupe d'âge, sexe, race, identité autochtone et nouveaux arrivants au cours des cinq dernières années.
4. Caractéristiques des migrations par groupe d'âge.
5. Population active totale par niveau d'études le plus élevé au cours des cinq dernières années.
6. Les 25 premières professions (CNP-4) selon le nombre d'offres d'emploi régionales et les salaires correspondants.
- 7.1 Nombre de déclarants par catégorie de revenu total au cours des cinq dernières années
- 7.2 Revenu médian

De plus amples détails sur ces indicateurs sont présentés dans l'Addendum.

b) Facilitation du processus consultatif

Le rapport devrait décrire la stratégie de consultation locale et résumer les conclusions des consultations menées avec les intéressés et les employeurs de la collectivité. Le rapport devrait récapituler les discussions avec les intéressés des questions et des enjeux principaux déterminés par les faits.

c) Mise à jour du plan d'action de l'année précédente

Le rapport devrait faire le point sur le plan d'action de la PMTL de l'année précédente. Si cela est pertinent, il doit décrire les problèmes locaux émergents qui sont importants et comprendre des mesures que la collectivité s'est engagée à entreprendre. Des données probantes devraient être utilisées pour cerner les nouveaux enjeux ou approfondir les questions courantes relativement à l'offre et à la demande sur le marché du travail, et pour indiquer pourquoi ils sont importants.

Exigences relatives au rapport sur la PMTL

- Le rapport sur la PMTL doit être transmis par voie électronique au ministère. Reportez-vous à la date d'échéance de la déclaration indiquée dans l'annexe F de l'entente de paiement de transfert (EPT).
- Le rapport sur la PMTL peut être diffusé dans la collectivité en formats papier ou électronique, ou dans les deux formats.
- Le rapport sur la PMTL doit être offert en français et en anglais.
- Le rapport sur la PMTL doit être conforme à la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO).

Qualité du rapport sur la PMTL

La qualité du rapport sur la PMTL sera évaluée en fonction des questions suivantes :

- L'analyse des éléments de données est-elle rigoureuse et fiable, et les enjeux

cernés dans le rapport sont-ils pertinents aux conditions actuelles?

- Le rapport est-il rédigé d'une façon claire et simple qui ne compromet pas la qualité du document?
- Le processus menant à la participation des intervenants à l'exercice de planification d'actions communautaires a-t-il été efficace et inclusif, notamment en ce qui concerne la participation des employeurs?
- Le réseau de fournisseurs de services a-t-il activement débattu les enjeux touchant les services révélés par l'analyse du rapport sur les données des programmes d'EO et a-t-il pris des mesures pour y faire face.
- La commission locale a-t-elle fait un usage efficace des indicateurs de base pour suivre les changements en matière d'emploi sur le marché du travail local et pour en faire état?

Rapport sur les données des programmes d'Emploi Ontario (EO)

Comme les années précédentes, le ministère fournira aux commissions locales des rapports comprenant des données cumulatives sur les programmes et les clients d'EO se rapportant à la zone locale, ainsi que des données de comparaison se rapportant à la région et à la province.

Les données d'EO doivent être utilisées pour faciliter les discussions sur la planification des services avec les réseaux de prestation de services locaux, les autres fournisseurs de services et de programmes, les intervenants des différents ordres de gouvernement et les organismes communautaires.

Ces données permettront de cerner les lacunes en matière de prestation de services, les chevauchements, les redondances et les domaines où la collaboration et la coordination pourraient être renforcées dans l'ensemble des programmes et des services d'emploi et de formation et des programmes et services connexes.

D'autres lignes directrices seront fournies au moment de la publication du rapport sur les données des programmes d'EO. Le rapport et les consultations connexes doivent être intégrés au rapport sur la PMTL, notamment à l'analyse et au plan d'action.

Mobilisation des employeurs

Les consultations auprès des employeurs sont un élément important du rapport de la PMTL. Les commissions locales doivent continuer à créer des liens avec les employeurs pour favoriser une meilleure compréhension des occasions d'emploi, des besoins et des lacunes en compétences, des priorités en matière de formation et des autres données associées à l'élément demande à l'échelle locale.

Les commissions peuvent recourir à diverses méthodes adaptées au contexte local pour aller au-devant des employeurs, notamment :

- Évaluer les besoins en main-d'œuvre et en compétences des employeurs au moyen d'enquêtes. Les résultats de ces enquêtes doivent être intégrés à l'analyse

- des besoins locaux en main-d'œuvre et en compétences du rapport sur la PMTL;
- Étudier plus en profondeur les principaux enjeux liés au marché du travail par l'interprétation des données et par des entretiens particuliers ou des rencontres avec les employeurs des industries locales dans lesquelles le nombre d'emplois, dans les divers métiers et les différentes professions, augmente ou diminue;
 - Approcher les groupes représentant les secteurs d'activités locaux ou les associations commerciales locales pour organiser des groupes de discussion ou des rencontres avec des représentants des employeurs dans le but de recueillir des renseignements sur les défis locaux en matière d'emploi et de formation.

Situation relative aux mesures précédentes

Le rapport sur la PMTL doit comprendre un bref compte rendu de la situation des plans d'action précédents (le cas échéant), préciser s'ils sont ou non intégrés au nouveau plan d'action comme mesure à court, à moyen ou à long terme et expliquer les raisons de leur intégration ou de leur absence.

Traduction du rapport sur la PMTL

Le rapport sur la PMTL doit être traduit en français et les deux versions, anglaise et française, doivent être présentées au ministère. Reportez-vous à la date d'échéance de présentation du rapport dans l'annexe F de l'EPT.

SECTION 3 - RÉSULTATS ATTENDUS DES COMMISSIONS LOCALES : PROJETS DE PARTENARIAT

Projets de partenariat des commissions locales

Les propositions d'activités annuelles de partenariat des commissions locales ont été présentées dans le cadre du processus de planification des activités et approuvées pour l'exercice financier.

Veillez noter : Toute activité pluriannuelle approuvée doit avoir donné des résultats mesurables à la fin de chaque exercice.

Changements au plan de partenariat en cours d'exercice

Les commissions locales peuvent apporter des changements mineurs aux activités de partenariat approuvées, pourvu que le ministère en soit informé.

Si, pendant l'exercice, des changements importants sont apportés aux partenariats initialement proposés dans le plan d'activités, les commissions doivent modifier le plan de partenariat original, expliquer les raisons qui justifient les changements et soumettre la proposition écrite au ministère.

Rapport d'étape sur les partenariats

Les commissions locales doivent présenter deux fois par un rapport d'étape sur les activités de partenariat :

- Un rapport d'étape de mi-exercice sur les activités de partenariat;
- Un rapport de fin d'exercice sur les activités de partenariat.

Reportez-vous à la date d'échéance du rapport à l'annexe F de l'EPT

Un modèle de chaque rapport d'étape peut être obtenu sur le site Espace partenaires Emploi Ontario (EPEO).

Le ministère s'assurera que les rapports d'étape sur les partenariats sont présentés à temps et complets.

Sondage EmployerOne

De nombreuses commissions locales présenteront le sondage EmployerOne comme l'un de leurs projets de partenariat. Ce sondage est conçu pour renforcer les stratégies de participation des employeurs à l'échelon local et pour obtenir une meilleure compréhension des besoins et des problèmes des employeurs locaux.

Objectif

Le sondage EmployerOne est un sondage complet des employeurs dont le but est de se faire une idée de la demande sur le marché du travail local. Il est conçu pour la

collecte annuelle d'une série d'informations sur les ressources humaines (RH) auprès des employeurs locaux, concernant notamment le roulement du personnel, les postes difficiles à combler, les difficultés de recrutement, les pénuries de travailleurs spécialisés actuelles et futures, ainsi que les pratiques de formation et d'enseignement.

Comme la participation des employeurs et la coordination des services ne sont pas mutuellement exclusives, cette initiative renforce la double perspective des clients, car elle est axée sur les clients et les employeurs et offre un tableau plus complet de la dynamique de l'offre et de la demande sur le marché du travail local. Les résultats du sondage EmployerOne permettront de mieux comprendre les exigences professionnelles des employeurs et par conséquent d'éclairer les recherches d'emploi et les décisions d'embauche. En outre, les résultats du sondage pourront être utiles pour les cours de formation et de perfectionnement professionnel directement liés à la demande du marché du travail local identifiée par les employeurs.

Intéressés

Partenaires des communautés

Il est possible d'entrer en contact avec divers employeurs par l'intermédiaire de partenaires des communautés afin d'élargir la portée du sondage. En outre, les résultats et la synthèse du sondage EmployerOne seront utiles aux partenaires des communautés, notamment aux fournisseurs de services d'EO et au personnel enseignant, car ceux-ci pourront mieux comprendre les pratiques d'embauche et les besoins en matière de formation. Le sondage EmployerOne peut répondre aux besoins d'information de tous les fournisseurs de services locaux, des prospecteurs d'emploi, des développeurs économiques et d'autres organismes locaux souhaitant obtenir des renseignements au sujet de la demande.

Le sondage EmployerOne vise à avoir une approche communautaire coordonnée à la participation des employeurs et à la collecte de renseignements côté demande. Il s'agit d'une occasion pour les partenaires de la collectivité de coordonner les prises de contact avec les employeurs et de réduire le besoin de faire appel à des organismes multiples pour communiquer avec les employeurs au moyen de sondages similaires ou de demandes de renseignements en découlant.

Employeurs et organisations d'employeurs

La participation des employeurs est le facteur le plus important conditionnant la réussite de ce projet. Il est avantageux pour les employeurs locaux de répondre au sondage EmployerOne, car ils pourront ainsi obtenir des renseignements sur les RH et participer à des mesures éventuelles visant à combler des lacunes en matière de compétences et à résoudre d'autres problèmes identifiés de RH. Le sondage donne la parole aux employeurs afin qu'ils puissent faire connaître les besoins actuels en matière de spécialisation, de formation et de compétences dans leurs entreprises.

Les résultats du sondage EmployerOne peuvent aider les employeurs à prendre des décisions éclairées pour renforcer les compétences de leur main-d'œuvre ou soutenir leur

recherche de financement pour la formation et le perfectionnement de leur personnel.

Exigences en matière de rapports

Les commissions locales qui ont mené le sondage EmployerOne doivent :

- Fournir un rapport sommaire des résultats du sondage au ministère par voie électronique au plus tard le dernier vendredi du mois de mars de l'exercice financier;
- Publier les résultats du sondage sur le site Web des commissions locales;
- Fournir les résultats en français et en anglais.

Fonds pour les projets spéciaux (le cas échéant)

Les activités subventionnées par le **Fonds pour les projets spéciaux (FPS)** sont particulières au programme des commissions locales et sont généralement mises en branle par le ministère, sans contribution d'autres partenaires. Ces activités ont une portée provinciale et contribuent à renforcer les capacités du réseau des commissions locales.

SECTION 4 - MESURE DU RENDEMENT ET EXIGENCES RELATIVES AUX RAPPORTS

Système de gestion du rendement et d'amélioration continue des commissions locales (SGRAC)

Les indicateurs de rendement des commissions locales sont conçus pour faciliter la mesure et la communication du rendement d'organismes qui ne fournissent pas de services directement à la clientèle. Le cadre d'évaluation du rendement des commissions locales, appelé Système de gestion du rendement et d'amélioration continue des commissions locales (SGRAC), s'appuie sur une combinaison de mesures qualitatives et quantitatives.

Pour connaître la date limite pour présenter le rapport du SGRAC des commissions locales, se reporter à l'annexe F de l'EPT.

Le modèle de rapport du SGRAC peut être obtenu sur l'EPEO.

Mesure du rendement

Le SGRAC continue des commissions locales démontre l'engagement des commissions à évaluer les résultats de leur planification et de leurs activités de partenariat.

Le cadre de gestion du rendement des commissions locales s'appuie sur la compréhension des résultats obtenus, sur les raisons de ces résultats et sur l'établissement de stratégies de révision et de modification continues des activités. Le SGRAC est constitué d'un ensemble de mesures qui fournissent aux commissions une image pluridimensionnelle de la mise en œuvre de leurs objectifs.

Indicateurs de rendement du SGRAC

Le SGRAC mesure le rendement des commissions locales au moyen de sept indicateurs du rendement. La commission locale devra rendre compte de tous ces indicateurs à l'aide de la fiche sommaire de rétroaction du SGRAC. La commission locale doit fournir des plans d'amélioration continue pour tous les indicateurs de rendement.

Le ministère est conscient que l'accès aux données peut différer au sein de chaque région pour soutenir les sept indicateurs.

Les sept indicateurs de rendement sont :

Indicateur 1 : Qualité et valeur du plan du marché du travail local

Questions du sondage :

Les questionnaires doivent tous comprendre des questions de mesure du SGRAC dans la

langue appropriée au public cible, soit les questions suivantes :

1. Le rapport est facile à comprendre.
2. À mon avis, le rapport résume bien les besoins du marché du travail local.
3. Le rapport s'avère utile pour mon organisme; le personnel l'utilise pour la planification ou à d'autres fins.
4. Le rapport est une ressource utile que je recommanderais.

Indicateur 2 : Qualité et valeur du processus de consultation de la PMTL

Pour donner de la crédibilité au rapport sur la PMTL, le processus de consultation devrait être évalué comme un processus efficace et inclusif. La qualité et la valeur du processus de consultation de la PMTL seront évaluées en mesurant le niveau de satisfaction des participants à ce processus.

Questions du sondage :

1. L'information préparatoire pour la discussion m'a été remise.
2. Il s'agissait d'un bon processus pour la détermination des priorités.
3. C'était un bon processus pour la détermination des stratégies ou des mesures visant les enjeux.
4. J'ai été en mesure de contribuer à la discussion sur les défis à relever par le marché du travail local.
5. Je participerais à nouveau à cette activité.

Indicateur 3 : Satisfaction des participants relativement aux résultats des partenariats

La mesure du niveau de satisfaction des participants aux activités de partenariat approuvées par le ministère permet à la commission locale d'évaluer si la collectivité considère les projets de partenariat comme des interventions utiles.

Dans la mesure du possible, un sondage relatif au SGRAC devrait être fait auprès de partenaires ou de participants lors d'un événement ou peu de temps après chaque activité. Si le sondage consiste à évaluer un document écrit, un sondage devrait accompagner le produit.

Questions du sondage

Les questionnaires doivent tous comprendre des questions de mesure du SGRAC dans la langue appropriée au public cible, soit les questions suivantes :

1. Dans l'ensemble, l'activité ou le rapport était satisfaisant.
2. Je recommanderais l'activité ou le rapport à d'autres.

Indicateur 4 : Satisfaction des partenaires relativement aux résultats des partenariats

La satisfaction des partenaires clés relativement aux activités permet d'évaluer si la commission locale a bien répondu à ses partenaires ainsi que le degré d'utilité des services offerts à la collectivité locale.

La mesure du niveau de satisfaction des partenaires clés relativement aux résultats des partenariats se fera au moyen d'un sondage qui sera réalisé lors de l'événement ou immédiatement après une activité.

Les questionnaires doivent tous comprendre des questions de mesure du SGRAC dans la langue appropriée au public cible, soit les questions suivantes :

1. L'organisme a fait preuve d'un solide leadership tout au long du projet de partenariat.
2. La commission locale a réussi à mobiliser un groupe adéquat de partenaires de la collectivité dans le partenariat.
3. À titre de partenaire clé dans le projet, mon organisme est satisfait des résultats du partenariat.
4. Notre organisme est prêt à collaborer à nouveau avec la commission locale.

Indicateur 5 : Capacité de mobiliser des ressources supplémentaires grâce aux partenariats communautaires

La capacité de l'organisme à obtenir de l'aide financière ou en nature auprès de partenaires communautaires démontre l'efficacité de l'intégration de la commission locale dans la collectivité et la pertinence de la commission pour les priorités communautaires du point de vue des partenaires clés.

Indicateur 6 : Participation aux partenariats au-delà des exigences minimales stipulées dans l'EPT

Des projets de partenariat supplémentaires sont un signe de la capacité de la commission locale à répondre aux problèmes du marché du travail local et à promouvoir la participation de la collectivité aux solutions.

Indicateur 7 : Placements dans les médias

Les placements dans les médias sont des communications à la radio, à la télévision, dans les médias imprimés, etc. qui ne sont pas des publicités et qui font mention de la commission locale ou de ses activités, mesures ou événements. Dans le SGRAC, les médias sociaux, comme les pages Facebook ou X (anciennement Twitter), ne sont pas considérés comme des mentions dans les médias. Les commissions peuvent inscrire le nombre d'abonnés ou d'interactions dans les médias sociaux dans la section des commentaires de la fiche sommaire de rétroaction du SGRAC.

Information à communiquer

Le suivi et l'enregistrement des données de l'indicateur 7 (à savoir les placements dans les médias), seront effectués au moyen de la fiche sommaire de rétroaction du SGRAC.

Sondages sur la satisfaction de la clientèle du SGRAC

Les quatre premiers indicateurs seront mesurés par des sondages menés auprès des

intervenants. Dans tous les cas, veuillez prendre note que les sondages doivent au minimum :

- Permettre aux répondants de répondre aux questions sur une échelle de 1 à 5 (1- Insatisfait; 5-Très satisfait).
- Inclure les questions obligatoires figurant dans les présentes lignes directrices.

En ce qui a trait aux sondages sur le SGRAC, chaque commission peut :

- Choisir son propre format de sondage.
- Inclure autant de questions supplémentaires qu'elle le souhaite;
- Déterminer l'échéancier optimal pour la distribution du sondage;
- Adapter les questions obligatoires en fonction du public visé.

REMARQUE : Une grande latitude est accordée pour l'élaboration du sondage, mais l'objectif des questions devrait demeurer le même.

Analyse comparative

Pour tous les sondages, la commission :

1. Calculera un **score global de satisfaction de l'utilisateur final**; et
2. Énoncera les grandes lignes d'un **plan d'amélioration continue**.

Le **score de satisfaction de l'utilisateur final** est calculé en divisant le nombre de répondants ayant donné une note de **4 ou 5** par le nombre total de répondants.

Un **score de satisfaction de l'utilisateur final de 70 %** est proposé comme repère pour l'exercice financier en cours. Le ministère révisera cet objectif périodiquement.

La commission locale doit conserver tous les documents tels que les questionnaires de sondage remplis (y compris ceux produits par des outils Web et les sondages téléphoniques). Le ministère peut, à sa discrétion, demander ces documents pour vérifier l'exactitude et la fiabilité des scores de rendement. Le ministère se réserve le droit de mener des enquêtes auprès des utilisateurs des produits des commissions locales.

Plan d'amélioration continue

Un plan d'amélioration continue doit obligatoirement être établi pour tous les indicateurs. L'amélioration continue donne aux commissions locales la possibilité de se pencher sur la mise en œuvre d'une activité et de cerner les facteurs de réussite ou les lacunes.

Rapports exigés (SGRAC)

Les commissions locales recueilleront et communiqueront les renseignements des sondages pour les indicateurs 1 à 4 au moyen des questions fournies dans les descriptions des indicateurs ci-dessus.

SECTION 5 - EXIGENCES FINANCIÈRES

Types de financement

Afin de pouvoir offrir une gamme complète de stratégies de planification et de participation des employeurs, les commissions locales disposent de différents types de financement :

Financement d'exploitation

Les commissions locales doivent présenter un budget avec leur plan d'activités annuel. Les fonds d'exploitation représentent la somme de leurs dépenses d'exploitation en capital, en ressources humaines et en administration et des autres dépenses directement liées à l'exploitation.

Fonds pour les projets spéciaux

S'il y a lieu, des fonds peuvent être versés à l'appui de projets approuvés visant l'ensemble du réseau des commissions locales.

Fonds d'appui externe

Les fonds d'appui externe, ou fonds en cours d'exercice, sont des fonds offerts de façon ponctuelle à la suite d'une demande officielle en cours d'exercice et destinés à aider les commissions locales à financer des dépenses imprévues qui ne sont pas couvertes par leurs budgets de fonctionnement. Par exemple, des réparations nécessaires à cause de dommages matériels ou d'un déménagement dans des locaux répondant aux normes d'accessibilité, etc. Les commissions locales désirant présenter une demande de financement ponctuel sont priées de communiquer avec le personnel du ministère chargé de leur dossier.

Exigences en matière de vérification et de responsabilité attendues des commissions locales

Les exigences en matière de vérification et de responsabilité sont contenues dans l'annexe H de l'EPT. Elles donnent une description complète des catégories de financement des programmes des commissions locales. Les exigences en matière de vérification et de responsabilité établissent les conditions des pratiques de gouvernance et de contrôle assurant la responsabilité financière.

Rapport de prévision des dépenses (RPD)

Les commissions locales devront présenter leurs rapports de prévision des dépenses (RPD) au bureau local du ministère aux cinq (5) dates limites qui se trouvent dans l'annexe F de l'EPT. Les paiements pourraient être retardés si des rapports complets ne sont pas reçus aux dates prévues. Le gabarit du RPD se trouve dans le système SIEO-FS Connexion.

Si l'écart entre les dépenses et les prévisions est supérieur à +/- 5 % au cours d'une période visée, la section des notes du RPD devrait contenir une explication précisant la manière dont les fonds seront dépensés pendant le reste de l'exercice.

Si le ministère détermine qu'il est fort probable qu'il restera des fonds non utilisés à la fin de l'exercice, il peut, à sa discrétion, rajuster le paiement suivant ou modifier l'entente.

Si la commission déclare que les dépenses réelles dépasseront probablement les recettes, les notes devraient en expliquer la raison et la manière dont la commission assumera les coûts pour le restant de l'exercice. Le ministère n'acceptera aucune demande de fonds supplémentaires pour éponger les déficits opérationnels prévus.

État des revenus et des dépenses

L'état des revenus et des dépenses (RED) rend compte des dépenses réelles pour la période allant du 1^{er} avril au 31 mars de l'exercice financier en cours. Ce rapport peut être consulté dans SIEO-FS Connexion.

Rapport de vérification

Les commissions locales doivent présenter un rapport de vérification lorsque le montant maximal des fonds (figurant à l'annexe B de l'EPT) s'élève à 150 000 \$ ou plus, pour la période allant du 1^{er} avril au 31 mars de l'exercice financier en cours, qui doit être préparé conformément aux exigences en matière de vérification et de responsabilité. Le rapport de vérification doit comprendre une opinion sur l'état des revenus et des dépenses.

Autre information à communiquer

Les commissions locales doivent communiquer les exigences en matière de vérification et de responsabilité (annexe H de l'EPT) à leurs vérificateurs pour veiller à ce que le rapport de vérification réponde aux exigences précitées.

SECTION 6 - RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Rôle du ministère

Le rôle du ministère est de faciliter le renforcement des capacités dans les collectivités en offrant des fonds, une expertise et de l'information aux commissions locales. Le bureau régional du ministère soutiendra les projets de partenariat de chaque commission locale par des discussions permettant à la commission de recenser les enjeux du marché du travail dans la collectivité ainsi que d'élaborer et de mettre en œuvre des projets efficaces. Le personnel effectuera des visites sur place et examinera les rapports envoyés par les commissions de manière à surveiller les dépenses et les activités des projets ainsi que leur conformité à l'EPT. Il comparera les résultats attendus aux engagements des ententes.

Surveillance

Le personnel régional suivra les activités de la commission locale tout au long de l'exercice. Le contrôle comprend l'examen et l'évaluation des renseignements provenant des rapports de la commission locale et des visites de contrôle. Pendant les visites de contrôle, la conseillère ou le conseiller peut demander de voir des dossiers « fermés » (exercice précédent) et des dossiers « ouverts » (exercice courant). Les dates limites pour la remise des rapports au ministère se trouvent à l'annexe F de l'EPT. Il revient au ministère de fixer la date d'une visite de contrôle. La commission sera informée bien à l'avance de la date d'une visite de contrôle.

L'objectif principal d'une visite de contrôle d'une commission locale est de vérifier la conformité aux engagements se trouvant dans l'EPT. Les visites de contrôle donnent aussi l'occasion au représentant du ministère d'approfondir le dialogue avec la commission locale concernant les activités et les résultats attendus.

Une visite de contrôle permettra aussi au personnel régional de rencontrer le personnel de l'organisme, d'examiner les dossiers de projet de l'organisme et d'effectuer un sondage informel auprès des partenaires de la commission. C'est aussi une occasion d'évaluer les progrès de la commission dans la prestation des activités inscrites dans son plan d'activités. Le temps à prévoir pour une visite de contrôle peut aller d'une à deux heures à une journée entière.

Rôle de la commission locale

Les commissions locales sont tenues de se conformer à de bonnes pratiques de gestion dans l'établissement de rapports financiers et d'étape exacts. Les commissions locales doivent veiller à ce que les objectifs et les modalités du programme soient respectés. Les commissions locales sont aussi chargées de tenir des dossiers sur l'avancement et les réalisations, y compris des documents financiers exacts, et de veiller à ce que les fonds soient utilisés de la façon prévue. Tous les bénéficiaires de financement tiers de l'Ontario doivent enregistrer leurs entreprises dans le [Système central d'enregistrement pour les paiements de transfert](#) afin d'être assurés de recevoir les paiements.

SECTION 7 - LIGNES DIRECTRICES SUR L'ADMINISTRATION ET LES COMMUNICATIONS

L'Entente de paiement de transfert (EPT) des commissions locales

Les commissions locales doivent signer une EPT avec le ministère stipulant toutes les exigences juridiques et de reddition de comptes. L'EPT conclue entre la commission locale et le ministère précise les responsabilités juridiques de la commission locale et du ministère relativement aux activités énoncées dans le plan d'activités, lequel est disponible dans SIEO-FS Connexion.

L'EPT sera négociée chaque année et sera utilisée à des fins de contrôle, d'évaluation et de reddition de comptes.

Propriété intellectuelle

Une fois les projets de partenariat menés à bien, la commission locale devient propriétaire de tout le matériel, le cas échéant, créé ou élaboré avec les fonds régis en vertu de l'EPT. En recevant les fonds, la commission accorde au ministère une licence perpétuelle, irrévocable et libre de droits pour l'utilisation du matériel des projets à n'importe quelle fin autre que commerciale.

Le ministère peut, sans réserve, mettre à jour, réviser, copier, traduire ou distribuer le matériel des projets.

Exigences en matière d'identité visuelle et de communication

Tous les documents de communication doivent être conformes aux Directives sur l'identité visuelle et les communications pour les services d'EO. Les directives décrivent les exigences suivantes en détail :

- Identité visuelle (caractères, palette et style de rédaction et ton)
- Web et médias sociaux
- Mots symboles
- Titre d'appel
- Reconnaissance de la provenance du financement des programmes et services
- Affichage
- Organismes qui offrent des projets de courte durée ou d'autres services
- Financement, annonces, cérémonies et événements
- Activités courantes de communication

Les directives fournissent aussi des annexes permettant de trouver rapidement les exigences par programme/projet.

La dernière version des [Directives sur l'identité visuelle et les communications pour les services Emploi Ontario](#) est accessible sur l'EPEO.

Traduction en français

Selon la *Loi sur les services en français*, les services doivent être offerts en français dans les régions désignées. Conformément à la Loi, les commissions locales doivent mettre à la disposition du public les renseignements et les documents suivants dans les deux langues officielles :

- les mises à jour du plan du marché du travail local;
- les publications, les rapports et le matériel de marketing, offerts en version imprimée ou en ligne, qui sont un livrable accessible au public d'un partenariat approuvé en vertu de l'EPT, y compris le rapport qui résume le sondage EmployerOne; et
- les documents de la base de données sur les partenaires approuvés en vertu de l'EPT.

REMARQUE : Toute exception à ces exigences doit d'abord être approuvée par le ministère.

Les commissions locales devraient élaborer leur propre politique concernant la traduction d'autres documents, comme les bulletins, les communiqués, les offres d'emploi, les documents de recrutement des membres, les pratiques et procédures administratives, les documents de gouvernance (règlements administratifs, procès-verbaux des réunions, etc.) et tout autre document non énuméré ci-dessus.

Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO)

Depuis l'adoption de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO)*, le gouvernement, en collaboration avec les personnes handicapées, les entreprises et d'autres instances gouvernementales, a élaboré une série de normes d'accessibilité afin de faire progresser l'Ontario sur la voie de la création d'une province plus accessible et plus inclusive. Celles-ci devaient être mises en œuvre au plus tard le 1^{er} janvier 2025. Bien qu'il s'agisse d'une étape importante, la LAPHO reste en vigueur et l'élaboration, la mise en œuvre et l'application des normes d'accessibilité se poursuivront au-delà de 2025.

Des renseignements supplémentaires sur la LAPHO sont fournis dans le site Web [Lois-en-ligne de l'Ontario](#) (section « Textes les plus consultés »)

ou auprès de Publications Ontario,
au 1 800 668-9938 ou, à Toronto, au 416 326-5300.

SOMMAIRE DE L'INFORMATION QUE LES COMMISSIONS LOCALES DOIVENT COMMUNIQUER

Tous les rapports mentionnés seront présentés aux dates indiquées dans l'annexe F sur les rapports de l'entente de paiements de transfert.

Résultats attendus

- Rapport de mi-exercice sur les partenariats
- Rapport du plan du marché du travail local (y compris un plan d'action à jour)
- Rapport sommaire sur le sondage EmployerOne (le cas échéant)
- Rapport de fin d'exercice sur les partenariats
- Rapport du Système de gestion du rendement et d'amélioration continue (SGRAC)
- Rapports de prévision des dépenses
- État des revenus et des dépenses
- Rapport de vérification (le cas échéant)

Addendum

Ce tableau énumère les indicateurs de base qui doivent être inclus dans les PMTL des commissions locales. Les indicateurs représentent l'analyse quantitative minimale qui devrait figurer dans les PMTL. Les commissions locales sont invitées à analyser et à interpréter d'autres indicateurs pertinents du marché du travail local en fonction des besoins de leurs communautés et de leurs parties prenantes.

(NOUVEL) indicateur	Source de l'indicateur	Remarques
1. Nombre total d'employeurs et répartition par taille d'entreprise et par secteur d'activité (SCIAN-2).	Statistique Canada, Nombres d'entreprises canadiennes (édition de décembre). (via OneHub)	Affiche la dernière année disponible Les catégories de taille devraient être comme suit : sans employés, micro (1-4 employés), petite (5-99), moyenne (100-499), grande (500+)
2. Emploi total et répartition par industrie (SCIAN-2) et par profession (CNP-1) au cours des cinq dernières années.	Statistique Canada, Recensement. (via OneHub)	Compare les données du recensement de 2021 à celles du recensement de 2016 pour montrer le changement <u>Remarque :</u> Les données du recensement 2021 ont été recueillies pendant la pandémie de COVID-19 et doivent donc être utilisées avec prudence. <u>Les données sur l'emploi de l'Enquête sur la population active</u> peuvent être considérées comme source de rechange.
3. Population totale des 15 ans et plus et répartition par groupe d'âge, sexe, race, identité autochtone et nouveaux arrivants au cours des cinq dernières années.	Statistique Canada, Recensement (via OneHub)	Compare les données du recensement de 2021 à celles du recensement de 2016 pour montrer le changement Les catégories d'âge devraient être comme suit : jeunes (15-24 ans), travailleurs adultes (25-54 ans) et travailleurs plus âgés (55+) Nouveaux arrivants = personnes ayant immigré dans les cinq années précédant le recensement (c'est-à-dire de 2016 à 2021)
4. Caractéristiques des migrations par	Statistique Canada, Taxfiler (via	Affiche la dernière année disponible.

groupe d'âge.	OneHub)	Nombre d'entrants, de sortants et de migrants nets.
5. Population active totale par niveau d'études le plus élevé au cours des cinq dernières années.	Statistique Canada, Recensement (via OneHub)	Compare les données du recensement de 2021 à celles du recensement de 2016 pour montrer le changement. Les catégories de niveau d'études devraient être les suivantes : - aucun certificat, diplôme ou grade - diplôme de l'enseignement secondaire ou équivalent - apprentissage ou métiers - collège/CÉGEP - université (comprend les diplômes inférieurs et supérieurs au baccalauréat)
6. Les 25 premières professions (CNP-4) selon le nombre d'offres d'emploi régionales et les salaires correspondants.	Tout fournisseur de services d'analyse des offres d'emploi (p. ex. Lightcast, Vicinity Jobs) Guichet-Emplois (recherche le nom du CNP)	Affiche la dernière année disponible
7.1 Nombre de déclarants par catégorie de revenu total au cours des cinq dernières années.	Statistique Canada, <u>Estimations annuelles du revenu (fichier sur la famille T1)</u>	Compare les données annuelles de 2016 et 2021 pour montrer le changement Les plages de revenus devraient être les suivantes : moins de 10 000 \$, 10-25 000 \$, 25-50 000 \$, 50-75 000 \$, 75-100 000 \$, 100-150 000 \$, 150-200 000 \$, plus de 200 000 \$ <u>Remarque :</u> Pour déterminer les plages de revenus, calculez la différence entre

		les catégories. Par exemple, le nombre de déclarants dont le revenu est compris entre 10 000 et 25 000 dollars correspondrait à la différence entre le nombre de « personnes ayant un revenu de 10 000 \$ et plus » et le nombre de « personnes ayant un revenu de 25 000 \$ et plus ».
7.2 Revenu médian.	<u>Statistiques du revenu, Recensement 2021</u>	Affiche la dernière année disponible À utiliser comme substitut pour les domaines des commissions locales qui ne cadrent pas avec 7.1