

1000 Islands Region
WORKFORCE DEVELOPMENT BOARD

TENDANCES, OPPORTUNITÉS ET PRIORITÉS

RAPPORT

PLEINS FEUX SUR LES INDUSTRIES LOCALES EN 2011

mars 2011

un membre du


Réseau des
Commissions locales
de l'Ontario

Champions de solutions locales au marché du travail de l'Ontario

Remerciements

La 1000 Islands Region Workforce Development Board remercie ses partenaires communautaires de leurs perspectives et leurs contributions en matière d'élaboration et de mise en œuvre d'initiatives pour répondre aux enjeux locaux du développement de la main-d'œuvre. Ensemble, nous continuerons à faire des progrès dans le développement d'une main-d'œuvre qualifiée, efficace et adaptable.



Pour de plus amples renseignements concernant ce document, veuillez contacter :

Sandra Wright, Directrice générale
1000 Islands Region Workforce Development Board
650, rue Charles, Unité 1
Gananoque (Ontario)
K7G 2W5

Téléphone : 613-382-7462
Télécopieur : 613-382-1172
Courriel : board@workforcedev.ca

Ce projet *d'Emploi Ontario* est financé par le gouvernement de l'Ontario.
This *Employment Ontario* project is funded by the Ontario government.

**EMPLOYMENT
ONTARIO**

**EMPLOI
ONTARIO**

*Les points de vue exprimés dans le présent document ne reflètent pas nécessairement ceux du gouvernement de l'Ontario.
The views expressed in this document do not necessarily reflect those of the Government of Ontario.*

Table des matières

1.0	SOMMAIRE	1
2.0	APERÇU DU PROCESSUS DE PLANIFICATION	3
2.1	APERÇU DU PROCESSUS DE PLANIFICATION	3
2.2	LE DOCUMENT TENDANCES, OPPORTUNITÉS ET PRIORITÉS (TOP)	3
3.0	ÉTAT DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL ET CHANGEMENTS SIGNIFICATIFS	4
4.0	DÉFIS DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET MESURES ANTÉRIEURES	14
4.1	DÉFIS DE LA MAIN-D'ŒUVRE	14
4.2	INCIDENCE DES DÉFIS DE LA MAIN-D'ŒUVRE	14
4.3	PRIORITÉS STRATÉGIQUES À ABORDER	15
5.0	PLAN D'ACTION 2011-12	20
6.0	CONSULTATIONS COMMUNAUTAIRES	33
7.0	SOURCES D'INFORMATION	37
8.0	GLOSSAIRE	38
9.0	TABLEAUX DE DONNÉES	43

À propos de la Commission

La 1000 Islands Region Workforce Development Board (1000 Islands Region WDB) est l'une des 21 commissions de planification de la main-d'œuvre en Ontario. Elle a pour mission de collaborer avec des partenaires communautaires afin d'aborder les besoins clés de la main-d'œuvre de la région.

La 1000 Islands Region WDB a été incorporée en 1996; elle est exploitée depuis plus de 14 ans pendant lesquels elle a initié plus de 100 projets et partenariats associés au développement de la main-d'œuvre dans la communauté. Son conseil d'administration bénévole comprend des représentants des secteurs du travail, des affaires et de l'éducation, des formateurs ainsi que des groupes visés par les lois sur l'équité.

La 1000 Islands Region WDB est responsable de deux régions : les Mille-Îles et Lanark-Renfrew. La région des Mille-Îles comporte les comtés de Frontenac et Leeds-Grenville, ainsi que le canton de Loyalist (dans les comtés de Lennox et Addington). La région de Renfrew-Lanark couvre les comtés de Renfrew et de Lanark. Cette région est aussi connue sous le nom de Groupe partenaire du marché du travail de Renfrew et Lanark.

La Commission gère des bureaux dans deux endroits. Le siège social est situé à Gananoque et le bureau auxiliaire est à Pembroke. Le siège social est responsable des activités administratives et financières dans les deux régions, en plus de s'occuper des partenariats et de la planification du marché du travail local dans la région des Mille-Îles. Le bureau auxiliaire prend en charge la création des partenariats et la planification des du marché du travail local de la région de Renfrew-Lanark. La 1000 Islands Region WDB reçoit la majeure partie de son financement du ministère de la Formation et des Collèges et Universités.

Le principal rôle de la 1000 Islands Region WDB est d'aider à améliorer les conditions du marché du travail local en :

- Invitant la communauté à participer à un processus local visant à identifier et à aborder les tendances et les enjeux clés du marché du travail local;
- Facilitant un processus de planification local selon lequel des organisations et des institutions communautaires s'entendent pour instaurer ou mettre en œuvre des mesures conjointes pour aborder les enjeux d'intérêt mutuel sur le marché du travail local;
- Créant des possibilités pour développer en partenariat des activités et des projets qui répondent à des problèmes liés au marché du travail local qui sont plus complexes ou urgents;
- Organisant des événements et en mettant sur pied des activités qui accentuent l'importance de l'éducation, de la formation et du perfectionnement des compétences.

Chaque année, les commissions locales entreprennent un processus exhaustif de consultations communautaires auquel participent les partenaires du marché du travail local pour identifier, valider et prioriser les tendances, les opportunités et les priorités présentes dans leur économie locale. Grâce à ce processus, les commissions locales font participer les partenaires communautaires au développement d'un plan d'action d'une durée d'une ou deux années pour aborder les défis du marché du travail local. Des rapports séparés sont produits pour la région des Mille-Îles et la région de Renfrew-Lanark.

1 SOMMAIRE

Pour réussir à développer une main-d'œuvre concurrentielle, qualifiée et polyvalente, il faut prendre les moyens pour disposer d'une réserve de travailleurs disponibles munis de l'éducation et des compétences appropriées pour répondre aux besoins actuels et futurs de l'industrie. Arriver à répondre à la demande du marché du travail pose des défis pour tous les joueurs. Il reste pourtant que la nécessité de développer cette main-d'œuvre dans une économie en rapide évolution est plus grande que jamais, comme l'a démontré la récente récession.

DEUX MARCHÉS DU TRAVAIL DISTINCTS

La région des Mille-Îles abrite deux marchés du travail distincts, le comté de Frontenac et les comtés unis de Leeds-Grenville.

L'économie du comté de Frontenac semble s'être redressée de la récession comme l'indique l'importante croissance économique en 2010, notamment de 2,2 % dans la région métropolitaine de recensement de Kingston (RMR). L'année 2010 marque également la reprise du secteur manufacturier longuement touché, lequel a connu sa première augmentation en 10 ans. Une croissance de 2 % est prévue en 2011 et une croissance positive est anticipée jusqu'en 2015. Ce comté a connu une assez forte croissance démographique estimée à 10,6 % pour 2009-2010.

L'économie des comtés de Leeds-Grenville est jugée plus fragile et semble encore subir les effets de la récession. Cette perception est fondée davantage sur des renseignements anecdotiques puisque peu de données quantitatives sont disponibles pour l'appuyer; les comtés n'étant pas représentés par une RMR. Un sondage mené au cours du premier trimestre de 2011 dans la région par Manpower, révèle que 20 % des employeurs locaux interrogés anticipent faire des coupures. Personne ne planifie d'embauche au cours du premier trimestre de 2011. Sur une note positive, la ville de Brockville indique que les manufacturiers de sa région sont optimistes en ce qui concerne l'économie et comptent embaucher 200 nouveaux travailleurs au cours des trois prochaines années.

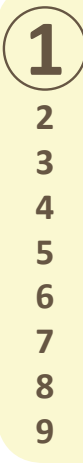
Un sondage mené en décembre 2010 par le 1000 Islands International Tourism Council révèle que les exploitants en tourisme qui ont répondu, affichent le plus haut taux de satisfaction (86 %) depuis plus de 10 ans. Parmi d'autres nouvelles positives, on remarque l'expansion des entreprises Canarm, Trillium Manufacturing et Northern Cables. Cependant, la croissance démographique négative estimée à -0,3 % en 2009-2010, soulève certaines préoccupations.

CHANGEMENTS ET DÉFIS DÉMOGRAPHIQUES

La région des Mille-Îles, comme bien d'autres régions de l'Ontario et du Canada, connaît d'importants changements démographiques qui pourraient provoquer une grave crise sur le marché du travail dans le futur : la main-d'œuvre vieillissante en est un facteur clé.

Comme le suggèrent les données, la population dans la région des Mille-Îles vieillit et ce, à un rythme plus rapide qu'en Ontario. Le vieillissement de la population reflète le succès des sociétés à réaliser des niveaux de vie plus élevés, ce qui à son tour, augmente leur espérance de vie. Toutefois, la croissance continue des populations vieillissantes pose également des défis importants aux décideurs, surtout par rapport à la croissance économique. Des dépenses accrues en soins de santé pour les personnes âgées, et surtout la pénurie de main-d'œuvre cruciale alors que les cohortes plus importantes de travailleurs prennent la retraite en même temps, sont quelques conséquences néfastes de la population vieillissante.

La croissance démographique au sein de certaines cohortes sera en mesure de déterminer l'incidence des pénuries de main-d'œuvre dans la région. D'ailleurs, d'autres préoccupations sont soulevées dans la région : les facteurs de croissance démographique sont établis par la croissance naturelle (les naissances auxquelles sont soustraits les décès) et la migration nette (internationale, interprovinciale et infraprovinciale). Puisque les taux de natalité sont à la baisse au lieu de se trouver au seuil de renouvellement des générations, la croissance démographique issue de facteurs naturels est extrêmement faible. De 2009 à 2010, on



estimait pour le comté de Frontenac une saine croissance démographique de 10,6 %. Cependant, seulement 5 % de cette croissance est attribuée à des facteurs naturels. La majorité de la croissance dans la région (82,7 %) est le résultat de migration provinciale nette. Seulement 12 % de cette croissance provenait de la migration internationale nette.

Au contraire de l'estimation de croissance positive dans le comté de Frontenac, les comtés de Leeds-Grenville faisait l'objet d'une estimation de croissance négative. On a estimé une baisse de la croissance démographique de - 0,3 % de 2009 à 2010, qui est attribuée à une croissance négative issue des facteurs naturels et d'une faible migration provinciale.

Une diminution importante du segment de notre population en âge d'activité maximale (25 à 64 ans) est également prévue au cours des prochaines 15 à 20 années, puisque la population vieillit continuellement. Ceci aura une incidence majeure sur la capacité de combler les postes ouverts, laquelle causera des pénuries de main-d'œuvre.

Bien que les préoccupations concernant les pénuries de main-d'œuvre soient réelles, il est extrêmement difficile d'obtenir des renseignements locaux sur les professions qui connaîtront un besoin crucial. Il n'existe aucune méthode uniformément fiable pour recueillir et échanger ces renseignements. La majorité de ceux-ci sont anecdotiques. Toutefois, tel que mentionné ci-dessus, une pénurie grave de main-d'œuvre menace en raison des cohortes considérables de travailleurs qui prendront la retraite au cours des prochaines années. Bien que cette pénurie touchera à la plupart des professions, celles qui exigent davantage de compétences, de formation et d'études seront d'une grande importance puisqu'il faudra plus de temps pour former les travailleurs.

L'émergence de l'économie du savoir est un autre facteur à considérer puisqu'une plus grande proportion de travailleurs devra faire des études ou suivre une formation postsecondaire pour répondre aux besoins.

Selon les données du Recensement de 2006, près de la moitié (48,8 %) des emplois dans le comté de Frontenac exigeaient des études collégiales, une formation en apprentissage ou une éducation universitaire comparativement à 42,5 % dans les comtés de Leeds-Grenville. (Se référer aux tableaux 7B-1 et 7B-2 dans les annexes)

Les données ci-dessus ne tiennent pas compte des emplois nouveaux ou changeants dans la région, comme par exemple les professions des secteurs de l'énergie verte.

Il est également excessivement difficile d'obtenir des informations quantitatives détaillées concernant ces professions.

D'autres éléments démographiques dont il faudrait tenir compte sont les groupes sous-représentés de la main-d'œuvre et ceux qui ne participent pas sur le marché du travail. Ces éléments accentuent l'effet négatif de la population et la main-d'œuvre vieillissante.

ÉVITER LA CRISE DE MAIN-D'ŒUVRE

Alors que les communautés continuent d'aborder les problèmes à court terme dans le but d'assurer la survie des entreprises, la rétention et la création d'emplois, elles doivent également diriger leurs efforts sur les défis clés à long termes, notamment les problèmes démographiques et les pénuries de main-d'œuvre. Parmi les solutions potentielles, il faudrait entreprendre les activités suivantes:

- Identifier les besoins des entreprises actuels et projetés en terme de demande de travailleurs;
- Augmenter la démographie et les effectifs professionnels par la migration;
- Augmenter le nombre d'immigrants de l'étranger qui ont les compétences requises;
- Augmenter les taux de participation de ceux qui sont présentement sous-représentés sur le marché du travail;
- Diminuer le nombre de non-participants au marché du travail;
- Accélérer les taux de diplomation pour répondre aux besoins immédiats;
- Augmenter la formation présentée par l'employeur;
- Aligner les exigences en matière d'éducation et de formation aux besoins professionnels;
- Promouvoir les offres d'emploi et les compétences exigées auprès du public;
- Diminuer le nombre de travailleurs qui ont moins que le diplôme d'études secondaires.

Il est crucial, maintenant plus que jamais, que les dirigeants de la communauté collaborent pour identifier et aborder les défis de la main-d'œuvre qui seront soulevés. Des mesures efficaces sont nécessaires pour assurer la disponibilité d'une réserve de travailleurs adéquate pour répondre à la demande future de travailleurs compétents.

1

2
3
4
5
6
7
8
9

APERÇU DU PROCESSUS DE PLANIFICATION TOP

2.1 APERÇU DU PROCESSUS DE PLANIFICATION

La 1000 Islands Region WDB a organisé, beaucoup d'activités dans le cadre du processus de consultation qui a mené à la préparation du rapport TOP de cette année, auxquelles elle a d'ailleurs participé. Tout au long de l'année la Commission a compilé une vaste quantité d'information sur le marché du travail concernant le développement des industries et les tendances et enjeux du marché du travail. Ces renseignements proviennent de plusieurs sources comme par exemple, les nouvelles, les études, les rapports, les événements et les réunions auprès de nos partenaires communautaires. (Se référer à la Section 6.0 pour obtenir la liste des sources de renseignements.)

Voici un bref sommaire de certaines activités organisées dans le cadre du processus de planification cette année.

Sommaire du processus de planification de 2010-2011

- **Compilation de l'information sur le marché du travail pour actualiser les données afin d'identifier les changements significatifs** (Se référer aux sections 3.0 et 9.0 du présent rapport)
 - Des données et d'autres renseignements ont été examinés et analysés durant l'année pour faire une mise à jour sur les tendances du marché du travail local, ainsi que ses enjeux et ses activités.
- **Organisation et participation aux consultations communautaires**

The 1000 Islands Region Workforce Development Board participated in numerous economic and workforce planning meetings to obtain local intelligence on trends, issues and initiatives. The Board also facilitated and organized three community events as follows.

- Septembre 2010
 - Un forum de la fabrication tenu auprès des manufacturiers locaux pour discuter des problèmes de ressources humaines, des méthodologies pour identifier les besoins ainsi que les mesures pour y pallier.

- Octobre 2010
 - Atelier de découverte tenu dans le comté de Leeds et la région pour discuter des défis et des priorités en matière d'économie et de main-d'œuvre.
- Novembre 2010
 - Préparation d'un document de travail distribué auprès des intervenants dans la communauté présentant les défis et les possibilités concernant le marché du travail dans la région des Mille-Îles en vue des séances de consultation de décembre.
- Décembre 2010
 - Consultation en fonction des projets de développement de la main-d'œuvre et des partenariats tenue dans le but de prioriser les enjeux et les défis et créer des partenariats locaux.
- Janvier-février 2011
 - Suivi auprès des intervenants communautaires pour finaliser les gabarits des plans d'action.
- Mars 2011
 - Production du rapport TOP.

2.2 LE DOCUMENT TENDANCES, OPPORTUNITÉS ET PRIORITÉS (TOP)

Ce document guide le lecteur au travers de discussions sur les activités et les défis dans le marché du travail qui touchent la région des Mille-Îles.

Le Rapport TOP comprend également un plan d'action pour 2011-2012 tel que décrit à la Section 5.0. Ce plan souligne les activités et les partenariats mis en œuvre dans la région pour tenter d'aborder certains défis concernant la main-d'œuvre qui touchent la région.

ÉTAT DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL ET CHANGEMENTS SIGNIFICATIFS

PRINCIPAUX CHANGEMENTS

- > Baisse du nombre d'employeurs
- > Déclin des niveaux d'emploi au sein des petites et moyennes entreprises
- > Déclin des niveaux d'emploi de la RMR de Kingston
- > Augmentation du rendement économique (PIB réel) de la RMR de Kingston
- > Croissance positive du rendement et de l'emploi du secteur manufacturier dans la RMR de Kingston
- > Croissance positive du rendement en construction et en emploi dans la RMR de Kingston
- > Croissance stable au sein du secteur des services de la RMR de Kingston
- > Industries de l'énergie verte en croissances
- > Déclin des niveaux de population estimés dans les comtés de Leeds-Grenville
- > Augmentation des niveaux de population estimés dans le comté de Frontenac et la RMR de Kingston;
- > Augmentation du nombre de nouveaux immigrants installés à Kingston
- > Baisse du taux de chômage dans la RMR de Kingston
- > Nombre accru de faillites

Il existe dans la région des Mille-Îles deux marchés du travail distincts : le comté de Frontenac et les comtés unis de Leeds-Grenville.

L'économie du comté de Frontenac semble s'être rétablie depuis la récession comme en témoigne la croissance économique importante en 2010, 2,2 % dans la région métropolitaine de recensement de Kingston (RMR). L'année 2010 marque également la reprise du secteur manufacturier affecté depuis longtemps, qui a connu sa première augmentation du résultat des 10 dernières années. Une croissance de 2 % est prévue en 2011 et une croissance positive est prévue jusqu'en 2015, selon les projections. Le comté se voit également attribuer une estimation de croissance positive de 10,6 % en 2009-2010.

Toutefois, l'économie des comtés de Leeds-Grenville est, semble-t-il, plus fragile et connaît encore les effets de la récession. Cette perception est fondée sur des renseignements plutôt anecdotiques puisque peu de données quantitatives à l'appui sont disponibles; aucune RMR n'abrite ces comtés. Un sondage au cours du premier trimestre de 2011 dans la région exécuté par Manpower, fait ressortir que 20 % des employeurs locaux interrogés anticipent des coupures et aucun ne planifiait embaucher au cours des trois premiers mois de 2011. Mais de l'autre côté, la ville de Brockville indiquait que les manufacturiers de la région se montrent plus optimistes en ce qui concerne l'économie et qu'ils cherchent à embaucher 200 travailleurs de plus au cours des trois prochaines années. Un sondage mené en décembre 2010 par le 1000 Islands International Tourism Council pointe au fait que les exploitants de l'industrie touristique qui ont répondu au sondage indiquent leur plus haut taux de satisfaction (86 %) depuis plus de 10 ans. D'autres nouvelles positives comprennent l'expansion des installations de Canarm, Trillium Manufacturing et Northern Cables. Un point préoccupant toutefois, est la croissance de la population négative estimée à -0,3 % en 2009-2010.

NOMBRE D'EMPLOYEURS

De décembre 2008 à juin 2010, l'estimation du nombre d'employeurs a baissé dans les régions du marché du travail tant de Frontenac que de Leeds-Grenville, à -1,9 % et -6,1 % respectivement.

Frontenac

Le comté de Frontenac a perdu 156 entreprises en tout, dont 155 appartenant au secteur des petites et moyennes entreprises (PME) comptant moins de 100 employés. Des pertes importantes se sont produites au sein des entreprises comptant moins de 5 employés et 113 entreprises ne déclarant aucun employé ont été perdues.

Tableau 3A-1
Nombre d'employeurs selon la taille des effectifs
 (Tableau 3A-1 dans les tableaux de données à la section 9.0)

Frontenac
 Décembre 2008 à juin 2010

Taille des effectifs (employés)	Nombre d'employeurs Déc. 2008	Nombre d'employeurs juin 2010	Changement absolu	Variation du taux en %	Variation du taux en % Ontario
0	3 739	3 626	-113	-3,0	-2,7
1 - 4	2 241	2 211	-30	-1,3	4,6
5 - 9	1 015	1 001	-14	-1,4	-1,4
10 - 19	660	659	-1	-0,2	0,2
20-49	376	372	-4	-1,1	-0,4
50-99	123	130	7	5,7	-0,6
TOTAL # employeurs <100 employés	8154	7999	-155	-1,9	-0,6
100-199	38	40	2	5,3	-2,7
200-499	24	22	-2	-8,3	-3,1
500+	14	13	-1	-7,1	-5,6
TOTAL # employeurs 100+ employés	76	75	-1	-1,3	-3,2
TOTAL # employeurs	8 230	8 074	-156	-1,9	-0,6

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

Les principaux secteurs d'activité du comté de Frontenac qui ont connu une augmentation du nombre d'employeurs entre décembre 2008 et juin 2010 sont :

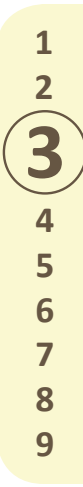
- Soins infirmiers et soins pour bénéficiaires internes (32)
- Immobilier (30)
- Services de soins ambulatoires (14)
- Ménages privés (12)
- Magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires (11)

(Se référer au tableau 4C-1 des tableaux de données de la Section 9 pour plus de détails.)

Les principaux secteurs d'activité du comté de Frontenac qui ont connu une baisse du nombre d'employeurs entre décembre 2008 et juin 2010 sont :

- Gestion de sociétés et d'entreprises (-27)
- Élevage (-26)
- Services de restauration et débits de boisson (-21)
- Stations-service (-14)
- Transport par camion (-14)

(Se référer au tableau 4C-3 des tableaux de données de la Section 9 pour plus de détails.)



Les comtés de Leeds-Grenville

Les comtés de Leeds-Grenville ont connu un plus grand déclin du nombre d'employeurs entre décembre 2008 et juin 2010, notamment de 341. De même que pour le comté de Frontenac, la majorité de ces pertes se sont également produites au sein des PME affichant une perte de 330 entreprises. Il y eut aussi une perte de 177 établissements ne déclarant aucun employé.

Nombre d'employeurs selon la taille des effectifs
Tableau 3A-3 dans les tableaux de données à la section 9.0
Leeds-Grenville
Décembre 2008 à juin 2010

Taille des effectifs (employés)	Nombre d'employeurs Déc. 2008	Nombre d'employeurs juin 2010	Changement absolu	Variation du taux en %	Variation du taux en % Ontario
0	2780	2603	-177	-6,4	-2,7
1 - 4	1454	1424	-30	-2,1	4,6
5 - 9	664	601	-63	-9,5	-1,4
10 - 19	334	295	-39	-11,7	0,2
20-49	228	213	-15	-6,6	-0,4
50-99	66	60	-6	-9,1	-0,6
TOTAL # employeurs <100 employés	5526	5196	-330	-6,0	-0,6
100-199	32	23	-9	-28,1	-2,7
200-499	16	15	-1	-6,3	-3,1
500+	6	5	-1	-16,7	-5,6
TOTAL # employeurs 100+ employés	54	43	-11	-20,4	-3,2
TOTAL # employeurs	5580	5239	-341	-6,1	-0,6

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

Les principaux secteurs d'activité des comtés de Leeds-Grenville qui ont connu une augmentation du nombre d'employeurs entre décembre 2008 et juin 2010 sont :

- Soins infirmiers et soins pour bénéficiaires internes (30)
- Élevage (14)
- Services d'hébergement (9)
- Arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes (8)

(Se référer au tableau 4C-2 des tableaux de données de la Section 9 pour plus de détails.)

Les principaux secteurs d'activité des comtés de Leeds-Grenville Frontenac qui ont connu une baisse du nombre d'employeurs entre décembre 2008 et juin 2010 sont :

- Services professionnels, scientifiques et techniques (-99)
- Entrepreneurs spécialisés (-39)
- Services de soins ambulatoires (-26)
- Immobilier (-21)
- Transport par camion (-20)
- Services de restauration et débits de boisson (-20)
- Réparation et entretien (-17)

(Se référer au tableau 4C-4 des tableaux de données de la Section 9 pour plus de détails.)

NIVEAUX D'EMPLOI

Comté de Frontenac

Les PME du comté de Frontenac employaient 43 165 personnes tel qu'indiqué dans les rapports de la Structure des industries canadiennes de juin 2010. Vingt (20) des 103 secteurs sous-industrialisés employaient 70 % de cette main-d'oeuvre. Les cinq principaux secteurs d'activité ayant les plus hauts niveaux d'emploi sont :

- Services de restauration et débits de boisson (5168 ou 12,0 %)
- Entrepreneurs spécialisés (3248 ou 7,5 %)
- Services professionnels, scientifiques et techniques (2820 ou 6,5 %)
- Services administratifs et services de soutien (2164 ou 5,0 %)
- Services de soins ambulatoires (1993 ou 4,6 %)

(Se référer au tableau 2A-1 des tableaux de données de la Section 9 pour plus de détails.)

Il y eut un léger déclin des niveaux d'emploi (53 ou -0,1 %) de 43 218 à 43 165 au sein des PME pour la période de juin 2009 à juin 2010.

Les principaux secteurs d'activité qui ont connu une augmentation des niveaux d'emploi durant cette période sont :

- Établissements de soins infirmiers et soins pour bénéficiaires internes (232 ou 46,2 %)
- Services professionnels, scientifiques et techniques (176 ou 6,7 %)
- Services sociaux (106 ou 9,8 %)
- Magasins de produits de santé et de soins personnels (99 ou 11,1 %)
- Immobilier (95 ou 7,9 %)

(Se référer au tableau 2B-1 des tableaux de données de la Section 9 pour plus de détails.)

Les principaux secteurs d'activité qui ont connu un déclin des niveaux d'emploi durant cette période sont :

- Services de restauration et débits de boisson (-175 ou -3,3 %)
- Fabrication de machines (-108 ou -42,2 %)
- Services personnels et services de blanchissage (-100 ou 10,3 %)
- Magasins de détails divers (-97 ou -12,9 %)

- Grossistes d'articles personnels et ménagers (-95 ou -51,1 %)
- Réparation et entretien (-92 ou -9,4 %)

(Se référer au tableau 2B-3 des tableaux de données de la Section 9 pour plus de détails.)

Les comtés de Leeds-Grenville

Les PME des comtés de Leeds-Grenville employaient 40 222 personnes, tel qu'indiqué dans les rapports de la Structure des entreprises canadiennes de juin 2010. Vingt (20) des 103 secteurs sous-industrialisés employaient 39,5 % de cette main-d'oeuvre, ce qui indique une composition sectorielle très diversifiée. Les six principaux secteurs d'activité qui connaissent les plus hauts niveaux d'emploi sont :

- Services de restauration et débits de boisson (2452 ou 6,1 %)
- Entrepreneurs spécialisés (1436 ou 3,6 %)
- Services professionnels, scientifiques et techniques (1255 ou 3,2 %)
- Services d'hébergement (982 ou 2,4 %)
- Intermédiation financière et activités connexes (916 ou 2,3 %)
- Magasins d'alimentation (912 ou 2,3 %)

(Se référer au tableau 2A-2 des tableaux de données de la Section 9 pour plus de détails.)

Il y a eut une baisse importante des niveaux de l'emploi (2027 ou -7,8 %), notamment de 25 975 à 23 948 dans les PME pour la période de juin 2009 à juin 2010.

Les principaux secteurs d'activité qui ont connu une augmentation des niveaux d'emploi durant cette période sont :

- Fabrication de produits du pétrole et du charbon (107 ou 149,2 %)
- Établissements de soins infirmiers et soins pour bénéficiaires internes (83 ou 16,8 %)
- Élevage (70 ou 13,9 %)
- Machines, matériel et fournitures (66 ou 23,8 %)
- Grossistes-distributeurs de produits divers (61 ou 62,5 %)

(Se référer au tableau 2B-2 des tableaux de données de la Section 9 pour plus de détails.)

Les principaux secteurs d'activité qui ont connu un déclin des niveaux d'emploi durant cette période sont :

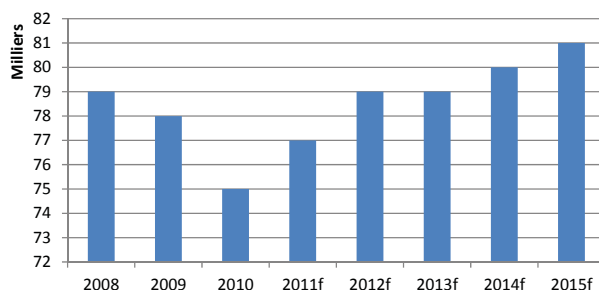
- Services de restauration et débits de boisson (-226 ou -8,5 %)
- Services professionnels, scientifiques et techniques (-195 ou -13,5 %)
- Magasins d'alimentation (-182 ou -16,7 %)
- Entrepreneurs spécialisés (-159 ou -10,0 %)
- Activités de soutien à l'agriculture et à la foresterie (-143 ou -74,7 %)
- Magasins d'autres fournitures de tout genre (-141 ou -24,6 %)

(Se référer au tableau 2B-4 des tableaux de données de la Section 9 pour plus de détails.)

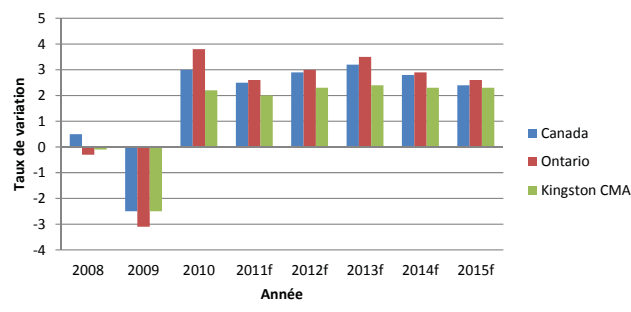
Région métropolitaine de recensement de Kingston (RMR)¹

L'emploi a chuté de 3,5 % l'année dernière, la seconde baisse annuelle d'affilée. Toutefois, on prévoit une reprise de la croissance de l'emploi en 2011, soit une prévision notamment de 3,1 %. Les taux de chômage ont légèrement baissé en 2010 à 5,9 % de 6,2 % en 2009, une diminution est prévue jusqu'en 2015.

Total de l'emploi
RMR de Kingston



PIB réel fondé sur les prix de base



PIB réel fondé sur les prix de base

Le produit intérieur brut au niveau de la RMR est calculé à l'aide d'une partie pondérée de l'emploi dans la RMR et dans la province ainsi que pour le PIB provincial. Ainsi, nous avançons l'hypothèse que la productivité est constante dans un secteur d'activité dans différentes parties d'une province. Le PIB total est estimé en totalisant toutes les valeurs industrielles du PIB. Ces valeurs sont affichées en millions de dollars de 2002; éliminant ainsi les effets de l'inflation.

ACTIVITÉ ET PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES

Région Métropolitaine De Recensement De Kingston (RMR)

Aperçu

L'économie de Kingston a fait un bond important sur le plan de la croissance en 2010. Le rendement économique a crû de 2,2 % l'année dernière, à la suite d'une baisse de 2,5 % en 2009. L'événement le plus dramatique en 2010 fut la reprise du secteur manufacturier, longtemps au ralenti, dont le rendement a augmenté pour la première fois en 10 ans.

Le secteur de la construction a aussi réalisé de grands gains en 2010, attribué en partie aux projets financés par les programmes de stimulation économique du gouvernement.

Au contraire, l'activité du secteur des services n'a connu qu'une croissance minimale en 2010. Toutefois, l'activité du secteur des services devrait s'améliorer en 2011, selon les prévisions, aidant à compenser une croissance plus lente dans les secteurs de la fabrication et de la construction.

En général, la croissance du PIB réel de la RMR de Kingston devrait atteindre 2 % en 2011.

Le taux de variation du PIB réel fondé sur les prix de base pour la RMR de Kingston a subi un changement significatif en 2010, notamment une augmentation de 2,2 % comparativement à 2009. Cette augmentation est semblable au changement du PIB réel fondé sur les prix de base au Canada et en Ontario, lesquels avaient augmenté de 3,0 % et de 3,8 % respectivement. Il est prévu que le PIB réel fondé sur les prix de base baisse légèrement (de 0,2 %) en 2011 et augmente de 0,3 % en 2012.

¹ La RMR de Kingston comprend la Ville de Kingston et les cantons de Frontenac Islands, South Frontenac et Loyalist.

La reprise du secteur manufacturier se poursuit

Au cours des dix dernières années, la montée du dollar canadien, l'augmentation du prix de l'essence et du pétrole et les deux récessions aux États-Unis ont eu de graves répercussions sur le secteur manufacturier et sa main-d'oeuvre.

Suite à l'an 2000 vigoureux, le rendement a chuté au cours de chaque année suivante. En effet, l'emploi du secteur de la fabrication a chuté d'un maximum de 7 400 en 1998 à 4 100 en 2009.

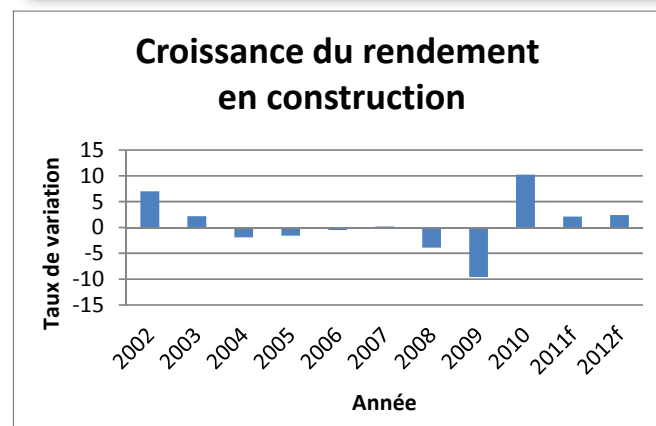
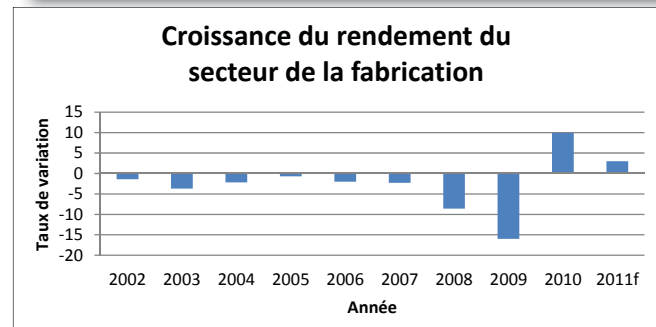
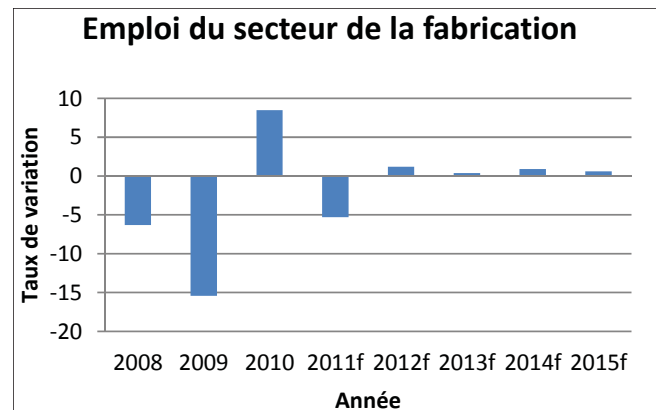
Malgré ces embûches, le secteur de la fabrication a quand même réussi en 2010, à surmonter une baisse du rendement qui s'était prolongée pendant neuf années. La demande de biens fabriqués dans la région par les économies canadiennes et américaines en reprise a provoqué une croissance du rendement de l'ordre de 9,9 %, une croissance qui devrait se poursuivre en 2011. Ceci étant dit, un dollar canadien vigoureux et une reprise plutôt fragile aux États-Unis continuent de poser des problèmes pour la croissance continue du secteur. Conséquemment, il est prévu que la croissance du rendement au sein du secteur manufacturier dans la RMR de Kingston ralentisse à 3 % cette année.

Pourtant, les perspectives à moyen terme demeurent optimistes principalement à cause de la capacité de la ville à attirer les firmes des technologies vertes. Centennial Global Technology Inc. a récemment ouvert ses installations près de l'autoroute 401 et Everbrite Solar a annoncé son intention d'installer un établissement de fabrication de panneaux photovoltaïques de pointe et ultra efficace à Kingston. De 2012 à 2015, le rendement manufacturier devrait augmenter en moyenne de 2,9 % par année.

L'activité du secteur de la construction ralentira en 2011

Le secteur local de la construction a aussi connu sa part de difficultés pendant un bon segment des années 2000. Le rendement a chuté d'en moyenne 2,2 % par année de 2004 à 2009 et de même que pour la fabrication, l'activité de construction a rebondi vigoureusement en 2010, affichant une croissance du rendement de 10,2 %.

Bien que les mises en chantier aient légèrement baissé l'année dernière, une forte activité d'investissements non résidentiels a plus que compensé. On prévoit que les mises en chantier augmentent légèrement en 2011, l'activité en investissements non résidentiels devrait baisser pour sa part. Les mises en chantier ont baissé de près de 1 %, à 708 unités en 2010. Cette baisse était concentrée dans le



secteur des unités multiples un peu moins stable, tandis que la construction de maisons unifamiliales a augmenté. On prévoit toutefois un niveau de constructions à logements familiaux multiples un peu plus normal en 2011. Ceci augmentera le nombre de mises en chantier de 3,3 % à 731 unités cette année, malgré un plus faible nombre de mise en chantier de maisons unifamiliales.

On prévoit que l'activité de construction de maisons neuves diminue au cours du reste de la période de prévisions, au fur et à mesure que les mises en chantier rejoindront des niveaux reflétant mieux les besoins de la population.

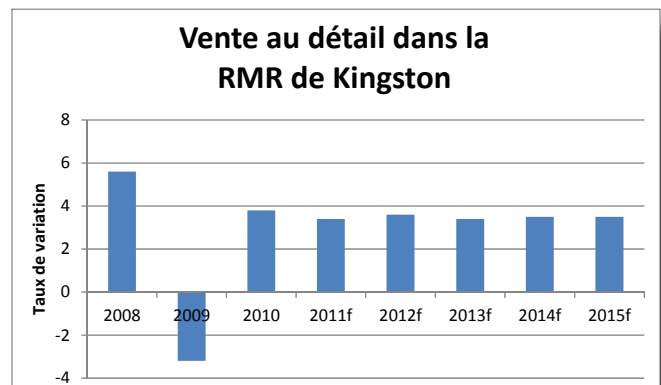
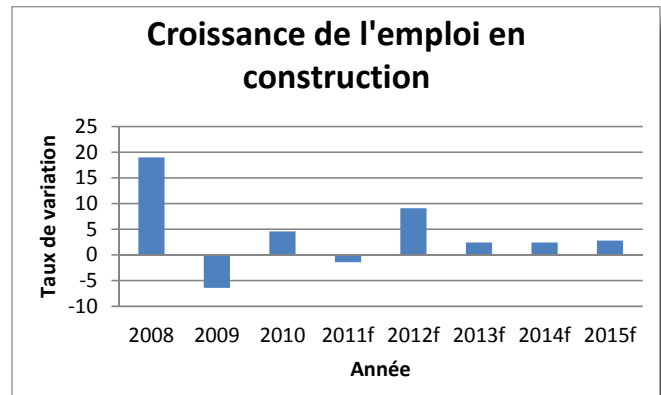
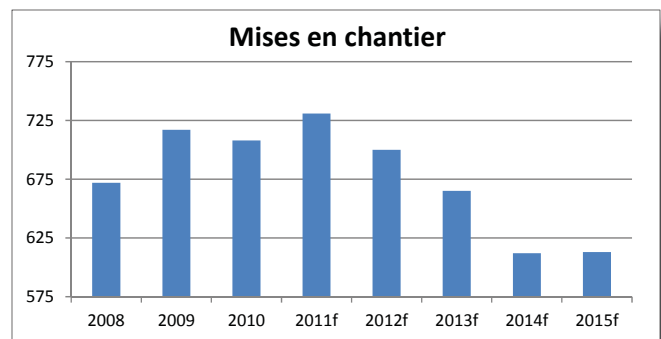
Le secteur de la construction non résidentielle, entretemps, a connu une forte croissance en 2010. L'activité a été augmentée par les nombreux projets d'infrastructures financés par les programmes de stimulation des gouvernements. Le secteur a aussi bénéficié du travail effectué sur d'autres projets majeurs, y compris un projet d'expansion de 142 millions de dollars de l'Hôpital général de Kingston, une expansion de 40 millions de dollars à Goodes Hall de l'Université Queen's et un centre de distribution alimentaire de 45 millions de dollars pour Tim Hortons dans le parc industriel St. Lawrence. On prévoit que la croissance ralentira en 2011 puisque le financement du programme de stimulation du gouvernement sera retiré.

Enfin, il est prévu que la croissance du rendement du secteur de la construction ralentira à 2,1 % en 2011, avant que la moyenne s'établisse à 2,4 % chaque année de 2012 à 2015.

La croissance de l'emploi dans le secteur de la construction a crû de 4,5 % au cours de 2009, mais on prévoit une légère baisse en 2011, dépendant de l'incidence des programmes de stimulation du gouvernement.

Le secteur des services anticipe une meilleure croissance

Le secteur des services a également affiché des résultats décevants en 2009, son rendement ayant diminué de 1,2 %. Mais contrairement aux secteurs de la fabrication et de la construction, les effets de la récession ont persisté dans certains secteurs produisant des services en 2010. Par conséquent, le secteur des services n'a pu atteindre qu'une croissance du rendement de 0,7 % l'année dernière. Sur une note plus positive, il y eut une solide croissance, l'année dernière, dans les secteurs du transport et de l'entreposage et du commerce de détail et en gros. Celui du transport et de l'entreposage a bénéficié de la reprise du secteur manufacturier, tandis que l'autre a reçu une poussée à la



suite d'une meilleure confiance des consommateurs. Mais le rendement a chuté dans les secteurs suivants l'an dernier : les industries de l'information et de la culture; la finance, l'assurance et l'immobilier; les services aux entreprises; et l'administration publique.

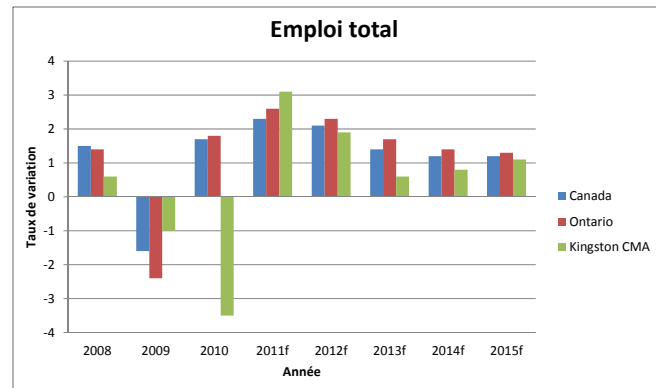
Heureusement, ces quatre secteurs devraient se redresser cette année; ce qui aidera à compenser la croissance plus lente du secteur du transport et de l'entreposage et ceux du commerce de gros et de détail. En général, la croissance du rendement dans le secteur des services devrait augmenter de 2,1 % en 2011.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9

Le niveau de l'emploi devrait s'améliorer

Emploi total : L'emploi total est la somme de l'emploi dans tous les secteurs d'activité. Les données sont présentées en unités par milliers; une valeur de croissance annuelle est aussi donnée en pourcentage.

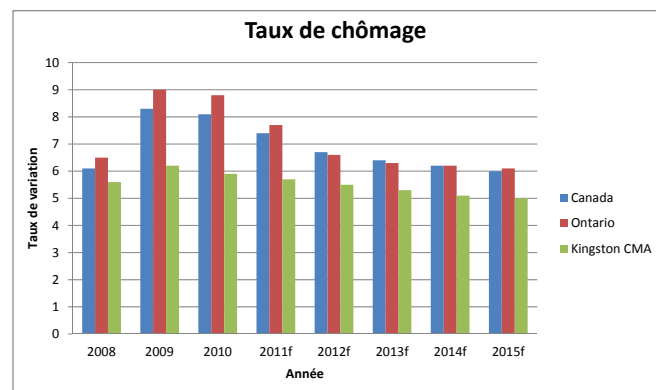
L'emploi total au Canada et en Ontario a rebondi depuis la récession de 2009 en augmentant de 1,7 % (Canada) et 1,8 % (Ontario), mais il a continué sa chute dans la RMR de Kingston, affichant une baisse de -3,5 %. Cependant, selon les prévisions, il devrait augmenter de 3,1 % en 2011 dans la RMR de Kingston. Selon les projections, on anticipe que l'emploi total atteigne un sommet en 2011 et un déclin graduel au Canada, en Ontario et dans la RMR de Kingston jusqu'en 2015.



Les taux de chômage continueront de baisser

Taux de chômage : Le taux de chômage est le ratio du nombre de travailleurs sans emploi au total de la population active.

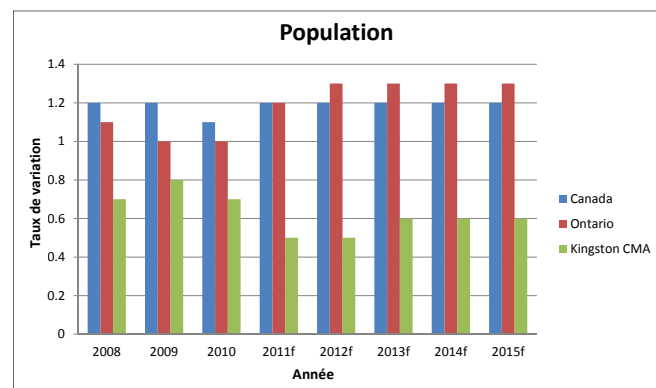
Le taux d'emploi de la RMR de Kingston est demeuré plus bas qu'au Canada et en Ontario, son taux ayant chuté à 5,9 % en 2010 de 6,2 en 2009. Les taux de chômage au Canada, en Ontario et dans la RMR de Kingston devraient diminuer jusqu'en 2015.



La croissance démographique se poursuivra

Population : Les données démographiques comprennent les résidents des municipalités qui composent la RMR.

Le taux de croissance démographique de la RMR de Kingston a chuté légèrement depuis l'année précédente, un déclin de 0,1 %. La population du Canada et de l'Ontario a aussi chuté en termes de croissance en 2010 depuis 2009. Selon les prévisions, la population du Canada devrait augmenter en 2011 et demeurer constante pendant le reste de la période de prévision. La population ontarienne devrait augmenter en 2011 ainsi qu'en 2012. Elle demeurera constante ensuite, jusqu'à la fin de la période de projections en 2015. De même, la population de la RMR de Kingston devrait augmenter en 2011 et demeurer constante en 2012, affichant une hausse en 2013 soutenue jusqu'en 2015.



Faillites

Il y eut au total 673 faillites dans la RMR de Kingston en 2009, soit une augmentation de 128 ou 23,5 % depuis 2008. D'entre elles, 646 ou 96 % étaient des faillites de consommateurs, une augmentation de 127 ou 24,5 % depuis 2008. Il y eut 27 faillites d'entreprises et une augmentation de 1 ou 2,8 % depuis 2008.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9

ESTIMATIONS DÉMOGRAPHIQUES

Frontenac

Une croissance démographique importante a été estimée dans le comté de Frontenac, soit de 10,6 % de 2009 à 2010. Le plus gros facteur de cette croissance a été la migration infraprovinciale et interprovinciale, notamment de 833 (51,2 %) et 510 (31,5 %) respectivement, dont 194 ou 12 % étaient le produit de la migration internationale nette et seulement 80 ou 5 % d'augmentations naturelles.

Leeds-Grenville

Contrairement au comté de Frontenac, on a estimé que les comtés de Leeds-Grenville avaient connu un déclin démographique en 2010 de -27 ou -0,3 %. On attribue la situation à une croissance négative en raison de facteurs naturels (plus de décès que de natalités). La migration nette dans la région est également faible.

RMR de Kingston

On estime que la RMR de Kingston qui occupe presque tout le comté de Frontenac a connu une croissance démographique saine en 2010, notamment de 9,7 %. L'augmentation de 1574 était due, pour la plus grande partie, à la migration infraprovinciale et internationale, notamment de 745 (47,3 %) et 565 (35,9 %) respectivement dont 210 ou 13,3 % provenaient de la migration internationale et seulement 54 ou 3,4 % d'augmentations naturelles.

NOUVEAUX ARRIVANTS À KINGSTON

Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) ont publié des statistiques préliminaires sur l'immigration pour 2010, Kingston a accueilli 437 nouveaux résidents permanents en 2010, le plus haut chiffre depuis 2004, année lors de laquelle 480 étaient déclarés, Ceci représente une augmentation de 10,4 % comparativement à 2009, Cette croissance est semblable à l'augmentation qui s'est produite dans l'immigration provinciale, notamment 10,5 % en 2009, et légèrement inférieure à l'augmentation au Canada dans son ensemble (11,3 %). (Se référer au Table 6A-3 des tableaux de données de la Section 9 pour plus de détails.)



Estimations démographiques annuelles³
(Tableau 5C-1 dans les tableaux de données de la section 9.0)
Région des Mille-Îles

Prévisions démographiques

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
RMR de Kingston	157895	158039	158586	159699	160969	162543
Frontenac	149120	149290	149611	150745	152080	153697
Leeds-Grenville	102273	102471	102659	102759	102689	102662
Ontario	12528480	12665346	12792937	12932297	13064900	13210667

Prévisions démographiques selon le taux de variation par 1000

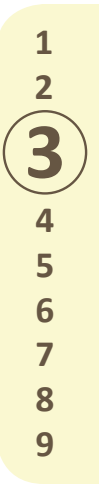
	2005-6	2006-7	2007-8	2008-9	2009-10
RMR de Kingston	0.91	3.46	6.99	7.92	9.73
Frontenac	1.1	2.1	7.6	8.8	10.6
Leeds-Grenville	1.9	1.8	1.0	-0.7	-0.3
Ontario	10.9	10.0	10.8	10.2	11.1

Prévisions démographiques et facteurs de croissance de juillet 2009 à juin 2010

	Population 2010 (1er juillet)	Juillet 2009 à juin 2010					CROISSANCE TOTALE
		Augmentation naturelle	Migration internationale nette	Migration interprovinciale nette	Migration intraprovinciale nette	Total de la migration nette	
RMR de Kingston	162543	54	210	565	745	1520	1574
Frontenac	153697	80	194	510	833	1537	1617
Leeds-Grenville	102662	-211	32	27	125	184	-27
Ontario	13210667	46924	106118	-7275	0	98843	145767

Estimations démographiques : âge médian de la population

Juillet 2010	
Âge médian	
RMR de Kingston	41,2
Région économique 3515 ⁴ (Kingston – Pembroke)	43,1
Ontario	39,4



³ Estimations démographiques annuelles : régions infraprovinciales 2005-2010, Statistique Canada – Numéro au catalogue 91-214-XWF, Février 2011.

⁴ La région économique 3515 comprend les comtés de Frontenac, Hastings, Lennox-Addington, Prince Edward et Renfrew.

DÉFIS DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET MESURES ANTÉRIEURES

Cette section du document résume les défis clés de la main-d'œuvre et leur incidence sur le marché du travail. Elle est suivie des priorités stratégiques dans le but d'aborder les défis et les mesures antérieures entreprises par les partenaires communautaires. Les partenariats de 2011-12 sont décrits dans le plan d'action de la Section 5.0.

- 4.1 : Défis de la main-d'œuvre
- 4.2 : Incidence des défis de la main-d'œuvre
- 4.3 : Priorités stratégiques à aborder

4.1 DÉFIS DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Le processus de planification qui permet d'identifier les Tendances, Opportunités et Priorités (TOP) entrepris par la 1000 Islands Region WDB a fait ressortir les défis suivants dans la région :

1. **Recherche et communication inadéquates** des opportunités actuelles et projetées sur marché du travail afin de prendre des décisions éclairées.
2. **Déclin de la population générale et de la population en âge de travailler** en raison du vieillissement de la population, des retraites, des faibles taux de natalité et faibles taux de migration.
3. **Faible taux de participation** des particuliers sous-représentés sur le marché du travail.
4. **Nombre important de personnes en âge de travailler** qui ne participent pas au marché du travail, une précieuse source de travailleurs qui doit être utilisée pleinement.
5. **Migration de sortie** des jeunes.
6. **Délai de réponse des éducateurs** au besoin de former et d'instruire les travailleurs qualifiés pour répondre à la demande des travailleurs.
7. **Faible investissement des employeurs dans la formation des employés** lequel entraîne un investissement insuffisant en formation au moment où leur main-d'œuvre vieillit et devra être remplacée ainsi qu'à une époque où les besoins de compétences évoluent rapidement.

8. **Base économique changeante** en raison de facteurs comme le déclin des économies du secteur de production primaire, le développement de nouvelles économies axées sur le savoir (ex : l'énergie verte) et la population vieillissante.

9. **Déséquilibre des compétences et de la scolarité** de la main-d'œuvre c. les exigences de l'emploi.

10. **Demande continue de compétences essentielles** comme les compétences en lecture, écriture, utilisation de documents, utilisation de l'ordinateur, communication orale, numératie et raisonnement.

4.2 INCIDENCE DES DÉFIS DE LA MAIN-D'ŒUVRE

L'incidence des défis ci-dessus pour la main-d'œuvre se résume comme suit :

1. Risque de poser des mauvais choix de carrière.
2. Risque de prendre de mauvaises décisions en matière de formation et d'études.
3. Pénurie de main-d'œuvre – nombre insuffisant de personnes pour combler les emplois.
4. Pénurie de main-d'œuvre qualifiée – nombre insuffisant de personnes munies de la scolarité et des compétences pour répondre à la demande de main-d'œuvre qualifiée.
5. Ressources humaines précieuses écartées.
6. Délai pour former et instruire la main-d'œuvre qui comblera les postes.
7. Possibilités économiques ratées.
8. Travailleurs sous-qualifiés ou surqualifiés qui combent des emplois - mauvais jumelage.

4.3 PRIORITÉS STRATÉGIQUES À INSTAURER

Pour diminuer les répercussions des défis de la main-d'œuvre, il faudra aborder les 10 priorités stratégiques clés suivantes.

Priorité stratégique 1 :

Identifier les besoins de main-d'œuvre qualifiée actuels et projetés des entreprises.

Mesures antérieures :

1. Forum des manufacturiers - Septembre 2010

Un forum d'une journée pour les employeurs du secteur de la fabrication a été tenu le jeudi 30 septembre 2010 à Gananoque pour discuter des meilleures pratiques pour connaître les besoins de main-d'œuvre à court et à long termes des employeurs du secteur manufacturier. Il était aussi question de créer des partenariats et des stratégies en collaboration avec les intervenants pour assurer que les besoins futurs de travailleurs soient comblés. Le forum a attiré 28 participants, permettant de recueillir les commentaires initiaux avec lesquels définir les besoins de main-d'œuvre du secteur local de la fabrication.

Partenaire principal : 1000 Islands Region Workforce Development Board

2. Sondage sur la rétention et l'expansion des entreprises (REE) – Sondage sur le capital humain - Septembre 2010

Ce projet visait à développer et tester des méthodologies pour obtenir et échanger l'information sur le marché du travail local portant sur le développement de l'économie et de la main-d'œuvre. La phase 1 du projet a consisté de l'essai d'un outil de sondage modifié sur la REE, utilisé pour exécuter des sondages auprès de 18 employeurs du secteur manufacturier dans la région de Brockville. Les résultats du sondage sont notés dans le rapport final. Durant la phase suivante du projet, l'outil sera modifié davantage et testé à nouveau.

Partenaires principaux : Ville de Brockville, Leeds & Grenville Immigration Partnership, 1000 Islands Region Workforce Development Board

3. Sondage annuel du secteur manufacturier - Décembre 2010

Ce sondage est fait chaque année auprès d'environ 65 entreprises du secteur de la fabrication de la région de Brockville pour obtenir un rapport d'état général, incluant le nombre de nouvelles recrues à temps plein, les nouvelles lignes de produits commerciaux, les niveaux d'exportation et autres renseignements d'affaires. L'information recueillie est ensuite comparée à l'année commerciale précédente.

Partenaire principal : Ville de Brockville

4. Sondage du secteur de l'hospitalité - Mars 2010

Un sondage a été mené auprès des employeurs locaux du secteur de l'hébergement et de la restauration pour déterminer leurs difficultés de recrutement et de rétention de main-d'œuvre. La majorité des répondants ont indiqué qu'ils n'avaient aucune difficulté à embaucher des employés, un fait qu'ils attribuent à l'augmentation de l'offre de travailleurs en raison des mises à pied faites au sein d'entreprises qui fermaient leurs portes ou diminuaient leurs effectifs en conséquence de la récente récession.

Partenaire principal : 1000 Islands Region Workforce Development Board

5. Outil de demande professionnelle - Phase 1 – Janvier 2011

Dans la phase 1 de ce projet, il s'agissait d'élaborer un plan d'action pour le développement d'un outil de prévision professionnel en partenariat avec les intervenants communautaires ayant un intérêt direct le concernant. Une proposition de financement a été présentée à Service Canada dans le but de développer un prototype et mettre à l'essai le modèle de mise en œuvre au cours de la nouvelle année financière. Une décision concernant l'autorisation du financement est prévue dès le début d'avril 2011.

Partenaires principaux : 1000 Islands Region Workforce Development Board, Collège St-Laurent, KEDCO

1
2
3
4
5
6
7
8
9

Priorité stratégique 2 :

Augmenter la population et la main-d'œuvre par le biais de la migration.

Mesures antérieures :

1. Création d'un partenariat de l'immigration locale (PIL) à Kingston – Novembre 2010

Ce partenariat compte parmi plus de 30 projets de partenariat de l'immigration locale sur l'étendue de la province, financé conjointement par Citoyenneté et Immigration Canada et le ministère des Affaires civiques et de l'Immigration de l'Ontario. Le but de ce projet est de développer une stratégie d'établissement local pour accueillir, servir et intégrer les nouveaux arrivants dans la région. Un plan d'action stratégique pour le partenariat de l'immigration locale a été présenté officiellement en novembre 2010.

Partenaires principaux : Kingston Community Health Centres (KCHC), KEYS et KEDCO

2. Développement d'un partenariat multiculturel dans Leeds-Grenville - Avril 2010

Une initiative de 'communautés accueillantes' a été mise en œuvre dans la région de Brockville/Leeds-Grenville pour favoriser les stratégies d'attraction et de rétention d'immigrants qualifiés dans la région. Un nouveau site Web (www.newcomersinfo.ca) a été lancé en septembre 2010 pour servir comme ressource en ligne centrale pour les nouveaux arrivants dans la région de Leeds-Grenville.

Partenaires principaux : Ville de Brockville et United Way of Leeds and Grenville

3. Développement d'un portail de l'immigration à Kingston - Septembre 2010

Un portail web pour les nouveaux arrivants a été mis en ligne pour améliorer l'accès des nouveaux arrivants aux services d'établissement et aux renseignements, pour promouvoir la région comme destination pour les nouveaux arrivants au Canada ainsi que pour fournir un seul point d'accès pour les services d'établissement et d'immigration dans la région de Kingston. Le site web a été lancé officiellement le 26 février 2010.

Partenaires principaux : Kingston Community Health Centre (KCHC), KEYS, KEDCO

4. Avantage des travailleurs immigrants est souligné – Février 2010

Un profil démographique des immigrants dans la région de la 1000 Islands Region Workforce Development Board a été produit pour aider les municipalités et les organisations communautaires locales à mettre en œuvre leurs efforts de planification stratégique pour attirer et retenir les immigrants. Une vidéo a également été produite mettant en vedette les employeurs locaux qui font la promotion de l'importance de leurs travailleurs immigrants.

Partenaire principal : 1000 Islands Region Workforce Development Board

Priorité stratégique 3 :

Augmenter le nombre d'immigrants de l'étranger qui possèdent les compétences requises.

Mesures antérieures :

1. Forum communautaire : « The Immigration Advantage » – 9 septembre 2010

Plus de 80 participants incluant des politiciens, du personnel en développement économique, des éducateurs, des propriétaires d'entreprises et des organisations communautaires ont assisté à cet atelier offert à Brockville afin de sensibiliser davantage et de promouvoir les avantages d'embaucher les particuliers formés à l'étranger et de leur donner l'occasion de réseauter et permettre aux immigrants de forger des liens avec les employeurs. Le portail visant les nouveaux arrivants de Leeds-Grenville a été inauguré lors de cet événement.

Partenaires principaux : Leeds & Grenville Immigration Partnership, MAAARO, Conference Board du Canada

2. Conférence à l'intention des professionnels instruits à l'étranger – 1er mars 2010

Cette conférence visait à introduire les professionnels de la région instruits à l'étranger aux employeurs locaux comme ressource apte de combler les écarts, à sensibiliser sur cette réserve de talents sous-représentés et à faire la promotion des avantages d'embaucher un professionnel formé à l'étranger. Plus de 200 participants ont bénéficié d'une occasion de perfectionnement professionnel et de réseautage.

Partenaire principal : KEYS

1
2
3
4
5
6
7
8
9

3. Prix de l'employeur en faveur de la diversité – 1er mars 2010

Une campagne s'est déroulée dans le but de reconnaître et célébrer un employeur local qui fait preuve d'intégration en matière de pratiques d'embauche de personnel inclusives et qui démontre son engagement continu face à un milieu de travail multiculturel en lui remettant un prix en faveur de la diversité. L'entreprise Pricedex Software Inc. de Brockville est récipiendaire du prix sur la recommandation de ses employés actuels et anciens.

Partenaire principal : 1000 Islands Region Workforce Development Board

4. Présentation sur l'embauche d'immigrants offerte sur place aux employeurs du secteur manufacturier - 30 septembre 2010

Une présentation du partenariat local de l'immigration a eu lieu afin de promouvoir la valeur des travailleurs immigrants qualifiés. Un groupe d'employeurs du secteur de la fabrication y ont assisté dans le cadre d'un forum des employeurs coordonné par la 1000 Islands Region Workforce Development Board et l'EMC le 30 septembre dernier à Gananoque.

Partenaires principaux : Leeds & Grenville Immigration Partnership, Kingston Immigration Partnership, 1000 Islands Region Workforce Development Board, Excellence in Manufacturing Consortium (EMC)

Priorité stratégique 4 :

Augmenter le taux de participation des membres de la main-d'œuvre qui sont présentement sous-représentés sur le marché du travail.

Mesures antérieures :

1. Projet de transport de Leeds Nord – Mars 2011

Il s'agit d'un projet pilote dans Leeds Nord et Grenville Nord pour utiliser efficacement les ressources existantes et fournir des services de transport adéquats aux personnes qui sont présentement mal desservies. Le projet pilote tire à sa fin et les résultats et le rapport seront connus sous peu.

Partenaires principaux : Every Kid In Our Community et Lanark Transportation Association

2. Atelier de sensibilisation auprès des employeurs concernant l'embauche des groupes de clients

sous-représentés – 30 novembre 2010

Un symposium à l'intention des employeurs (Where are the Workers?) a été tenu le 30 novembre 2010 au Glen House Resort près de Gananoque, attirant 66 participants afin de renseigner les employeurs sur les réserves de travailleurs sous-représentés dans la région et comment pouvoir en profiter.

Partenaire principal : 1000 Islands Region Workforce Development Board

3. Ordinateurs pour favoriser la réussite professionnelle - Avril 2010 à avril 2013

Grâce au financement de Microsoft, le but de ce projet de trois ans est d'offrir un programme de 2 semaines de formation en informatique aux personnes sans emploi ou sous-employées pour augmenter leur employabilité. Une cible annuelle de 220 participants a été atteinte durant la première année du projet en 2010.

Partenaire principal : Employment Education Centre (EEC)

Priorité stratégique 5 :

Diminuer le nombre de non-participants au marché du travail.

Priorité stratégique 6 :

Accélérer le taux de diplomation pour répondre aux besoins immédiats.

Priorité stratégique 7 :

Augmenter la formation offerte par l'employeur.

Priorité stratégique 8 :

Aligner les besoins d'éducation et de formation aux exigences de l'emploi.

Mesures antérieures :

1. Analyse des compétences nécessaires dans les emplois c. les compétences de la main-d'œuvre – Données du Recensement de 2006

L'objectif de cette analyse de recherche était de comparer le niveau de compétence et de scolarité de la main-d'œuvre locale dans la région aux exigences

1
2
3
4
5
6
7
8
9

de l'emploi. Les résultats de l'analyse indiquent la présence d'un déséquilibre important entre les compétences et la scolarité de la main-d'œuvre et les compétences et la scolarité exigées pour combler les emplois disponibles.

Partenaire principal : 1000 Islands Region Workforce Development Board

2. Jumelage des diplômés d'études supérieures aux possibilités d'emploi - Novembre 2010 – avril 2011

Un programme ciblé sur les carrières, « On Your Way », financé par Service Canada, offrira aux jeunes diplômés postsecondaires (de 30 ans ou moins) des stages d'emploi pertinents afin que ceux-ci acquièrent l'expérience nécessaire à leur domaine d'activité. Le programme est présentement en cours.

Partenaire principal : Employment Education Centre (EEC)

3. PERCS (Partners in Employment Readiness Certification for Students)

Une multitude de partenaires communautaires ont collaboré à un événement d'une journée dans la région de Brockville en mai pour offrir une variété de possibilités de certification professionnelle aux chercheurs d'emploi de l'école secondaire afin qu'ils augmentent leur employabilité. Approximativement 200 étudiants ont complété 13 certifications en mai 2010.

Partenaires principaux : 3M Brockville, EEC, Upper Canada District School Board

4. Le centre de formation de compétences Limestone pour les jeunes - Février 2011

Un centre de formation de compétences a été ouvert à Kingston pour offrir un espace pratique aux étudiants du Limestone District School Board qui cherchent à intégrer directement le marché du travail ou aux étudiants qui ont besoin d'accréditations supplémentaires avant de poursuivre des opportunités postsecondaires ou en apprentissage, pour compléter les éléments pratiques exigés dans une formation associée à une formation en apprentissage dans un métier particulier.

Partenaire principal : Limestone District School Board

5. Trade Roots Career Learning Event Brockville - 3 novembre 2010

Une activité d'apprentissage pratique d'une journée a été tenue pour former les jeunes de 15 à 30 ans

sur les possibilités de formation en apprentissage et d'emploi, les compétences requises et les formations disponibles. L'événement a été tenu au Collège St-Laurent de Brockville le mercredi 3 novembre 2010.

Partenaire principal : Collège St-Laurent

6. Formation en hospitalité à Gananoque - 14 au 18 juin 2010

Cet atelier d'une semaine a attiré 25 chercheurs d'emploi qui cherchaient à augmenter leur employabilité dans le secteur de l'employabilité en suivant les ateliers de préparation à l'emploi et les ateliers de certification de Service Excellence, Smart Serve et de manutention sécuritaire des aliments.

Partenaires principaux : KEYS, 1000 Islands Region Workforce Development Board

7. Formation professionnelle et certification du secteur de la restauration dans Leeds-Grenville - Février 2011

Un programme a été développé en consultation avec les employeurs locaux mais le financement n'était pas disponible pour offrir la formation en février 2011 tel que planifié. Cependant, il est encore possible que le programme soit présenté en mai-juin.

Partenaire principal : Collège St-Laurent

8. Formation d'assistant à l'installation de panneaux solaires - août 2010

Un programme de formation de 8 semaines à l'intention des jeunes pour former des assistants pour les installateurs de panneaux solaires a été mis en œuvre à Kingston durant les mois de juillet et août 2010, attirant 14 participants au programme. Un programme semblable a été présenté à Brockville d'octobre 2010 au 17 décembre 2010 à 12 diplômés recevant divers certificats et trousseaux d'outil appartenant au domaine de l'énergie solaire.

Partenaire principal : Collège St-Laurent

9. Partenaires du développement des compétences pour l'économie verte – Février 2011

Le but de ce projet est de présenter une formation sur la fabrication et l'installation de panneaux solaires aux travailleurs de Leeds-Grenville pour répondre aux besoins des employeurs de l'Est ontarien dans le domaine des panneaux photovoltaïques. Le premier programme de formation offrant une formation en classe pendant 18 semaines a commencé en janvier 2011 pour 26 participants. Ceux-ci sont à mi-chemin de la formation en classe et ils auront ensuite la possibilité de commencer des stages ou des placements

1
2
3
4
5
6
7
8
9

vers la mi-mai 2011.

Partenaires principaux : EEC, Collège St-Laurent, Upper Canada Solar

Priorité stratégique 9 :

Promouvoir auprès du public les possibilités d'emploi et les compétences requises.

Mesures antérieures :

1. Vidéo multimédia et livret intitulé **Making Cents of Apprenticeship - Mars 2010**

Une vidéo multimédia a été préparée avec l'aide des employeurs locaux pour faire la promotion auprès des employeurs de l'importance d'embaucher des apprentis dans les métiers spécialisés. Le livret Making Cent\$ of Apprenticeship préparé dans le passé a été mis à jour et réimprimé pour faire la promotion du programme d'apprentissage auprès des employeurs ainsi que des chercheurs d'emploi de la région des Mille-Îles.

Partenaire principal : 1000 Islands Region Workforce Development Board

2. Conférence à l'intention des travailleurs plus âgés déplacés – Février 2010

Une conférence sur les possibilités d'emploi a été tenue à Brockville auprès de 120 participants pour aider les travailleurs déplacés à trouver un emploi en leur offrant des conseils en matière de carrière et en leur présentant les ressources gratuites disponibles dans la communauté.

Partenaire principal : 1000 Islands Region Workforce Development Board

3. Groupe de travail sectoriel des employeurs

KEYS a organisé plusieurs groupes de travail sectoriels pour les employeurs durant l'année pour tenir les travailleurs au courant des possibilités de carrière et d'emploi potentielles.

Partenaire principal : KEYS

4. Connect and Win – Réseau d'information du milieu de travail – 29 avril 2010

Ce réseau vise à offrir un événement de réseautage interactif aux étudiants du cycle supérieur du secondaire et aux employeurs de la région de Kingston qui comptent embaucher pour combler des postes à temps plein. Deux cents étudiants à la veille d'obtenir leur diplôme ont assisté à l'activité et ont pris connaissance de conseils professionnels offerts

par les conférenciers-employeurs, des conseils pour bien se vêtir et un salon de l'emploi interactif.

Partenaire principal : Collège St-Laurent

Priorité stratégique 10 :

Coordonner les activités de planification communautaire pour aborder les défis de la main-d'œuvre et de l'économie.

Mesures antérieures :

1. Atelier de découverte dans Leeds-Grenville - 14 octobre 2010

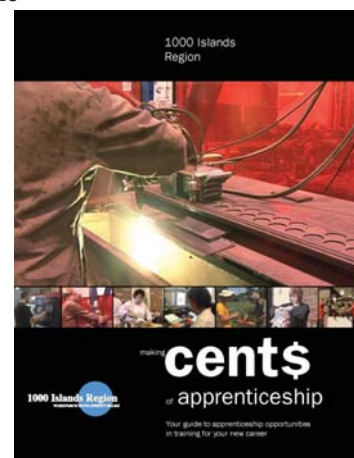
Cet événement a rassemblé dirigeants de la communauté et chefs d'entreprise du comté de Leeds pour identifier les défis et les enjeux du développement économique des régions rurales et pour faire un remue-méninges sur des possibilités d'activités pour aborder ces difficultés. L'événement a été tenu le 14 octobre 2010 à Gananoque auprès d'environ 30 politiciens locaux, dirigeants municipaux et chefs d'entreprise du secteur.

Partenaires principaux : 1000 Islands Region Workforce Development Board, Université Queen's, Ville de Gananoque,

2. Série de rencontres sur le développement économique – Leeds-Grenville - Décembre 2009 – décembre 2010

Plus de 1000 entreprises et dirigeants de la communauté ont participé à une série de rencontres du secteur industriel pour échanger de l'information sur les défis du développement économique dans le secteur. Les résultats de ces groupes de travail devaient favoriser la préparation de stratégies de développement économique dans Leeds-Grenville.

Partenaire principal : United Counties of Leeds & Grenville



1
2
3
4
5
6
7
8
9

5 PLAN D'ACTION 2011-12

Le plan d'action décrit les partenariats proposés que comptent développer les intervenants communautaires pour aborder les défis du marché du travail identifiés à la Section 4.0.

LISTE SOMMAIRE DES PARTENARIATS POUR 2011-12

- Action 1 : Outil pour répondre à la demande de compétences des employeurs – Phase II
- Action 2 : Forum de gestion des ressources humaines (RH), secteur manufacturier
- Action 3 : Guide des carrières dans le secteur des énergies vertes
- Action 4 : Programmes de transitions du secteur des soins de santé
- Action 5 : Programme de pré-emploi pour les exploitants manufacturiers
- Action 6 : Formation des employeurs : approches novatrices aux RH
- Action 7 : Symposium des employeurs – Perfectionnement des ressources humaines
- Action 8 : Conférence et foire commerciale « vertes »
- Action 9 : Centre de formation des compétences Limestone
- Action 10 : Stratégie régionale d'éducation en matière d'énergie verte
- Action 11 : Perfectionnement professionnel de la main-d'œuvre des commissions de planification et pourvoyeurs de services d'emploi
- Action 12 : iMiN – Brockville Online Network



1
2
3
4
5
6
7
8
9

Action 1 : Outil pour répondre à la demande de compétences des employeurs – Phase II

Priorité stratégique 1 :

Identifier les exigences des entreprises concernant la demande actuelle et projetée de compétences professionnelles.

Enjeu/défi prioritaire :

Le manque de méthodologies et d'outils fiables pour identifier les offres d'emploi projetées pour aider les intervenants à prendre des décisions avisées.

Objectif(s) :

Développer et mettre à l'essai un outil de demande professionnelle pour aider les employeurs à planifier leur succession et les autres intervenants à prendre des décisions avisées.

Responsable/Co-responsables	Partenaires potentiels	Échéanciers
1000 Islands Region Workforce Development Board Collège Saint-Laurent KEDCO	<ul style="list-style-type: none"> - Ministère de la Formation et des Collèges et Universités (bureaux locaux) - Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales de l'Ontario (MAAARO) - Service Canada - Ville de Brockville - Comtés unis de Leeds-Grenville - Excellence in Manufacturing Consortium - Employeurs locaux - Organismes de prestation de services d'Emploi Ontario - Syndicats/Associations - HRPPO 	1er avril 2011 – 31 mars 2012
Résultats prévus	Rendement	Résultat (probant et mesurable)
	Un outil de planification de la succession sera développé et utilisé par les employeurs locaux.	Ensemble, 50 employeurs créeront un partenariat pour ce projet et mettront à l'essai et utiliseront l'outil de planification de la succession pour sensibiliser davantage au besoin et aux avantages de gérer sa réserve de main-d'oeuvre qualifiée.

1
2
3
4
5
6
7
8
9

Action 2 : Forum de gestion des ressources humaines (RH), secteur manufacturier

Priorité stratégique 1 :

Identifier les exigences des entreprises concernant la demande actuelle et projetée de compétences professionnelles.

Enjeu/défi prioritaire :

Le manque de méthodologies pour découvrir les besoins professionnels des employeurs du secteur manufacturiers et pour développer des initiatives pour planifier la succession.

Objectif(s) :

Coordonner et organiser un forum sur la gestion des talents en RH pour le secteur manufacturier avec des présentations sur les évaluations des besoins de ressources humaines, comment faire la publicité, l'embauche et la gestion des talents et la planification de la succession. Le but du forum est d'informer les employeurs du secteur manufacturier, de trouver des appuis pour le processus et de sensibiliser à l'évaluation formelle des besoins de RH et du système de gestion. Ce forum est un événement de suivi au forum du secteur manufacturier de 2010.

Responsable/Co-responsables	Partenaires potentiels	Échéanciers
1000 Islands Region Workforce Development Board Excellence in Manufacturing Consortium	<ul style="list-style-type: none"> - Ministère de la Formation et des Collèges et Universités - Partenaires de la prestation d'Emploi Ontario, ex. KEYS, EEC, SLC, CSE Consulting, CERC North, ACFO et d'autres de l'Est ontarien - Employeurs - Partenaires du développement économique - Collège Saint-Laurent 	2 juin 2011
Résultats prévus	Rendement	Résultat (probant et mesurable)
	<p>Un forum régional de gestion des talents en RH sera tenu pour les employeurs du secteur de la fabrication local.</p> <p>Les besoins et enjeux du secteur manufacturier seront identifiés et un plan d'action dressé.</p>	<p>30 employeurs participeront à la séance pour développer leurs connaissances et mieux comprendre la valeur de la planification de la succession des ressources humaines</p> <p>30 employeurs seront partenaires du projet en offrant leurs suggestions pour l'outil de gestion des RH et la mise à l'essai du prototype.</p>

1
2
3
4
5
6
7
8
9



Action 3 : Guide des carrières dans le secteur des énergies vertes

Priorité stratégique 1 :

Identifier les exigences des entreprises concernant la demande actuelle et projetée de compétences professionnelles.

Enjeu/défi prioritaire :

Le manque de sensibilisation aux possibilités d'emploi dans le secteur « vert ».

Objectif(s) :

Développer un guide décrivant les industries vertes émergentes et les possibilités d'emploi associées.

Responsable/Co-responsables	Partenaires potentiels	Échéanciers
1000 Islands Region Workforce Development Board	<ul style="list-style-type: none"> - Ministère de la Formation et des Collèges et Universités - Collège Saint-Laurent - KEDCO - MAAARO - Municipalités; i.e. Ville de Brockville, Comtés unis de Leeds-Grenville, Ville de Kingston, - Partenaires du développement économique - Chambres de commerce - Partenaires de la prestation d'Emploi Ontario, ex. KEYS, EEC, SLC, CSE Consulting, CERC North, ACFO - SWITCH - Associations 	Août 2011
Résultats prévus	Rendement	Résultat (probant et mesurable)
	Le guide intitulé <i>300 Green Energy Career Guide</i> produit et distribué aux intervenants communautaires	Sensibilisation accrue sur les carrières dans les énergies vertes qui favorisent de nouvelles possibilités de formation et d'emploi pour les chercheurs d'emploi.



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9

Action 4 : Programmes de transitions du secteur des soins de santé

Priorité stratégique 3 :

Augmenter le nombre d'immigrants venant de l'étranger qui possèdent les compétences requises.

Enjeu/défi prioritaire :

Services inadéquats pour relier les professionnels de la santé arrivants aux possibilités d'emploi.

Objectif(s) :

Offrir des programmes de transition en matière de soins de santé aux nouveaux arrivants à Kingston en recrutant deux pourvoyeurs de service pour offrir leurs programmes dans la localité : A) *Access Centre for internationally-educated health care professionals*, un programme de Health Force Ontario; et B) *CARE for Nurses*, pour le personnel infirmier formé à l'étranger.

Lead/Co-Lead	Partenaires potentiels	Échéanciers
Kingston Immigration Partnership	<ul style="list-style-type: none"> - L-G Immigration Partnership, - Collège Saint-Laurent, - KEYS Community Employment Centre - KEDCO 	2011 - 2012
Résultats prévus	Rendement	Résultat (probant et mesurable)
	<p>Discussions avec le Access Centre pour la création d'un bureau satellite à Kingston ou des services itinérants à Kingston.</p> <p>Appuyer l'Access Centre dans leur intention éventuelle d'offrir des services à Kingston</p> <p>Prendre des dispositions pour que les participants de CARE aient accès aux cours collégiaux requis.</p> <p>Appuyer CARE dans leur intention éventuelle d'offrir des services à Kingston</p>	Les professionnels de la santé instruits à l'étranger qui ont accès aux services et soutiens requis à Kingston pour travailler comme praticiens certifiés en santé.

1
2
3
4
5
6
7
8
9



Source: <http://www.weeklyvoice.com/headlines/healthcare-coalition-wants-three-month-cooling-period-for-newcomers-scrapped/>

Source: <http://www.cbc.ca/news/pointofview/2010/03/us-health-care-reform-what-are-your-experiences-with-the-american-system.html>

Action 5 : Programme de pré-emploi pour les exploitants manufacturiers		
Priorité stratégique 3 : Faire la promotion des offres d'emploi et des besoins de compétences auprès du public.		
Enjeu/défi prioritaire : Le manque de formation en pré-emploi dans le secteur manufacturier pour les chercheurs d'emploi.		
Objectif(s) : Offrir un programme en pré-emploi aux exploitants manufacturiers dans Leeds-Grenville pour appuyer les besoins d'embauche futurs de l'industrie locale, tel que demandé par les employeurs qui siègent sur le comité consultatif des exploitants manufacturiers.		
Lead/Co-Lead	Partenaires potentiels	Échéanciers
Collège Saint-Laurent	<ul style="list-style-type: none"> - Industrie locale - Ville de Brockville - 1000 Islands Workforce Development Board - Gouvernement 	Mai à août 2011
Résultats prévus	Rendement	Résultat (probant et mesurable)
	Développement et mise en œuvre d'un programme à l'intention des exploitants manufacturier offrant une formation et de l'instruction pour les postes d'exploitation du niveau débutant dans l'industrie locale.	La création d'une réserve d'étudiants capables d'intégrer la main-d'œuvre, exigeant ainsi une formation plus développée leur permettant de devenir plus productif en moins de temps.



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9

Action 6 : Formation des employeurs : approches novatrices aux RH

Priorité stratégique 4 :

Augmentation des taux de participation des particuliers présentement sous-représentés sur le marché du travail.

Enjeu/défi prioritaire :

Le manque d'approches novatrices et efficaces à la planification des ressources humaines ciblant les travailleurs sous-représentés.

Objectif(s) :

Offrir une formation aux employeurs sur les approches novatrices aux RH (partage d'emploi, télétravail, etc.) pour encourager les travailleurs à demeurer engagés sur le marché du travail plus longtemps.

Renseigner les employeurs de Kingston, surtout les petites et moyennes entreprises, sur les prochaines tendances du marché du travail.

Offrir du soutien aux employeurs de Kingston pour développer leur plan de succession.

Aider les employeurs de Kingston à aborder la pénurie prévue d'employés formés, pour encourager les employeurs à embaucher les personnes appartenant dans les groupes sous-représentés (femmes, personnes handicapées, autochtones, adultes plus âgés, etc.).

Responsable/Co-responsable	Partenaires potentiels	Échéanciers
CERC	- Autres pourvoyeurs de services d'Emploi Ontario	1er avril 2011 – 31 décembre 2011
Résultats prévus	Rendement	Résultat (probant et mesurable)
	<p>Salon de l'emploi organisé pour jumeler les travailleurs âgés potentiels aux employeurs qui acceptent les travailleurs de ce groupe d'âge et leurs besoins/désirs particuliers.</p> <p>Organiser une série d'ateliers pour les employeurs sur différents sujets, ex.: subventions à la formation /incitatifs disponibles, avantages du partage d'emploi / emploi à temps partiel / horaire flexible, planification de la succession, recrutement et rétention d'employés dans le but d'encourager les employeurs à embaucher les individus non traditionnels et de considérer les éléments sous-représentés de la main-d'œuvre.</p>	Employeurs ont un accès accru aux réserves de travailleurs.

1
2
3
4
5
6
7
8
9

Action 7 : Symposium des employeurs – Perfectionnement des ressources humaines

Priorité stratégique 8 :

Aligner les exigences en matière d'éducation et de formation aux exigences de l'emploi.

Enjeu/défi prioritaire :

Des occasions inadéquates de perfectionnement professionnel pour les employeurs en ce qui concerne les RH.

Objectif(s) :

Coordonner une occasion de perfectionnement professionnel d'une journée pour les employeurs dans la région des Mille-Îles. Parmi les thèmes possibles : 'le processus d'entrevue, 'la sélection du meilleur candidat pour votre entreprise, 'Identifier et embaucher en fonction de vos besoins de compétences, etc. Les pourvoyeurs de services d'emploi seront invités à apporter un présentoir et à participer à une activité de promotion de leurs services aux employeurs.

Responsable/Co-responsables	Partenaires potentiels	Échéanciers
1000 Islands Region Workforce Development Board	<ul style="list-style-type: none"> - Partenaires de la prestation d'Emploi Ontario, ex. KEYS, EEC, SLC, CSE Consulting, CERC North, ACFO - Autres agences de prestation de services d'emploi sans but lucratif - Employeurs 	Novembre 2011
Résultats prévus	Rendement	Résultat (probant et mesurable)
	<p>Un atelier de perfectionnement professionnel et de réseautage sera organisé pour les employeurs locaux, minimum de 30 participants.</p> <p>Pourvoyeurs de services d'emploi locaux montreront leurs services lors de l'événement.</p>	<p>Les employeurs de PME locaux recevront de l'information et de l'aide en matière de ressources humaines.</p> <p>Employeurs locaux seront mis en contact avec les pourvoyeurs de service d'emploi dans la région des Mille-Îles.</p>

1
2
3
4
5
6
7
8
9

Action 8 : Conférence et foire commerciale « vertes »		
Priorité stratégique 8 : Aligner les exigences en matière d'éducation et de formation aux exigences de l'emploi.		
Enjeu/défi prioritaire : Manque de connaissances des développements et des possibilités de l'énergie verte dans Brockville et la région.		
Objectif(s) : Organiser une conférence publique et un salon professionnel présentant les initiatives vertes, y compris les possibilités d'affaires et d'emploi.		
Responsable/Co-responsables	Partenaires potentiels	Échéanciers
Comité vert de la Brockville and District Chamber of Commerce 1000 Islands Region Workforce Development Board	<ul style="list-style-type: none"> - Employeurs - Collège Saint-Laurent - SWITCH - 104.9 JRfm radio 	21 avril 2011
Résultats prévus	Rendement	Résultat (probant et mesurable)
	Conférence et foire commerciale tenues. 15 exposants et 100 participants présents à l'événement.	Sensibilisation accrue des initiatives vertes qui produisent des nouvelles possibilités de développement commercial et d'emploi.



Hon. John Gerretsen, His Worship Mayor Harvey Rosen, Kingston builder Peter Splinter, and Joe Jordan of Upper Canada Solar Generation at a ceremony to switch on a 10 kW solar PV array - Kingston's first commercial solar PV rooftop!
 Source: <http://switchkingston.ca/pictures.php?directory=gallery¤tPic=15>

1
2
3
4
5
6
7
8
9

Action 9 : Centre de formation des compétences Limestone

Priorité stratégique 8 :

Aligner les exigences en matière d'éducation et de formation aux exigences de l'emploi.

Enjeu/défi prioritaire :

Des installations d'enseignement et de formation inadéquates pour les étudiants du secondaire intéressés à explorer les carrières dans les métiers spécialisés.

Objectif(s) :

Offrir un soutien centralisé aux écoles, au personnel et aux étudiants dont les besoins de formation exigent plus que simplement une salle de classe. Situé au nord de la ville et près de l'emplacement du Queen Elizabeth Collegiate and Vocational Institute (QECVI), les étudiants de toutes les écoles de la ville ne sont qu'à une courte distance en autobus ou à la marche du centre. Le coordonnateur du PAJO est sur place et accessible tant aux écoles qu'à la communauté; ce qui devrait susciter l'intérêt et la participation au salon sur les métiers spécialisés.

Les rénovations du site au 66 rue Harvey sont presque terminées et le lieu deviendra l'endroit central pour recevoir une formation spécifique au secteur, et le lieu d'hébergement du programme Limestone Ontario Youth Apprenticeship Program. Le but du centre est de fournir une variété de possibilités accrues à tous les étudiants du cycle supérieur des écoles secondaires ou des centres d'études alternatives de la zone de recrutement.

Lead/Co-Lead	Partenaires potentiels	Échéanciers
Limestone District School Board	- Levac Supply de Kingston et Brockville	Février 2011 – ouverture anticipée
Résultats prévus	Rendement	Résultat (probant et mesurable)
	<p>Un centre sera prêt et ouvert pour accommoder la présentation de cours théorique en classe et l'application pratique liée à la formation de compétences spécifiques au secteur, le tout accompagné d'une certification spécialisée.</p> <p>Le centre sera équipé pour offrir la protection contre les chutes dans les arts et en construction, une formation sur la conduite des élévateurs à fourches, les échafaudages et les échelles, la sensibilisation aux espaces clos, le monte-charge et le gréement, l'excellence du service au détail, SIMDUT, contrôle de la circulation et bien plus encore.</p> <p>Les employeurs et les partenaires du LDSB auront le choix de réserver de l'espace pour répondre à ses besoins de formation spécialisée.</p>	<p>Plus d'étudiants recevront une formation pratique leur permettant d'acquérir des compétences spécifiques au secteur et une certification.</p> <p>Les étudiants du cycle supérieur de l'école secondaire et du centre d'études alternatives de la région du LDSB bénéficieront d'opportunités accrues de formation et de certification.</p>

1

2

3

4

5

6

7

8

9

Action 10 : Stratégie régionale d'éducation en matière d'énergie verte

Priorité stratégique 8 :

Aligner les exigences en matière d'éducation et de formation aux exigences de l'emploi.

Enjeu/défi prioritaire :

Le manque d'une stratégie régionale pour coordonner le développement économique, des possibilités de développement de la main-d'œuvre et les besoins de formation.

Objectif(s) :

Une « stratégie d'éducation en matière d'énergie verte » faciliterait les initiatives de 'branding' et de développement économique visant l'attraction ou la croissance de l'industrie verte dans le sud-est ontarien. Les institutions d'enseignement postsecondaires, notamment le Collège St-Laurent, l'Université Queens et le Collège royal militaire – continuent de développer leurs programmes d'enseignement et des solutions de recherche appliquée qui servent directement les intérêts du secteur. La capacité qui existe dans ces domaines de recherche et de développement, les offres de grades et de diplômes formalisés qui préparent un personnel hautement qualifié et un éventail élargi de formations axées sur les compétences et de programmes de développement sur mesure est un précieux atout pour attirer, retenir et faire croître cette industrie. Ainsi, une stratégie comporterait un double objectif :

1. D'abord, comprendre complètement les exigences de la main-d'œuvre de l'industrie existante et ciblée de cols verts qui seraient identifiées comme cible d'attraction prioritaire dans la région.
2. Le second objectif serait de se concentrer sur la description de l'inventaire des programmes et services éducatifs qui appuient les besoins d'apprentissage et d'innovation du secteur.

Lead/Co-Lead	Partenaires potentiels	Échéanciers
Collège Saint-Laurent	<ul style="list-style-type: none"> - KEDCO, - Brockville Economic Development - 1000 Islands Region Workforce Development Board 	Mars 2012
Résultats prévus	Rendement	Résultat (probant et mesurable)
	<p>L'élaboration d'une stratégie de marketing intégrée qui articulera clairement la proposition de valeur régionale offertes aux organisations qui sont exploitées au sein de l'économie verte.</p> <p>Un inventaire des programmes et services éducatifs postsecondaires qui appuient directement ou complètent les stratégies d'attraction, de rétention et de croissance du secteur vert.</p>	Un plus grand nombre d'industries vertes seront attirées dans le sud-est de l'Ontario

1
2
3
4
5
6
7
8
9

Action 11 : Perfectionnement professionnel de la main-d'œuvre des commissions de planification et pourvoyeurs de services d'emploi		
Priorité stratégique 10 : Coordonner les activités de planification communautaire qui abordent les défis de la main-d'œuvre et économiques.		
Enjeu/défi prioritaire : Occasions inadéquates pour les dirigeants de rencontrer et d'échanger sur leurs meilleures pratiques en matière de développement de la main-d'œuvre.		
Objectif(s) : Coordonner une occasion de perfectionnement professionnel et de réseautage d'une journée pour les commissions de planification de la main-d'œuvre et les pourvoyeurs de service d'emploi desservant la région de l'Est ontarien. L'objectif de l'événement est de promouvoir les meilleures pratiques dans la région et de favoriser des initiatives régionales de développement de la main-d'œuvre dans l'Est ontarien.		
Responsable/Co-responsables	Partenaires potentiels	Échéanciers
1000 Islands Region Workforce Development Board	<ul style="list-style-type: none"> - Ministère de la Formation et des Collèges et Universités - Partenaires de la prestation d'Emploi Ontario, ex. KEYS, EEC, SLC, CSE Consulting, CERC North, ACFO & autres dans l'Est ontarien - Service Canada - Trillium - Bell Canada 	Mai 2011
Résultats prévus	Rendement	Résultat (probant et mesurable)
	Un atelier de perfectionnement professionnel sera tenu pour les commissions locales de l'Est ontarien et les pourvoyeurs de services d'emploi, un minimum de 40 participants.	Commissions de planification de la main-d'œuvre et les pourvoyeurs de services d'emploi auront l'occasion de réseauter pour discuter et promouvoir les meilleures pratiques et favoriser des initiatives régionales de développement de la main-d'œuvre dans la région de l'Est ontarien.



Action 12 : iMiN – Brockville Online Network

Priorité stratégique 10 :

Coordonner les activités de planification communautaire qui abordent les défis de la main-d'œuvre et économiques.

Enjeu/défi prioritaire :

Le manque de réseau de la fabrication pour brancher le secteur manufacturier de l'Ontario d'une région à une autre, d'une frontière financière à l'autre.

Objectif(s) :

iMiN (Interactive Manufacturing Innovation Network) lance un réseau en ligne pour faciliter et sensibiliser davantage l'excellence et l'innovation au sein de tous les secteurs manufacturier de l'Ontario, d'un bout à l'autre du Canada et dans le monde entier. Le site se veut un guichet unique pour les manufacturiers permettant un contact plus facile et une communication à 2 sens qui soit plus efficace en terme de temps que la tenue de réunions.

Lead/Co-Lead	Partenaires potentiels	Échéanciers
Excellence in Manufacturing (EMC)	<ul style="list-style-type: none"> - Manufacturiers - Ville de Brockville - 1000 Islands Region WDB, - Comtés unis de Leeds-Grenville - Chambre de commerce - Agence de développement économique fédérale du Sud de l'Ontario - Pourvoyeurs de service d'emploi 	<p>31 mars 2011 – lancement</p> <p>Avril 2011 – mars 2012 – mise en œuvre</p>
Résultats prévus	Rendement	Résultat (probant et mesurable)
	<p>Développement et réalisation de l'outil en ligne (iMiN) pour engager et relier les manufacturiers et les intervenants dans la région, pour maximiser les avantages pour les manufacturiers.</p> <p>Les outils incluront un tableau d'emplois en ligne, un répertoire du secteur manufacturier muni de fonctions de recherche spécialisées, un centre de ressources en ligne et une fonction de recherche de site web communautaire dans toute la région sur le secteur manufacturier.</p>	<p>Les manufacturiers locaux seront en contact pour le réseautage partagé, le sourcing, les ressources et autre information à valeur ajoutée.</p>

1
2
3
4
5
6
7
8
9

About Us Advertising Sponsorships JOIN Classifieds

iMiN Interactive Manufacturing Innovation Networks

HOME REGIONS OPPORTUNITIES Join Now

iMiN Interactive Manufacturing Innovation Networks

A province wide network helping manufacturers throughout Ontario to:

1. Build stronger global and local partnerships.
2. Create connections to vital business resources and opportunities.
3. Market and promote manufacturing excellence.

Previous 1 of 5 Next

6

CONSULTATIONS COMMUNAUTAIRES

CONSULTATION EN VUE DU DÉVELOPPEMENT DU PLAN D'ACTION, GANANOQUE

VENDREDI, LE 3 DÉCEMBRE 2010

PARTICIPANTS

Nom	Organisation ou entreprise
Allen, Elizabeth	KEDCO
Ashton, Dave	St. Lawrence College
Bell, Amey	Correction Services of Canada
Bencze-Lindsay, Sherry	Correction Services of Canada
Bigelow, Joyce	Northern Connections Adult Learning Centre
Brown, Gord	MP Leeds & Grenville
Bryan, Bruce	Mayor Township of Leeds & Thousand Islands
Clark, Steve	MPP Leeds-Grenville
Clerk, Scott	Immigrant Services Kingston and Area
Dawes, Phil	Upper Canada District School Board
deMontigny, Lynn	RDEE
Demchuk, Erika	Mayor, Town of Gananoque
Dholakia, Jatin	Covidien Ludlow Technical Products
Furoy, Elayne	Community Employment Resource Centre North
Henniger, Gay	Excellence in Manufacturing Consortium
Holman, Ron	Mayor, Township of Rideau Lakes
Journal, Larry	Employment and Education Centre
Kenney, Elizabeth	Service Canada Kingston
Kirkby, Diane	Gananoque Secondary School, UCDSB
Laldin, Sam	1000 Islands Region Workforce Development Board
Lockhart, Erik	Queen's University, Executive Decision Centre
MacDougall, Gord	St. Lawrence College
Malone, John	St. Lawrence College
Mangan, Maureen	1000 Islands Region Workforce Development Board
McGregor, Karen	St. Lawrence College
McNamara, Trish	KEYS Employment Services - Gananoque
Noyes, Doug	Literacy Link Eastern Ontario

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6**
- 7
- 8
- 9

O'Hearn, Frank	Ministry of Training, Colleges and Universities, Kingston
Oogarah, Gaitree	Immigrant Services Kingston and Area
Phin, Russ	St. Lawrence College
Raby, Matthew	Leeds & Grenville Immigration Partnership
Ritchie, Brian	Ontario Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs
Robinson, Cheryl	Kingston Literacy Community Learning Centre
Ruddock, Bonnie	1000 Islands Gananoque Chamber of Commerce
Ruman, Joan	Councillor, Township of Front of Yonge
Ruttan, Ron	Limestone District School Board
Scott, Bob	Greater Kingston Chamber of Commerce
Shearer, John Paul	KEDCO
Smith, John	1000 Islands Region Workforce Development Board
Sparring, Cynthia	Career Services Brockville
Staples, Pam	Town of Gananoque
TeKamp, Ben	Grenville Community Futures Development Corp.
Truesdell, Lynne	1000 Islands Region Workforce Development Board
Warren, Anne	Councillor Town of Gananoque
Watters, Gillian	KEYS Employment Services Kingston
Watts, Sue	Employment and Education Centre
Weir, Ann	United Counties of Leeds & Grenville
Wright, Sandra	1000 Islands Region Workforce Development Board
Young, Brandy	Boys and Girls Club of Kingston

ATELIER DE DÉCOUVERTE DU COMTÉ DE LEEDS 2010, GANANOQUE

JEUDI, 14 OCTOBRE 2010

PARTICIPANTS

Nom	Organisation ou entreprise
Brady, Jacqueline	Village of Westport
Brown, Gord	MP Leeds & Grenville
Bull, David	Frontenac Arch Biosphere
Butchart, Jennifer	Dreams in Motion
Chan, Yolande	Queen's University, School of Business
Christenson, Kathrine	1000 Islands Accommodation Partners
Clark, Steve	MPP Leeds-Grenville
Clarke, Deanna	United Counties of Leeds & Grenville
Cuthbert, Joy	1000 Islands Gananoque Chamber of Commerce

1

2

3

4

5

6

7

8

9

Dawes, Phil	Upper Canada District School Board
Dixon, Jeff	Queen's University, School of Business
Erickson, Dr. Scott	Queen's University
Garrah, Jim	Mayor Town of Gananoque
Journal, Larry	Employment and Education Centre
Killington, Charlie	Councillor Township Leeds & 1000 Islands
LeBaron, Heather	LeBaron Chartered Accountant Services
Lockhart, Erik	Queen's University, Executive Decision Centre
Mainse, Linda	Arthur Child Museum
Mangan, Maureen	1000 Islands Region Workforce Development Board
McDonald-Hurley, Karen	Flowers Brockville
McNamara, Trish	KEYS Employment Services - Gananoque
O'Hearn, Frank	Ministry of Training, Colleges and Universities, Kingston
Paul, Dave	City of Brockville
Phillips, Gordon	Cultural & Tourism Committee Gananoque
Raby, Matthew	Leeds and Grenville Immigration Partnership
Ritchie, Brian	Ontario Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs
Ruddock, Bonnie	1000 Islands Gananoque Chamber of Commerce
Staples, Pam	Town of Gananoque
Wright, Sandra	1000 Islands Region Workforce Development Board

FORUM DU SECTEUR DE LA FABRICATION 2010, GANANOQUE

JEUDI, 30 SEPTEMBRE 2010

PARTICIPANTS

Nom	Organisation ou entreprise
Allen, Elizabeth	KEDCO
Anderson, Lisa	Cruickshank Construction
Barkley, Kim	Employment & Education Centre
Bradfield, Jeff	Anchor Concrete
Brame, Dwayne	Loyalist Collegiate & Vocational Institute
Clerk, Scott	Kingston Immigration Partnership
Cole, Sharon	TFP Stairs & Railings
deSousa, Jacqui	IntegraSpec
Deyo, Shelley	Invista
Henniger, Gay	Excellence in Manufacturing Consortium
Jakielaszek, Ted	Troy Manufacturing
Lawless, Heather	Grenville Community Futures Development Corp.

1
2
3
4
5
6
7
8
9

Ludlow, Rhonda
Mangan, Maureen
McAllister, Brenda
Minasyan, Hasmik
Mol, Mike
NcNamara, Trish
Oliveira, Al
Raby, Matthew
Rambough, Brian
Ramkin, Sara
Sutton, Kristina
Willard, Elaine
Wright, Sandra

Invista
1000 Islands Region Workforce Development Board
Cruickshank Construction
Leeds Grenville Immigration Partnership
Sydenham High School, LDSB
KEYS Employment Services - Gananoque
Robinson Solutions
Leeds & Grenville Immigration Partnership
Sydenham High School, LDSB
Anchor Concrete
KEDCO
Covidien Ludlow Technical Products
1000 Islands Region Workforce Development Board



1
2
3
4
5
6
7
8
9

7

SOURCES D'INFORMATION

Les documents et le matériel suivants ont servi de ressources pour le processus des TOP :

Sources de données :

- « Business Forecast 2011 », Queen's School of Business
- « La crise démographique au Canada », La Chambre de commerce du Canada, 2010
- « College Voice », Collèges Ontario
- « Economic Insights Into 27 Canadian Metropolitan Economies », Metropolitan Outlook 2, Hiver 2011, Le Conference Board du Canada
- Statistique Canada :
 - Données des Recensements de 2001, 2006
 - Structure des industries canadiennes - Décembre 2009, juin 2009, juin 2010
 - Information tirée de L'Enquête sur la population active
 - Estimations démographiques annuelles : régions infraprovinciales 2005 à 2010
 - Profils communautaires

Sources locales d'information sur le marché du travail : études communautaires, rapports, consultations, réunions :

- Groupes de travail sur le développement économique des comtés unis de Leeds-Grenville
- Plans stratégiques économiques des municipalités
- Études de rétention et d'expansion des entreprises – Ville de Brockville
- Atelier de découverte – Comté de Leeds
- Excellence in Manufacturing Consortium
- Manufacturing Forum and Interactive Manufacturing Innovation Network (iMiN)
- Plans stratégiques des conseils scolaires
- Réunions du conseil communautaire du Collège Saint-Laurent
- Bulletins de nouvelles des chambres de commerce
- Business News, Leeds-Grenville
- Business Today
- EMC News, St. Lawrence Region
- Journaux, médias électroniques, etc.

8 GLOSSARY

Accroissement démographique ou accroissement total

Variation de l'effectif d'une **population** entre deux dates. On peut également l'obtenir en faisant la somme de l'**accroissement naturel**, du **solde de la migration totale** et, s'il y a lieu, de l'**écart résiduel**. Il peut être positif ou négatif.

Accroissement naturel

Variation de l'effectif d'une population entre deux dates résultant de la différence entre le nombre des naissances et celui des décès

Activité

Activité sur le marché du travail des personnes âgées de 15 ans et plus.

Âge médian

L'âge médian est l'âge « x » tel qu'il divise une population en deux groupes d'effectifs égaux, l'un composé uniquement des individus d'âge supérieur à « x », l'autre des individus d'âge inférieur à « x ».

Âge moyen

L'âge moyen d'une population est la moyenne des âges de ses membres.

Définitions des segments démographiques

Catégorie démographique	Description
<ul style="list-style-type: none"> Population totale Population totale de 15 ans et plus 	<ul style="list-style-type: none"> Toutes les personnes dans la région géographique Toutes les personnes en âge de travailler
<ul style="list-style-type: none"> Personnes ne faisant pas partie de la population active Personnes faisant partie de la population active 	<ul style="list-style-type: none"> qui n'ont ni travaillé ni cherché du travail qui travaillent ou ont cherché du travail
<ul style="list-style-type: none"> En emploi Sans emploi 	<ul style="list-style-type: none"> Dans la population active et travaille Dans la population active mais qui ne travaille pas
<ul style="list-style-type: none"> Taux d'emploi Taux d'activité Taux de chômage 	<ul style="list-style-type: none"> Ratio des personnes en emploi – total de la population de 15 ans et plus Ratio de la population active – total de la population de 15 ans et plus Ratio des sans emploi – population active

Composantes de l'accroissement démographique

Chacune des classes d'événements générateurs de variations de population. Les naissances, décès et migrations sont des composantes qui altèrent l'effectif de la population totale.

Division de recensement (DR)

Il s'agit d'un groupe de municipalités voisines les unes des autres réunies aux fins de la planification régionale et de la gestion de services communs (comme les services de police et d'ambulance). Ces groupements sont établis en vertu de lois en vigueur dans certaines provinces du Canada. À titre d'exemple, une division de recensement peut correspondre à un comté, une municipalité régionale de comté ou un district régional. Dans les autres provinces et dans les territoires, où la loi ne prévoit aucune région de ce genre, Statistique Canada définit des régions équivalentes aux fins de la déclaration statistique en collaboration avec ces provinces et territoires. Le comté de Frontenac et les comtés unis de Leeds-Grenville sont des divisions de recensement.

Émigrants

Citoyen canadien ou **immigrant** ayant quitté le Canada pour s'établir en permanence dans un autre pays.

Taux d'emploi - Le taux d'emploi désigne le nombre de personnes employées dans la semaine (du dimanche au samedi qui précède le jour du recensement (le 16 mai 2006), exprimé en pourcentage de la population totale âgée de 15 ans et plus.

Émigrant de retour

Citoyen canadien ou **immigrant** ayant préalablement émigré du Canada et qui revient s'établir au pays.

Estimation de la population

1. **Postcensitaire** : Estimation de l'effectif de la population obtenue en utilisant les résultats du dernier recensement disponible rajustés pour le **sous-dénombrement net** et l'estimation de l'**accroissement démographique** survenu depuis la date de ce dernier recensement. Cette estimation peut être provisoire, mise à jour ou définitive.
2. **Intercensitaire** : Estimation de l'effectif de la population obtenue en utilisant les estimations **postcensitaires** et les résultats rajustés pour le **sous-dénombrement net** des deux recensements encadrant l'année considérée.

Industrie (selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord [SCIAN] de 2002)

Nature générale de l'activité de l'établissement où travaille la personne. Les données du Recensement de 2006 sur l'industrie (selon le SCIAN de 2002) sont comparables à celles des autres partenaires de l'ALENA (États-Unis et Mexique).

Immigrant

Dans le cadre de cette publication, le terme immigrant fait référence à celui **d'immigrant reçu**. Un immigrant reçu est une personne qui n'a pas le statut de citoyen canadien de naissance et à laquelle les autorités de l'immigration ont accordé le droit de vivre au Canada en permanence

Lieu de résidence – englobe les résidents dans une région donnée. Les résidents habitent dans cette région, peu importe qu'ils travaillent à l'extérieur de la région. À moins qu'un tableau indique le contraire, les données qu'il contient se rapportent au lieu de résidence.

Lieu de travail – comprend les individus qui travaillent à l’intérieur d’une limite géographique. Les titres de ces tableaux portent toujours la mention LdT dans leur titre.

Migration infraprovinciale

La migration infraprovinciale représente l’ensemble des déplacements d’une région vers une autre à l’intérieur de la même province ou territoire, accompagnés d’un changement permanent de résidence. Un individu qui effectue un tel déplacement sera un **sortant** pour sa région d’origine et un **entrant** pour sa région de destination.

Migration interne nette

Somme des soldes de la **migration infraprovinciale** et de la **migration interprovinciale nette**.

Migration infraprovinciale

La migration infraprovinciale représente l’ensemble des déplacements d’une région vers une autre à l’intérieur de la même province ou territoire, accompagnés d’un changement permanent de résidence. Un individu qui effectue un tel déplacement sera un **sortant** pour sa région d’origine et un **entrant** pour sa région de destination.

Migration interprovinciale

La migration interprovinciale représente l’ensemble des déplacements d’une province ou d’un territoire vers un autre, accompagnés d’un changement permanent de résidence. Un individu qui effectue un tel déplacement sera un **sortant** pour sa province ou son territoire d’origine et un **entrant** pour sa province ou son territoire de destination.

Migration internationale

La migration internationale représente l’ensemble des déplacements entre le Canada et l’étranger, accompagnés d’un changement de lieu habituel de résidence.

Population

La population estimée répond à la même définition que celle du recensement. Il s’agit donc du nombre de Canadiens qui ont leur lieu habituel de résidence, sans égard au lieu où ils se trouvaient le jour du recensement. Également comptés les Canadiens séjournant dans un logement de la région en cause le jour du Recensement et n’ayant pas de lieu habituel de résidence ailleurs au Canada, de même que ceux qui sont considérés comme des **résidents non permanents**.

Population active

Personnes qui étaient soit occupées, soit en chômage pendant la semaine (du dimanche au samedi) ayant précédé le jour du recensement (le 16 mai 2006). Parfois désignée de population active totale.

Profession (selon la Classification nationale des professions pour statistiques de 2006 [CNP–S 2006])

Nature du métier des personnes âgées de 15 ans et plus. La profession est déterminée à partir du type d’emploi occupé et de la description des tâches faites par la personne recensée. Les données de 2006 sur la profession sont classées selon la Classification nationale des professions pour statistiques de 2006 (CNP–S 2006). Pour faire des comparaisons avec les données des recensements de 1991 et 1996, il faut utiliser la variable Profession (historique).

Région économique (RÉ)

Terme qui constitue un groupe de **divisions de recensement** entières (sauf dans le cas de l'Ontario). Ces régions sont créées comme une unité géographique normalisée et servent à l'analyse de l'activité économique régionale.

Au Québec, les régions économiques sont désignées en vertu d'une loi (elles ont pour nom « régions administratives »). Dans toutes les autres provinces ou territoires, elles sont établies conformément à une entente entre Statistique Canada et la province ou le territoire en question. L'Île-du-Prince-Édouard et les trois territoires forment chacun une région économique. En Ontario, les limites de l'une des régions économiques ne correspondent pas à celles de la **division de recensement** (la **division de recensement** de Halton est fractionnée entre la RÉ de Hamilton – Niagara Péninsule et la RÉ de Toronto). L'Île-du-Prince-Édouard et les deux territoires consistent chacun en une région économique.

Résident non permanent

Un résident non permanent appartient à l'un des cinq groupes suivants :

- les personnes résidant au Canada qui demandent le statut de réfugié ;
- les personnes résidant au Canada qui détiennent un permis d'étudiant ;
- les personnes résidant au Canada qui détiennent un permis de travail ;
- les personnes résidant au Canada qui détiennent un permis ministériel ;
- toutes les personnes à charge des demandeurs du statut de réfugié, des détenteurs de permis d'étudiant, d'un permis de travail ou d'un permis ministériel qui sont nées à l'extérieur du Canada et résident au Canada.

Solde de l'émigration temporaire

Le solde de l'émigration temporaire représente la variation des effectifs d'émigrants temporaires entre deux dates. L'émigration temporaire comprend les citoyens canadiens et les immigrants vivant temporairement à l'étranger qui n'ont pas conservé un lieu de résidence habituel au Canada.

Solde de la migration infraprovinciale ou migration infraprovinciale nette

Le solde de la migration infraprovinciale représente la différence entre les **entrants** et les **sortants** pour une région infraprovinciale donnée. Cette région peut se définir comme étant une **division de recensement**, une **région économique** ou une **région métropolitaine de recensement**.

Solde de la migration internationale ou migration internationale nette

Le solde de la migration internationale est obtenu selon la formule suivante : **Immigrants + émigrants de retour + solde des résidents non permanents – (émigrants + solde de l'émigration temporaire)**

Solde de la migration interprovinciale ou migration interprovinciale nette

Le solde de la migration interprovinciale représente la différence entre les **entrants** et les **sortants** pour une province ou un territoire donné.

Solde de la migration totale

Somme des **soldes de la migration internationale** et de la **migration interne**.

Solde des résidents non permanents

Le solde des résidents non permanents représente la variation des effectifs de **résidents non permanents** entre deux dates.

Structure des industries canadiennes

Ce produit fournit des comptes d'emplacements actifs selon des variables telles que les régions géographiques, l'industrie, la classification et les tranches d'effectif. Ce produit est extrait du Registre des entreprises, qui est un répertoire d'information reflétant la population des entreprises canadiennes.

NOTA : Les données des industries canadiennes ne tiennent pas compte des entreprises qui n'ont pas d'employé et dont les revenus sont inférieurs à 30 000 \$ par année. Par conséquent, le travail autonome est sous-représenté dans tous les secteurs géographiques.

Taux d'activité - Pourcentage de la population active pendant la semaine (du dimanche au samedi) ayant précédé le jour du recensement (le 16 mai 2006) par rapport aux personnes âgées de 15 ans et plus.

Taux de chômage – se réfère aux sans emploi, exprimé en pourcentage de la population active au cours de la semaine.

Une région métropolitaine de recensement (RMR)

Une région métropolitaine de recensement (RMR) est formée d'une ou de plusieurs municipalités adjacentes situées autour d'une grande région urbaine (appelée noyau urbain). Une RMR doit avoir une population d'au moins 100 000 habitants et le noyau urbain doit compter au moins 50 000 habitants. Pour être incluses dans une RMR, les autres municipalités adjacentes doivent avoir un degré d'intégration élevé avec la région urbaine centrale, lequel est déterminé par le pourcentage de navetteurs établi d'après les données du recensement sur le lieu de travail.

Cependant, une RMR restera une RMR même si la population totale devient inférieure à 100 000 habitants ou si la population de son noyau urbain devient inférieure à 50 000 habitants. Les régions urbaines comprises dans une RMR qui ne sont pas contiguës à un noyau urbain sont appelées banlieues urbaines, tandis que les régions rurales sont appelées banlieues rurales.

Au Recensement de 2006, la RMR d'Ottawa-Gatineau (Ontario-Québec) s'étendait au-delà d'une frontière provinciale. Lorsque le niveau géographique sélectionné est l'ensemble du Canada, les totaux obtenus englobent le territoire de la RMR qui s'étend des deux côtés de la frontière provinciale. Si le niveau géographique choisi est une province, les totaux n'englobent que la partie de la RMR située dans cette province.

Vieillesse démographique

Accroissement de la **proportion des personnes âgées** au sein d'une population

1
2
3
4
5
6
7
8
9

9 DATA TABLES

TABLEAU 1A-1
Emploi selon la branche d'activité (lieu de travail (LdT))
Région des Mille-Îles
2001 c. 2006

Emploi selon la branche d'activité	Total 2001	Total 2006	Gains/ pertes	% Gains/ pertes
Total – Industry (NAICS¹) (3)	105140	109680	4540	4.3%
Total – Industries – Goods	20610	16445	-4165	-20.2%
11 Agriculture, Forestry, Fishing and Hunting	2800	2160	-640	-22.9%
21 Mining and Oil and Gas Extraction	170	115	-55	-32.4%
22 Utilities	625	500	-125	-20.0%
23 Construction	3775	4045	270	7.2%
31-33 Manufacturing	13240	9625	-3615	-27.3%
Total – Industries – Services	84530	93235	8705	10.3%
41 Wholesale Trade	2320	3055	735	31.7%
44-45 Retail Trade	13795	14075	280	2.0%
48-49 Transportation and Warehousing	3000	3315	315	10.5%
51 Information and Cultural Industries	2085	1750	-335	-16.1%
52 Finance and Insurance	2670	2995	325	12.2%
53 Real Estate and Rental and Leasing	1815	2140	325	17.9%
54 Professional, Scientific and Technical Services	4330	4530	200	4.6%
55 Management of Companies and Enterprises	50	100	50	100.0%
56 Administrative and Support, Waste Management and Remediation Services	2940	4795	1855	63.1%
61 Educational Services	10990	12440	1450	13.2%
62 Health Care and Social Assistance	14075	15985	1910	13.6%
71 Arts, Entertainment and Recreation	1825	2540	715	39.2%
72 Accommodation and Food Services	9030	8805	-225	-2.5%
81 Other Services (except Public Administration)	4715	4910	195	4.1%
91 Public Administration	10890	11800	910	8.4%

Source : Statistique Canada - Données du recensement

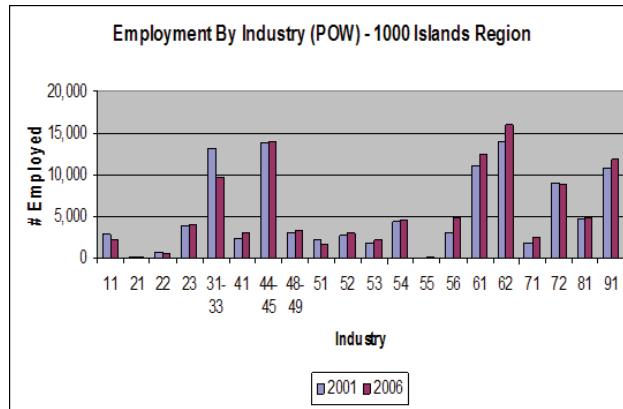
Population active occupée selon la catégorie de lieu de travail (LdT) – signifie le nombre de personnes qui occupent un emploi (# d'emplois) dans la région – quel que soit l'endroit où elles vivent.

1
2
3
4
5
6
7
8

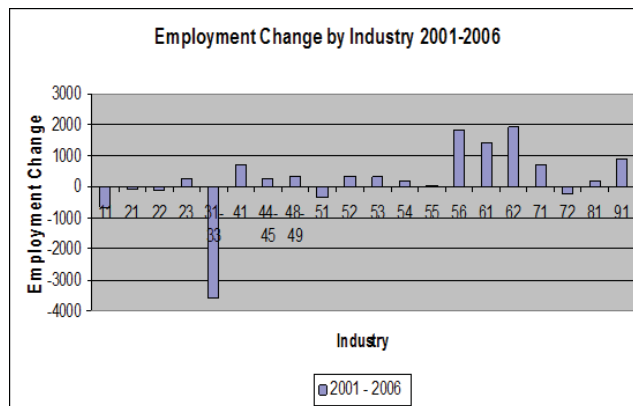
9

¹ SCIAN - Système de classification des industries de l'Amérique du Nord – Les données du Recensement de 2006 sont fondées sur le SCIAN de 2002.

GRAPHIQUE 1A-1
Emploi selon la branche d'activité (lieu de travail (LdT))
Région des Mille-Îles
 2001 c. 2006



GRAPHIQUE 1A-2
Variation de l'emploi
selon la branche d'activité (lieu de travail (LdT))
Région des Mille-Îles
 2001 c. 2006



1
2
3
4
5
6
7
8

9

TABLEAU 1A-2
Emploi selon la branche d'activité (lieu de travail (LdT))
Frontenac
2001 c. 2006

Industry Employment	Total 2001	Total 2006	Gains/ Losses	%Gains/ Losses
Total – Industry (NAICS²) (3)	66750	70745	3995	6.0%
Total – Industries – Goods	8525	7395	-1130	-13.3%
11 Agriculture, Forestry, Fishing and Hunting	1050	620	-430	-41.0%
21 Mining and Oil and Gas Extraction	50	20	-30	-60.0%
22 Utilities	210	345	135	64.3%
23 Construction	2275	2465	190	8.4%
31-33 Manufacturing	4940	3945	-995	-20.1%
Total – Industries – Services	58225	63350	5125	8.8%
41 Wholesale Trade	1350	1690	340	25.2%
44-45 Retail Trade	8975	9025	50	0.6%
48-49 Transportation and Warehousing	1520	1700	180	11.8%
51 Information and Cultural Industries	1585	1195	-390	-24.6%
52 Finance and Insurance	1925	2265	340	17.7%
53 Real Estate and Rental and Leasing	1335	1495	160	12.0%
54 Professional, Scientific and Technical Services	2955	3010	55	1.9%
55 Management of Companies and Enterprises	15	70	55	366.7%
56 Administrative and Support, Waste Management and Remediation Services	1800	3025	1225	68.1%
61 Educational Services	8285	9730	1445	17.4%
62 Health Care and Social Assistance	9915	10930	1015	10.2%
71 Arts, Entertainment and Recreation	1070	1215	145	13.6%
72 Accommodation and Food Services	5690	5585	-105	-1.8%
81 Other Services (except Public Administration)	3080	3020	-60	-1.9%
91 Public Administration	8725	9395	670	7.7%

Source : Statistique Canada - Données du recensement

Population active occupée selon la catégorie de lieu de travail (LdT) – signifie le nombre de personnes qui occupent un emploi (# d'emplois) dans la région – quel que soit l'endroit où elles vivent.

1
2
3
4
5
6
7
8

9

² SCIAN - Système de classification des industries de l'Amérique du Nord – Les données du Recensement de 2006 sont fondées sur le SCIAN de 2002

TABEAU 1A-3
Emploi selon la branche d'activité (lieu de travail (LdT))
Leeds-Grenville
2001 c. 2006

Industry Employment	Total 2001	Total 2006	Gains/ Losses	%Gains/ Losses
Total – Industry (NAICS³) (3)	34745	35610	865	2.5%
Total – Industries – Goods	10745	8395	-2350	-21.9%
11 Agriculture, Forestry, Fishing and Hunting	1570	1415	-155	-9.9%
21 Mining and Oil and Gas Extraction	40	80	40	100.0%
22 Utilities	185	105	-80	-43.2%
23 Construction	1390	1460	70	5.0%
31-33 Manufacturing	7560	5335	-2225	-29.4%
Total – Industries – Services	24000	27215	3215	13.4%
41 Wholesale Trade	930	1330	400	43.0%
44-45 Retail Trade	4600	4875	275	6.0%
48-49 Transportation and Warehousing	1290	1500	210	16.3%
51 Information and Cultural Industries	480	490	10	2.1%
52 Finance and Insurance	730	685	-45	-6.2%
53 Real Estate and Rental and Leasing	445	625	180	40.4%
54 Professional, Scientific and Technical Services	1220	1400	180	14.8%
55 Management of Companies and Enterprises	30	25	-5	-16.7%
56 Administrative and Support, Waste Management and Remediation Services	1085	1705	620	57.1%
61 Educational Services	2465	2400	-65	-2.6%
62 Health Care and Social Assistance	3870	4680	810	20.9%
71 Arts, Entertainment and Recreation	650	1150	500	76.9%
72 Accommodation and Food Services	3150	3045	-105	-3.3%
81 Other Services (except Public Administration)	1490	1680	190	12.8%
91 Public Administration	1565	1625	60	3.8%

Source : Statistique Canada - Données du recensement

Population active occupée selon la catégorie de lieu de travail (LdT) – signifie le nombre de personnes qui occupent un emploi (# d'emplois) dans la région – quel que soit l'endroit où elles vivent.

³ SCIAN - Système de classification des industries de l'Amérique du Nord – Les données du Recensement de 2006 sont fondées sur le SCIAN de 2002.

TABLEAU 1A-4
Emploi selon la branche d'activité (lieu de travail (LdT))
Loyalist
2001 c. 2006

Emploi selon le secteur	Total 2001	Total 2006	Gains/ pertes	% Gains/ pertes
Total – Industry (NAICS⁴) (3)	3645	3325	-320	-8.8%
Total – Industries – Goods	1340	655	-685	-51.1%
11 Agriculture, Forestry, Fishing and Hunting	180	125	-55	-30.6%
21 Mining and Oil and Gas Extraction	80	15	-65	-81.3%
22 Utilities	230	50	-180	-78.3%
23 Construction	110	120	10	9.1%
31-33 Manufacturing	740	345	-395	-53.4%
Total – Industries – Services	2305	2670	365	15.8%
41 Wholesale Trade	40	35	-5	-12.5%
44-45 Retail Trade	220	175	-45	-20.5%
48-49 Transportation and Warehousing	190	115	-75	-39.5%
51 Information and Cultural Industries	20	65	45	225.0%
52 Finance and Insurance	15	45	30	200.0%
53 Real Estate and Rental and Leasing	35	20	-15	-42.9%
54 Professional, Scientific and Technical Services	155	120	-35	-22.6%
55 Management of Companies and Enterprises	5	5	0	0.0%
56 Administrative and Support, Waste Management and Remediation Services	55	65	10	18.2%
61 Educational Services	240	310	70	29.2%
62 Health Care and Social Assistance	290	375	85	29.3%
71 Arts, Entertainment and Recreation	105	175	70	66.7%
72 Accommodation and Food Services	190	175	-15	-7.9%
81 Other Services (except Public Administration)	145	210	65	44.8%
91 Public Administration	600	780	180	30.0%

Source : Statistique Canada - Données du recensement

Population active occupée selon la catégorie de lieu de travail (LdT) – signifie le nombre de personnes qui occupent un emploi (# d'emplois) dans la région – quel que soit l'endroit où elles vivent.

1
2
3
4
5
6
7
8

9

¹ SCIAN - Système de classification des industries de l'Amérique du Nord – Les données du Recensement de 2006 sont fondées sur le SCIAN de 2002.

TABLEAU 1A-5
Dynamique des travailleurs
Région des Mille-Îles
2006

	Leeds-Grenville	Frontenac	Loyalist	TOTAL	ONTARIO
Characteristics				Région des Mille-Îles	Total
Total population 15 years and over	80925	117615	11810	210350	9819420
In the labour force	51515	75205	7680	134400	6587580
Employed	48580	70155	7315	126050	6164245
Unemployed	2935	5050	370	8355	423335
Not in the labour force	29410	42415	4130	75955	3231840
Participation rate (Total Labour /Pop 15yrs+)	63.7%	63.9%	65.0%	63.9%	67.1%
% Not in the Labour Force (Not in Labour Force/ Pop. 15 yrs +)	36.3%	36.1%	35.0%	36.1%	32.9%
% Employed (# Employed/Total Labour Force)	94.3%	93.3%	95.2%	93.8%	93.6%
Unemployment rate (# Unemployed/Labour Force)	5.7%	6.7%	4.8%	6.2%	6.4%

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006

TABLEAU 1A-6
Mobilité des travailleurs
Région des Mille-Îles
2001-2006

	2001	2006	Employment Difference	Employment Change 2001-2006 (%)
Employed by Place of Work (Région des Mille-Îles)	105140	109675	+4535	4.3%
Employed by Place of Residence (Région des Mille-Îles)	119215	126050	+6835	5.7%
Net Mobilité des travailleurs	-14075	-16375	-2300	32.2%
% Net Mobilité des travailleurs	13.4%	14.9%		

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006 - Données sur la population active occupée

TABLEAU 1A-7
Mobilité des travailleurs selon le secteur d'activité
Région des Mille-Îles
2006

Industry Code NAIC	Industry Name	Jobs (POW) 2006	Population active occupée POR 2006	Net Export (-) Net Import (+)
11	Agriculture, forestry fishing, hunting	2160	2315	-155
21	Mining, oil and gas extraction	115	10	105
22	Utilities	500	675	-175
23	Construction	4045	8150	-4105
31-33	Manufacturing	9625	10950	-1325
41	Wholesale trade	3055	3415	-360
44-45	Retail trade	14075	14995	-920
48-49	Transportation and warehousing	3315	5100	-1785
51	Information and cultural industries	1750	2090	-340
52	Finance, insurance	2995	3250	-255
53	Real estate and rental and leasing	2140	2325	-185
54	Professional, scientific and technical services	4530	5580	-1050
55	Management of companies and enterprises	100	125	-25
56	Administrative and support, waste management and remediation services	4795	6270	-1475
61	Educational services	12440	12590	-150
62	Health care and social assistance	15985	17415	-1430
71	Arts, entertainment and recreation	2540	2815	-275
72	Accommodation and food services	8805	9115	-310
81	Other services (except public administration)	4910	5660	-750
91	Public administration	11800	13015	-1215
	TOTAL	109680	126050	-16370

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006

NOTES :

Emploi (LdT) - le nombre de personnes occupées dans les secteurs d'activité locaux; les travailleurs peuvent ne être des résidents de la région.

Population active occupée (LdR) – le nombre de résidents locaux occupés au sein du secteur, qu'ils travaillent ou non dans la municipalité.

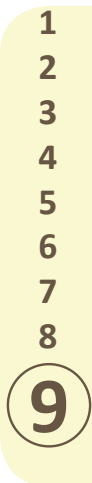


TABLEAU 1A-8
Mobilité des travailleurs selon la branche d'activité
Frontenac
2006

Industry Code NAIC	Industry Name	Jobs (POW) 2006	Population active occupée POR 2006	Net Export (-) Net Import (+)
11	Agriculture, forestry fishing, hunting	620	705	-85
21	Mining, oil and gas extraction	20	85	-65
22	Utilities	345	395	-50
23	Construction	2465	4105	-1640
31-33	Manufacturing	3945	3810	135
41	Wholesale trade	1690	1640	50
44-45	Retail trade	9025	8320	705
48-49	Transportation and warehousing	1700	2205	-505
51	Information and cultural industries	1195	1185	10
52	Finance, insurance	2265	2065	200
53	Real estate and rental and leasing	1495	1445	50
54	Professional, scientific and technical services	3010	3170	-160
55	Management of companies and enterprises	75	60	15
56	Administrative and support, waste management and remediation services	3025	3335	-310
61	Educational services	9730	9200	530
62	Health care and social assistance	10930	10175	755
71	Arts, entertainment and recreation	1215	1335	-120
72	Accommodation and food services	5585	5345	240
81	Other services (except public administration)	3020	2985	35
91	Public administration	9395	8590	805
	TOTAL	70750	70155	595

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006

NOTES :

Emploi (LdT) - le nombre de personnes occupées dans les secteurs d'activité locaux; les travailleurs peuvent ne pas être des résidents de la région.

Population active occupée (LdR) – le nombre de résidents locaux occupés au sein du secteur, qu'ils travaillent ou non dans la municipalité.

1
2
3
4
5
6
7
8

9

TABLEAU 1A-9
Mobilité des travailleurs selon la branche d'activité
Leeds-Grenville
2006

Industry Code NAIC	Industry Name	Jobs (POW) 2006	Population active occupée POR 2006	Net Export (-) Net Import (+)
11	Agriculture, forestry fishing, hunting	1415	1505	-90
21	Mining, oil and gas extraction	80	110	-30
22	Utilities	105	205	-100
23	Construction	1460	3480	-2020
31-33	Manufacturing	5335	6555	-1220
41	Wholesale trade	1330	1615	-285
44-45	Retail trade	4875	5626	-751
48-49	Transportation and warehousing	1500	2605	-1105
51	Information and cultural industries	490	765	-275
52	Finance, insurance	685	970	-285
53	Real estate and rental and leasing	625	770	-145
54	Professional, scientific and technical services	1400	2170	-770
55	Management of companies and enterprises	25	70	-45
56	Administrative and support, waste management and remediation services	1705	2635	-930
61	Educational services	2400	2860	-460
62	Health care and social assistance	4680	6205	-1525
71	Arts, entertainment and recreation	1150	1330	-180
72	Accommodation and food services	3045	3360	-315
81	Other services (except public administration)	1680	2275	-595
91	Public administration	1625	3455	-1830
	Total Employed	35610	48566	-12956

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006

NOTES :

Emploi (LdT) - le nombre de personnes occupées dans les secteurs d'activité locaux; les travailleurs peuvent ne pas être des résidents de la région.

Population active occupée (LdR) – le nombre de résidents locaux occupés au sein du secteur, qu'ils travaillent ou non dans la municipalité.

1
2
3
4
5
6
7
8

9

TABLEAU 1A-10
Mobilité des travailleurs selon la branche d'activité
Loyalist
2006

Industry Code NAIC	Industry Name	Jobs (POW) 2006	Population active occupée POR 2006	Net Export (-) Net Import (+)
11	Agriculture, forestry fishing, hunting	125	105	20
21	Mining, oil and gas extraction	15	10	5
22	Utilities	50	75	-25
23	Construction	120	565	-445
31-33	Manufacturing	345	585	-240
41	Wholesale trade	35	160	-125
44-45	Retail trade	175	1049	-874
48-49	Transportation and warehousing	115	290	-175
51	Information and cultural industries	65	140	-75
52	Finance, insurance	45	215	-170
53	Real estate and rental and leasing	20	110	-90
54	Professional, scientific and technical services	120	240	-120
55	Management of companies and enterprises	5	-5	10
56	Administrative and support, waste management and remediation services	65	300	-235
61	Educational services	310	530	-220
62	Health care and social assistance	375	1035	-660
71	Arts, entertainment and recreation	175	150	25
72	Accommodation and food services	175	410	-235
81	Other services (except public administration)	210	400	-190
91	Public administration	780	970	-190
	TOTAL	3325	7334	-4009

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006

NOTES :

Emploi (LdT) - le nombre de personnes occupées dans les secteurs d'activité locaux; les travailleurs peuvent ne pas être des résidents de la région.

Population active occupée (LdR) – le nombre de résidents locaux occupés au sein du secteur, qu'ils travaillent ou non dans la municipalité.

1
2
3
4
5
6
7
8

9

TABLEAU 2A-1
Principales 20 petites et moyennes entreprises
selon le nombre d'employés estimé
Frontenac
Juin 2010

NAICS (North American Industry Classification System)	Number of Employees										Small / Medium Total	%	Rank
	0	1 - 4	5 - 9	10 - 19	20 - 49	50 - 99							
722 - Food Services and Drinking Places	58	119	361	985	2066	1580					5168	12.0	1
238 - Specialty Trade Contractors	255	434	531	740	889	398					3248	7.5	2
541 - Professional, Scientific and Technical Services	638	593	275	616	564	135					2820	6.5	3
561 - Administrative and Support Services	147	188	266	439	301	823					2164	5.0	4
621 - Ambulatory Health Care Services	91	700	477	388	198	138					1993	4.6	5
445 - Food and Beverage Stores	39	104	228	279	304	632					1586	3.7	6
531 - Real Estate	568	188	135	91	181	138					1302	3.0	7
448 - Clothing and Clothing Accessories Stores	17	63	397	531	201	0					1210	2.8	8
624 - Social Assistance	10	60	153	319	305	340					1188	2.8	9
813 - Religious, Grant-Making, Civic, and Professional and Similar Organizations	68	230	191	214	270	138					1111	2.6	10
236 - Construction of Buildings	148	179	227	210	237	66					1067	2.5	11
522 - Credit Intermediation and Related Activities	26	41	51	145	776	N/A					1038	2.4	12
446 - Health and Personal Care Stores	10	41	117	132	386	302					989	2.3	13
721 - Accommodation Services	37	43	106	139	209	421					955	2.2	14
811 - Repair and Maintenance	86	180	316	141	169	N/A					892	2.1	15
812 - Personal and Laundry Services	75	125	202	199	141	129					871	2.0	16
441 - Motor Vehicle and Parts Dealers	29	57	65	174	340	202					867	2.0	17
623 - Nursing and Residential Care Facilities	4	28	140	190	155	215					733	1.7	18
453 - Miscellaneous Store Retailers	47	67	168	141	236	0					660	1.5	19
523 - Securities, Commodity Contracts, and Other Financial Investment and Related Activities	268	60	57	90	151	0					626	1.4	20
TOTAL EMPLOYMENT - Top 20 Industries	2621	3503	4464	6163	8079	5658					30488	70.6	
TOTAL EMPLOYMENT - All Industries (103)	3626	4646	6494	8774	11093	8531					43165	100.0	
% of TOTAL EMPLOYMENT	72%	75%	69%	70%	73%	66%					71%		

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

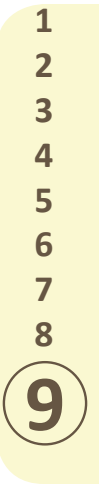


TABLEAU 2A-2
Principales 20 petites et moyennes entreprises
selon le nombre d'employés estimé
Leeds-Grenville
Juin 2010

NAICS (North American Industry Classification System)	Number of Employees by Employer Size										Small / Medium Total	%	Rank
	0	1 - 4	5 - 9	10 - 19	20 - 49	50 - 99							
722 - Food Services and Drinking Places	39	80	273	328	942	790					2452	6.1	1
238 - Specialty Trade Contractors	193	382	343	251	267	0					1436	3.6	2
541 - Professional, Scientific and Technical Services	351	321	210	187	119	67					1255	3.1	3
721 - Accommodation Services	42	40	66	194	359	281					982	2.4	4
522 - Credit intermediation and Related Activities	5	30	19	87	776	N/A					916	2.3	5
445 - Food and Beverage Stores	19	87	156	146	152	351					912	2.3	6
561 - Administrative and Support Services	108	112	195	146	181	69					810	2.0	7
236 - Construction of Buildings	130	190	195	171	118	0					804	2.0	8
621 - Ambulatory Health Care Services	26	178	219	168	142	69					802	2.0	9
624 - Social Assistance	9	28	98	56	214	204					608	1.5	10
623 - Nursing and Residential Care Facilities	2	56	40	68	124	287					577	1.4	11
112 - Animal Production	193	138	141	39	0	65					576	1.4	12
531 - Real Estate	278	92	64	52	30	0					517	1.3	13
811 - Repair and Maintenance	96	130	206	64	0	N/A					496	1.2	14
484 - Truck Transportation	108	65	39	83	120	66					481	1.2	15
441 - Motor Vehicle and Parts Dealers	22	24	59	54	247	67					473	1.2	16
813 - Religious, Grant-Making, Civic, and Professional and Similar Organizations	38	151	140	67	0	69					465	1.2	17
713 - Amusement, Gambling and Recreation Industries	33	33	80	137	93	68					444	1.1	18
444 - Building Material and Garden Equipment and Supplies Dealers	11	17	92	138	118	63					438	1.1	19
452 - General Merchandise Stores	17	32	48	63	127	147					434	1.1	20
TOTAL EMPLOYMENT - Top 20 Industries	1720	2186	2682	2499	4127	2664					15878	39.5	
TOTAL EMPLOYMENT - All Industries (103)	4328	5262	6615	6508	10621	6889					40222	100.00	
% of TOTAL EMPLOYMENT	40%	42%	41%	38%	39%	39%					39%		

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

TABLEAU 2B-1
Principaux 20 secteurs affichant une augmentation de l'emploi total
Pour les petites et moyennes entreprises (<100 employés)
Frontenac
Juin 2009 à juin 2010

NAICS	June 2009	June 2010	Absolute Change	Percent Change (%)
623 - Nursing and Residential Care Facilities	501	733	232	46.2%
541 - Professional, Scientific and Technical Ser.	2644	2820	176	6.7%
624 - Social Assistance	1082	1188	106	9.8%
446 - Health and Personal Care Stores	890	989	99	11.1%
531 - Real Estate	1207	1302	95	7.9%
321 - Wood Product Manufacturing	47	118	71	152.0%
913 - Local, Municipal and Regional Public Admin.	208	278	70	33.8%
448 - Clothing and Clothing Accessories Stores	1148	1210	62	5.4%
415 - Motor Vehicle and Parts Wholesaler-Dist.	171	218	47	27.4%
551 - Management of Companies and Enterprises	430	468	38	8.8%
332 - Fabricated Metal Product Manufacturing	345	382	37	10.8%
339 - Miscellaneous Manufacturing	133	166	33	25.1%
621 - Ambulatory Health Care Services	1960	1993	33	1.7%
444 - Building Material and Garden Equipment and..	419	452	33	7.9%
322 - Paper Manufacturing	0	32	32	division by 0 not possible
611 - Educational Services	560	591	31	5.5%
532 - Rental and Leasing Services	280	306	26	9.1%
442 - Furniture and Home Furnishings Stores	535	559	24	4.4%
484 - Truck Transportation	405	428	23	5.6%
451 - Sporting Goods, Hobby, Book and Music Store	577	597	20	3.5%
TOTAL SME GROWTH - TOP 20 Industries	13542	14830	1288	9.5%
TOTAL SME EMPLOYMENT (ALL SME'S)	43218	43165	-53	0.1%

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

TABLEAU 2B-2
Principaux 20 secteurs affichant une augmentation de l'emploi total
Pour les petites et moyennes entreprises (<100 employés)
Leeds-Grenville
Juin 2009 à juin 2010

NAICS	June 2009	June 2010	Absolute Change	Percent Change (%)
324 - Petroleum and Coal Product Manufacturing	72	179	107	149.2%
623 - Nursing and Residential Care Facilities	494	577	83	16.8%
112 - Animal Production	506	576	70	13.9%
417 - Machinery, Equipment and Supplies W/D	277	343	66	23.8%
418 - Miscellaneous Wholesaler-Distributors	98	159	61	62.5%
331 - Primary Metal Manufacturing	73	110	37	51.1%
488 - Support Activities for Transportation	266	302	36	13.7%
333 - Machinery Manufacturing	155	190	35	22.5%
313 - Textile Mills	0	31	31	N/A
511 - Publishing Industries (except Internet)	134	153	19	14.1%
221 - Utilities	70	88	18	25.7%
451 - Sporting Goods, Hobby, Book and Music Store	125	137	12	9.3%
414 - Personal and Household Goods Wholesale-D.	118	128	10	8.7%
522 - Credit Intermediation and Related Activities	907	916	9	1.0%
442 - Furniture and Home Furnishings Stores	136	145	9	6.8%
311 - Food Manufacturing	182	190	8	4.1%
711 - Performing Arts, Spectator Sports and Related	58	65	7	12.6%
492 - Couriers and Messengers	26	32	6	23.7%
326 - Plastics and Rubber Products Man.	46	49	3	6.8%
562 - Waste Management and Remediation Ser.	38	40	2	5.6%
TOTAL SME GROWTH - TOP 20 Industries	3781	4412	631	16.7%
TOTAL SME EMPLOYMENT (ALL SME'S)	25975	23948	-2027	-7.8%

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

1
2
3
4
5
6
7
8

9

TABLEAU 2B-3
Principaux 20 secteurs affichant une diminution de l'emploi total
Pour les petites et moyennes entreprises (<100 employés)
Frontenac
Juin 2009 à juin 2010

NAICS	June 2009	June 2010	Absolute Change	Percent Change (%)
722 - Food Services and Drinking Places	5343	5168	-175	-3.3%
333 - Machinery Manufacturing	257	149	-108	-42.2%
812 - Personal and Laundry Services	971	871	-100	-10.3%
453 - Miscellaneous Store Retailers	757	660	-97	-12.9%
414 - Personal and Household Goods Wholesale-D.	186	91	-95	-51.1%
811 - Repair and Maintenance	984	892	-92	-9.4%
238 - Specialty Trade Contractors	3332	3248	-84	-2.5%
561 - Administrative and Support Services	2230	2164	-66	-2.9%
325 - Chemical Manufacturing	74	14	-60	-81.1%
452 - General Merchandise Stores	368	311	-57	-15.5%
485 - Transit and Ground Passenger Transport.	613	565	-48	-7.8%
417 - Machinery, Equipment and Supplies W/D	537	493	-44	-8.2%
522 - Credit Intermediation and Related Activities	1081	1038	-43	-3.9%
236 - Construction of Buildings	1109	1067	-42	-3.8%
445 - Food and Beverage Stores	1623	1586	-37	-2.3%
413 - Food, Beverage and Tobacco Wholesaler-Dist.	541	505	-36	-6.7%
562 - Waste Management and Remediation Ser.	116	82	-34	-29.0%
313 - Textile Mills	47	16	-31	-66.2%
112 - Animal Production	178	151	-27	-15.3%
493 - Warehousing and Storage	56	29	-27	-47.7%
TOTAL SME DECREASE – TOP20 Industries	20403	19101	-1302	-6.4%

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

TABLEAU 2B-4
Principaux 20 secteurs affichant une diminution de l'emploi total
Pour les petites et moyennes entreprises (<100 employés)
Leeds-Grenville
Juin 2009 à juin 2010

NAICS	June 2009	June 2010	Absolute Change	Percent Change (%)
722 - Food Services and Drinking Places	2678	2452	-226	-8.5%
541 - Professional, Scientific and Technical Ser.	1450	1255	-195	-13.5%
445 - Food and Beverage Stores	1094	912	-182	-16.7%
238 - Specialty Trade Contractors	1595	1436	-159	-10.0%
115 - Support Activities for Agriculture and Forestry	192	49	-143	-74.7%
452 - General Merchandise Stores	575	434	-141	-24.6%
621 - Ambulatory Health Care Services	921	802	-119	-12.9%
446 - Health and Personal Care Stores	509	396	-113	-22.2%
811 - Repair and Maintenance	591	496	-95	-16.0%
448 - Clothing and Clothing Accessories Stores	334	252	-82	-24.6%
484 - Truck Transportation	563	481	-82	-14.6%
325 - Chemical Manufacturing	258	187	-71	-27.5%
913 - Local, Municipal and Regional Public Admin.	370	299	-71	-19.1%
444 - Building Material and Garden Equipment	500	438	-62	-12.4%
415 - Motor Vehicle and Parts Wholesaler-Dist.	168	106	-62	-36.9%
713 - Amusement, Gambling and Recreation Ind.	503	444	-59	-11.6%
212 - Mining and Quarrying (except Oil and Gas)	126	73	-53	-41.8%
111 - Crop Production	162	113	-49	-30.1%
441 - Motor Vehicle and Parts Dealers	521	473	-48	-9.2%
624 - Social Assistance	653	608	-45	-6.9%
TOTALSME DECREASE – TOP 20 Industries	13763	11706	-2057	-14.9%

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

1
2
3
4
5
6
7
8

9

TABLEAU 3A-1
Nombre d'employeurs selon les différents groupes d'effectifs
Frontenac
Décembre 2008 à juin 2010

Employee Size Range	Number of Employers Dec 2008	Number of Employers June 2010	Absolute Change	Percent Change (%)	Ontario Percent Change (%)
0	3,739	3,626	-113	-3.0	-2.7
1 - 4	2,241	2,211	-30	-1.3	4.6
5 - 9	1,015	1,001	-14	-1.4	-1.4
10 - 19	660	659	-1	-0.2	0.2
20-49	376	372	-4	-1.1	-0.4
50-99	123	130	7	5.7	-0.6
TOTAL # ERs <100 ees	8154	7999	-155	-1.9	-0.6
100-199	38	40	2	5.3	-2.7
200-499	24	22	-2	-8.3	-3.1
500+	14	13	-1	-7.1	-5.6
TOTAL # ERs 100+ ees	76	75	-1	-1.3	-3.2
TOTAL #ERs	8,230	8,074	-156	-1.9	-0.6

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

TABLEAU 3A-2
Nombre d'employeurs selon les différents groupes d'effectifs
Frontenac
Juin 2009 à juin 2010

Employee Size Range	Number of Employers June 2009	Number of Employers June 2010	Absolute Change	Percent Change (%)	Ontario Percent Change (%)
0	3662	3626	-36	-1.0	-2.7
1 - 4	2242	2211	-31	-1.4	4.6
5 - 9	976	1001	25	2.6	-1.4
10 - 19	663	659	-4	-0.6	0.2
20-49	379	372	-7	-1.8	-0.4
50-99	128	130	2	1.6	-0.6
TOTAL # ERs <100 ees	8050	7999	-51	-0.6	-0.6
100-199	41	40	-1	-2.4	-2.7
200-499	23	22	-1	-4.3	-3.1
500+	12	13	1	8.3	-5.6
TOTAL # ERs 100+ ees	76	75	-1	-1.3	-3.2
TOTAL #ERs	8126	8074	-52	-0.6	-0.6

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

TABLEAU 3A-3
Nombre d'employeurs selon les différents groupes d'effectifs
Leeds-Grenville
Décembre 2008 à juin 2010

Employee Size Range	Number of Employers Dec 2008	Number of Employers June 2010	Absolute Change	Percent Change (%)	Ontario Percent Change (%)
0	2780	2603	-177	-6.4	-2.7
1 - 4	1454	1424	-30	-2.1	4.6
5 - 9	664	601	-63	-9.5	-1.4
10 - 19	334	295	-39	-11.7	0.2
20-49	228	213	-15	-6.6	-0.4
50-99	66	60	-6	-9.1	-0.6
TOTAL # ERs <100 ees	5526	5196	-330	-6.0	-0.6
100-199	32	23	-9	-28.1	-2.7
200-499	16	15	-1	-6.3	-3.1
500+	6	5	-1	-16.7	-5.6
TOTAL # ERs 100+ ees	54	43	-11	-20.4	-3.2
TOTAL #ERs	5580	5239	-341	-6.1	-0.6

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

TABLEAU 3A-4
Nombre d'employeurs selon les différents groupes d'effectifs
Leeds-Grenville
Juin 2009 à juin 2010

Employee Size Range	Number of Employers June 2009	Number of Employers June 2010	Absolute Change	Percent Change (%)	Ontario Percent Change (%)
0	2741	2603	-138	-5.0	-2.7
1 - 4	1446	1424	-22	-1.5	4.6
5 - 9	668	601	-67	-10.0	-1.4
10 - 19	345	295	-50	-14.5	0.2
20-49	226	213	-13	-5.8	-0.4
50-99	66	60	-6	-9.1	-0.6
TOTAL # ERs <100 ees	5492	5196	-296	-5.4	-0.6
100-199	29	23	-6	-20.7	-2.7
200-499	15	15	0	0.0	-3.1
500+	6	5	-1	-16.7	-5.6
TOTAL # ERs 100+ ees	50	43	-7	-14.0	-3.2
TOTAL #ERs	5542	5239	-303	-5.5	-0.6

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

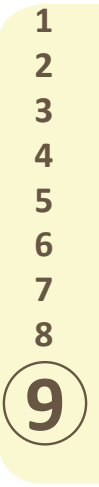
1
2
3
4
5
6
7
8

9

TABLEAU 4C-1
Principaux 20 secteurs affichant une hausse du nombre d'employeurs
dans la catégorie tous les employeurs⁵
Frontenac
Décembre 2008 à juin 2010

NAICS	Total #Employers Dec 2008	Total #Employers June 2010	Absolute Change	Percent Change (%)
623 - Nursing and Residential Care Facilities	33	65	32	97.0%
531 - Real Estate	674	704	30	4.5%
621 - Ambulatory Health Care Services	512	526	14	2.7%
814 - Private Households	74	86	12	16.2%
448 - Clothing and Clothing Accessories Stores	146	157	11	7.5%
624 - Social Assistance	95	100	5	5.3%
445 - Food and Beverage Stores	158	161	3	1.9%
518 - Data Processing, Hosting, and Related Services	4	7	3	75.0%
562 - Waste Management and Remediation Services	13	16	3	23.1%
311 - Food Manufacturing	11	13	2	18.2%
412 - Petroleum Product Wholesaler-Distributors	10	12	2	20.0%
454 - Non-Store Retailers	26	28	2	7.7%
488 - Support Activities for Transportation	31	33	2	6.5%
517 - Telecommunications	8	10	2	25.0%
532 - Rental and Leasing Services	55	57	2	3.6%
113 - Forestry and Logging	12	13	1	8.3%
213 - Support Activities for Mining and Oil and Gas Extraction	3	4	1	33.3%
312 - Beverage and Tobacco Product Manufacturing	3	4	1	33.3%
322 - Paper Manufacturing	0	1	1	division by 0 not possible
326 - Plastics and Rubber Products Manufacturing	6	7	1	16.7%
TOTAL INCREASE #EMPLOYERS – TOP 20 Employers	1874	2004	130	6.9%
TOTAL CHANGE #EMPLOYERS – All Employers	8230	8074	-156	-1.9%

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes



⁵ Les entreprises inscrites dans le Registre des entreprises de Statistique Canada tel qu'indiqué dans la Structure des industries canadiennes.

TABLEAU 4C-2
Principaux 20 secteurs affichant une hausse du nombre d'employeurs
dans la catégorie tous les employeurs⁶

Leeds-Grenville
Décembre 2008 à juin 2010

NAICS	Total #Employers Dec 2008	Total #Employers June 2010	Absolute Change	Percent Change (%)
623 - Nursing and Residential Care Facilities	21	51	30	142.9%
112 - Animal Production	274	288	14	5.1%
721 - Accommodation Services	92	101	9	9.8%
711 - Performing Arts, Spectator Sports and Related Industries	19	27	8	42.1%
485 - Transit and Ground Passenger Transportation	23	28	5	21.7%
324 - Petroleum and Coal Product Manufacturing	2	6	4	200.0%
332 - Fabricated Metal Product Manufacturing	24	28	4	16.7%
419 - Wholesale Electronic Markets and Agents and Brokers	19	22	3	15.8%
492 - Couriers and Messengers	12	15	3	25.0%
712 - Heritage Institutions	5	8	3	60.0%
221 - Utilities	11	13	2	18.2%
325 - Chemical Manufacturing	14	16	2	14.3%
114 - Fishing, Hunting and Trapping	0	1	1	division by 0 not possible
331 - Primary Metal Manufacturing	3	4	1	33.3%
414 - Personal and Household Goods Wholesaler-Distributors	23	24	1	4.3%
446 - Health and Personal Care Stores	35	36	1	2.9%
487 - Scenic and Sightseeing Transportation	5	6	1	20.0%
491 - Postal Service	1	2	1	100.0%
511 - Publishing Industries (except Internet)	15	16	1	6.7%
512 - Motion Picture and Sound Recording Industries	12	13	1	8.3%
TOTAL INCREASE #EMPLOYERS – TOP 20 Employers	610	705	95	15.6%
TOTAL CHANGE #EMPLOYERS – All Employers	5580	5239	-341	-6.1%

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

⁶ Les entreprises inscrites dans le Registre des entreprises de Statistique Canada tel qu'indiqué dans la Structure des industries canadiennes.

TABLEAU 4C-3
Principaux 20 secteurs affichant une diminution du nombre d'employeurs
dans la catégorie 'tous les employeurs'⁷
Frontenac
Décembre 2008 à juin 2010

NAICS	Total #Employers Dec 2008	Total #Employers June 2010	Absolute Change	Percent Change (%)
551 - Management of Companies and Enterprises	267	240	-27	-10.1%
112 - Animal Production	121	95	-26	-21.5%
722 - Food Services and Drinking Places	348	327	-21	-6.0%
447 - Gasoline Stations	87	73	-14	-16.1%
484 - Truck Transportation	137	123	-14	-10.2%
453 - Miscellaneous Store Retailers	134	121	-13	-9.7%
417 - Machinery, Equipment and Supplies Wholesaler-Distributors	78	66	-12	-15.4%
414 - Personal and Household Goods Wholesaler-Distributors	40	29	-11	-27.5%
485 - Transit and Ground Passenger Transportation	90	80	-10	-11.1%
811 - Repair and Maintenance	241	231	-10	-4.1%
115 - Support Activities for Agriculture and Forestry	15	8	-7	-46.7%
541 - Professional, Scientific and Technical Services	1079	1072	-7	-0.6%
711 - Performing Arts, Spectator Sports and Related Industries	59	52	-7	-11.9%
721 - Accommodation Services	105	98	-7	-6.7%
418 - Miscellaneous Wholesaler-Distributors	57	51	-6	-10.5%
451 - Sporting Goods, Hobby, Book and Music Stores	83	77	-6	-7.2%
524 - Insurance Carriers and Related Activities	69	63	-6	-8.7%
238 - Specialty Trade Contractors	627	622	-5	-0.8%
444 - Building Material and Garden Equipment and Supplies Dealers	58	53	-5	-8.6%
511 - Publishing Industries (except Internet)	30	25	-5	-16.7%
TOTAL DECREASE #EMPLOYERS – TOP 20 Employers	3725	3506	-219	-5.9%
TOTAL CHANGE #EMPLOYERS – All Employers	8230	8074	-156	-1.9%

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

1
2
3
4
5
6
7
8
9

⁷ Les entreprises inscrites dans le Registre des entreprises de Statistique Canada tel qu'indiqué dans la Structure des industries canadiennes.

TABLEAU 4C-4
Principaux 20 secteurs affichant une diminution du nombre d'employeurs
de la catégorie 'tous les employeurs'⁸
Leeds-Grenville
Décembre 2008 à juin 2010

NAICS	Total #Employers Dec 2008	Total #Employers June 2010	Absolute Change	Percent Change (%)
541 - Professional, Scientific and Technical Services	675	576	-99	-14.7%
238 - Specialty Trade Contractors	483	444	-39	-8.1%
621 - Ambulatory Health Care Services	189	163	-26	-13.8%
531 - Real Estate	362	341	-21	-5.8%
484 - Truck Transportation	184	164	-20	-10.9%
722 - Food Services and Drinking Places	199	179	-20	-10.1%
811 - Repair and Maintenance	207	190	-17	-8.2%
561 - Administrative and Support Services	223	210	-13	-5.8%
441 - Motor Vehicle and Parts Dealers	67	55	-12	-17.9%
448 - Clothing and Clothing Accessories Stores	78	66	-12	-15.4%
453 - Miscellaneous Store Retailers	110	98	-12	-10.9%
713 - Amusement, Gambling and Recreation Industries	85	73	-12	-14.1%
339 - Miscellaneous Manufacturing	29	20	-9	-31.0%
417 - Machinery, Equipment and Supplies Wholesaler-Distributors	53	44	-9	-17.0%
444 - Building Material and Garden Equipment and Supplies Dealers	56	47	-9	-16.1%
447 - Gasoline Stations	70	61	-9	-12.9%
488 - Support Activities for Transportation	47	38	-9	-19.1%
415 - Motor Vehicle and Parts Wholesaler-Distributors	25	17	-8	-32.0%
452 - General Merchandise Stores	57	50	-7	-12.3%
532 - Rental and Leasing Services	38	31	-7	-18.4%
TOTAL DECREASE #EMPLOYERS – TOP 20 Employers	3237	2867	-370	-11.4%
TOTAL CHANGE #EMPLOYERS – All Employers	5580	5239	-341	-6.1%

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

⁸ Les entreprises inscrites dans le Registre des entreprises de Statistique Canada tel qu'indiqué dans la Structure des industries canadiennes.

TABLEAU 5A-1
Changement de la population
Région des Mille-Îles
2001 c. 2006

GEOGRAPHY	2001	2006	Population Change 2001-2006 (%)
Frontenac	138606	143865	3.8
Leeds & Grenville	96606	99206	2.7
L&A (Loyalist Township)	14590	15062	3.2
Région des Mille-Îles	249802	258133	3.3
ONTARIO	11410046	12160282	6.6

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006

TABLEAU 5A-2
Sommaire des caractéristiques d'âge de la population
Région des Mille-Îles
Recensement de 2006

GEOGRAPHY	% Ages 0-14	% Ages 15 - 24	% Ages 25 - 64	% Ages 65+	Median Age
Frontenac	16.0	14.1	54.3	15.6	40.8
Leeds & Grenville	16.9	11.6	54.1	17.4	43.6
L&A (Loyalist Township)	16.7	11.5	56.5	15.3	42.7
Région des Mille-Îles	16.4	13.0	54.3	16.3	42.4
ONTARIO	18.1	13.5	54.9	13.6	39.0

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006

TABLEAU 5B-1
Population selon le sexe et l'âge
Région des Mille-Îles
Recensement de 2006

Total Population	Male	Female	Total	Distribution (%)	Ontario Distribution (%)
Total Population	125890	132240	258130	100.0	100.0
0 to 4 years	6240	5835	12085	4.7	5.5
5 to 9 years	7015	6690	13700	5.3	5.9
10 to 14 years	8520	7970	16490	6.4	6.7
15 to 19 years	8880	8445	17305	6.7	6.9
20 to 24 years	8105	8170	16280	6.3	6.6
25 to 29 years	6995	7150	14140	5.5	6.1
30 to 34 years	7050	7295	14350	5.6	6.5
35 to 39 years	8235	8450	16685	6.5	7.3
40 to 44 years	10280	10650	20925	8.1	8.5
45 to 49 years	10195	10745	20945	8.1	8.2
50 to 54 years	9470	9970	19440	7.5	7.1
55 to 59 years	9025	9675	18695	7.2	6.4
60 to 64 years	7435	7610	15045	5.8	4.8
65 to 69 years	5825	5990	11820	4.6	3.8
70 to 74 years	4825	5545	10370	4.0	3.3
75 to 79 years	3750	4715	8460	3.3	2.8
80 to 84 years	2510	3875	6380	2.5	2.1
85 years and over	1545	3475	5020	1.9	1.6
Median age of the population	41.5	43.1	42.4		39

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006

1
2
3
4
5
6
7
8

9

TABLEAU 5B-2
Population selon le sexe et l'âge
Frontenac
(incluant la Ville de Kingston)
Recensement de 2006

Total Population	Male	Female	Total	Distribution %	Ontario Distribution %
Total Population	69,935	73,930	143,865	100.0%	100.0%
0 to 4 years	3,530	3,300	6,830	4.8%	5.5%
5 to 9 years	3,780	3,580	7,365	5.1%	5.9%
10 to 14 years	4,530	4,305	8,835	6.1%	6.7%
15 to 19 years	4,870	4,685	9,550	6.6%	6.9%
20 to 24 years	5,285	5,480	10,770	7.5%	6.6%
25 to 29 years	4,600	4,645	9,240	6.4%	6.1%
30 to 34 years	4,190	4,120	8,305	5.8%	6.5%
35 to 39 years	4,655	4,695	9,350	6.5%	7.3%
40 to 44 years	5,695	5,795	11,485	8.0%	8.5%
45 to 49 years	5,440	5,975	11,415	7.9%	8.2%
50 to 54 years	5,100	5,435	10,535	7.3%	7.2%
55 to 59 years	4,720	5,135	9,855	6.9%	6.4%
60 to 64 years	3,800	4,055	7,850	5.5%	4.8%
65 to 69 years	3,025	3,190	6,220	4.3%	3.8%
70 to 74 years	2,520	2,995	5,515	3.8%	3.3%
75 to 79 years	2,015	2,580	4,590	3.2%	2.8%
80 to 84 years	1,340	2,170	3,510	2.4%	2.1%
85 years and over	845	1,795	2,640	1.8%	1.6%
Median age of the population	39.5	42.0	40.8		39.0

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006

1
2
3
4
5
6
7
8

9

TABLEAU 5B-3
Population selon le sexe et l'âge
Leeds-Grenville
Recensement de 2006

Total Population	Male	Female	Total	Distribution %	Ontario Distribution %
Total Population	48,390	50,815	99,205	100.0%	100.0%
0 to 4 years	2,335	2,215	4,555	4.6%	5.5%
5 to 9 years	2,795	2,700	5,490	5.5%	5.9%
10 to 14 years	3,465	3,205	6,670	6.7%	6.7%
15 to 19 years	3,495	3,255	6,745	6.8%	6.9%
20 to 24 years	2,450	2,345	4,795	4.8%	6.6%
25 to 29 years	2,030	2,115	4,145	4.2%	6.1%
30 to 34 years	2,415	2,740	5,160	5.2%	6.5%
35 to 39 years	3,085	3,255	6,345	6.4%	7.3%
40 to 44 years	3,930	4,190	8,120	8.2%	8.5%
45 to 49 years	4,120	4,170	8,295	8.4%	8.2%
50 to 54 years	3,795	3,965	7,760	7.8%	7.2%
55 to 59 years	3,695	3,920	7,615	7.7%	6.4%
60 to 64 years	3,150	3,100	6,255	6.3%	4.8%
65 to 69 years	2,425	2,490	4,915	5.0%	3.8%
70 to 74 years	2,010	2,240	4,250	4.3%	3.3%
75 to 79 years	1,530	1,920	3,445	3.5%	2.8%
80 to 84 years	1,045	1,525	2,565	2.6%	2.1%
85 years and over	610	1,470	2,080	2.1%	1.6%
Median age of the population	42.8	44.3	43.6		39.0

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006

1
2
3
4
5
6
7
8

9

TABLEAU 5B-4
Population selon le sexe et l'âge
Canton de Loyalist
Recensement de 2006

Total Population	Male	Female	Total	Distribution %	Ontario Distribution %
Total Population	7,565	7,495	15,060	100.0%	100.0%
0 to 4 years	375	320	695	4.6%	5.5%
5 to 9 years	440	410	850	5.6%	5.9%
10 to 14 years	525	460	985	6.5%	6.7%
15 to 19 years	515	505	1,020	6.8%	6.9%
20 to 24 years	370	345	715	4.7%	6.6%
25 to 29 years	365	390	755	5.0%	6.1%
30 to 34 years	445	435	880	5.8%	6.5%
35 to 39 years	495	500	995	6.6%	7.3%
40 to 44 years	655	665	1,320	8.8%	8.5%
45 to 49 years	635	600	1,235	8.2%	8.2%
50 to 54 years	575	570	1,145	7.6%	7.2%
55 to 59 years	610	620	1,230	8.2%	6.4%
60 to 64 years	485	455	940	6.2%	4.8%
65 to 69 years	375	310	685	4.5%	3.8%
70 to 74 years	295	310	605	4.0%	3.3%
75 to 79 years	205	215	420	2.8%	2.8%
80 to 84 years	125	180	305	2.0%	2.1%
85 years and over	90	210	300	2.0%	1.6%
Median age of the population	42.2	43.1	42.7		39.0

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006.

1
2
3
4
5
6
7
8

9

TABLEAU 5C-1
Prévisions démographiques annuelles⁹
Région des Mille-Îles

Prévisions démographiques

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Kingston CMA	157895	158039	158586	159699	160969	162543
Frontenac	149120	149290	149611	150745	152080	153697
Leeds & Grenville	102273	102471	102659	102759	102689	102662
Ontario	12528480	12665346	12792937	12932297	13064900	13210667

Prévisions démographiques selon le taux de variation par 1000

	2005/6	2006/7	2007/8	2008/9	2009/10
Kingston CMA	0.91	3.46	6.99	7.92	9.73
Frontenac	1.1	2.1	7.6	8.8	10.6
Leeds & Grenville	1.9	1.8	1.0	-0.7	-0.3
Ontario	10.9	10.0	10.8	10.2	11.1

Prévisions démographiques et facteurs de croissance de juillet 2009 à juin 2010

	Population 2010 (1er juillet)	Juillet 2009 à juin 2010					TOTAL GROWTH
		Natural Increase	Net International Migration	Net Interprovincial Migration	Net Intraprovincial Migration	Total Net Migration	
Kingston CMA	162543	54	210	565	745	1520	1574
Frontenac	153697	80	194	510	833	1537	1617
Leeds & Grenville	102662	-211	32	27	125	184	-27
Ontario	13210667	46924	106118	-7275	0	98843	145767

Prévisions démographiques : âge médian de la population

Juillet 2010 Âge médian	
Kingston CMA	41.2
Economic Region 3515 ¹⁰ (Kingston – Pembroke)	43.1
Ontario	39.4
Canada	

⁹ Estimations démographiques annuelles : régions infraprovinciales 2005 à 2010, Statistique Canada – Catalogue No. 91-214-XWF, Février 2011.

¹⁰ La région économique 3515 est constituée des comtés de Frontenac, Hastings, Lennox-Addington, Prince Edward et Renfrew.

TABLEAU 6A-1
Caractéristiques migratoires selon l'âge
Frontenac
2004 à 2009

Age Group	In-migrants	Out-migrants	Net-migrants
0-17	7521	7205	316
18-24	7848	6863	985
25-44	15846	15396	450
45-64	5769	5283	486
65+	2305	2328	-23
Total	39289	37075	2214

Source : Statistique Canada, Déclarant

TABLEAU 6A-2
Caractéristiques migratoires selon l'âge
Leeds-Grenville
2004 à 2009

Age Group	In-migrants	Out-migrants	Net-migrants
0-17	4274	3630	644
18-24	2360	3636	-1276
25-44	6966	6338	628
45-64	4792	3232	1560
65+	1775	1708	67
Total	20167	18544	1623

Source : Statistique Canada, Déclarant

TABLEAU 6A-3
Nouveaux arrivants
Kingston
2004 à 2010

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Economic Immigrants	320	250	274	243	293	254	NA
Family Class	129	113	111	93	103	123	NA
Refugees	20	26	21	18	8	13	NA
Other Immigrants	11	5	9	19	12	6	NA
Total	480	394	415	373	416	396	437

Source : Citoyenneté et Immigration Canada

Level of Education (New permanent residents age 15 and over):	
University	62.6%
Trade Certificate or Non-University Diploma	13.7%
Some Years of Schooling	23.7%

Occupational Skill Level (New permanent residents age 15 and over with an assessed skill level)	
Professional	69.7%
Managerial	8.5%
Skilled and Technical	10.6%
Intermediate, clerical, labourers	11.2%

Age (New permanent residents)	
0 to 14 years	19.8%
15 to 24 years	11.0%
25 to 44 years	56.6%
45 years or greater	12.6%

1. Ce nombre n'inclut pas les résidents temporaires comme les personnes à Kingston qui détiennent un visa étudiant ou un permis de travail temporaire.

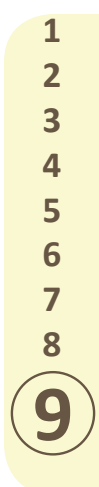


TABLEAU 7A-1
Population active selon les principales professions
Région des Mille-Îles
2006

National Occupational Classification (NOC)		Area Labour Force	Area Distribution (%)	Ontario Labour Force	Ontario Distribution (%)	Difference %
A0	Senior management occupations	1245	0.9	82475	1.3	-0.3
A1	Specialist managers	2415	1.8	193350	2.9	-1.1
A2	Managers in retail trade, food and accommodation services	3870	2.9	182700	2.8	0.1
A3	Other managers, n.e.c.	4890	3.6	207960	3.2	0.5
B0	Professional occupations in business and finance	2005	1.5	182195	2.8	-1.3
B1	Finance and insurance administrative occupations	1320	1.0	82185	1.2	-0.3
B2	Secretaries	2240	1.7	93765	1.4	0.2
B3	Administrative and regulatory occupations	2910	2.2	147560	2.2	-0.1
B4	Clerical supervisors	615	0.5	38685	0.6	-0.1
B5	Clerical occupations	12245	9.1	660100	10.0	-0.9
C0	Professional occupations in natural and applied sciences	3785	2.8	266690	4.0	-1.2
C1	Technical occupations related to natural and applied sciences	3745	2.8	185240	2.8	0.0
D0	Professional occupations in health	2045	1.5	71645	1.1	0.4
D1	Nurse supervisors and registered nurses	3390	2.5	102325	1.6	1.0
D2	Technical and related occupations in health	2055	1.5	76580	1.2	0.4
D3	Assisting occupations in support of health services	2515	1.9	90130	1.4	0.5
E0	Judges, lawyers, psychologists, social workers, ministers of religion, and policy and program officers	3360	2.5	151710	2.3	0.2
E1	Teachers and professors	7550	5.6	260435	4.0	1.7
E2	Paralegals, social services workers and occupations in education and religion, n.e.c.	2935	2.2	134245	2.0	0.1
F0	Professional occupations in art and culture	1635	1.2	88355	1.3	-0.1
F1	Technical occupations in art, culture, recreation and sport	1950	1.5	112625	1.7	-0.3
G0	Sales and service supervisors	1265	0.9	52390	0.8	0.1
G1	Wholesale, technical, insurance, real estate sales specialists, and retail, wholesale and grain buyers	2195	1.6	147880	2.2	-0.6
G2	Retail salespersons and sales clerks	5860	4.4	290195	4.4	0.0
G3	Cashiers	2960	2.2	120855	1.8	0.4
G4	Chefs and cooks	2020	1.5	80770	1.2	0.3

1
2
3
4
5
6
7
8

9

G5	Occupations in food and beverage service	2145	1.6	92215	1.4	0.2
G6	Occupations in protective services	4190	3.1	103660	1.6	1.5
G7	Occupations in travel and accommodation, including attendants in recreation and sport	960	0.7	52365	0.8	-0.1
G8	Childcare and home support workers	2205	1.6	93015	1.4	0.2
G9	Sales and service occupations, n.e.c.	11645	8.7	489470	7.4	1.2
H0	Contractors and supervisors in trades and transportation	950	0.7	45535	0.7	0.0
H1	Construction trades	3850	2.9	146380	2.2	0.6
H2	Stationary engineers, power station operators and electrical trades and telecommunications occupations	1535	1.1	64080	1.0	0.2
H3	Machinists, metal forming, shaping and erecting occupations	1130	0.8	85725	1.3	-0.5
H4	Mechanics	2815	2.1	134020	2.0	0.1
H5	Other trades, n.e.c.	880	0.7	45390	0.7	0.0
H6	Heavy equipment and crane operators, including drillers	780	0.6	30605	0.5	0.1
H7	Transportation equipment operators and related workers, excluding labourers	4450	3.3	205885	3.1	0.2
H8	Trades helpers, construction, and transportation labourers and related occupations	2590	1.9	153640	2.3	-0.4
I0	Occupations unique to agriculture, excluding labourers	2040	1.5	95870	1.5	0.1
I1	Occupations unique to forestry operations, mining, oil and gas extraction, and fishing, excluding labourers	100	0.1	14185	0.2	-0.1
I2	Primary production labourers	1460	1.1	55030	0.8	0.3
J0	Supervisors in manufacturing	305	0.2	31035	0.5	-0.2
J1	Machine operators in manufacturing	2650	2.0	162555	2.5	-0.5
J2	Assemblers in manufacturing	965	0.7	160060	2.4	-1.7
J3	Labourers in processing, manufacturing and utilities	1835	1.4	109950	1.7	-0.3
	Occupations - Not applicable	1900	1.4	113845	1.7	-0.3
	TOTAL LABOUR FORCE	134400	100	6587560	100	0

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006

TABLEAU 7A-2
Population active selon les principales professions
Frontenac
2006

National Occupational Classification (NOC)		Area Labour Force	Area Distribution %	Ontario Labour Force	Ontario Distribution %
A0	Senior management occupations	665	0.88	82,475	1.25
A1	Specialist managers	1,215	1.62	193,350	2.94
A2	Managers in retail trade, food and accommodation services	2,000	2.66	182,700	2.77
A3	Other managers, n.e.c.	2,935	3.90	207,960	3.16
B0	Professional occupations in business and finance	1,150	1.53	182,195	2.77
B1	Finance and insurance administrative occupations	735	0.98	82,185	1.25
B2	Secretaries	1,415	1.88	93,765	1.42
B3	Administrative and regulatory occupations	1,600	2.13	147,560	2.24
B4	Clerical supervisors	300	0.40	38,685	0.59
B5	Clerical occupations	7,340	9.76	660,100	10.02
C0	Professional occupations in natural and applied sciences	2,290	3.05	266,690	4.05
C1	Technical occupations related to natural and applied sciences	2,115	2.81	185,240	2.81
D0	Professional occupations in health	1,535	2.04	71,645	1.09
D1	Nurse supervisors and registered nurses	2,010	2.67	102,325	1.55
D2	Technical and related occupations in health	1,145	1.52	76,580	1.16
D3	Assisting occupations in support of health services	1,255	1.67	90,130	1.37
E0	Judges, lawyers, psychologists, social workers, ministers of religion, and policy and program officers	2,170	2.89	151,710	2.30
E1	Teachers and professors	5,695	7.57	260,435	3.95
E2	Paralegals, social services workers and occupations in education and religion, n.e.c.	1,625	2.16	134,245	2.04
F0	Professional occupations in art and culture	1,095	1.46	88,355	1.34
F1	Technical occupations in art, culture, recreation and sport	1,260	1.68	112,625	1.71
G0	Sales and service supervisors	705	0.94	52,390	0.80
G1	Wholesale, technical, insurance, real estate sales specialists, and retail, wholesale and grain buyers	1,180	1.57	147,880	2.24
G2	Retail salespersons and sales clerks	3,450	4.59	290,195	4.41
G3	Cashiers	1,695	2.25	120,855	1.83
G4	Chefs and cooks	1,290	1.72	80,770	1.23

1
2
3
4
5
6
7
8

9

G5	Occupations in food and beverage service	1,190	1.58	92,215	1.40
G6	Occupations in protective services	2,815	3.74	103,660	1.57
G7	Occupations in travel and accommodation, including attendants in recreation and sport	430	0.57	52,365	0.79
G8	Childcare and home support workers	1,280	1.70	93,015	1.41
G9	Sales and service occupations, n.e.c.	6,515	8.66	489,470	7.43
H0	Contractors and supervisors in trades and transportation	405	0.54	45,535	0.69
H1	Construction trades	2,005	2.67	146,380	2.22
H2	Stationary engineers, power station operators and electrical trades and telecommunications occupations	755	1.00	64,080	0.97
H3	Machinists, metal forming, shaping and erecting occupations	505	0.67	85,725	1.30
H4	Mechanics	1,110	1.48	134,020	2.03
H5	Other trades, n.e.c.	440	0.59	45,390	0.69
H6	Heavy equipment and crane operators, including drillers	355	0.47	30,605	0.46
H7	Transportation equipment operators and related workers, excluding labourers	2,080	2.77	205,885	3.13
H8	Trades helpers, construction, and transportation labourers and related occupations	1,200	1.60	153,640	2.33
I0	Occupations unique to agriculture, excluding labourers	625	0.83	95,870	1.46
I1	Occupations unique to forestry operations, mining, oil and gas extraction, and fishing, excluding labourers	50	0.07	14,185	0.22
I2	Primary production labourers	720	0.96	55,030	0.84
J0	Supervisors in manufacturing	105	0.14	31,035	0.47
J1	Machine operators in manufacturing	845	1.12	162,555	2.47
J2	Assemblers in manufacturing	280	0.37	160,060	2.43
J3	Labourers in processing, manufacturing and utilities	560	0.74	109,950	1.67
	Occupation - Not applicable	1,065	1.42	113,845	1.73
	TOTAL LABOUR FORCE	51505	100%	6587560	100%

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006

TABLEAU 7A-3
Population active selon les principales professions
Leeds-Grenville
2006

		Area Labour Force	Area Distribution %	Ontario Labour Force	Ontario Distribution %
A0	Senior management occupations	505	0.98	82,475	1.25
A1	Specialist managers	1,060	2.06	193,350	2.94
A2	Managers in retail trade, food and accommodation services	1,640	3.18	182,700	2.77
A3	Other managers, n.e.c.	1,680	3.26	207,960	3.16
B0	Professional occupations in business and finance	740	1.44	182,195	2.77
B1	Finance and insurance administrative occupations	495	0.96	82,185	1.25
B2	Secretaries	665	1.29	93,765	1.42
B3	Administrative and regulatory occupations	1,155	2.24	147,560	2.24
B4	Clerical supervisors	260	0.50	38,685	0.59
B5	Clerical occupations	4,170	8.09	660,100	10.02
C0	Professional occupations in natural and applied sciences	1,295	2.51	266,690	4.05
C1	Technical occupations related to natural and applied sciences	1,425	2.77	185,240	2.81
D0	Professional occupations in health	405	0.79	71,645	1.09
D1	Nurse supervisors and registered nurses	1,180	2.29	102,325	1.55
D2	Technical and related occupations in health	810	1.57	76,580	1.16
D3	Assisting occupations in support of health services	1,085	2.11	90,130	1.37
E0	Judges, lawyers, psychologists, social workers, ministers of religion, and policy and program officers	1,035	2.01	151,710	2.30
E1	Teachers and professors	1,615	3.14	260,435	3.95
E2	Paralegals, social services workers and occupations in education and religion, n.e.c.	1,155	2.24	134,245	2.04
F0	Professional occupations in art and culture	495	0.96	88,355	1.34
F1	Technical occupations in art, culture, recreation and sport	595	1.16	112,625	1.71
G0	Sales and service supervisors	470	0.91	52,390	0.80
G1	Wholesale, technical, insurance, real estate sales specialists, and retail, wholesale and grain buyers	890	1.73	147,880	2.24
G2	Retail salespersons and sales clerks	2,050	3.98	290,195	4.41
G3	Cashiers	1,080	2.10	120,855	1.83
G4	Chefs and cooks	665	1.29	80,770	1.23

1
2
3
4
5
6
7
8

9

G5	Occupations in food and beverage service	835	1.62	92,215	1.40
G6	Occupations in protective services	1,045	2.03	103,660	1.57
G7	Occupations in travel and accommodation, including attendants in recreation and sport	500	0.97	52,365	0.79
G8	Childcare and home support workers	810	1.57	93,015	1.41
G9	Sales and service occupations, n.e.c.	4,385	8.51	489,470	7.43
H0	Contractors and supervisors in trades and transportation	480	0.93	45,535	0.69
H1	Construction trades	1,555	3.02	146,380	2.22
H2	Stationary engineers, power station operators and electrical trades and telecommunications occupations	665	1.29	64,080	0.97
H3	Machinists, metal forming, shaping and erecting occupations	540	1.05	85,725	1.30
H4	Mechanics	1,510	2.93	134,020	2.03
H5	Other trades, n.e.c.	390	0.76	45,390	0.69
H6	Heavy equipment and crane operators, including drillers	360	0.70	30,605	0.46
H7	Transportation equipment operators and related workers, excluding labourers	2,155	4.18	205,885	3.13
H8	Trades helpers, construction, and transportation labourers and related occupations	1,255	2.44	153,640	2.33
I0	Occupations unique to agriculture, excluding labourers	1,305	2.53	95,870	1.46
I1	Occupations unique to forestry operations, mining, oil and gas extraction, and fishing, excluding labourers	50	0.10	14,185	0.22
I2	Primary production labourers	670	1.30	55,030	0.84
J0	Supervisors in manufacturing	165	0.32	31,035	0.47
J1	Machine operators in manufacturing	1,680	3.26	162,555	2.47
J2	Assemblers in manufacturing	645	1.25	160,060	2.43
J3	Labourers in processing, manufacturing and utilities	1,180	2.29	109,950	1.67
	Occupation - Not applicable 4	705	1.37	113,845	1.73
	TOTAL LABOUR FORCE	51505	100%	6587560	100%

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006

1
2
3
4
5
6
7
8

9

TABLEAU 7B-1
Analyse des compétences professionnelles – tous les secteurs d'activité
Frontenac
2001 c. 2006

Niveaux d'emploi : 2001 66 745 2006 70 760 Différence 4015 ou une augmentation de 6,0 %

Management	Skill Level A		Skill Level B		Skill Level C		Skill Level D			
	2001	2006	2001	2006	2001	2006	2001	2006		
0	7,835	6,860	11	1,180	12	4,315	14	5,615	7,610	
			21	2,140	22	1,835				
			31	3,720	32	1,310	34	990	1,290	
			41	7,720	42	1,464				
			51	1,020	52	945				
					62	3,330	64	8,740	8,690	
					72/73	3,705	74	2,075	2,195	
					82	785	84	295	100	
					92	300	94/95	1,455	1,040	
Skill Level Totals & % of Sector Employment	7,835 11.7%	6,860 9.7%	13,460 20.2%	15,780 22.3%	17,990 27%	18,730 26.5%	19,170 28.7%	20,925 29.6%	8,275 12.4%	8,470 12.0%
Difference	-975 -12.4%		+2,320 +17.2%		+740 +4.1%		+1,755 +9.2%		+195 2.4%	

Source : Statistique Canada, Recensements de 2001 et 2006

Classification nationale des professions (CNP) 2006

Niveau de compétence A – Une formation universitaire caractérisée habituellement les professions.

Niveau de compétence B – Une formation collégiale ou un programme d'apprentissage caractérisé habituellement les professions.

Niveau de compétence C – Une formation de niveau secondaire ou une formation spécifique à la profession, ou les deux caractérisent les professions

Niveau de compétence D – Une formation en cours d'emploi caractérisée habituellement les professions

TABLEAU 7B-2
Analyse des compétences professionnelles – tous les secteurs d'activité
Leeds-Grenville
2001 c. 2006

Niveaux d'emploi : 2001 34,730 2006 35,625 Différence +895 ou une augmentation de 2,6 %

	Management		Skill Level A		Skill Level B		Skill Level C		Skill Level D	
	2001	2006	2001	2006	2001	2006	2001	2006	2001	2006
0	3,840	3,445	11	500	12	1,935	14	2,695		
			21	785	22	775				
			31	1,005	32	610	34	560		900
			41	2,120	42	755				
			51	290	52	375				
					62	1,850	64	3,315	66	3,615
					72/73	2,700	74	1,580	76	275
					82	1,045	84	475	86	330
					92	385	94/95	2,325	96	895
Skill Level Totals & % of Sector Employment	3,840 11.1%	3,445 9.7%	4,545 13.1%	4,760 13.4%	10,280 29.6%	10,360 29.1%	10,950 31.5%	11,190 31.4%	5,115 14.7%	5,850 16.4%
Difference	-395 -10.3%		+215 +4.73%		+80 +0.7%		+240 +2.2%		+735 +14.4%	

Source : Statistique Canada, 2001 & Recensement de 2006

Classification nationale des professions (CNP) 2006

Niveau de compétence A – Une formation universitaire caractérise habituellement les professions.

Niveau de compétence B – Une formation collégiale ou un programme d'apprentissage caractérise habituellement les professions.

Niveau de compétence C – Une formation de niveau secondaire ou une formation spécifique à la profession, ou les deux caractérisent les professions

Niveau de compétence D – Une formation en cours d'emploi caractérise habituellement les professions

TABLEAU 8A-1
Scolarité
Frontenac
2006

Age cohort 15-24	Area %	Ontario %
No certificate, diploma or degree	35.53	39.90
High School Certificate or Equivalent	40.30	38.59
Apprenticeship or Trades Certificate or Diploma	1.57	2.31
College, CEGEP or other non-university Certificate or Diploma	11.27	9.86
University Certificate Diploma or Degree	11.32	9.35
Total (%)	100.00	100.00
Total (Actual)	20,010	1,624,835
Age cohort 25-34	Area %	Ontario %
No certificate, diploma or degree	7.22	8.68
High School Certificate or Equivalent	23.64	23.81
Apprenticeship or Trades Certificate or Diploma	5.07	5.98
College, CEGEP or other non-university Certificate or Diploma	27.43	24.34
University Certificate Diploma or Degree	36.67	37.18
Total (%)	100.03	100.00
Total (Actual)	17,045	1,529,590
Age cohort 35-44	Area %	Ontario %
No certificate, diploma or degree	8.84	10.47
High School Certificate or Equivalent	23.99	24.29
Apprenticeship or Trades Certificate or Diploma	9.83	8.64
College, CEGEP or other non-university Certificate or Diploma	29.63	23.88
University Certificate Diploma or Degree	27.72	32.72
Total (%)	100.00	100.00
Total (Actual)	20,200	1,907,560
Age cohort 45-54	Area %	Ontario %
No certificate, diploma or degree	12.20	14.50
High School Certificate or Equivalent	27.64	27.21
Apprenticeship or Trades Certificate or Diploma	8.63	9.59
College, CEGEP or other non-university Certificate or Diploma	23.31	21.50
University Certificate Diploma or Degree	28.22	27.20
Total (%)	100.00	100.00
Total (Actual)	21,560	1,852,290
Age cohort 55-64	Area %	Ontario %
No certificate, diploma or degree	17.04	22.13
High School Certificate or Equivalent	22.99	24.39
Apprenticeship or Trades Certificate or Diploma	11.07	10.91
College, CEGEP or other non-university Certificate or Diploma	19.72	17.46
University Certificate Diploma or Degree	29.22	25.11
Total (%)	100.03	100.00
Total (Actual)	17575	1,348,885

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006

1
2
3
4
5
6
7
8

9

TABLEAU 8A-2
Scolarité
Leeds-Grenville
2006

Age cohort 15-24	Area %	Ontario %
No certificate, diploma or degree	47.19	39.90
High School Certificate or Equivalent	35.56	38.59
Apprenticeship or Trades Certificate or Diploma	2.28	2.31
College, CEGEP or other non-university Certificate or Diploma	10.80	9.86
University Certificate Diploma or Degree	4.17	9.35
Total (%)	100.00	100.00
Total (Actual)	11,390	1,624,835
Age cohort 25-34	Area %	Ontario %
No certificate, diploma or degree	10.33	8.68
High School Certificate or Equivalent	28.06	23.81
Apprenticeship or Trades Certificate or Diploma	8.27	5.98
College, CEGEP or other non-university Certificate or Diploma	34.64	24.34
University Certificate Diploma or Degree	18.71	37.18
Total (%)	100.00	100.00
Total (Actual)	9,195	1,529,590
Age cohort 35-44	Area %	Ontario %
No certificate, diploma or degree	11.29	10.47
High School Certificate or Equivalent	27.64	24.29
Apprenticeship or Trades Certificate or Diploma	12.23	8.64
College, CEGEP or other non-university Certificate or Diploma	32.66	23.88
University Certificate Diploma or Degree	16.17	32.72
Total (%)	100.00	100.00
Total (Actual)	14,345	1,907,560
Age cohort 45-54	Area %	Ontario %
No certificate, diploma or degree	15.48	14.50
High School Certificate or Equivalent	30.58	27.21
Apprenticeship or Trades Certificate or Diploma	9.88	9.59
College, CEGEP or other non-university Certificate or Diploma	28.86	21.50
University Certificate Diploma or Degree	15.23	27.20
Total (%)	100.03	100.00
Total (Actual)	15,990	1,852,290
Age cohort 55-64	Area %	Ontario %
No certificate, diploma or degree	21.55	22.13
High School Certificate or Equivalent	26.85	24.39
Apprenticeship or Trades Certificate or Diploma	10.30	10.91
College, CEGEP or other non-university Certificate or Diploma	23.73	17.46
University Certificate Diploma or Degree	17.56	25.11
Total (%)	100.00	100.00
Total (Actual)	13780	1,348,885

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006

TABLEAU 8B-1
Population active totale c. Population active occupée selon les niveaux de compétence
Frontenac
Recensement de 2006

FRONTENAC						
	Total Labour Force by POR 2006	% Total Labour Force by POR 2006	Employed Labour Force (ELF) by POR	% Population active occupée(ELF) by POR	# Jobs 2006	% Jobs 2006
Highest cert.						
A: No certificate, diploma or degree	8335	11.1%	7380	10.5%	8470	12.0%
B: Certificate, diploma or degree	66870	88.9%	62770	89.5%		
B-1: High school certificate or equivalent	21100	28.1%	19330	27.6%	20925	29.6%
B-2: Apprenticeship or trades certificate or diploma	5645		5215			
B-3: College, CEGEP or other non-university certificate or diploma	18385		17515			
	24030	32.0%	22730	32.4%	18730	26.5%
B-3: University certificate, diploma or degree	21740	28.9%	20715	29.5%	15780	22.3%
University certificate or diploma below bachelor level	2230	10.3%	2040	9.8%		
University certificate or degree	19510	89.7%	18675	90.2%		
Bachelor's degree	10490	53.8%	10000	53.5%		
University certificate or diploma above bachelor level	2065	10.6%	1965	10.5%		
Degree in medicine, dentistry, veterinary medicine or optometry	1020	5.2%	1000	5.4%		
Master's degree	3990	20.5%	3800	20.3%		
Earned doctorate	1945	10.0%	1905	10.2%		
Management - (skill & education levels vary)					6860	9.7%
TOTAL	75205	100%	70155	100%	70765	100%

Notes :

Population active totale selon le LdR (lieu de résidence) - comprend les personnes occupées et non occupées qui vivent dans la région - Recensement de 2006.

Population active occupée selon le LdR (lieu de résidence) – les personnes occupées qui vivent dans la région sans égard à l'endroit où elles travaillent.

Emplois – La population active occupée qui occupent des emplois dans la région – Recensement de 2006 (codé selon la classification nationale des professions – matrice de la CNP (2006).

1
2
3
4
5
6
7
8

9

TABLEAU 8B-2
Population active totale c. Population active occupée selon les niveaux de compétence
Leeds-Grenville
Recensement de 2006

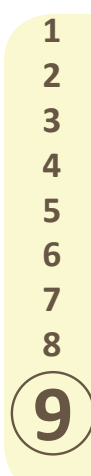
LEEDS-GRENVILLE						
Highest cert.	Total Labour Force by POR 2006	% Total Labour Force by POR 2006	Employed Labour Force (ELF) by POR	% Population active occupée(ELF) by POR	# Jobs 2006	% Jobs 2006
A: No certificate, diploma or degree	8255	16.0%	7425	15.3%	5850	16.4%
B: Certificate, diploma or degree	43260	84.0%	41155	84.7%		
B-1: High school certificate or equivalent	15550	30.2%	14510	29.9%	11190	31.4%
B-2: Apprenticeship or trades certificate or diploma	4890		4720			
B-3: College, CEGEP or other non-university certificate or diploma	14690		14080			
	19580	38.0%	18800	38.7%	10360	29.1%
B-3: University certificate, diploma or degree	8130	15.8%	7845	16.1%	4760	13.4%
University certificate or diploma below bachelor level	1255	15.4%	1175	15.0%		
University certificate or degree	6870	84.5%	6670	85.0%		
Bachelor's degree	4475	65.1%	4315	64.7%		
University certificate or diploma above bachelor level	825	12.0%	810	12.1%		
Degree in medicine, dentistry, veterinary medicine or optometry	200	2.9%	200	3.0%		
Master's degree	1200	17.5%	1170	17.5%		
Earned doctorate	180	2.6%	165	2.5%		
Management - (skill & education levels vary)					3445	9.70%
TOTAL	51515	100%	48580	100%	35605	100%

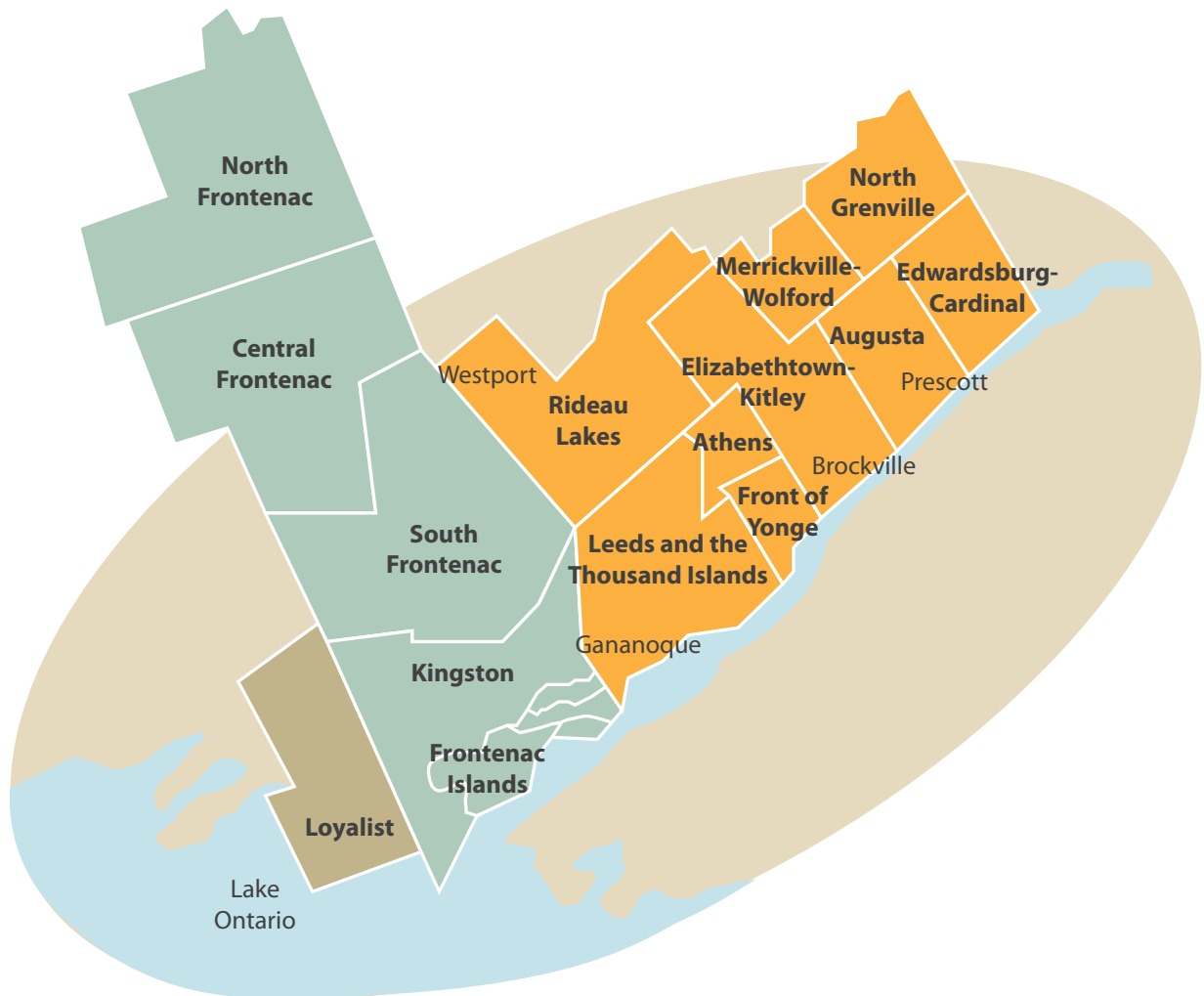
Notes :

Population active totale selon le LdR (lieu de résidence) - comprend les personnes occupées et non occupées qui vivent dans la région - Recensement de 2006.

Population active occupée selon le LdR (lieu de résidence) – les personnes occupées qui vivent dans la région sans égard à l'endroit où elles travaillent.

Emplois – La population active occupée qui occupent des emplois dans la région – Recensement de 2006 (codé selon la classification nationale des professions – matrice de la CNP (2006).





1000 Islands Region

WORKFORCE DEVELOPMENT BOARD

'Planning Solutions To Build Our Workforce'

650 Charles St., Unit 1
Gananoque, Ontario,
K7G 2W5
Tel: 613-382-7462
Fax: 613-382-1172
board@workforcedev.ca
www.workforcedev.ca

1000 ISLANDS REGION WORKFORCE DEVELOPMENT BOARD

650, RUE CHARLES, UNITÉ 1, GANANOQUE (ONTARIO) K7G 2W5

Téléphone : 613-382-7462 • Télécopieur : 613-382-1172 • Courriel : board@workforcedev.ca

www.workforcedev.ca

Ce projet Emploi Ontario est financé par le gouvernement de l'Ontario.

**EMPLOI
ONTARIO**