PMTL 2019

Rapport sur la planification du marché du travail local

EASTERN WORKFORCE
INNOVATION BOARD

REMERCIEMENTS

Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre remercie ses partenaires communautaires pour leur soutien continu et leurs précieuses contributions au développement du présent document de planification.

Le Conseil désire également souligner les efforts de Sandra Wright, analyste du marché du travail dont les services ont été retenus pour préparer le présent Rapport sur la planification du marché du travail local.

EASTERN WORKFORCE
INNOVATION BOARD

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

Frank O'Hearn, Directeur administratif
Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre
21A, rue Mill
Gananoque (Ontario)
K7G 2L5

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

EMPLOYMENT ONTARIO

EMPLOI ONTARIO

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

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

TABLE DES MATIÈRES

PAGE 1 ---- 1.0 CONSEIL DE L'EST POUR L'INNOVATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

PAGE 1 ---- 2.0 CONTEXTE

PAGE 1 ---- 2.1 APERÇU DU PROCESSUS DE PLANIFICATION EN VUE DU RAPPORT PMTL

PAGE 2 ---- 3.0 TENDANCES, DÉFIS ET OPPORTUNITÉS

PAGE 2 ---- 4.0 CONSULTATIONS COMMUNAUTAIRES

PAGE 2 ---- 4.1 CONSULTATIONS AUPRÈS DES FOURNISSEURS

PAGE 7 ---- 4.2 CONSULTATIONS AUPRÈS DES EMPLOYEURS

PAGE 8 ---- 4.3 POINTS SAILLANTS DU SONDAGE EMPLOYERONE

PAGE 10 ---- 5.0 Données démographiques

PAGE 10 ---- 5.1 Données démographiques

PAGE 11 ---- 5.2 CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION

PAGE 12 ---- 5.3 CARACTÉRISTIQUES ÉDUCATIONNELLES

PAGE 13 ---- 5.4 EMPLOIS et RÉMUNÉRATIONS

PAGE 15 ---- 5.5 DYNAMIQUE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

PAGE 18 ---- 5.6 CARACTÉRISTIQUES DE LA MOBILITÉ

PAGE 18 ---- 5.7 LES IMMIGRANTS

PAGE 20 ---- 5.8 CARACTÉRISTIQUES DES GROUPES D'ÉQUITÉ

PAGE 22 ---- 5.9 EMPLOYEURS

PAGE 24 ---- 6.0 DONNÉES RELATIVES À EMPLOI ONTARIO

PAGE 27 ---- 7.0 MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION

PAGE 30 ---- 8.0 PARTICIPANTS AUX CONSULTATIONS COMMUNAUTAIRES

1.0 Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre

SA MISSION : Travailler en collaboration avec nos partenaires communautaires pour cerner les défis du marché du travail et créer des possibilités pour les régler.

Le Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre est l'un de vingt-six (26) secteurs de commissions de planification de la main-d'œuvre en Ontario.

Le Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre (anciennement le Conseil du développement de la main-d'œuvre de la région des Mille-Îles) a été incorporé en 1996 et œuvre depuis plus de 23 années. Il a initié plus de 150 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 région des Mille-Îles regroupe les comtés de Frontenac et Leeds-Grenville, ainsi que le canton de Loyalist (dans les comtés de Lennox-Addington).

Financé par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités, le Conseil travaille dans le but d'offrir en temps opportun de l'information sur le marché du travail aux organisations communautaires et aux employeurs pour faciliter leur planification stratégique. Le Conseil recueille les renseignements sur le marché du travail local par le biais de consultations auprès des intervenants communautaires ainsi que par la révision et l'analyse de nombreuses études et données.

Le Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre produit un rapport annuel sur le marché du travail qui décrit les tendances et les analyse statistiques. Le développement de ce rapport fait participer les collectivités à un processus du niveau local, axé sur des éléments probants afin d'identifier et de répondre aux défis (et opportunités) clés de leurs marchés du travail locaux.

2.0 Contexte

2.1 APERÇU DU PROCESSUS DE PLANIFICATION EN VUE DU RAPPORT PMTL

Le processus de planification comporte la mise en œuvre d'une stratégie d'approche auprès des employeurs et des partenaires communautaires, incluant des consultations individuelles par téléphone. En plus de la stratégie d'approche, des recherches sur le marché du travail ont été entreprises comptant l'examen d'études et de rapports locaux, et la compilation et l'analyse des données pertinentes sur la main-d'œuvre. Le rapport sur la PMTL a été traduit et présenté lors de notre consultation annuelle en décembre.

3.0 Tendances, défis et opportunités

PRINCIPALES 5 tendances et défis de la main-d'œuvre

1. Pénuries de main-d'œuvre - marché du travail compétitif
2. Inadéquation des compétences
3. Problèmes de santé mentale des clients
4. Compétences générales, compétences de base, absence du diplôme de la 12e année
5. Transport et logement abordable

TOP 10 Demographic Trends

1. Faibles taux de chômage
2. Croissance de l'emploi
3. Économie en expansion
4. Croissance démographique projetée
5. Population et main-d'œuvre vieillissante
6. Croissance démographique assujettie à la migration
7. Langue dominante demeure l'anglais
8. Peu de mobilité de résidence – indicatif d'une population stable
9. Proportion significative de la population en âge de travailler sans diplôme d'études secondaires
10. Beaucoup moins de femmes font un apprentissage ou se lancent dans les métiers (les hommes sont deux fois plus nombreux)

4.0 Consultations communautaires

4.1 - CONSULTATIONS AUPRÈS DES FOURNISSEURS DE SERVICES ET DES ORGANISATIONS DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE - 2019

Durant les mois de juin, juillet et août 2019, un sondage a été exécuté auprès de 24 fournisseurs de services d'emploi et d'organisations de développement économique pour discuter des défis, lacunes et opportunités du marché du travail. Un document de discussion soulignant les tendances et les défis significatifs depuis l'année précédente a été distribué préalablement à ces discussions.

En général, les répondants on signalé avoir connu une économie et un marché du travail robustes à la fois dans les comtés de Leeds-Grenville et Frontenac. Ils indiquent la présence de bon nombre d'opportunités d'emploi disponible dans un large éventail de compétences, cependant plusieurs emplois demeurent vacants. Les agences ont fait remarquer que plusieurs chercheurs d'emploi qui étaient préparés en fonction de l'emploi ont trouvé du travail, et les clients qui sont encore avec eux ont des défis plus exigeants et ont besoin d'une plus grande aide pour trouver un emploi qui convienne.

Plusieurs agences dans la région travaillent en collaboration à développer des programmes et des activités créatifs pour aborder les besoins de leurs clients et atteignent du succès. Bien que les agences contactées demeurent optimistes face à l'économie dans la région, elles sont très inquiètes à cause du climat politique et les effets néfastes potentiels que la réduction des programmes et services aurait sur les services éducatifs, d'emploi et de la santé.

4.0 Consultations communautaires

Voici ci-dessous la liste des tendances ou défis importants signalés par les partenaires communautaires qui ont participé aux consultations. Bon nombre d'entre eux sont semblables à ceux qui ont été signalés l'an dernier.

1. Pénuries de main-d'œuvre – marché du travail compétitif - Plusieurs répondants signalent une pénurie de main-d'œuvre dans les comtés de Leeds-Grenville et Frontenac, mais aussi ailleurs que dans les métiers spécialisés. Plusieurs emplois sont vacants, incluant des emplois très spécialisés et très bien rémunérés tels que des postes d'ingénieur, de soudeurs, de mécaniciens et de chauffeurs de camion. Il semble que les employeurs doivent monter la barre et faire preuve d'un peu plus de créativité dans l'attraction et la rétention d'employés sur ce marché du travail compétitif.

2. Inadéquation des compétences- Bien qu'il semble de fait y avoir une pénurie de main-d'œuvre, il existe également une inadéquation des compétences et des qualifications pour un emploi par opposition aux compétences et qualifications des chercheurs d'emploi. Certains fournisseurs de service d'emploi font remarquer que les attentes de certains employeurs ne sont pas réalistes et qu'un trop grand nombre de bons candidats sont exclus inutilement. On a suggéré que plusieurs des employeurs qui ont de la difficulté à trouver des travailleurs disposent d'outils démodés face au marché du travail actuel ou qu'ils rendent les choses trop complexes.

3. Problèmes de santé mentale des clients - Des problèmes de santé mentale, en particulier l'anxiété et le SSPT, sont déclarés le plus grand défi des chercheurs d'emploi.

4. Compétences générales, compétences de base, absence du diplôme de la 12e année - Les agences et les employeurs sont d'accord que les chercheurs d'emploi doivent posséder de meilleures compétences générales, lesquelles comprennent : l'éthique de travail, le travail d'équipe, la flexibilité et l'adaptabilité, les compétences interpersonnelles, des aptitudes en communication, en résolution de problème et en leadership. Encore beaucoup de clients ne répondent pas aux exigences de la 12e année ou des compétences de base.

5. Transport et logement abordable - La disponibilité et le coût du transport continuent de poser d'importants défis aux clients. Et le manque de logement abordable dissuade bien des clients de chercher un travail à proximité de leur résidence.

Plusieurs tendances et défis apparaissant ci-dessous sont confirmés à nouveau par les agences contactées pendant le sondage.

1. Main-d'œuvre inexploitée, c.-à-d. qui ne fait pas partie de la population active
2. L'absence de programmes pour les travailleurs âgés
3. Augmentation continue des travailleurs âgés de 50+
4. Plusieurs diplômés quittent encore la région pour chercher de l'emploi
5. Les employeurs saisonniers ont besoin d'embaucher un mélange d'étudiants et de travailleurs âgés pour couvrir les quarts de travail saisonniers
6. La difficulté à changer de carrière – restructuration
7. Le manque de service Internet dans les régions rurales
8. Les clients ont besoin de formation transversale et de compétences polyvalentes
9. Les salaires décents ne permettent pas de bien vivre (une étude indique qu'il faudrait 17 $ l'heure dans Leeds-Grenville)
10. L'augmentation des retraités qui retournent sur le marché du travail
11. Un nombre important de gens partent des grandes villes pour s'établir ici
12. Le manque de stratégies de communication des employeurs
13. Les programmes de formation sont trop peu nombreux ou trop restrictifs – il faut des programmes de formation à court terme
14. Beaucoup de chercheurs d'emploi – sous-employés - ont 2 emplois ou plus
15. Il faut des programmes préalables à l'emploi
16. Les étudiants étrangers dont le NAS commençant par 900 – personne ne s'occupe de leurs besoins, c.-à-d. plus de 900 – ne peuvent s'inscrire aux services d'aide
17. La difficulté à intéresser les chercheurs d'emploi à d'autres professions où il existe des pénuries
18. Les employeurs continuent d'embaucher selon leurs désirs au lieu de leurs besoins
19. La reconnaissance des acquis
20. Les obstacles langagiers

Les points ci-dessus sont organisés dans les catégories ci-dessous en vue de discussion approfondie.

4.0 Consultations communautaires

A: Francophones

Principaux défis de l'emploi pour les francophones

- Le manque de compétences générales - compétences en communication, compétences interpersonnelles, éthique de travail, etc
- Problèmes de santé mentale – anxiété
- Rétention d'emploi
- Manque de logement abordable /service de gardiennage /transport

Défis/problèmes :

- Beaucoup d'emplois mais salaires peu élevés
- La plupart des employeurs ne payent pas de prime pour un employé francophone
- Clients – une majorité de Franco-Ontariens - approximativement 15 % vivent à l'extérieur de l'Ontario
- Citoyens canadiens et résidents permanents – n'ont pas de difficulté à recevoir des services en anglais, mais d'autres comme les familles militaires n'y ont pas accès
- Un plus grand nombre de clients cherchent un emploi comparé à l'an dernier – 25 % à 30 % des clients cherchent un emploi
- Inadéquation des compétences de la main-d'œuvre par rapport aux compétences exigées pour les emplois la plupart du temps, mais aussi des pénuries de compétences dans certaines professions, c.-à-d. les métiers spécialisés
- Manque de logement et de services de gardiennage abordable
- Les employeurs utilisent des incitatifs à l'embauche, mais dès que l'incitatif est terminé, l'emploi l'est aussi
- Problèmes touchant les jeunes - manque de compétences de base en anglais et en numératie – diplôme d'études secondaires
- Manque de résistance dans un emploi – au premier problème soulevé, ils abandonnent
- Obstacle langagier (la majorité des emplois sont en anglais)
- Manque d'accès aux services en anglais
- Réglementation interprovinciale gouvernant l'emploi et les accréditations scolaires - obstacle
- Les étudiants étrangers qui ont un NAS commençant par 900 – personne ne s'occupe de leurs besoins, c.-à-d. plus de 900 – ne peuvent s'inscrire aux services d'aide

Projets/activités de la collectivité francophone

- La Foire de la francophonie/Franco Foire incluant un mini salon de l'emploi pour les employeurs qui cherchent des candidats bilingues
- ACFO offre des services de gardiennage pendant les mois d'été sur rendez-vous pour les activités liées à l'emploi
- Ateliers interculturels
- Autres activités en collaboration avec d'autres agences - travail en collaboration

B: Immigrants

Selon les WES (World Education Services), les cinq obstacles les plus communs pour les immigrants qualifiés sont:

- ***La langue et la communication***
  « Bien que les immigrants qualifiés aient plusieurs années d'expérience dans leur domaine respectif, la plupart n'ont pas d'expérience de travail au Canada. Le manque de familiarité avec la langue habituelle et la terminologie du milieu de travail peut ralentir le progrès professionnel. En plus de développer des compétences dans la langue et en communication, le processus pour accentuer les compétences pertinentes pour bien « se vendre » est aussi important à l'embauche.

- ***Reconnaissance des acquis***
  Les immigrants qualifiés peuvent être confiants de leurs accréditations scolaires, mais les employeurs canadiens peuvent ne pas les reconnaître. Lorsqu'ils postulent un emploi, les employeurs ne considèrent pas leurs accréditations simplement parce qu'ils ne reconnaissent pas les institutions qui ont délivré les diplômes.

- ***Obtenir sa licence dans une profession réglementée***
  Un travailleur qualifié dans une profession réglementée (par exemple un comptable, une infirmière ou un enseignant), peut avoir de la difficulté à occuper un même emploi dans un nouveau pays. C'est parce que bon nombre d'organismes de réglementation professionnelle sont décentralisés et ont différentes exigences face à l'obtention de la licence selon la province ou le territoire. Le processus de renouvellement de licence au Canada est coûteux et long.

- ***Réseautage***
  Pour les immigrants qualifiés au Canada, la langue et les différences culturelles peuvent nuire au réseautage. Le manque de connexions professionnelles peut s'avérer un obstacle pour les immigrants qualifiés nouvellement arrivés au Canada.

- ***Manque d'expérience locale /discrimination***
  Bon nombre d'immigrants qualifiés au Canada sont victimes de discrimination de la part des employeurs parce qu'ils n'ont pas d'expérience de travail au Canada. Ce peut être extrêmement frustrant parce que pour ces immigrants, cette exigence pour tous les emplois postulés semble être une forme de discrimination déguisée, un moyen d'éliminer les nouveaux arrivants du processus d'embauche. La Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) a créé une politique pour assurer qu'un manque d'expérience au Canada ne soit pas un obstacle pour les immigrants qualifiés nouvellement arrivés en Ontario. Malgré cette législation, les employeurs considèrent quand même l'expérience locale un facteur important de leur processus d'embauche.

Immigrants appartenant à des minorités raciales
Les minorités visibles sont confrontées aux mêmes défis qui ont été mentionnés ci-dessus, mais elles sont aussi confrontées à la discrimination basée sur la couleur de leur peau, leur race et leur religion. Elles se sentent exclues parce qu'elles sont moins intégrées sur le plan social dans la culture canadienne. C'est plus fréquent dans les petites communautés. Il y a aussi la question de la diversité religieuse dans le cadre de laquelle certaines croyances ou pratiques telles que l'égalité des sexes ou l'application des codes religieux peuvent miner la cohésion sociale parce qu'elles sont trop différentes de la société canadienne en général.

Autres préoccupations
En plus des défis et questions indiquées ci-dessus, d'autres préoccupations ont été notées :

- Réfugiés - l'obstacle langagier est la principale préoccupation – il faut une plus grand souplesse quand la formation d'ALS est disponible parce que les services de garde d'enfant sont souvent un problème
- Accents - les immigrants peuvent comprendre et parler anglais, mais ils ont de gros accents qui les empêchent d'obtenir certains emplois
- Étudiants étrangers – ne sont pas admissibles à s'inscrire aux services d'emploi

C: Travailleurs plus âgés

La tendance des chercheurs d'emploi plus âgés qui ont plus de cinquante (50) ans se maintient; ceux-ci cherchant un emploi ou tentant d'établir une entreprise. Ceci correspond aux données démographiques d'une population vieillissante. KEYS, à Kingston, signale une augmentation de 15 % des travailleurs âgés parmi leurs clients. Une augmentation du nombre de retraités qui retournent sur le marché du travail se produit également. Plusieurs découvrent que leurs prestations du Régime de pensions du Canada et le supplément de la Sécurité de la vieillesse ne suffisent pas pour vivre.

Les plus jeunes des travailleurs plus âgés cherchent encore une carrière et désirent un emploi dans leur domaine accompagné d'un salaire approprié. Les retraités qui réintègrent la main-d'œuvre sont plus flexibles dans leurs options d'emploi et cherchent habituellement un emploi à temps partiel pour augmenter leur revenu de retraite. Ils ne cherchent pas à se trouver une autre carrière à cette étape de la vie.

Les travailleurs âgés apportent de grandes compétences, expérience et expertise dans le milieu de travail, mais ils continuent à se confronter à des défis incluant :

- la difficulté à changer de carrière – à la restructurer
- des limitations physiques
- le manque de programmes de formation pour les travailleurs âgés (ICTA – l'Initiative ciblée pour les

travailleurs âgés a été annulée)
- la concurrence des chercheurs d'emploi plus jeunes
- la discrimination fondée sur l'âge de la part des employeurs

D: Personnes handicapées

Ce groupe de clients continue de faire face à de nombreux défis et obstacles en matière de recherche et de maintien de l'emploi. Encore une fois, les répondants mentionnent le nombre de demandeurs d'emploi signalant des problèmes de santé mentale, en particulier l'anxiété sociale et la dépression. Cette augmentation pourrait être attribuée à un meilleur diagnostic ou à l'autodéclaration de la maladie due à une réduction du stigmatisme. Mais quelle que soit la raison, de nombreux fournisseurs de services ont reconnu que ce problème était l'un des obstacles les plus importants à la recherche et au maintien de l'emploi pour leurs clients. Cette question est plus répandue chez les jeunes. Cela ajoute à la charge de travail et à la dimension des compétences requises chez les fournisseurs de services qui travaillent avec cette clientèle.

D'autres défis incluent :
- Le manque d'études secondaires et postsecondaires pour pouvoir concurrencer les emplois sur le marché;
- Le manque de stratégies d'adaptation;
- Le besoin continu de formation visant l'acquisition de compétences générales comme les aptitudes de vie et les compétences pour l'emploi ;
- Un plus grand besoin de « tenir la main » des employés – encadrement en cours d'emploi
- Les demandes d'emploi en ligne peuvent être difficiles pour plusieurs ;
- La difficulté de convaincre les employeurs de définir un emploi sur mesure pour les personnes handicapées;
- Plus grandes attentes de la part des employeurs
- Vouloir des employés qui ont de plus grandes compétences polyvalentes
- Il faut plus de temps pour travailler avec les employeurs pour les convaincre d'embaucher des personnes handicapées
- Lorsque la subvention salariale prend fin, le client perd habituellement son emploi
- Les effets négatifs de la Loi 148 et les augmentations des salaires et avantages sociaux – les employeurs en veulent plus
- Ne pas connaître la valeur d'embaucher les personnes handicapées -
- Les descriptions d'emploi surévaluées
- La peur de perdre du rendement
- La stigmatisation qui accompagne toujours l'embauche de personnes handicapées - étiquetage;
- La porte tournante de l'emploi - la difficulté du maintien de l'emploi;
- Un grand nombre d'emplois - difficulté à trouver celui qui convient

Un grand nombre de personnes handicapées seraient des employés très productifs et dévoués sans que l'employeur ait à faire des concessions, si on leur donnait la chance de travailler.

Opportunités potentielles
- Mieux renseigner et sensibiliser les employeurs sur les avantages d'employer des personnes handicapées - campagne de marketing
- Campagne de sensibilisation publique
- Programmes de mentorat et d'encadrement en cours d'emploi
- Plus de fonds pour aider les personnes handicapées à trouver un emploi
- Formation à court terme
- Réduire la segmentation du financement des groupes de clients
- Cibler les engagements à long terme auprès des employeurs, des clients et des prospecteurs d'emploi

E: Clients d'Ontario au travail

Les fournisseurs de service qui travaillent avec ces clients ont remarqué qu'en moyenne, les clients tirent des prestations d'Ontario au travail plus longtemps et qu'il est plus difficile de les préparer à l'emploi. Ils confirment que les défis suivants, signalés l'an dernier sont toujours présents. Ces défis incluent :

- Le manque d'études et d'expérience de travail – plusieurs n'ont pas la 12e année
- Ils ne sont plus dans la population active depuis de nombreuses années – leurs compétences sont désuètes
- Les nouveaux arrivants ont des difficultés langagières ou leurs acquis ne sont pas reconnus
- Plusieurs occupent des emplois à temps partiel ou occasionnels
- Travailleurs plus âgés – pas de programmes d'emploi pour leur venir en aide – compétences informatiques sont désuètes;
- Les défis à remplir les demandes d'emploi en ligne - ne peuvent pas se permettre les services d'Internet – le manque de connaissances
- Problèmes de casier judiciaire
- Augmentation des problèmes de santé mentale et d'accoutumance
- Le manque d'attachement au milieu de travail parce qu'ils ne comprennent pas les attentes de l'employeur
- Le transport pour les clients ruraux
- Le logement abordable est un problème
- L'absence de direction ou d'objectifs clairs
- Le manque de motivation à travailler – cycle de pauvreté et d'aide sociale – sont clients de l'aide sociale depuis si longtemps qu'il est difficile de les motiver
- La peur de ne pas recevoir d'avantages sociaux – d'aide financière
- Le manque d'argent pour la formation en pré-emploi pour ceux qui ne sont pas préparés à l'emploi et la formation à court terme; programme Deuxième carrière n'est pas assez flexible pour permettre la formation à court terme.

4.0 Consultations communautaires

4.2 CONSULTATIONS AUPRÈS DES EMPLOYEURS - 2019

Durant les mois de juin à août 2019, 52 employeurs ont été questionnés sur les conditions du marché du travail et sur leurs défis et leurs inquiétudes. Un sommaire de leurs réponses est présenté ci-dessous :

Trouver une main-d'œuvre qualifiée

Les 42 répondants (80) ont indiqué avoir de la difficulté à trouver ou à garder des travailleurs qualifiés. Les raisons communes citées pour ce problème sont :

- Manque de motivation et d'ambition
- Attentes salariales non réalistes
- Refus de travailler par quarts ou les fins de semaine
- Mauvaise éthique de travail - en retard au travail, appeler souvent pour se dire malade ou ne pas appeler du tout
- Mauvaise attitude – n'écoute pas le patron
- Pense tout savoir
- Croit que tout lui est dû
- Peu de candidats pour l'emploi

Ces commentaires visent principalement les jeunes travailleurs de 25 ans et moins. Les mêmes employeurs sont déçus non seulement de la qualité des candidats, mais aussi du fait qu'ils soient si peu nombreux.

Ils ont de la difficulté à recruter des employés pour combler les emplois suivants :

- Cuisiniers
- Ménagères
- Représentants du service à la clientèle
- Charpentiers
- Paysagistes
- Peintres
- Représentants des ventes au détail
- Opérateurs de machine
- Techniciens d'équipement de bureau
- Technicien en gaz
- Ouvrier général
- Personnel de cuisine
- Courtiers en assurance autorisés
- Préposés aux services de soutien personnels

Des employeurs interrogés, 10 ou 20 % ont déclaré n'avoir aucune difficulté à trouver une main-d'œuvre convenable, mais ils signalent recevoir moins de candidats que dans le passé. Certains de ces employeurs mentionnent payer plus que le salaire minimum et offrir des avantages sociaux; ce qui selon eux attirent davantage les bons travailleurs.

Pénuries de main-d'œuvre ou inéquation de compétences

Des employeurs interrogés, 45 ou 86 % croient qu'il y a une pénurie de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés. Il semble y avoir, pour 38 ou 73 % d'entre eux, une pénurie de main-d'œuvre générale qui s'explique par le fait que moins de candidats postulent les emplois tant spécialisés que manuels. Cependant, 7 ou 14 % des employeurs ne croient pas qu'Il y ait une pénurie de main-d'œuvre. Selon eux, un nombre suffisant de personnes cherchent du travail mais elles n'ont pas les compétences ou la formation nécessaire pour combler les postes offerts.

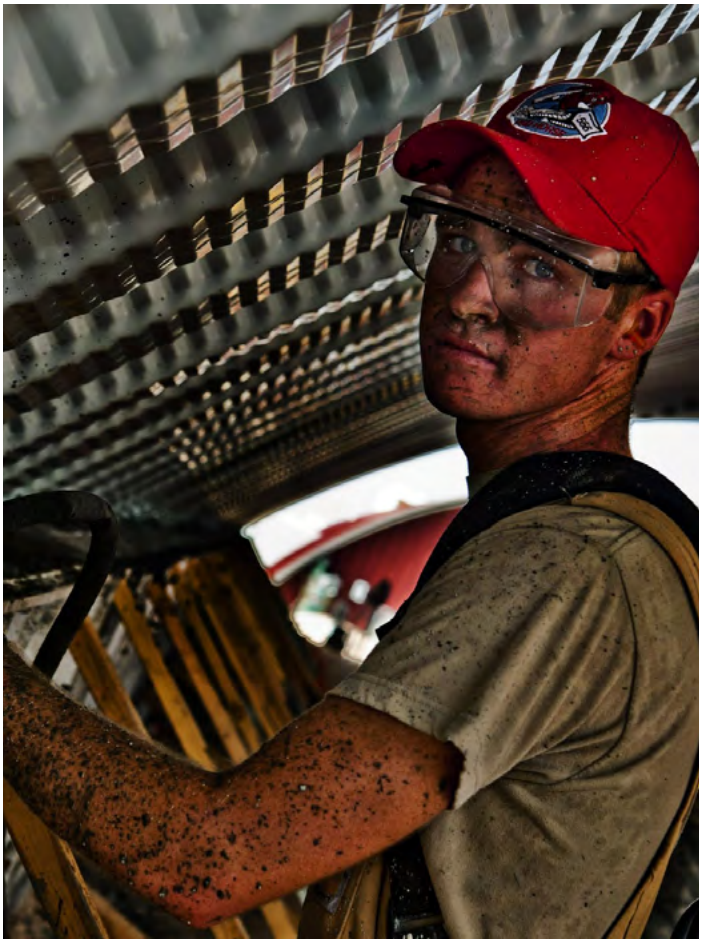
L'économie

La majorité des employeurs interrogés sont optimistes quant à l'état de l'économie locale. Ils estiment que l'économie s'est améliorée au cours de l'an dernier. Cependant, certains ont exprimé des inquiétudes quant aux changements technologiques, à la valeur du huard par rapport aux marchés américains, à la hausse des taux d'intérêt et aux incertitudes commerciales à l'avenir.

Selon la BDC (Banque de développement du Canada), « Les entrepreneurs qui veulent profiter de l'essor actuel pour faire croître leur entreprise doivent faire preuve d'agilité et s'efforcer d'attirer et de retenir les bons talents. L'emploi de ressources sous-utilisées comme les immigrants ou les travailleurs plus âgés et l'accent mis sur la technologie contribueront à la productivité et amélioreront la compétitivité. »

Sommaire
En résumé, le petit échantillon d'employeurs interrogés, tout en faisant preuve d'un optimisme prudent quant au

marché du travail et à l'économie, sont préoccupés par la disponibilité d'un bassin de main-d'œuvre qualifiée. Bien qu'une situation similaire ait été signalée l'année dernière, elle était plus importante dans l'enquête de cette année.



4.3 POINTS SAILLANTS DU SONDAGE EMPLOYERONE 2018-19

En plus du sondage mené auprès des employeurs mentionné ci-dessus, le Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre a aussi exécuté le sondage EmployerOne auprès des employeurs pour mieux comprendre l'offre et la demande de main-d'œuvre dans la région. Le Conseil mène ce sondage depuis 2015, et à ce jour, 328 réponses ont été reçues des employeurs du comté de Frontenac et du canton de Loyalist, et 209 des entreprises des comtés unis de Leeds-Grenville.

Le sondage de 2018-2019 mené entre le 1er octobre 2018 et le 31 janvier 2019 a généré 51 réponses d'entreprises du comté de Frontenac, 2 du canton de Loyalist (incluses dans les totalisations du comté de Frontenac) et 54 réponses de Leeds-Grenville. Certaines constatations appuient les commentaires des employeurs qui ont répondu au sondage ci-dessus.

Voici ci-dessous les points saillants du sondage EmployerOne de 2018-19 :

- Dans le comté de Frontenac, 24 des 53 répondants (45,3 %) ont accru leurs effectifs au cours de la dernière année. Vingt-deux des 24 (91,7 %) ont subi pertes d'employés d'expérience qui ont quitté leur emploi (sorties) au cours de la dernière année. Vingt des 24 répondants (80 %) prévoient embaucher dans la prochaine année.

- Dans Leeds et Grenville, 23 des 54 répondants (42,6 %) ont augmenté leurs effectifs au cours de la dernière année. Douze des 23 (52,2 %) avaient connu des départs au cours de la dernière année et 14 des 23 (61%) prévoient embaucher dans la prochaine année. Peu d'employeurs des deux domaines prévoient réduire leurs effectifs au cours de la prochaine année.

- D'un bout à l'autre de la région, la majorité des départs sont le résultat de la démission des employés. Dans une économie forte où le taux de chômage est faible, les employés peuvent être attirés par de nouvelles opportunités ou avoir la certitude qu'un autre emploi est disponible s'ils ne sont pas satisfaits.

- Des employeurs du comté de Frontenac, 68 % ont identifié des postes difficiles à pourvoir, contre 35 % dans Leeds-Grenville. Lorsqu'on leur a demandé de classer la disponibilité des travailleurs, les employeurs des deux régions ont classé la disponibilité de travailleurs des métiers spécialisés et de techniciens et technologues comme étant la plus grande préoccupation.

- Les entreprises ayant de gros effectifs étaient plus susceptibles d'avoir des difficultés à pourvoir les postes.

- Le manque de candidats a été le plus souvent cité comme raison pour laquelle les postes étaient difficiles à combler.

- L'éthique de travail, le dévouement et la fiabilité étaient les attributs les plus précieux des travailleurs. La résolution de problèmes et la créativité; le travail d'équipe et le service à la clientèle sont les compétences les plus importantes. Seuls 30 % des employeurs ont indiqué que les « compétences techniques » étaient les plus valorisées.

- Les entreprises dans la région sont satisfaites de la formation disponible dans la localité et sont plus susceptibles de participer à des programmes d'études coopératives et de subventions à la formation et de subventions salariales. Une entreprise sur quatre du comté de Frontenac et 50 % des entreprises de Leeds-Grenville ne participent pas à ces programmes.

4.4 APERÇU DU SONDAGE SUR LA RÉTENTION ET L'EXPANSION DES ENTREPRISES (REE) Leeds-Grenville 2019

Voici ci-dessous un aperçu de la composante main-d'œuvre de l'enquête REE récemment menée dans les Comtés unis de Leeds-Grenville. Pour un rapport complet, veuillez visiter www.leedsgrenville.com/.

L'enquête de base a été remplie par 300 entreprises, dont certaines ont également répondu à une enquête supplémentaire portant sur leur secteur économique. Au total, 30 magasins du centre-ville, 22 magasins d'alimentation, 39 entreprises touristiques et 26 entreprises agricoles ont complété le sondage. Tous les secteurs économiques de Leeds-Grenville étaient bien représentés dans l'enquête.

L'enquête REE illustre clairement que la disponibilité et le développement de la main-d'œuvre sont des questions essentielles pour les employeurs. À la question posée, ils ont précisé que les postes ou les compétences les plus difficiles à combler sont principalement les ouvriers, les métiers spécialisés, les associés des ventes et les chauffeurs.

Parmi les entreprises interrogées, 28 % ont indiqué que leurs plans d'expansion créeraient 349 nouveaux emplois et 13 % ont indiqué que leur expansion entraînerait une augmentation de 139 390 pieds carrés d'espace de travail.

Faits saillants du rapport sur la REE associés à la main-d'œuvre

1. Attitude des entreprises face aux affaires dans la région
a. 30 % est plus positif
b. 22 % plus négatif
c. 48 % sans changement

2. Climat commercial dans les plans futurs (au cours des 18 prochains mois)
a. 48 % demeurer le même
b. 40 % prendre de l'expansion
c. 2 % réduire les effectifs
d. 4 % se réinstaller ailleurs
e. 1 % fermer
f. 1 % vendre

Les employeurs indiquent que l'économie est affectée à l'échelle mondiale par l'ALÉNA, et les guerres commerciales des États-Unis et de la Chine. Ils déclarent aussi que l'augmentation du salaire minimum a eu un impact négatif sur les affaires.

3. Nombre de changement d'employés au cours des 3 dernières années
a. 39 % augmentation du nombre
b. 50 % sans changement
c. 11 % une baisse

4. Disponibilité de main-d'œuvre qualifiée
a. 5 % excellente
b. 21 % bonne
c. 20 % moyenne
d. 36 % mauvaise
e. 18 % sans réponse

5. Stabilité de la main-d'œuvre
a. 11 % excellente
b. 30 % bonne
c. 20 % moyenne
d. 16 % mauvaise
e. 23 % sans réponse

6. Capacité à attirer de nouveaux employés
a. 5 % excellente
b. 22 % bonne
c. 25 % moyenne
d. 24 % faible
e. 24 % sans réponse

7. Capacité à retenir de nouveaux employés
a. 14 % excellente
b. 35 % bonne
c. 14 % moyenne
d. 12 % faible
e. 25 % sans réponse

8. Difficulté à retenir les employés
a. 80 % Non
b. 22 % Oui

9. Pourquoi la difficulté à retenir les employés
a. 29 % travail saisonnier
b. 19 % salaires
c. 15 % environnement de travail
d. 13 % concurrence
e. 24 % autre

10. Difficultés d'embauche
a. 33 % - absence des compétences appropriées
b. 26 % - trop peu de candidats
c. 25 % - manque d'expérience pertinente
d. 16 % - Autre

11. Difficulté de recrutement – 5 PRINCIPALES
a. Manœuvre générale
b. Métiers spécialisés

c. Associé des ventes
d. Chauffeurs
e. Cuisiniers/Chefs

12. Compétences qui sont exigées des employés
a. Service à la clientèle
b. Fiabilité
c. Compétences en informatique
d. Éducation

5.0 Données démographiques

Leeds-Grenville a une population de 103 777 (projection démographique de 2019, EMSI Analyst). C'est une prévision de croissance démographique de 1580 ou de 2 % depuis 2014. Ce taux de croissance est substantiellement plus bas que la croissance démographique de 6 % prévue en Ontario durant la même période.

Leeds-Grenville se compose de 13 municipalités (9 cantons, 1 village, 2 petites villes, 1 grande ville). Ce secteur géographique couvre environ 3400 kilomètres carrés. La densité démographique est estimée à 29,7 personnes par kilomètre carré (Recensement de 2016)

La région est entourée des berges du fleuve St-Laurent et les Mille-Îles au sud et les berges du canal Rideau au nord. Elle se situe à quelques heures de route de plusieurs grandes villes canadiennes, dont Ottawa, notre capitale nationale au nord; Kingston, la région de Quinte et Toronto à l'ouest, et Montréal à l'est. Elle est facilement accessible par la grande route 15, et les autoroutes 401 et 416. Deux ponts internationaux sur les berges sud donnent un accès facile vers les États-Unis.

Le comté de Frontenac a une population de 162 482 (projection démographique de 2019, EMSI Analyst). C'est une prévision de croissance démographique de 9 277 ou 6 % depuis 2014. Ce taux de croissance est le même que pour l'Ontario, soit 6 % pour la même période.
Le comté de Frontenac se compose de 5 municipalités (4 cantons, 1 ville (Kingston). Ce secteur géographique couvre environ 3800 kilomètres carrés. La densité démographique est estimée à 39,7 personnes par kilomètre carré (Recensement de 2016)
La région est riche de diversité dans les secteurs tels que le tourisme, l'agriculture, la foresterie, les services et le gouvernement. Ce vaste paysage offre de la musique, des arts, de la pêche, de la randonnée et du canoë, de la promenade en VTT, du camping, de la voile, des plages, de la motoneige, de la cuisine artisanale, des festivals et bien plus encore. Les expériences sont sans fin.
Le comté de Frontenac est reconnu pour son environnement naturel intacte et les possibilités quand aux modes de vie, l'engagement et la promotion de communautés rurales vibrantes, résilientes et diversifiées.

5.2 CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION (Se référer aux Tableaux 1-9 de l'Annexe)

Projections démographiques

Région	2014 Pop.	2019 Pop.	Variation
Leeds Grenville	102,197	103,777	1,530 (1.5%)
Frontenac	153,205	162,482	9,277 (6.1%)
Ontario	13,617,553	14,451,254	833,701 (6.1%)
Canada	35,437,435	37,412,832	1,975,397 (5.6%)

Source : EMSI Analyst, Projections en 2019

Âge médian

Âge médian 2011	Âge médian 2016	Différence
46.7	49.3	2.6
41.6	43.6	2.0
40.4	41.3	0.9

Source : Statistique Canada, Recensement de 2016

Renseignements locaux
Les données sur les projections démographiques indiquent des hausses significatives de la population dans les groupes de la population plus âgée des 60-74 ans et des 75 ans et plus. Cependant, durant la même période, des baisses importantes du nombre de personnes dans la force de l'âge des 45-59 ans. Ce n'est pas étonnant étant donné l'impact du vieillissement des baby-boomers. Ces derniers sont nés entre 1946 et 1964 (étant maintenant âgés entre 55 et 73 ans).

Ces données suggèrent une augmentation de la main-d'œuvre vieillie et une pénurie potentielle de main-d'œuvre. Ces tendances sont soutenues davantage par de récents sondages communautaires dans lesquels la majorité des répondants signalent une augmentation du nombre de travailleurs âgés sur le marché du travail ainsi que parmi ceux qui cherchent un emploi. Ils déclarent également une pénurie de main-d'œuvre – non seulement dans les métiers spécialisés, mais généralement dans toutes les professions. Ceci se confirme par les employeurs qui ont été interrogés. Plus de 80 % des employeurs ont indiqué avoir de la difficulté à trouver des travailleurs qualifiés à cause du manque de candidats, une difficulté peut-être due à une pénurie de main-d'œuvre.

Il est intéressant de noter que dans les comtés de Leeds-Grenville, la population baisse dans toutes les cohortes jusqu'à l'âge de 59 ans. La région déclare qu'il y a un surplus d'emplois encore à combler et que des pénuries de main-d'œuvre sont définitivement un problème dans la région.

Il n'y a pas de changements importants dans le pourcentage de femmes par rapport aux hommes. Le nombre de femmes est encore légèrement supérieur au nombre d'hommes. Il en est de même dans Leeds-Grenville, Frontenac et l'Ontario.

Langues de la population

Source: Statistique Canada, Recensement de 2016

	Leeds Grenville 2016	Frontenac 2016	Ontario 2016
Total - Connaissance des langues officielles pour la population totale à l'exclusion des résidents d'un établissement institutionnel - 100 % des données	99220	147500	13312865
Anglais seulement	87415 (88.1%)	128445 (87.1%)	11455500 (86.0%)
Français seulement	55 (0.1%)	270 (0.2%)	40040 (0.3%)
Anglais et français	11625 (11.7%)	18130 (12.3%)	1490390 (11.2%)
Ni l'anglais ni le français	120 (0.1%)	660 (0.4%)	326935 (2.5%)

Renseignements locaux
Malgré des services d'emploi exhaustifs disponibles aux francophones, la présence des anglophones domine toujours dans la région.

5.3 CARACTÉRISTIQUES ÉDUCATIONNELLES (Se référer aux Tableaux 10-11 de l'Annexe)

Population active selon le niveau de scolarité, 2016 – Leeds-Grenville

	TOTAL	Hommes	Femmes
Population totale âgée de 15 ans et plus selon le certificat, diplôme ou grade le plus élevé	84770	41230 (48.6%)	43540 (51.4%)
Aucun certificat, diplôme ou grade	15090 (17.8%)	7955	7135
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	25375 (29.9%)	12460	12920
Certificat ou un diplôme d'une école de métier ou apprentissage	7090 (8.4%)	5280	1805
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire	23395(27.6%)	9310	14085
Certificat ou grade universitaire ou diplôme sous le baccalauréat	1545 (1.8%)	695	845
Certificat ou diplôme universitaire égal ou supérieur au baccalauréat	12280 (14.5%)	5530	6745

Source : Statistique Canada – Enquête nationale auprès des ménages, 2016

Renseignements locaux
Dans les comtés de Leeds-Grenville, 47,7 % de la population de plus de 15 ans ont le diplôme d'études secondaires ou moins comme niveau de scolarité et 43,9 % ont un certificat, diplôme ou grade collégial ou universitaire. Un nombre plus élevé d'hommes que de femmes n'ont aucun certificat, diplôme ou grade.

Population active selon le niveau de scolarité - Frontenac

	TOTAL	MALE	FEMALE
Population totale âgée de 15 ans et plus selon le certificat, diplôme ou grade le plus élevé	124725	59565 (47.8%)	65160 (52.2%)
Aucun certificat, diplôme ou grade	17785 (14.3%)	9310	8475
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	34955 (28.0%)	17650	17300
Certificat ou un diplôme d'une école de métier ou apprentissage	8000 (6.4%)	5835	2165
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire	30015 (24.1%)	11385	18625
Certificat ou grade universitaire ou diplôme sous le baccalauréat	1930 (1.5%)	680	1250
Certificat ou diplôme universitaire égal ou supérieur au baccalauréat	32040 (25.7%)	14700	17340

Source : Statistique Canada – Enquête nationale auprès des ménages, 2016

Renseignements locaux - FRONTENAC
Dans le comté de Frontenac, 42,3 % de la population de 15 ans et plus a comme niveau de scolarité des études secondaires complétées ou partielles, mais 51,3 % de la population détient un certificat, diplôme ou grade collégial ou universitaire. Un plus grand nombre d'hommes sont sans certificat, diplôme ou grade. Deux fois plus d'hommes détiennent des certificats ou diplômes d'apprentissage ou de métiers que de femmes, mais ces dernières détiennent beaucoup plus d'accréditations collégiales ou universitaires.

5.4 EMPLOIS et RÉMUNÉRATIONS (Se référer aux Tableaux 12-19 de l'Annexe)

Résumé des offres d'emploi - Novembre 2017 à juin 2019

	Leeds Grenville	Frontenac
Offres d'emploi uniques	11691	21,441
Durée moyenne de l'offre	23 days	20 days

Source : EMSI Analyst, Projection en 2019

Renseignements locaux
La durée médiane plutôt élevée de l'affichage de l'offre d'emploi peut refléter les préoccupations des employeurs concernant la difficulté à trouver des travailleurs. L'économie dans ces régions se porte bien et le taux de chômage est faible. Cela peut contribuer à l'affichage plutôt long des offres d'emploi.

Renseignements locaux
North Grenville a vu 42,5 % des offres d'emploi depuis novembre 2017. Cette région est à proximité d'Ottawa où plusieurs entreprises font affaire avec la capitale.

Principales 10 plus importantes professions Leeds Grenville

Source : EMSI Analyst, Projection en 2019

Profession	Emplois 2014	Emplois 2019	Variation d'emplois (2014-2019)	Salaire horaire médian 2018
Vente et services	9,121	9,635	514 (6%)	15.94 $
Affaires, finance et administration	4,750	5,249	499 (11%)	25.58 $
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	3,978	4,387	409 (10%)	23.39 $
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	3,654	4,107	453 (12%)	33.14 $
Secteur de la santé	2,715	3,269	554 (20%)	28.94 $
Gestion	2,668	2,449	(219) (8%)	42.88 $
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	2,348	2,499	151 (6%)	38.14 $
Fabrication et services d'utilité publique	1,866	1,900	34 (2%)	20.25 $
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	741	618	(123) (17%)	16.37 $
Arts, culture, sports et loisirs	643	732	89 (14%)	18.21 $

Renseignements locaux
Les emplois du secteur de la vente et services ont toujours été le plus gros groupe professionnel dans Leeds-Grenville. Malheureusement les salaires y sont faibles. La plupart des groupes professionnels ont pris de l'expansion au cours des 18 derniers mois témoignant de la vigueur de l'économie de la région. Leeds-Grenville offre bon nombre d'emploi à salaires élevés dans les secteurs de la gestion, des sciences, de l'enseignement et de la santé. Il n'est pas surprenant que les emplois dans le secteur de la santé soient ceux qui prennent le plus d'expansion. Il est d'ailleurs prévu que la demande de services de santé augmente en raison de la population vieillissante.

Largest Occupations - Frontenac

Source: EMSI Analyst Projection 2019

Profession	Emplois 2014	Emplois 2019	Variation d'emplois (2014-2019)	Salaire horaire médian 2018
Vente et services	20,676	23,347	2,671 (13%)	15.32 $
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	11,363	13,838	2,475 (22%)	34.42 $
Affaires, finance et administration	11,228	12,211	983 (9%)	23.72 $
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	10,273	9,903	(370) (4%)	23.45 $
Secteur de la santé	6,722	8,773	2,051 (31%)	30.39 $
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	4,442	5,138	696 (16%)	31.53 $
Gestion	4,187	3,968	(219) (5%)	39.86 $
Fabrication et services d'utilité publique	2,916	2,637	(279) (10%)	22.91 $
Arts, culture, sports et loisirs	1,312	1,443	131 (10%)	17.61 $
Non classifiée	1,071	1,727	656 (61%)	0.00 $

Renseignements locaux

De même que pour Leeds-Grenville, la plupart des emplois dans Frontenac sont dans le secteur de la vente et des services. Ces emplois sont aussi les moins bien rémunérés de la région. Il y a eu une importante expansion dans six des 10 groupes professionnels au cours de l'an dernier, incluant notamment des emplois dans le secteur des ventes et services, de l'enseignement, de la santé et des affaires. Il y a cependant eu des baisses remarquables dans les emplois des secteurs de la gestion et la fabrication. Frontenac jouit aussi d'une économie robuste où le chômage est faible.

5.5 DYNAMIQUE DE LA MAIN-D'ŒUVRE (Se référer aux Tableaux 20-30 de l'Annexe)

3-Month Moving Averages Seasonally Unadjusted Data	Emploi			Taux de chômage		
	Juillet 2019	July 2018 ('000)	Yearly Variation (%)	July 2019 (%)	July 2018 (%)	Yearly Variation (% points)
Ontario	7 524,4	7 352,5	2,3	5,7	5,9	-0,2
Régions économiques						
Ottawa	749,9	719,6	4,2	5,0	4,8	0,2
Kingston - Pembroke	223,2	205,0	8,9	5,1	5,8	-0,7
Muskoka - Kawarthas	176,3	179,5	-1,8	5,9	6,1	-0,2
Toronto	3 693,4	3 573,0	3,4	6,0	6,5	-0,5
Kitchener - Waterloo - Barrie	764,2	739,3	3,4	5,3	5,3	0,0
Hamilton - Niagara Peninsula	765,3	760,8	0,6	5,3	5,5	-0,2
London	330,5	345,9	-4,5	5,7	5,9	-0,2
Windsor - Sarnia	303,2	303,7	-0,2	6,2	5,8	0,4
Stratford - Bruce Peninsula	161,7	160,4	0,8	3,8	3,0	0,8
Nord-est	250,8	257,4	-2,6	6,8	6,0	0,8
Nord-ouest	106,0	107,8	-1,7	5,6	4,9	0,7

Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada - Tableau 14-10-0293, anciennement CANSIM 282-0122

Renseignements locaux

La région économique de Kingston-Pembroke connaît une forte croissance de l'emploi, notamment un gain de 18 200 (+8,9 %) entre juillet 2018 et juillet 2019, qui améliore les conditions du marché du travail. Le chômage a baissé de 0,7 points de pourcentage dans la région pour s'établir à 5,1 %.

La région économique d'Ottawa a aussi connu une forte croissance de l'emploi, soit un gain de 30 300 (+4,2 %) entre juillet 2018 et juillet 2019, améliorant aussi les conditions générales du marché du travail. Le taux de chômage de la région a augmenté de 0,2 points de pourcentage pour atteindre 5 %. Les comtés de Leeds-Grenville appartiennent à la région économique d'Ottawa et les chiffres déclarés pour cette région peuvent ou non refléter ceux de Leeds-Grenville.

2016 Situation de la population active selon le sexe, 2016 – Leeds-Grenville

	Leeds and Grenville	Male	Female
Caractéristiques			
Population totale âgée de 15 ans et plus	84765	41230	43540
Sur le marché du travail	50805	26305	24500
En emploi	46870	24035	22835
Sans emploi	3935	2270	1665
Absent du marché du travail	33960	14920	19040
Taux d'activité (total des travailleurs/Pop 15ans+)	59,9%	63,8%	56,3%
Taux de l'emploi (# en emploi/Pop 15ans+)	55,3%	58,3%	52,4%
Taux de chômage (# sans emploi/Pop. active)	7,7%	8,6%	6,8%

Source : Statistique Canada, ENM 2016

- ***Renseignements locaux 2016 c. 2011, LEEDS-GRENVILLE***
- Augmentation de la population de 15 ans et plus
- Diminution du nombre de personnes dans la population active
- Diminution du taux de participation
- Augmentation des taux de chômage (mais tel qu'indiqué dans une récente Enquête sur la Population active – Juillet 2019, le taux de chômage a baissé de façon importante)

2016 Situation de la population active selon le sexe, 2016 - Frontenac

	Frontenac	Male	Female
Caractéristiques			
Population totale âgée de 15 ans et plus	124725	59560	65160
Sur le marché du travail	77390	38800	38590
En emploi	71620	35770	35850
Sans emploi	5775	3030	2745
Absent du marché du travail	47330	20765	26570
Taux d'activité (total des travailleurs/Pop 15ans+)	62,0 %	65,1 %	59,2 %
Taux de l'emploi (# en emploi/Pop 15ans+)	57,4 %	60,1 %	55 %
Taux de chômage (# sans emploi/Pop. active)	7.5 %	7.8 %	7.1 %

Source: Statistics Canada, 2016 NHS

- ***Renseignements locaux***
- 2016 c. 2011 FRONTENAC
- Augmentation de la population de 15 ans et plus
- Diminution du nombre de personnes dans la population active
- Diminution du taux de participation
- Augmentation des taux de chômage

Population active selon la profession, 2016 - LEEDS-GRENVILLE

5 PRINCIPALES INDUSTRIES 2016	5 PRINCIPALES INDUSTRIES – HOMMES	5 PRINCIPALES INDUSTRIES – FEMMES
1. Ventes et service 2. Métiers 3. Affaires 4. Gestion 5. Enseignement, droit, gouv.	1. Métiers 2. Ventes et service 3. Gestion 4. Sciences naturelles & appliquées 5. Affaires	1. Ventes et service 2. Affaires 3. Enseignement, droit, gouv. 4. Santé 5. Gestion

Population active selon la profession, 2016 - Frontenac

5 PRINCIPALES INDUSTRIES 2016	5 PRINCIPALES INDUSTRIES – HOMMES	5 PRINCIPALES INDUSTRIES – FEMMES
1. Ventes et service 2. Métiers 3. Affaires 4. Santé 5. Enseignement, droit, gouv.	1. Métiers 2. Ventes et service 3. Gestion 4. Sciences naturelles & appliquéesEnseignement, droit, gouv.	5. Ventes et service 6. Affaires 7. Enseignement, droit, gouv. Santé 8. Gestion

ANALYSE DE LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL – LEEDS-GRENVILLE

POINTS CLÉS
Offre de main-d'œuvre – Leeds-Grenville

- La participation au marché du travail des hommes de 45 ans et plus est très faible comparé à l'Ontario
- 3580 hommes et 5350 femmes âgés de 45 à 64 ans ne font pas partie de la main-d'œuvre
- La participation au marché du travail des hommes de 20 à 44 ans sans diplôme d'études secondaires est très faible comparé à l'Ontario
- La participation au marché du travail des hommes de 45 ans et plus ayant un grade universitaire est très faible comparé à l'Ontario. La participation au marché du travail des femmes de 45 ans et plus ayant un certificat d'apprentissage, un diplôme collégial ou une accréditation universitaire est très faible comparé à l'Ontario
- 8455 hommes et 11 090 femmes sans études postsecondaires ne participent pas au marché du travail et 6470 hommes et 7940 femmes ayant des études postsecondaires ne participent pas au marché du travail

Demande de main-d'œuvre – Leeds-Grenville

- Dans 9 grands groupes professionnels, la participation au marché du travail se situe à 90 % ou moins, et un taux de chômage de 0,0 % indique un niveau élevé de demande de main-d'œuvre. Les professions des groupes 32, 41, 42, 52 et 62 ont aussi un volume élevé de postes vacants qui soutiennent aussi la demande.
- Dans 5 grands groupes professionnels, le taux de roulement du personnel est élevé, le taux de participation étant à 90 % ou moins et le taux de chômage à 6,0 % ou plus
- Les professions des groupes 12, 40 et 75 ont aussi un nombre élevé de postes vacants, lequel soutient le désenchantement des employeurs face aux candidats ou le besoin d'améliorer la rétention des employés.

ANALYSE DE LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL – FRONTENAC

POINTS CLÉS
Offre de main-d'œuvre – Frontenac

- La participation au marché du travail des hommes de 50 à 59 ans est très faible comparé à l'Ontario. En général, la participation des hommes de 45 ans et plus est plus faible comparé à l'Ontario
- 2305 hommes de 50 à 59 ans ne font pas partie de la population active
- La participation au marché du travail des hommes de 20 à 65 ans sans diplôme d'études secondaires est très faible comparé à l'Ontario
- La participation au marché du travail des hommes de toutes les cohortes d'âge (âgés de 15 à 65 ans et plus) ayant un grade universitaire est très faible comparé à l'Ontario
- La participation au marché du travail des hommes de 45 ans et plus ayant un certificat d'apprentissage ou de métier est très faible comparé à l'Ontario
- La participation au marché du travail des femmes de 25 à 44 ans sans diplôme d'études secondaires est très faible comparé à l'Ontario
- La participation au marché du travail des femmes de 45 ans et plus ayant un diplôme d'études secondaires est très faible comparé à l'Ontario
- 11 310 hommes et 14 480 femmes sans études postsecondaires ne participent pas au marché du travail et
- 9455 hommes et 12 090 femmes ayant des études postsecondaires ne participent pas au marché du travail

Demande de main-d'œuvre - Frontenac

- Dans 6 grands groupes professionnels, la participation au marché du travail se situe à 90 % ou moins, et un taux de chômage de 0,0 % indique un niveau élevé de demande de main-d'œuvre. Les professions des groupes 30 ont aussi un volume élevé de postes vacants qui soutiennent aussi la demande.
- Dans 7 grands groupes professionnels, le taux de roulement du personnel est élevé, le taux de participation étant à 90 % ou moins et le taux de chômage à 6,0 % ou plus. Les professions des groupes 12, 40 et 75 ont aussi un nombre élevé de postes vacants, lequel soutient le désenchantement des employeurs face aux candidats ou le besoin d'améliorer la rétention des emplois.

5.6 CARACTÉRISTIQUES DE LA MOBILITÉ (Se référer au Tableau 31 de l'Annexe)

Situation de la mobilité sur une période de 5 années	Frontenac ENM 2016 Population de référence (139 660)	Leeds-Grenville ENM 2016 Population de référence (94 685)
Vivait à la même adresse il y a 5 ans (personnes qui ne déménagent pas)	59,4 % (82 940)	68,0 % (64 365)
Changé d'adresse dans la même municipalité il y a 5 ans (non-migrants)	21,6 % (30 230)	12,8 % (12 155)
Déménagé dans une autre municipalité en Ontario il y a 5 ans (migrants infraprovinciaux)	13,1 % (18 260)	16,6 % (15 700)
Vivait dans une province ou un territoire différent il y a 5 ans (Interprovincial)	3,4 % (4715)	2,0 % (1860)
Vivait dans un pays différent il y a 5 ans (migrants externes)	2,5 % (3520)	0,6 % (610)

Source : Statistique Canada, ENM 2016

Renseignements locaux

De 2011 à 2016, une majorité de la population est restée au même endroit ou s'est réinstallée ailleurs dans la même municipalité (81 % dans Frontenac et 80,8 % dans Leeds-Grenville). Il y eut un léger mouvement venant d'ailleurs en Ontario, mais encore une fois, très peu de mobilité venant d'ailleurs au Canada ou d'un autre pays. Ceci témoigne encore d'une population très stable pour une plus longue période de temps (5 années).

5.7 LES IMMIGRANTS - (Se référer aux Tableaux 32-39 de l'Annexe)

CITOYENNETÉ	Leeds Grenville	Frontenac	Ontario
Population totale (échantillon de 25 %)	98785	146715	13242160
Citoyens canadiens	97080	141350	12223065
Ne sont pas des citoyens canadiens	1710	5360	1019095

Renseignements locaux

En date du Recensement de 2016, seuls 1710 personnes ou 1,7 % de la population ne sont pas citoyens canadiens dans Leeds-Grenville, de même que 5360 ou 3,6 % ne sont pas citoyens canadiens dans Frontenac. Ces taux sont significativement plus faibles que ceux de l'Ontario à 7,7 %.

Source : Statistique Canada, ENM 2016

PÉRIODE D'IMMIGRATION	Leeds Grenville	Frontenac	Ontario
Population totale (échantillon de 25 %)	98785	146715	13242160
Non-immigrants	91515	127430	9188815
Immigrants	7115	17590	3852145
Avant 1981	4615	8615	1077745
1981 à 1990	825	1960	513995
1991 à 2000	540	2170	834510
2001 à 2010	750	3175	953730
2001 à 2005	340	1505	490560
2006 à 2010	405	1665	463170
2011 à 2016	380	1675	472170
Résidents non permanents	160	1695	201200

Source : Statistique Canada – Recensement de 2016

Renseignements locaux - Les immigrants représentent respectivement 7,2 %, 12 % et 29,1 % de la population totale de Leeds-Grenville, Frontenac et l'Ontario. Le groupe d'âge d'immigrants le plus volumineux est le groupe en âge de travailler de 24-44 ans à 32,1 %, 38,1 % et 41 % respectivement dans Leeds-Grenville, Frontenac et l'Ontario. La plupart des immigrants dans Leeds-Grenville et Frontenac sont issus de l'Europe. Mais la plupart des immigrants en Ontario sont d'origine asiatique.

GÉNÉRATION D'IMMIGRANTS	Leeds Grenville	Frontenac	Ontario
Total	98785	146715	13242160
Première génération	7820	20495	4122840
Deuxième génération	12870	23375	3049835
Troisième génération ou plus	78095	102840	6069485

Source : Statistique Canada – Recensement de 2016

Renseignements locaux - Dans Leeds-Grenville, 79,1 % sont des immigrants de troisième génération comparé à 70,1 % dans Frontenac et 45,8 % en Ontario.

CATÉGORIE D'ADMISSION 1980-2016	Leeds Grenville	Frontenac	Ontario
Total	2580	9220	2825480
Immigrants économiques	1215	5265	1364380
Demandeurs principaux	535	2060	540795
Demandeurs secondaires	680	3205	823580
Immigrants parrainés par la famille	1155	2825	940405
Réfugiés	190	1105	482665
Autres immigrants	20	30	38035

Source : Statistique Canada – Recensement de 2016

Renseignements locaux Il y a dans Leeds-Grenville une proportion équilibrée d'immigrants économiques et d'immigrants parrainés par leur famille. Dans Frontenac et en Ontario, les immigrants économiques constituent la principale catégorie d'admission.

5.8 CARACTÉRISTIQUES DES GROUPES D'ÉQUITÉ - (Se référer aux Tableaux 40-43 de l'Annexe)

5.8A: L'âge selon les groupes d'équité Région du Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre

Population	Population totale âgée de 15 ans et plus	Population des minorités visibles	Population d'origine autochtone	Population francophone
Total - Population de 15 ans et plus	222790	11635 (5.2%)	7450 (3.3%)	8475 (3.8%)
15 à 24 ans	31210	2480	1645	835
15 à 19 ans	14825	1090	810	425
20 à 24 ans	16395	1390	830	410
25 à 44 ans	59030	4785	2625	2225
25 à 29 ans	15260	1435	775	490
30 à 34 ans	14575	1340	605	495
35 à 39 ans	14275	1030	675	590
40 à 44 ans	14920	980	580	650
45 ans et plus	132545	4370	3180	5415
45 à 49 ans	17220	940	715	740
50 à 54 ans	21270	940	655	865
55 à 59 ans	21295	690	605	970
60 à 64 ans	19810	525	440	730
65 ans et plus	52955	1285	760	2115

Notes :
1. LdR – lieu de résidence
2. Population de 15 ans et plus dans les ménages privés

Source : Statistique Canada – Recensement de 2016

5.8B Scolarité selon le groupe d'équité - Région du Conseil de l'Est pour l'innovation de

Population	Population totale âgée de 15 ans et plus	Population des minorités visibles	Population d'origine autochtone	Francophone population
Total – Certificat, diplôme ou grade le plus élevé	222790	11635	7450	8475
Sans certificat, diplôme ou grade	34715	1275	1790	975
Certificat, diplôme ou grade	188075	10360	5660	7500
Diplôme d'études secondaires ou certificat d'équivalence	64485	2545	2165	2160
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier	16105	330	630	820
Certificat ou diplôme d'étude collégial, de CEGEP ou autre non universitaire	57455	1630	2080	2245
Certificat, diplôme ou grade universitaire	50035	5860	795	2275
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	3630	375	85	215
Certificat ou diplôme universitaire (baccalauréat et plus)	46405	5480	710	2060
Baccalauréat	28950	2695	435	1235
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	2595	220	45	90
Grade en médecine, dentisterie, médecine vétérinaire ou optométrie	1870	455	15	50
Maîtrise	9430	1425	170	440
Titulaire d'un doctorat	3560	685	45	245

Source : Statistique Canada – Recensement de 2016

Notes :
1. LdR – lieu de résidence
2. Population de 15 ans et plus dans les ménages privés

5.8C Population active selon le groupe d'équité Région du Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre

Population	Population totale âgée de 15 ans et plus	Population des minorités visibles	Population d'origine autochtone	Population francophone
Total – Situation de la population active	222790	11635	7450	8475
Dans la population active	136795	7635	4645	5170

Statistique Canada – Recensement de 2016

Notes :
1. LdR – lieu de résidence
2. Population de 15 ans et plus dans les ménages privés

5.8D Sexe selon le groupe d'équité Région du Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre

Population	Population totale âgée de 15 ans et plus	Population des minorités visibles	Population d'origine autochtone	Population francophone
Total	222790	11635	7450	8475
Hommes	107250	5670	3450	4055
Femmes	115540	5965	4000	4425

Notes :
1. LdR – lieu de résidence
2. Population de 15 ans et plus dans les ménages privés

Source: Statistics Canada, Census 2016

5.9 EMPLOYEURS (Se référer aux Tableaux 44-50 de l'Annexe)

5.9A: Employeurs selon la taille des effectifs – Frontenac et Leeds-Grenville Juin 2019

Taille des effectifs	Nombre employeurs Leeds-Grenville	% du total des employeurs	Nombre employeurs Leeds-Grenville	% du total des employeurs	Nombre employeurs	% of Total ERS
0	10012	66,5 %	6075	66,9 %	1149109	70,4 %
Effectifs	5048	33,5 %	3009	33,1 %	483063	29,6 %
1 – 4	2579	17,1 %	1607	17,7 %	283011	17,3 %
5 – 9	964	6,4 %	691	7,6 %	82508	5,1 %
10 – 19	760	5,0 %	367	4,0 %	56079	3,4 %
20-49	515	3,4 %	223	2,5 %	38112	2,3 %
50-99	137	0,9 %	74	0,8 %	13085	0,8 %
100-199	52	0,3 %	27	0,3 %	5956	0,4 %
200-499	28	0,2 %	15	0,2 %	3084	0,2 %
500+	13	0,1 %	5	0,1 %	1228	0,1 %
Total	15060	100,0 %	9084	100,0 %	1632172	100,0 %

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes

En 2019, dans le comté de Frontenac, 66,5 % des employeurs n'avaient pas d'employés. C'est semblable aux Comtés unis de Leeds-Grenville où ils étaient 66,9 %. L'Ontario compte significativement plus d'employeurs sans employés à 70,4 %. Les petites entreprises ayant moins de 10 employés représentent 23,5 % des employeurs dans Frontenac, 25,3 % dans Leeds-Grenville et 22,4 % en Ontario. Les entreprises ayant 10 employés et plus représentaient seulement 10,0 % des employeurs dans Frontenac, 7,8 % dans Leeds-Grenville et 7,2 % en Ontario.

5.9B: Nombre d'employeurs selon la taille des effectifs – Leeds-Grenville Juin 2017 c. juin 2019

Taille des effectifs	Nombre employeurs Leeds & Grenville 2017	Nombre employeurs Leeds & Grenville 2019	Variation	% Variation
0	6063	6075	12	0.2%
#ERs with ees	2977	3009	32	1.1%
1 - 4	1582	1607	25	1.6%
5 - 9	688	691	3	0.4%
10 - 19	368	367	-1	-0.3%
20 - 49	218	223	5	2.3%
50 - 99	65	74	9	13.8%
100 -199	32	27	-5	-15.6%
200 - 499	18	15	-3	-16.7%
500+	6	5	-1	-16.7%
Total	**9040**	**9084**	**44**	**0.5%**

Source: Statistics Canada, Canadian Business Counts

Renseignements locaux - Le nombre d'employeurs a connu une légère augmentation de 44 ou 0,5 % depuis 2017 dans Leeds-Grenville. Les employeurs sans employés représentent 66,9 % du total des employeurs. Le plus grosse augmentation s'est produite chez les employeurs employant de 1-4 employés. Ce groupe a augmenté de 25 employeurs ou 1,6 %.

5.9C: Nombre d'employeurs selon la taille des effectifs - comté de Frontenac Juin 2017 c. juin 2019

Taille des effectifs	Nombre employeurs Frontenac 2017	Nombre employeurs Frontenac 2019	Variation	% Variation
0	8972	10012	1040	11.6%
#ERs with ees	4578	5048	470	10.3%
1 - 4	2241	2579	338	15.1%
5 - 9	942	964	22	2.3%
10 - 19	705	760	55	7.8%
20 - 49	459	515	56	12.2%
50 - 99	143	137	-6	-4.2%
100 -199	48	52	4	8.3%
200 - 499	28	28	0	0.0%
500+	12	13	1	8.3%
Total	**13,550**	**15060**	**1510**	**11.1%**

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes

Renseignements locaux - Le nombre d'employeurs a augmenté de 1510 ou 11,1 % depuis 2017 dans le comté de Frontenac. Mais la plus grosse augmentation s'est produite chez les employeurs étant travailleurs autonomes sans employés. Ce groupe a augmenté de 1040 employeurs ou 11,6 % et représente 66,5 % du total des employeurs. Les employeurs ayant des employés ayant connu la plus grosse augmentation appartiennent à la catégorie de 1-4 employés. Ce groupe a augmenté de 338 ou 15,1 %.

6.0 DONNÉES RELATIVES À EMPLOI ONTARIO

(Se référer aux Tableaux 51-57 de l'Annexe)

Le Ministère de la Formation et des Collèges et Universités fournit aux commissions locales des données regroupées d'Emploi Ontario pour chacun des secteurs géographiques de commissions locales. Ces données saisissent l'information sur les programmes et les clients. Des données régionales et provinciales, ainsi que par division de recensement y figuraient également pour permettre un contexte comparatif. Les éléments de données servent à ouvrir la discussion sur les services locaux et fournir des éléments probants aptes d'identifier les enjeux et les lacunes de services, les chevauchements et les populations sous-desservies.

Le Ministère s'est efforcé de garder les éléments de données dérivées des différents programmes le plus uniforme possible pour permettre d'identifier des similitudes entre les programmes. Il faut toutefois noter que ces données peuvent s'avérer restreintes. Il est important de ne pas oublier que le Ministère a exécuté un examen attentif des données pour s'assurer de ne pas compromettre la confidentialité des clients. Les données sont présentées sous forme regroupée pour ne pas identifier les clients individuels ou les organismes. Aussi dans le but d'assurer la confidentialité, toutes les données afférentes à moins de 10 participants ont été supprimées et remplacées par un zéro dans les rapports de données.

6.1 APPRENTISSAGE

Points saillants de l'Apprentissage (2017 c. 2018)

2017 c. 2018 (Région des Mille-Îles)

- Augmentation des inscriptions nouvelles
- Augmentation du nombre de clients actifs
- Diminution du nombre de certificats d'apprentissage (CdA) délivré
- Légère augmentation du nombre de nouvelles inscriptions de femmes
- Augmentation de nouvelles inscriptions d'hommes

PRINCIPALES inscriptions nouvelles selon la profession, 2017 c. 2018

Région des Mille-Îles 2018

- Mécanicien de véhicules automobiles (68)
- Électricien (bâtiment et entretien) (63)
- Coiffeur (60)
- Plombier (58)
- Charpentier-menuisier (56)
- Technicien d'entretien de camions et d'autocars (39)

Région des Mille-Îles 2017

- Mécanicien de véhicules automobiles (77)
- Électricien (bâtiment et entretien) (72)
- Coiffeur (50)
- Charpentier-menuisier (69)
- Technicien d'entretien de camions et d'autocars (38)
- Plombier (20)

Autre – 2018

- La plupart des nouveaux inscrits ont 15-44 ans (répartition presqu'égale entre 15-24 et 25-44)
- Inscriptions sont surtout des hommes – 84,5 %
- École secondaire – le plus haut niveau de scolarité à l'inscription – plus de 80 %
- Nombre minime d'inscriptions dans les groupes désignés
- Possibilités restreintes d'apprentissage en français dans la Région des Mille-Îles

6.2 SUBVENTION CANADA-ONTARIO POUR L'EMPLOI

POINTS SAILLANTS DE – Région des Mille-Îles, 2017 c. 2018

Employeurs
- Volet : tous les employeurs sont dans le groupe des moins de 25 ans
- Nombre d'employés : Frontenac – 86 % moins de 50 employés, 14 % ont de 50-150; Leeds-Grenville – 100 % ont moins de 50 employés
- Types de fournisseur : - surtout vendeur de produits et collège professionnel privé enregistré
- Résultat au départ : une augmentation de plus de 90 % du rendement de la formation et la formation a répondu aux besoins de la main-d'œuvre

Clients
- Âges : Frontenac – 55,9 % - 24-44 ans; 34 % - 45-64 ans; Leeds-Grenville – 51,4 % - 25-44 ans; 36,7 % - 45-64 ans
- Sexe : Frontenac - 68,5 % sont des hommes; Leeds-Grenville – 58,8 % sont des hommes
- Plus haut niveau de scolarité à l'accueil - principalement certificat/diplôme et appliqué/associé/BA
- Groupes désignés - peu
- Participation à la population active - majorité à temps plein
- Sources de revenu - employés

6.3 SERVICE D'EMPLOI POINTS SAILLANTS

Nombre de clients
- Diminution du nombre de clients depuis 2017 de 20,2 %, soit de 17 577 à 14 035 clients.
- Diminution à la fois des clients R-I non assistés et des clients des SE service assisté. Importante diminution des clients des SE service assisté de 25,9 %
- 66,4 % des clients sont dans la catégorie de clients R-I non assistés

Clients selon le groupe d'âge
- Proportions similaires pour la plupart des groupes d'âge comparé à l'an dernier
- La plupart des clients sont dans le groupe des 25-44 ans

Sexe
- Proportions similaires à 2017, un peu plus d'hommes

Groupes désignés
- Rapports similaires à 2017
- Personnes handicapées – 42,4 %

Niveau de scolarité à l'accueil
- Plus grand nombre d'accueils dans les catégories Études secondaires complétées et certificat/diplôme
- Proportions similaires à l'année précédente

Source de revenu
- Principale source est encore – Sans source de revenu, suivie d'Autre et Ontario au travail
- Durée de la période depuis la fin de l'emploi/de la formation
- Continue d'être moins de 3 mois, suivi de plus de 12 mois

- Résultats au départ
- Près de 70 % des clients sont employés
- Proportions similaires à 2017

- Résultats de l'emploi au départ
- Près de 40 % employé à plein temps
- Proportions similaires à 2017

6.4 - ALPHABÉTISATION et FORMATION DE BASE

POINTS SAILLANTS
Nombre d'apprenants - une diminution de 19 % du nombre d'apprenants en personne. Approximativement 60 % des apprenants sont de nouveaux apprenants en personne c. 40 % des apprenants reportés. Les nombres et les pourcentages sont similaires à 2017.

Nombre d'apprenants selon le volet du fournisseur de service - 93,3 % dans le volet anglophone. Légère augmentation dans le volet francophone.

Nombre d'apprenants selon le secteur de service - Le secteur des conseils scolaires est le plus grand secteur. Une augmentation depuis 2017. Baisse de la proportion d'étudiants dans les collèges communautaires de 34,4 % à 16,3 %.

Clients selon l'âge – Pas de changement significatif

depuis l'an dernier. Plus grand groupe de clients – 25 à 44 ans.

Sexe - Plus de femmes que d'hommes. 60 % c. 40 %. Pas de changement significatif depuis 2017.

Groupes désignés - 56,2 % des apprenants sont des personnes handicapées.

Niveau de scolarité à l'accueil – nouvelle catégorie – La plupart des nouveaux à l'accueil ont moins de la 12e année ou ont complété le secondaire - nombre important de nouveaux sont accueillis à la catégorie études collégiales terminées

Source de revenu – Approximativement 86 % des apprenants ont une source de revenu. L'emploi ne représente que 21 %. Approximativement 40 % ont comme source de revenu l'aide gouvernementale. Similaire à l'an dernier.

Objectif de l'apprenant - L'emploi et le diplôme d'études secondaires sont les principaux objectifs des apprenants. Importante diminution des objectifs postsecondaires.

Participation au marché du travail - Plus de 70 % des apprenants sont sans emploi. Légèrement plus élevé qu'en 2017.

Résultats de l'emploi au départ – Employé et aux études et formation sont les plus importants

6.5 DEUXIÈME CARRIÈRE - POINTS SAILLANTS

- Nombre de clients - Nombre de clients a diminué à 22,6 % (36) depuis 2017.
- Clients selon le groupe d'âge - 25-44 – 51,7 %; 45-64 – 48,3 % - Augmentation de clients âgés de 44-65 ans.
- Sexe - Augmentation de clients féminins -.50,4 % c. 36,5 %
- Groupes désignés – Tous les clients appartenaient au groupe des personnes handicapées (23,5 %).
- Niveau de scolarité à l'accueil - Proportions semblables à 2017. L'accueil consiste surtout de candidats qui ont terminé leurs études secondaires ou collégiales.
- Source de revenu - Les principales sources de revenu sont l'assurance-emploi, semblable à l'an dernier.
- Durée de la période depuis la fin de l'emploi/ de la formation - Surtout moins de trois mois et entre trois et six mois.
- Résultats au départ - Surtout en emploi dès le départ ou après 12 mois.
-

DEUXIÈME CARRIÈRE - Programmes d'acquisition de compétences

Région des Mille-Îles WDB - 2018
Conducteurs de camions de transport
Adjoints administratifs médicaux

Région des Mille-Îles WDB - 2017

- Conducteurs de camions de transport
- Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)
- Aides familiaux résidents, de maintien à domicile et pers. ass.

6.6 PROGRAMME D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LES JEUNES

- La majorité des clients ont de 15 à 24 ans (79 %)
- Un nombre supérieur de postulants masculins que féminins (58,5 % c. 41,5 %)
- Plus haut niveau de scolarité à l'accueil - Études secondaires complétées (47,2 %); moins de la 12e année (41 %)
- Groupes désignés - 225 ou 51,9 % des clients appartiennent aux groupes désignés - 76,4 % ou 172 sont des personnes handicapées
- Sources de revenu - Principales sources – Ontario au travail et sans source de revenu

7.0 MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION

Le présent plan d'action décrit les partenariats proposés actuellement établis ou planifiés par le Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre. Liste sommaire des partenariats avec la collectivité de l'emploi de l'Ontario

Action 1 : Coordination de services - mise à jour de 2018-19
Action 2 : Coordination de services en 2019-20
Action 3 : EmployerOne - mise à jour de 2018-19
Action 4 : EmployerOne en 2019-20
Action 5 : Projet sur les métiers spécialisés en demande en 2019-20

Action 1 : Coordination des services – Mise à jour 2018-19		
Défi à aborder : Par le biais des consultations communautaires en vue du rapport sur la PMTL, des projets en partenariat et d'autres sources, une grande partie de l'IMT recueillie auprès des différents piliers d'intervenants racontent une même histoire. La rétroaction obtenue des consultations et des évaluations indiquent que l'IMT est nécessaire mais qu'il est difficile d'y accéder et de l'utiliser. Bien que le rapport sur la PMTL saisisse cette IMT sous un seul pli, un forum d'information permanent présenterait une image coordonnée en continu		
Objectif(s) : Le Conseil publiera un bulletin d'information trimestriel présentant les résultats de la collecte d'information sur le marché du travail local. L'engagement des employeurs et la coordination des services ne s'excluent pas mutuellement. Ce bulletin d'information mettra l'accent sur les besoins des clients et des employeurs afin de brosser un tableau plus complet de la dynamique de l'offre et de la demande sur le marché du travail local.		
Responsable	Partenaires potentiels	Échéancier
Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre	Fournisseurs de services d'Emploi Ontario, Employeurs et organisations d'employeurs, Ontario au travail, éducateurs et formateurs, POSPH, Frontenac /Leeds-Grenville Mental Health, Services d'AFB, LLEO, MFCU, Associations d'employeurs, EDCO, Chambre de commerce, syndicats, etc.	• T1 Le Conseil a produit un bulletin de nouvelles. Le Conseil a recueilli l'IMT auprès de sources locales (c.-à-d. les médias, les publications, etc.). Un article vedette est produit pour la bulletin de nouvelles qui est publié à la fin du trimestre. Organisation des CRE • T2 Le bulletin de nouvelles est produit à l'aide du format du T1. L'organisation de l'ENC se poursuit. L'article vedette porte sur l'automatisation et son impact sur la main-d'œuvre. • T3 Bulletin de nouvelles sera produit à l'aide du format du T1. L'article vedette est une FAQ sur les syndicats qui sera présentée à la consultation communautaire du 13 décembre. • T4 Bulletin de nouvelles qui marque un point tournant sera produit.
Expected Outcomes/Outputs		
Le conseil obtiendra des données et de l'IMT ainsi que les intervenants fourniront l'IMT qui se rapporte à leur organisation. Ces informations seront compilées et présentées dans un format qui favorisera un accès fréquent et facile à l'IMT pertinente pour une planification continue.		
Update		
Tous les résultats et les produits attendus ont été réalisés.		

Action 2 : Coordination des services 2019-2022		
Défi à aborder : Pendant que le Conseil menait des consultations auprès des comités du réseau de l'emploi (CRE), les intervenants locaux et d'autres se sont investis dans les membres de la communauté. Le thème principal, qui est prioritaire depuis plusieurs années, est le manque d'informations actuelles et pertinentes sur les besoins de la main-d'œuvre		
Objectif(s) : • Le Conseil publiera un bulletin d'information trimestriel présentant les résultats de la collecte d'information sur le marché du travail local. Ce bulletin d'information mettra l'accent sur les besoins des clients et des employeurs afin de brosser un tableau plus complet de la dynamique de l'offre et de la demande sur le marché du travail local. • Le Conseil travaillera avec ses partenaires pour augmenter la visibilité des services disponibles à la communauté et aux clients afin de maximiser l'accès et l'utilisation des programmes et services. La stratégie comprendra une série d'ateliers où les employés des fournisseurs de service travailleront dans le cadre de scénarios actuels de clients dans le but de connaître les services qui sont disponibles dans la communauté.		
Responsable	Partenaires potentiels	Échéancier
Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre	-Agents et organismes de développement économique -Organisations d'employeurs, réseau d'Emploi Ontario, fournisseurs de services d'emploi d'Ontario dans Leeds- Grenville Fournisseurs de services d'emploi dans Frontenac La Rue-La Route du Savoir, Alphabétisation et formation de base Literacy Link Eastern Ontario, MFCU	T1 étape majeure •Le Conseil utilisera le modèle existant du bulletin de nouvelles comme cadre organisé pour présenter l'information. Le Conseil recueillera l'IMT auprès de sources locales (c.-à-d. les médias, les publications, etc.). Le bulletin est publié à la fin de chaque trimestre. •Continuer à organiser les réunions des CRE. T2 étape majeure •Poursuivre les activités d'approche dans la communauté et la collecte d'IMT par d'autres moyens. Le bulletin a été publié à la fin du trimestre. • Continuer à organiser les réunions des CRE. Q3 étape majeure • Poursuivre les activités d'approche dans la communauté et la collecte d'IMT par d'autres moyens. Le bulletin a été publié à la fin du trimestre. • Continuer à organiser les réunions des CRE. •Présenter les ateliers SC avec les partenaires. • Continuer à organiser les réunions des CRE. Q4 étape majeure • Présenter les ateliers SC avec les partenaires • Poursuivre les activités d'approche dans la communauté et la collecte d'IMT par d'autres moyens. • ¸Rapport final sur le projet en partenariat est produit, traduit et publié sur le site Web. • Continuer à organiser les réunions des CRE.
Expected Outcomes/Outputs		
The Board will source data/LMI and stakeholders will provide LMI pertaining to their organization. This will be compiled and presented in a format that combines the information in a way to foster frequent, easy and relevant access to LMI for ongoing planning .•Stakeholders will be brought together to heighten the profile of services available to specific target groups within the population in order for them to access the appropriate services when they need it. A quarterly newsletter will be published. There will be 2 half-day workshops in L & G and 2 workshops in Frontenac. A final report outlining the Service Coordination initiatives will be generated.		
Mise à jour		
Dans la bonne voie pour atteindre les objectifs des T3 et T4.		

Action 3 : EmployerOne 2018-2019		
Défi à aborder Tout au long du processus de consultation, un thème est encore constamment ressorti, à savoir la nécessité de renseignements supplémentaires sur les besoins des employeurs et leur lien à la main-d'œuvre. Il est difficile d'obtenir l'engagement des employeurs. Un effort conjoint de la communauté contribuera à comprendre entièrement les problèmes et les défis des employeurs pour aborder le besoin d'information courante sur le marché du travail local.		
Objectif(s) : **Exécuter le sondage EmployerOne dans la région des comtés de Leeds-Grenville et dans Frontenac. Les sondages remplis s'ajouteront aux données recueillies dans la base de données EmployerOne depuis les 2 dernières années. Ceci donnera l'occasion d'identifier les tendances et de valider les réponses.**		
Responsable	Partenaires potentiels	Échéancier
Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre	• Ville de Brockville • -United Counties of Leeds-Grenville • -KEDCO	• T1 Le Conseil a approché quelques partenaires potentiels avec qui administrer le sondage EmployerOne dans Leeds-Grenville. UCLG ne pouvait pas le faire. Des discussions plus poussées avec KEDCO ont permis la création d'un partenariat dans Frontenac. • - T2. Créé un partenariat avec KEDCO. Celui avec UCLG n'a pas été possible. Pour développer notre propre base de données dans L-G. • -T3 Surveiller le progrès du déroulement du sondage et le travail avec les partenaires pour s'assurer que tout allait bien. • -T4 Les sondages remplis seront envoyés à un consultant aux fins d'analyse et d'interprétation pour qu'un rapport soit produit. Le rapport sera envoyé à la traduction et des versions en français et en anglais seront remises au MESFP. Le rapport final sera distribué aux intervenants et publié sur le site Web du Conseil
Résultats/produits attendus		
Les résultats du sondage sont évalués et distribués, les plans d'action développés, une approche faite auprès des entreprises pour faire part de l'importance d'une main-d'œuvre qualifiée, de l'éducation et de la formation continue pour traiter les enjeux du marché du travail. Les employeurs utiliseront les résultats du sondage pour s'orienter face aux besoins de RH actuels et futurs. Le Conseil utilisera aussi les résultats pour analyser en profondeur la vision tant actuelle que prévue de l'industrie ainsi que le statut global du MTL. Ceci permettra au Conseil d'identifier des plans d'action potentiels nécessaires pour aborder les enjeux ou les opportunités. Un rapport final sera produit en anglais et en français et présenté au MFCU et à la communauté.		
Mise à jour		
Tous les résultats et les produits attendus ont été réalisés.		

Action 4 : EmployerOne 2019-2020		
Défi à aborder - Tout au long du processus de consultation, un thème est encore constamment ressorti, à savoir la nécessité de renseignements supplémentaires sur les besoins des employeurs et leur lien à la main-d'œuvre. Il est difficile d'obtenir l'engagement des employeurs. Un effort conjoint de la communauté contribuera à comprendre entièrement les problèmes et les défis des employeurs pour aborder le besoin d'information courante sur le marché du travail local. Les résultats du sondage permettront de valider les données des consultations auprès des employeurs dans le cadre du rapport sur le PMTL		
Objectif(s) : Exécuter le sondage EmployerOne dans la région de Leeds-Grenville et le comté de Frontenac. Les sondages remplis seront ajoutés à la base des données EmployerOne recueillies depuis les trois dernières années. Ceci permettra d'identifier les tendances et servira de base exhaustive pour valider les réponses. Cette année le sondage sera normalisé avec les autres commission de formation dans la région de l'Est, ayant une stratégie d'exécution et un échéancier uniforme. Ceci permettra une analyse régionale des données.		
Responsable	Partenaires potentiels	Échéancier
Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre	• Ville de Brockville • -United Counties of Leeds-Grenville • -KEDCO	• T1 étape majeure - Le Conseil cherchera et trouvera un(des) partenaire(s) potentiel(s) pour administrer le sondage EmployerOne dans Leeds-Grenville. Il discutera davantage avec KEDCO pour déterminer le potentiel de poursuivre le sondage dans Frontenac. Les commissions dans la région de l'Est détermineront des questions communes à inclure dans le sondage ainsi que l'échéancier du sondage à administrer. • T2 étape majeure- Poursuivre le travail avec les autres commissions pour établir une stratégie de lancement et développer une approche à l'établissement d'une marque commune d'EmployerOne. • T3 étape majeure - Travailler avec les partenaires pour administrer le sondage.Surveiller le progrès du déroulement du sondage et le travail avec les partenaires pour s'assurer que tout va bien. • T4 étape majeure - Les sondages remplis seront envoyés à un consultant aux fins d'analyse et d'interprétation pour qu'un rapport soit produit. Le rapport final sera distribué aux intervenants et publié sur le site Web du Conseil. Les données brutes seront remises au Ministère aux fins d'analyse et de récapitulation pour la région de l'Est.
Résultats/produits attendus		
Les résultats du sondage sont évalués et partagés; des plans d'action sont développés; les entreprises sont approchées pour discuter de l'importance d'une main-d'œuvre formée et instruite, et de l'apprentissage continu pour aborder les enjeux de main-d'œuvre. Les employeurs utiliseront les résultats du sondage pour aborder les besoins actuels et futurs de RH. Les résultats céderont un outil de planification des RH. Le Conseil se servira des résultats pour analyser en profondeur la perspective qui se dessine dans les tendances industrielles tant courantes que projetées, ainsi que l'état général du marché du travail local. Ceci permettra au Conseil d'identifier des plans d'action possibles pour aborder les enjeux ou les opportunités. Les données recueillies seront analysées et un rapport final sera produit en anglais et en français pour être ensuite présenté au MESFP		
Mise à jour		
Le Conseil devrait atteindre ses objectifs indiqués au T3 et T4.		

Action 5 : Projet sur les métiers spécialisés en demande en 2019-2020		
Défi à aborder - Il y a de plus en plus de discussion entourant la demande croissante de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés en Ontario, ainsi que les écarts entre les travailleurs que les employeurs cherchent et la disponibilité de gens des métiers pour combler ces offres.		
Objectif(s) : Ce projet sur les métiers spécialisés en demande vise à documenter les conditions du marché du travail local pour les métiers spécialisés en s'adressant aux employeurs locaux à un niveau granulaire qui n'est pas couvert par la plupart des ensembles de données et des rapports. .		
Responsable	Partenaires potentiels	Échéancier
Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre	Employeurs, syndicats, associations d'employeurs, Commissions de développement de la main-d'œuvre, conseils scolaires	T2 Embaucher des consultants pour recueillir les données et l'IMT et obtenir la participation des employeurs. Acheter les données associées aux employeurs auprès d'Info Canada pour créer une liste de contacts. T3 Un contact avec les employeurs sera établi dans Frontenac, Loyalist et Leeds-Grenville. T-4 Un rapport final sera produit et présenté au MFCU. Ce rapport sera traduit et distribué aux intervenants ainsi que publié sur le site Web.
Résultats/produits attendus		
Les renseignements recueillis dans le cadre du projet permettront de documenter les moyens de collaboration mutuelle qui s'offrent au gouvernement, au secteur et aux communautés locales afin d'attirer des talents pour favoriser l'expansion des entreprises et la compétitivité de l'industrie dans la province, surtout dans les secteurs clés comme l'automobile, la fabrication et la construction. Ces renseignements permettront aussi de documenter les étapes nécessaires pour moderniser et transformer le système de l'apprentissage et des métiers spécialisés de l'Ontario.Un rapport final sera produit en anglais et en français et présenté au MFCU et à la communauté.		
Mise à jour		
Dans la bonne voie pour atteindre les objectifs des T3 et T4.		

8.0 PARTICIPANTS AUX CONSULTATIONS COMMUNAUTAIRES

Participants aux consultations communautaires – 2019 Fournisseurs de services d'emploi et organismes de développement économique

Répondants au sondage

Ann Weir - *United Counties Leeds Grenville*

Ashley Johnson - *John Howard Society of Kingston & District*

Carl Sadler - ACFOMI

Catherine Thomson - *Social Services, Kingston*

Cathy Keates - *Queen's University, Employment Services*

Chad Noonan - *Career Services, Brockville*

Chantal Hudon - *La Route du Savoir*

Chantale Blanchette - *Francophone Immigration*

Diane Sabourin - *ACFOMI*

Elaine Lewis - *St. Lawrence College, Kingston*

Gillian Watters - *KEYS, Kingston*

Jackie Aalders - *ACFOMI*

Julie Langlois Caisse - *ACFOMI*

8.0 Community Consultation Participants Con't

Julie Marshall - *CSE Consulting*

Kim Gratton - *ACFOMI*

Kim Little - *Community & Social Development, L&G*

Manassé Maniragaba - *ACFOMI*

Melissa Francis- *St. Lawrence - Rideau Immigration Partnership*

Michèle Dubois - *ACFOMI*

Natália Martins - *ACFOMI*

Patrick Gravel - *ACFOMI*

Sam Laldin- *Eastern Workforce Innovation Board*

Shannon Liscumb - *CSE Consulting*

Sharon Smith- *Social Services, Kingston*

Susan Watts- *Employment & Education Centre*

Trish McNamara - *KEYS, Gananoque*

Community Consultation Participants – 2019

Employers - Survey Respondents

1000 Islands KOA Campground, Mallorytown

3M Canada, Brockville

A&W Restaurant, Brockville

Aaben Windows & Doors, Kingston

Andola Fibres Ltd., Kingston

Bayfield Manor, Kemptville

Beach Home Hardware, Athens

Beattie Dodge Chrysler Jeep Ltd., Brockville

Bickerton Brokers Ltd. Brokerage, Gananoque

Brockville Chiropractor, Brockville

Bryan's Pharmacy, Kingston

Colonade Golf & Country Club, Joyceville

Confederation Place Waterfront Hotel, Kingston

Dawson Renovations, Lyndhurst

Dewar's Inn on The River, Prescott

G. Tackaberry & Sons, Athens

Gananoque Inn, Gananoque

Gordon's Downsizing & Estate Services Ltd., Kingston

Home Hardware Building Centre, Brockville

Hopkins Chitty Land Surveyors Inc, Kingston

Howard Campbell, Lyn

K.D. Construction & Equipment Rentals, Brockville

Kelsey's Restaurant, Brockville

Kouri's Kopters, Gananoque

Krown Rust Protection, Kingston

Lafarge Construction, Kingston

Landmark Cinemas, Kingston

Mayfield Retirement Residence, Prescott

McDonald's, Kingston

Motel 6, Kingston

Nurse Next Door, Prescott

Oosterhof Electrical, Kingston

Peter Vichos Enterprises, Kemptville

Planet Fitness, Kingston

Pryer's Construction Ltd. , Brockville

Rapid Valley Restaurant, Lansdowne

Red Lobster, Kingston

Ritchie's Wholesale Ltd, Brockville

Rosen Tri Heat Anglin, Kingston

Rosewood Retirement Residence, Kingston

Salt Therapy Lounge, Kemptville

Smuggler's Glen, Lansdowne

Speedy Glass, Brockville

St. Lawrence Lodge, Brockville

The Brock Pub, Brockville

The Green Greko, Lyndhurst

The Holiday Inn Express & Suites, Gananoque

The Junction Restaurant, Seeley's Bay

The Woodview Inn, Gananoque

Upper Canada Office Systems, Kingston

Wing's Live Bait and Tackle, Lyndhurst