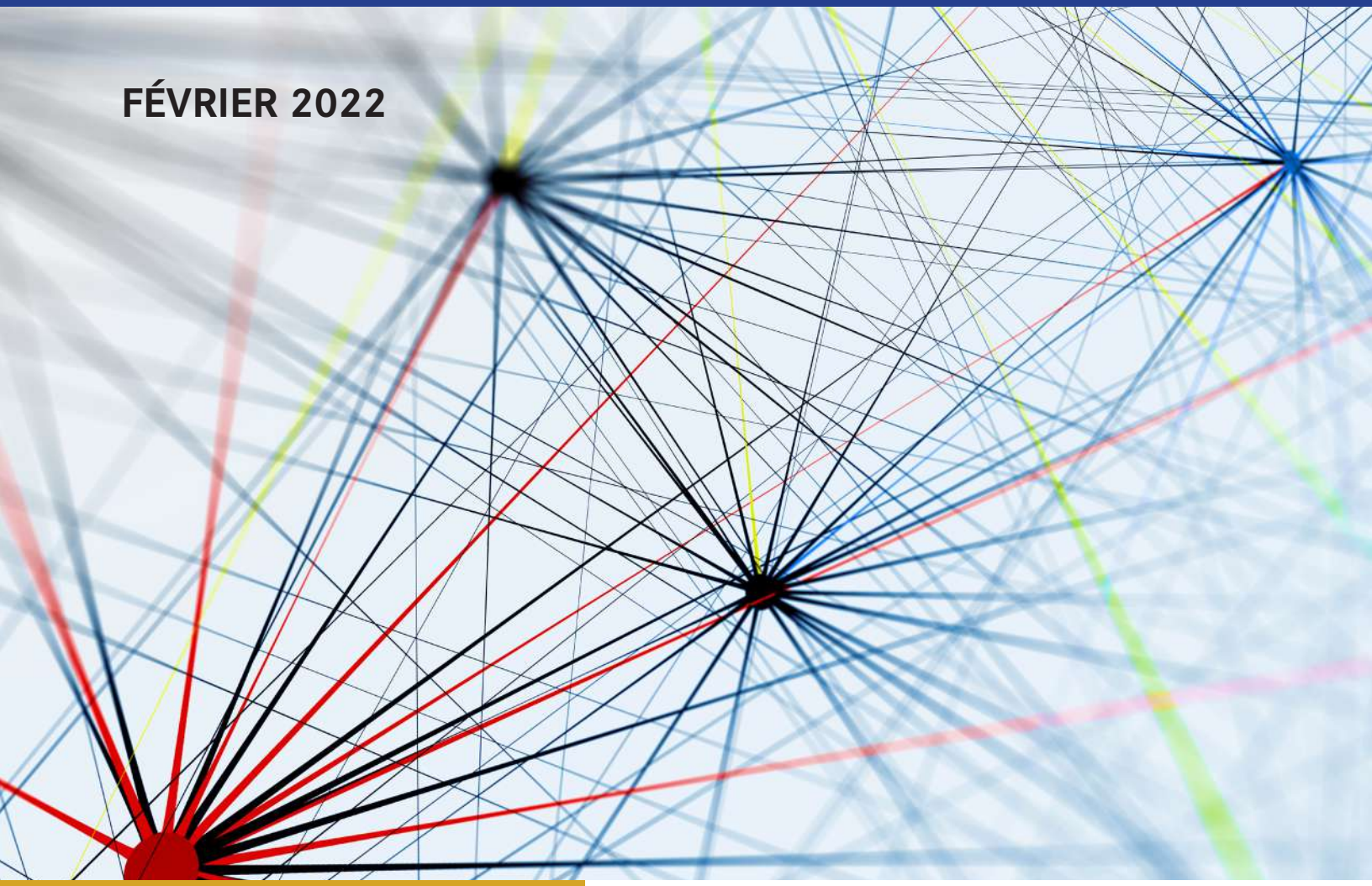
RAPPORT SUR LA PLANIFICATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

PMTL 2021-22

FÉVRIER 2022



CONSEIL DE L'EST POUR
L'INNOVATION DE LA MAIN D'ŒUVRE

REMERCIEMENTS

Le 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.

CONSEIL DE L'EST POUR
L'INNOVATION DE LA MAIN D'ŒUVRE

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

Canada EMPLOI ONTARIO Ontario

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

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

TABLE DES MATIÈRES

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

2.0 HISTORIQUE/CONTEXTE 3
2.1 APERÇU DU PROCESSUS DE PLANIFICATION DU RAPPORT PMTL 3

3.0 TENDANCES CLÉS ET DÉFIS 4
3.1 APERÇU ÉCONOMIQUE ET CONTRADICTIONS 4
3.2 MISE À JOUR SUR LA COVID-19 5
3.3 LES TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL 5
3.4 DÉFIS CLÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL 6
3.5 POURQUOI LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE 8
3.6 CONSULTATIONS COMMUNAUTAIRES ET RÉSULTATS DU SONDAGE 10
3.7 LE PLUS 14

4.0 CONSEILS ÉCLAIRS 15
4.1 CONSEILS ÉCLAIRS POUR LES EMPLOYEURS 15
4.2 CONSEILS ÉCLAIRS POUR LES CHERCHEURS D'EMPLOI 16

5.0 DONNÉES SUR LES PROGRAMMES D'EMPLOI ONTARIO 16

6.0 MISE À JOUR DES DONNÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL 25
6.1 DATES DE DIFFUSION DU RECENSEMENT DE 2021 25
6.2 FAITS SAILLANTS DES DONNÉES 26
6.3 POPULATION 31
6.4 CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION ACTIVE 36
6.5 VARIATIONS DE L'EMPLOI SELON L'INDUSTRIE ET LA RÉMUNÉRATION 39
6.6 VARIATIONS DE L'EMPLOI SELON LA PROFESSION ET LA RÉMUNÉRATION 44
6.7 PERSPECTIVES DE L'INDUSTRIE 49
6.8 PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES 51
6.9 NOMBRE D'ENTREPRISES 53
6.10 PRESTATAIRES D'ASSURANCE-EMPLOI 59
6.11 EMPLOIS 61
6.12 CARACTÉRISTIQUES DE LA MIGRATION 70

7.0 MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION 71

8.0 PARTICIPANTS AUX CONSULTATIONS COMMUNAUTAIRES 79
8.1 AGENCES/ORGANISATIONS 79
8.2 EMPLOYEURS 80

1 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.

CONSEIL D'ADMINISTRATION
Le Conseil d'administration du CEIM comprend des représentants bénévoles des groupes du travail, des affaires, de l'éducation, de la formation et de l'équité.

Administrateurs
Martin Santyr - Président
George Horton – Vice-président
John Holmes – Trésorier
Dale Jones
David Paul
Sam Laldin
Chantale Blanchette
Wendy Vuyk
Diane Kirkby
Teanne Larocque
Liam McMunagle

Personnel
Frank O'Hearn - Directeur général
Maureen Keeler - Directrice de projet
Louise Adam - Comptable

Le Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre (CEIM) a été incorporé en 1996 et œuvre depuis plus de 25 années. La région du CEIM regroupe les comtés de Frontenac et Leeds-Grenville, ainsi que le canton de Loyalist (dans les comtés de Lennox-Addington).

Le Conseil recueille les renseignements sur l'offre et la demande sur le marché du travail local par le biais de sa collaboration auprès de partenaires communautaires. Le Conseil participe activement avec les organisations et ses partenaires communautaires aux projets sur la main-d'œuvre locale.

Le CEIM a créé un site Web très interactif et informatif qui offre une grande variété de ressources mises à la disposition de la communauté. Il comprend des articles de presse récents qui se concentrent sur le marché du travail; des babillards d'affichage d'emplois; les profils communautaires de nos partenaires municipaux; de l'information sur le marché du travail (IMT); nos rapports de planification du marché du travail local et divers projets. Nous vous encourageons à consulter notre site Web et à utiliser les informations qui y sont fournies. Jetez un coup d'œil à notre site Web https://www.workforcedev.ca

PROJETS ET PARTENARIATS 2021-22

Voici un échantillon de certains des projets et partenariats auxquels le Conseil a participé ou entreprendra en 2021-22

RAPPORT DE LA PMTL

Il s'agit d'un rapport annuel qui rassemble l'information sur le marché du travail local concernant les tendances, les enjeux et les opportunités dans la région du CEIM. Cela implique la mise en place des stratégies de contact tout au long de l'année avec les employeurs, les travailleurs et les partenaires communautaires au moyen de réunions, de sondages et de consultations téléphoniques individuelles. En plus de ces stratégies, des recherches sur le marché du travail sont entreprises en examinant des études et des rapports existants, et en compilant et en analysant des données pertinentes sur le marché du travail. Le rapport de la PMTL est traduit et présenté aux partenaires communautaires à la fin de l'automne ou en hiver.

COORDINATION DE SERVICE

Le Conseil publie des bulletins d'information sur l'IMT tout au long de l'année. Ces bulletins donnent un aperçu des tendances du marché du travail local au sein des communautés du CEIM. Le Conseil organise également des réunions du comité du réseau d'emploi (CEN) dans les régions de Loyalist, Frontenac et Leeds-Grenville.

ENGAGEMENT DES EMPLOYEURS

Le Conseil a organisé trois webinaires axés sur des sujets pertinents pour les employeurs : le recrutement et la rétention; le leadership; la transition en ligne

ÉTUDE D'IMPACT SUR LES TRAVAILLEURS (EIT)

Le projet de l'EIT était un partenariat avec d'autres commissions de développement de la main-d'œuvre de l'Est de l'Ontario. Le CEIM était la commission responsable de cette initiative. Les objectifs du projet de l'EIT étaient de :

- Comprendre l'offre du marché du travail et les obstacles à l'emploi pour les personnes les plus touchées par la pandémie de COVID-19
- Déterminer ce qui empêche les fournisseurs de services d'emploi, les éducateurs et les décideurs gouvernementaux d'identifier, d'adapter, de prioriser et de fournir les programmes et services les plus utiles aux particuliers et aux entreprises pour soutenir la reprise économique dans l'Est de l'Ontario. Quatre-vingt-dix-sept (97) partenaires communautaires et 1004 travailleurs ont participé à ce projet dans l'Est de l'Ontario. Le rapport final est affiché sur le site Web du CEIM à www.workforcedev.ca.

SERVICE D'ASSISTANCE DE L'IMT PMTO 2020-2023

Le service d'assistance de l'IMT est un partenariat avec les commissions de développement de la main-d'œuvre de l'Est de l'Ontario, dirigé par le Workforce Development Board de Peterborough. Le service d'assistance est un service d'IMT sur demande pour répondre aux questions concernant le marché du travail local. Ce service peut aider les organismes de soutien à l'emploi, les promoteurs du développement économique, les associations industrielles, les employeurs et les particuliers en fournissant des renseignements qui favorisent une meilleure compréhension du marché du travail local. Cliquez ici pour en savoir plus : https ://www.workforcedev.ca/service-dassistance-lmi/?lang=fr

JOBS TOOL 2020-2023

L'application Jobs Tool sera bientôt disponible sur le site Web du CEIM : www.workforcedev.ca

L'outil comprend une liste consultable et une carte régionale de plus de 2000 offres d'emploi provenant de plus de 30 sites d'emploi en ligne, le tout en un seul endroit. Il est possible de référencer les offres d'emploi sur la carte avec les itinéraires de transport en commun à proximité, les services d'emploi, les soutiens à la formation, les garderies, les écoles, les services de santé et plus encore.

EDGE FACTOR – CHEMINEMENTS DE CARRIÈRES

La plateforme Edge Factor est un système de prestation de service infonuagique qui outille les élèves, les parents, les enseignants et les conseillers en orientation, les organismes communautaires et les chercheurs d'emploi de tous les âges pour explorer les secteurs industriels et les cheminements de carrière possibles et fournir un mécanisme aux entreprises et aux écoles pour faire connaître les possibilités de carrières et de formation dans la localité. Ce projet est dirigé par le Workforce Development Board à Peterborough.

Les vidéos sont en production et le carrefour sera mis en ligne et publicisé bientôt.

2 HISTORIQUE/CONTEXTE

2.1 APERÇU DU PROCESSUS DE PLANIFICATION DU RAPPORT PMTL

Le rapport sur la planification du marché du travail local (PLMT) est un rapport annuel qui met en évidence les changements dans l'information sur le marché du travail local, y compris les données démographiques, la composition de l'industrie et des professions et tendances de l'emploi. Il identifie également les principaux défis et opportunités en matière de main-d'œuvre dans la région du Conseil de l'Est pour l'Innovation de la main-d'œuvre (CEIM).

Ce rapport de PMTL de 2020-21 se compose de données à la fois quantitatives et qualitatives. L'information quantitative qui se trouve dans le document est tirée de quelques sources de données dont les suivantes :

- Emploi Ontario
- Recensement de 2016
- Enquête sur la population active
- Données sur le déclarant
- Nombre d'entreprises canadiennes
- EMSI Analyst
- Statistique Canada

Les données qualitatives ont été compilées à la suite de diverses activités d'approche menées tout au long de l'année auprès des employeurs, des travailleurs, des fournisseurs de services, des éducateurs et d'autres organismes communautaires locaux. Plus de 80 organismes communautaires et employeurs ont participé à des consultations et/ou des sondages locaux. Plus de 200 travailleurs ont participé à l'enquête en ligne sur l'impact des travailleurs. Les précieux commentaires recueillis ont renseigné le CEIM sur les défis et les opportunités actuels sur le marché du travail local.

3 TENDANCES CLÉS ET DÉFIS

La Section 3.0 cerne les tendances clés et les défis en combinant les données et les connaissances de la Section 6 avec les résultats des consultations et des sondages auprès des partenaires communautaires et des employeurs tel que souligné plus loin dans cette section.

3.1 APERÇU ÉCONOMIQUE ET CONTRADICTIONS

La bonne nouvelle fut qu'en septembre 2021, environ 19,13 millions de personnes étaient employées au Canada – tout comme en février 2020. Cela a marqué une étape importante dans le rétablissement du Canada pendant la pandémie.

Cependant, il semble que le marché du travail canadien soit en proie à des contradictions. Matt Lundy, journaliste économique pour le Globe and Mail, cite les contradictions importantes suivantes.

Les propriétaires de petites entreprises déclarent que les pénuries de main-d'œuvre sont le principal facteur limitant les ventes. D'un autre côté, deux millions de personnes sont sans emploi et veulent du travail, soit une augmentation de 29 % par rapport à la moyenne de 2019.

Bien que le Canada ait atteint les niveaux d'emploi d'avant la COVID-19, des millions de personnes continuent de toucher les prestations d'aide financière pendant la COVID-19.

Le processus de réouverture a cédé la place à un débat animé sur les programmes de soutien du gouvernement et sur la mesure dans laquelle ils maintiennent les travailleurs à l'écart. À bien des égards, c'est une bataille liée au bas de l'échelle salariale. L'industrie hôtelière, qui comprend les restaurants et les hôtels, représente la quasi-totalité des pertes d'emplois qui restent.

L'information locale appuie ces conclusions. La région desservie par le CEIM est confrontée à une pénurie de main-d'œuvre. De nombreux employeurs locaux signalent qu'ils n'arrivent pas à trouver d'employés – les chercheurs d'emploi ne sont tout simplement pas disponibles ou ne cherchent pas de travail. De nombreux postes sont annoncés dans tous les secteurs de l'industrie, mais pourquoi ne sont-ils pas comblés? Les employeurs et les agences d'aide à l'emploi se posent la même question. Plusieurs raisons peuvent expliquer la pénurie chronique de main-d'œuvre dans cette région. Elles sont abordées plus loin dans cette section. Une explication mentionnée ci-dessus, est le nombre de personnes qui reçoivent de l'argent du programme de Prestation canadienne de la relance économique (PCRE). Les prestations de revenu totales et régulières ont plus que doublé depuis plus d'un an. Les prestataires réguliers sont passés à près de 80 % du total des prestataires, comparativement à 60 % il y a un an.

Depuis la pandémie, la plupart des pertes d'emplois ont été signalées dans les secteurs de l'hébergement et des services de restauration, de la vente au détail et des arts, du divertissement et des loisirs. Cependant, il est encourageant de signaler qu'il y a eu un ralentissement significatif des pertes d'emplois et que la région du CEIM a en fait enregistré des gains d'emploi modestes en septembre 2021 par rapport à septembre 2020.

3.2 MISE À JOUR SUR LA COVID-19

Pendant une grande partie de 2020, les confinements et les directives de distanciation physique ont limité la capacité de mener les affaires comme d'habitude. L'année 2021 a commencé avec une tendance similaire à 2020 et en avril 2021, il y a eu un troisième verrouillage en raison de l'augmentation du variant delta. Mais de juin à la mi-juillet, l'Ontario a traversé les trois premières étapes de son « Plan d'action pour le déconfinement », qui a stimulé l'économie.

Ce plan a été suspendu indéfiniment en août. Le 22 octobre 2021, l'Ontario a annoncé un calendrier pour lever les restrictions et le 25 octobre, les restrictions sur la limite de capacité ont été levées dans les milieux où la preuve de vaccination est requise.

Cependant, plus récemment, le 10 novembre 2021, l'Ontario a suspendu son plan visant à lever les limites de capacité dans les milieux à haut risque qui restent « par prudence alors que la province surveille les tendances en matière de santé publique » – ceci en réponse à l'augmentation des cas.
La Prestation canadienne de la relance économique (PCRE) pour les travailleurs a pris fin le 23 octobre 2021. La Prestation canadienne de la relance économique pour proches aidants (PCREPA) a été prolongée jusqu'au 20 novembre 2021, mais pourraient l'être jusqu'au 7 mai 2022. La Prestation canadienne de maladie pour la relance économique (PCMRE) prend fin le 20 novembre 2021.

3.3 LES TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

(Se référer à la Section 6.0 pour plus d'information)

1. Changement démographique
    a. Population croissante – surtout chez les aînés
    b. Baisse de la population âgée de 45-59 ans
    c. Scolarité inférieure au diplôme d'études secondaires pour plus de 40 %
2. Augmentation des possibilités d'emploi
3. Augmentation des entreprises de travailleurs autonomes (sans employés)
4. Diminution des entreprises avec employés, résultant en perte globale d'emplois
5. Projection d'une augmentation modeste de l'emploi au cours des 4 prochaines années
    a. Soins de santé et assistance sociale
    b. Commerce de détail
    c. Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux
6. Augmentation des possibilités d'emploi
7. Pénuries de main-d'œuvre
8. Modifier la culture du travail – pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre

3.4 DÉFIS CLÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les défis communs du marché du travail soulevés par les employeurs et la communauté ont été regroupés et résumés dans les cinq catégories suivantes :

1. Main-d'œuvre
2. Éducation/formation
3. Social
4. Infrastructure
5. Effets de la COVID-19.

Grâce à plus de 80 consultations et sondages avec des partenaires communautaires, nous avons pris connaissance des défis et des opportunités sur le marché du travail local. Les partenaires communautaires incluent des employeurs locaux, les agents du développement économique, des fournisseurs de services d'emploi et des éducateurs.

Dans la mesure du possible, ces défis sont étayés par les données inscrites dans la section 6 de ce rapport.

1. MAIN-D'ŒUVRE

- Pénurie de main-d'œuvre - difficulté à trouver des travailleurs appropriés dans tous les secteurs d'emploi - pas seulement dans les professions qualifiées
- Pénurie de candidats à l'emploi
- Changements de carrière
- Abandon du marché du travail
- Des taux de chômage toujours élevés – beaucoup touchent la Prestation canadienne de la relance économique
- Préoccupations concernant l'éthique professionnelle des travailleurs – manque de motivation, absentéisme accru, manque de dévouement et de loyauté
- Aux prises avec une main-d'œuvre vieillissante, ainsi que la difficulté à trouver de jeunes travailleurs possédant les compétences et/ou l'expérience nécessaires.

- Difficultés à attirer et retenir les talents en milieu rural.
- Impact sur les chercheurs d'emploi une fois que les incitations gouvernementales ne seront plus disponibles
- Impact sur les nouveaux arrivants – atteindre les cibles en matière d'immigration
- Manque d'offre de main-d'œuvre dans le secteur agricole

2. ÉDUCATION/FORMATION

- Éducation, compétences et expérience - manque de niveaux de scolarité, de compétences et d'expérience appropriés pour répondre aux exigences professionnelles des employeurs
- Alphabétisation et formation de base - besoin continu de ces compétences, en particulier en matière de communication
- Littératie numérique des travailleurs.
- Les nouvelles recrues manquent de compétences générales/d'employabilité, notamment en service à la clientèle, communications, résolution de conflits, gestion du temps. Un pourcentage élevé d'employeurs a signalé des problèmes d'assiduité et d'absentéisme.
- S'assurer que les programmes postsecondaires correspondent au marché du travail local. On suggère qu'il y a une occasion de mettre en contact l'éducation et l'industrie pendant les études secondaires.
- Les étudiants ne connaissent pas, ou n'envisagent pas, les cheminements de carrière moins conventionnels qui sont en demande localement.
- Besoin de recyclage/perfectionnement à court terme
- Incitations à la formation en cours d'emploi pour les employeurs

3. SOCIAL

- La toxicomanie et la santé mentale en tant qu'obstacles à l'emploi ou ayant un impact négatif sur la productivité.
- Capacités physiques et mentales – augmentation des problèmes de toxicomanie et de santé mentale à cause de la pandémie, réticence à embaucher, manque de volonté de l'employeur de faire des accommodements
- Pauvreté - vivre dans la pauvreté entraînant une mauvaise santé, un manque d'accès à l'emploi et aux ressources
- Impact de l'isolement et des comportements abusifs dans les foyers

4. INFRASTRUCTURE

- Manque d'accès à la technologie et à la connectivité à large bande, en particulier dans les zones rurales.
- Manque de transport (accès à un véhicule, permis ou transport en commun), surtout en milieu rural, ou là où les chantiers sont éloignés des voies de transport en commun.
- Manque de logements abordables pour attirer et retenir les migrants dans la région.
- Manque de services de garde d'enfants abordables pour encourager les travailleurs (généralement des femmes) à réintégrer le marché du travail. L'Ontario refuse de signer l'entente relative au Programme national de garde d'enfants, invoquant qu'on ne lui offre pas une part équitable du financement. Il s'agit d'un enjeu très pressant dans cette région reconnu par la plupart des partenaires communautaires.

5. EFFETS DE LA COVID-19

- Augmentation du stress, de la toxicomanie et des maladies mentales.
- Degré élevé d'incertitude dans le secteur de l'hôtellerie et du tourisme.
- Les employeurs ont adapté leurs milieux de travail en les rendant plus flexibles. Beaucoup proposent désormais des modèles commerciaux hybrides, le cas échéant, permettant aux travailleurs de combiner travail au bureau et travail à domicile.
- De nombreuses professions jugées « essentielles » pendant la pandémie sont en demande mais sont mal rémunérées et offrent de mauvaises conditions de travail.
- De nombreux travailleurs se retirent des industries précaires et saisonnières et trouvent un autre type d'emploi.
- Fatigue liée à la COVID-19 – de nombreuses personnes et entreprises deviennent complaisantes dans le respect des protocoles et sont confuses quant aux restrictions qui ont changé.
- Les coûts d'EPI en tant que dépenses professionnelles supplémentaires, ainsi que les limites des clients en magasin à cause de la distanciation physique tant que les restrictions restent en vigueur.
- Les petites entreprises manquent de temps ou de connaissances pour se développer leur présence en ligne/le commerce électronique.

3.5 POURQUOI LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE?

Cette question mérite d'être discutée en profondeur car les pénuries de main-d'œuvre sont devenues tellement importantes dans la région et partout au Canada. Il y a des affiches d'offres d'emploi partout, des babillards d'emploi aux publicités en vitrine. Beaucoup ont senti la charge de travail supplémentaire dans leur propre emploi et savent que des collègues quittent leur emploi pour en trouver un autre.

Selon un sondage réalisé en août par la Fédération nationale des entreprises indépendantes, 50 % des entreprises déclarent ne pas pouvoir pourvoir leurs postes vacants. Le Conference Board du Canada rapporte que le nombre augmente à 86 % pour les entreprises qui tentent d'embaucher des cols bleus. C'est le taux le plus élevé jamais vu.

Localement, les employeurs et autres intervenants communautaires disent la même chose. Nous n'avons peut-être pas de données concrètes pour étayer les chiffres réels, mais d'un point de vue qualitatif, nous avons certainement du mal à pourvoir les emplois. Qu'est-ce qui se passe?

Avant la pandémie, les employeurs et les agences d'aide à l'emploi signalaient des pénuries de main-d'œuvre, en particulier dans les secteurs des métiers spécialisés, de la santé et de l'alimentation et des boissons. Mais depuis la pandémie et plus particulièrement cette année, une pénurie chronique de main-d'œuvre est évoquée dans l'ensemble du secteur desservi par le CEIM. De nombreux emplois affichés ne sont pas pourvus et nombre d'entre eux sont de bons emplois bien rémunérés dans les secteurs de la fabrication, de l'informatique, de la santé et de la construction. Les raisons de la pénurie sont multiples et il n'existe aucune solution simple.

Les intervenants locaux ont avancé les raisons suivantes pour expliquer les pénuries de main-d'œuvre. Les 5 principales raisons sont liées à :

A. Soutien du revenu du gouvernement
B. Culture du lieu de travail
C. Changements de carrière
D. Retrait du marché du travail
E. Emplois peu attrayants

A : SOUTIEN DU REVENU DU GOUVERNEMENT

De nombreux employeurs croient que la raison pour laquelle ils ne peuvent pas trouver de travailleurs est le soutien financier offert par le gouvernement. Ils prétendent que les travailleurs préfèrent rester à la maison et toucher des prestations d'assurance-emploi plutôt que de retourner au travail. Certaines données soutiennent l'augmentation du nombre de personnes touchant des prestations gouvernementales.

En avril 2020, le gouvernement fédéral a mis en œuvre la Prestation canadienne d'urgence. En une semaine, le nombre de candidats est passé de 3,5 millions à 7,1 millions à travers le Canada. Ce programme a pris fin le 26 septembre 2020. Le gouvernement a alors annoncé la Prestation canadienne de la relance économique (PCRE), qui était un programme modifié de prestations d'assurance-emploi (A.E.). Ce programme est entré en vigueur le 27 septembre 2020 et s'est terminé le 23 octobre 2021. Au moment de la rédaction de ce rapport, il n'y avait que des données locales sur le nombre de prestataires d'assurance-emploi jusqu'en août 2021. Ces données montrent que le nombre de prestataires d'assurance-emploi dans les comtés de Leeds-Grenville a triplé par rapport à 1 180 en août 2019 (pré-COVID- 19) à 3 490 en août 2021. Dans le comté de Frontenac, le nombre de prestataires réguliers avait également triplé, passant de 1 870 à 5 760 au cours de la même période. Cela en soi aurait un impact significatif sur la disponibilité des travailleurs dans la région. (Se référer à la section 6.10 pour plus de détails sur les prestataires d'assurance-emploi).

Le CRB a pris fin le 23 octobre 2021 et il sera intéressant de voir quel impact cela aura sur la disponibilité des travailleurs à l'avenir.

B : CULTURE DU LIEU DE TRAVAIL

Selon de nombreux partisans de la région desservie par le CEIM, la culture du lieu de travail est la principale responsable du fait que les employeurs n'arrivent pas à combler leur poste avec des employés appropriés. Les employeurs doivent favoriser un lieu de travail inclusif et diversifié où les personnes avec toutes sortes de différences et de handicaps se sentent les bienvenues et valorisées pour leurs contributions.

Quelques aspects d'une culture inclusive et diversifiée :

- Suppose que tout le monde est capable de faire du bon travail
- Fournit un accès égal aux opportunités de croissance
- Récompense le talent et le travail acharné
- Invite la participation de toutes les personnes
- Communique l'inclusivité et la diversité comme étant bonnes pour les affaires

On pense que les employeurs qui adoptent un milieu de travail inclusif et diversifié n'auront aucun problème à trouver des travailleurs.

Il est intéressant de noter que dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Kingston, il existe un grand bassin de travailleurs potentiels qui ne recherchent pas activement du travail et font partie de la main-d'œuvre « inactive ». On estime que depuis septembre 2021, 19 600 personnes âgées de 25 à 65 ans ne faisaient pas partie de la population active. (Se référer à la section 6.4 pour plus de détails)

C : CHANGEMENTS DE CARRIÈRE

Pendant la pandémie, de nombreux travailleurs ont eu l'occasion de réévaluer leurs objectifs de carrière et leurs attentes, en particulier ceux qui occupent des emplois précaires dans des secteurs tels que la restauration. De nombreux travailleurs ont déclaré qu'ils en avaient assez de travailler dans des emplois au salaire minimum et dans des conditions de travail exténuantes. Avec les nombreuses possibilités de travail disponibles, ils sont passés à d'autres emplois.

D : RETRAIT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Il y a eu une augmentation significative du groupe des travailleurs âgés de 55 à 65 ans qui ont quitté la population active. On pense que bon nombre de ces travailleurs ont choisi de prendre une retraite anticipée, en particulier d'un emploi qui offrait de bonnes prestations de retraite.

E : EMPLOIS PEU ATTRAYANTS

Il y aura toujours des emplois que peu de gens voudront faire. Bon nombre d'entre eux sont des emplois de cols bleus traditionnels et bien qu'ils soient bien rémunérés, beaucoup de gens ne veulent pas occuper ces professions. Ces emplois impliquent généralement un travail physique dur dans des environnements de travail malpropres. Il y a aussi une abondance d'emplois agricoles dont on sait qu'ils sont surtout occupés par des travailleurs étrangers temporaires.

3.6 CONSULTATIONS COMMUNAUTAIRES ET RÉSULTATS DU SONDAGE

AGENCES D'AIDE À L'EMPLOI

Trente-deux (32) agences d'aide à l'emploi ont participé à l'« Étude d'impact sur les travailleurs (EIT) » en ligne et/ou à des consultations menées en 2021 pour fournir des commentaires sur les difficultés et les défis auxquels sont confrontées leurs organisations et les clients qu'elles servent.

MISE À JOUR SUR LA PRESTATION DES SERVICES D'EMPLOI

De nombreuses agences pour l'emploi ont indiqué que depuis juillet, elles sont en mesure de reprendre leurs activités commerciales normales dans leurs bureaux. Cependant, certaines agences ont adopté un modèle de travail hybride pour le personnel, leur permettant de travailler à distance et au bureau selon leurs engagements professionnels. Le personnel est désormais plus expérimenté avec les plates-formes de communication et dispose des capacités Internet pour continuer à travailler à distance si c'est une option.

OBSTACLES POUR LES CLIENTS

Des agences d'aide à l'emploi interrogées dans l'EIT, 60,8 % ont signalé un changement dans la démographie de leurs clients. Les 5 principaux changements signalés étaient :

- Défis plus nombreux
- Moins de clients nécessitant des services
- Plus de bénéficiaires d'aide gouvernementale, incluant l'assurance-emploi
- Plus de clients parmi les travailleurs /plus âgés

DÉFIS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Se référer à la section 3.4 pour plus de détails sur les principaux défis du marché du travail.

ÉTUDE D'IMPACT SUR LES TRAVAILLEURS

En avril 2021, une « Étude d'impact sur les travailleurs » a été menée dans l'Est de l'Ontario. Il y a eu 203 répondants de la région desservie par le CEIM. Ce qui est ressorti des réponses, c'est que de nombreux travailleurs ne semblaient pas bénéficier d'un cheminement d'emploi ou de carrière malgré la disponibilité de soutiens à l'emploi dans leur région.

Plus de 80 % ont déclaré avoir besoin d'une aide liée à l'emploi. Bien que de nombreux répondants connaissaient les agences d'aide à l'emploi, beaucoup ne comprenaient pas bien comment celles-ci pouvaient les aider et n'ont donc pas profité des services.

Parmi les répondants, 58 % ont indiqué qu'ils n'étaient pas sûrs ou n'étaient pas confiants de pouvoir trouver un meilleur emploi une fois que la situation COVID-19 s'améliorerait. Les répondants qui ne travaillaient plus sont toujours intéressés à trouver du travail. Beaucoup craignent l'instabilité financière une fois que les aides gouvernementales ne seront plus disponibles.

EMPLOYEURS

Depuis la pandémie, la plupart des pertes d'emplois ont été signalées dans les secteurs de l'hébergement et des services de restauration, de la vente au détail et des arts, du divertissement et des loisirs. Mais depuis juillet, lorsque le gouvernement a commencé à lever les restrictions, de nombreux employeurs ont commencé à rouvrir et à réembaucher ou à augmenter leurs activités. Malheureusement, trouver des employés pour pourvoir les postes vacants est devenu un problème insurmontable. Grâce à des consultations avec les employeurs, il a été signalé que les pénuries de main-d'œuvre affligent les entreprises de tous les secteurs, pas seulement les secteurs qui ont perdu des emplois en raison de la pandémie. Une pénurie de main-d'œuvre était à l'horizon avant la pandémie, mais elle s'est aggravée.

De nombreux employeurs suggèrent que la pénurie de main-d'œuvre qui leur nuit est due au fait que de nombreux employés reçoivent encore de l'aide gouvernementale. Il existe des preuves solides à ce sujet, car le nombre de prestataires de l'assistance-emploi dans la région du CEIM a plus que doublé depuis août de l'an dernier. Et dans certaines catégories d'âge comme les 30-55 ans, les chiffres ont triplé. Cette tendance pourrait commencer à s'inverser cet automne/hiver une fois que la Prestation canadienne de la relance économique aura pris fin. La PCRE pour les travailleurs est terminée depuis le 23 octobre 2021.

Lors de consultations téléphoniques individuelles auprès de 48 employeurs, tous sauf deux ont indiqué qu'ils embauchent ou ont l'intention d'embaucher dans un avenir proche. Mais parmi ceux qui embauchent actuellement, la plupart ont du mal à trouver des employés appropriés, principalement parce qu'il y a peu de candidats. C'est pourquoi, certains employeurs ne sont pas en mesure de fonctionner à pleine capacité, en particulier dans le secteur de la restauration.

Cependant, il est encourageant de constater que cette zone

connaît un ralentissement des pertes d'emplois et un regain de confiance, quoique réservé, dans l'économie.8

Et il convient de noter que toutes les industries n'ont pas signalé de pertes d'emplois. Certaines industries ont connu une croissance de l'emploi tout au long de la pandémie, comme les administrations publiques; la finance, assurances, services immobiliers et de location; et l'information, culture et loisirs.

Se référer à la section 3.5 pour plus de détails sur les pénuries de main-d'œuvre.

GROUPES DÉSIGNÉS

Il existe de nombreux problèmes communs au marché du travail qui touchent tous les chercheurs d'emploi, mais certains groupes sont confrontés à des défis uniques, tel qu'il est indiqué ci-dessous :

FRANCOPHONES

Depuis juillet, les agences qui desservent les clients francophone peuvent offrir leurs services sur place mais les protocoles contre la COVID-19 sont toujours en vigueur.

Les clients francophones, pour la plupart, sont instruits et très compétents, mais dans une région majoritairement anglophone, la langue est leur plus grand défi. Une pénurie d'enseignants en immersion a été signalée.

Principaux défis d'emploi relatifs aux clients francophones

- La langue de l'emploi est un obstacle - la plupart des possibilités d'emploi dans la région sont en anglais - certains clients francophones n'ont parfois des compétences en anglais au niveau débutant, une qualité de langue insuffisante pour certains emplois
- Des employeurs réticents à payer une prime pour avoir un employé francophone (bilingue)
- Rejoindre les employeurs pour promouvoir l'embauche de francophones (particulièrement difficile en cas de pandémie)
- Accès à une formation en anglais langue seconde (ASL), c.-à-d. pour les membres de famille des militaires

Défis/problèmes courants : (ces problèmes s'étendent aussi à d'autres groupes de clients

- Beaucoup d'emplois mais les salaires sont bas - besoin d'un salaire décent
- Inadéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les compétences exigées pour les emplois dans la plupart des cas, mais également des pénuries de compétences dans certaines professions, par exemple : les métiers spécialisés
- Les employeurs utilisent des incitations à l'embauche, mais une fois que les incitations ont disparu, le travail disparaît aussi
- Les règlements interprovinciaux régissant l'emploi et les diplômes - obstacle
- Les clients dont le NAS commence par 900, c'est-à-dire les étudiants étrangers - ne peuvent pas obtenir de services d'aide à l'emploi
- Peur de commencer un emploi ou de retourner au travail à cause de la pandémie
- Manque de logement abordable/garde d'enfants/transport

NOUVEAUX ARRIVANTS/IMMIGRANTS

Lorsque la pandémie de COVID-19 a été déclarée, les familles de nouveaux arrivants au Canada ont compté parmi les plus touchées. Des programmes communautaires fréquentés régulièrement ont été fermés, des emplois ont été perdus et le sentiment d'isolement s'est accru. Les nouveaux arrivants au Canada font face à des difficultés uniques et, en particulier, aux défis de l'intégration au marché du travail. Ils ont été touchés de manière disproportionnée dans les secteurs à salaires faibles et précaires qui ont été les plus durement touchés par la COVID-19.

Les obstacles auxquels ils sont confrontés, y compris les compétences langagières inadéquates et les difficultés à faire reconnaître leurs titres de compétences, se reflètent dans les écarts croissants dans leurs résultats sur le marché du travail par rapport aux Canadiens de souche. C'est rapidement devenu l'un des défis de politique publique les plus urgents du Canada, car les immigrants représentent maintenant plus d'un Canadien sur cinq. Et avec la retraite continue de la génération des baby-boomers, le rôle de l'immigration dans l'économie canadienne ne fera que croître.

Malheureusement, le Canada n'a pas atteint son objectif prévu en matière d'immigration en 2020 à cause de l'impact de la COVID-19 et de la fermeture des frontières. Mais on s'attend à ce que les objectifs soient atteints en 2021.

Défis uniques pour les nouveaux arrivants :

Équité, diversion et inclusion de la main-d'œuvre

Dans la région, on estime que 80 % des nouveaux arrivants cherchent du travail dans des professions non réglementées. L'un des principaux défis en matière d'emploi est de trouver des employeurs qui valorisent l'équité, la diversion et l'inclusion de la main-d'œuvre.

De nombreux 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. Cela peut être extrêmement frustrant parce que les immigrants qualifiés estiment que cette exigence est une « discrimination déguisée », comme

moyen d'exclure les nouveaux arrivants du processus d'embauche.

La Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) a créé une politique pour s'assurer que le manque d'expérience de travail au Canada ne peut constituer un obstacle pour les immigrants qualifiés nouvellement arrivés en Ontario. Indépendamment de cette législation, les employeurs considèrent toujours l'expérience locale comme un facteur important dans le processus d'embauche.

Le mouvement « Black Lives Matter » a eu un impact positif dans la région en mettant l'accent sur les injustices raciales.

Fossé numérique
Les nouveaux arrivants étaient plus susceptibles d'être affectés négativement par l'accès aux programmes, à la formation et aux services en ligne. C'est à cause du manque de compétences informatiques et/ou d'accès à la technologie et à un accès limité ou inexistant aux services Internet.

Reconnaissance des titres de compétences
Un immigrant qualifié peut être confiant face à ses diplômes, mais ceux-ci peuvent ne pas être reconnus par les employeurs canadiens. Lorsqu'un immigrant postule à un emploi, les employeurs peuvent ne pas tenir compte de ses titres de compétences simplement parce qu'ils ne connaissent pas le nom de l'établissement d'enseignement dont ils sont diplômés.

Obtention d'une licence dans une profession réglementée
Il peut être difficile pour un travailleur qualifié dans une profession réglementée (par exemple, un comptable, une infirmière ou un enseignant, de commencer à travailler dans le même rôle dans un nouveau pays. Cela s'explique par le fait que de nombreux organismes de réglementation professionnelle sont décentralisés et ont des exigences différentes en matière de permis en fonction de chaque province/territoire.
Le processus de faire valoir un permis au Canada est coûteux et prend du temps.

Langue et communication
De nombreux nouveaux arrivants, en particulier les réfugiés, se heurtent à une barrière langagière dans leurs tentatives de se trouver un emploi. Pour certains, ils n'ont pas la compréhension de base de l'anglais ou peut-être que leur accent trop fort est un obstacle à la communication. Les immigrants qualifiés qui ont des années d'expérience dans leurs domaines respectifs dans leur pays d'origine peuvent ne pas être familiers avec le jargon et les terminologies courantes de leur lieu de travail au Canada.
En plus du développement de la langue et de la communication, un processus efficace de mise en évidence des compétences pertinentes et de valorisation personnelle est également important pour être embauché.

Réseautage
Les différences langagières et culturelles peuvent rendre le réseautage difficile. Le manque de relations professionnelles continue d'être un obstacle pour les immigrants qualifiés qui sont nouveaux au Canada. La COVID-19 n'a pas aidé.

TRAVAILLEURS ÂGÉS

Il existe une tendance continue des chercheurs d'emploi âgés de plus de 50 ans qui cherchent un emploi ou fonde une entreprise. Ceci est cohérent avec le vieillissement démographique de la population. Il y a également une augmentation du nombre de retraités réintégrant le marché du travail, comme l'indique l'augmentation du nombre d'inactifs. Bon nombre découvrent que leur pension du Canada et le supplément de vieillesse ne suffisent pas pour vivre.

Les plus jeunes parmi les travailleurs âgés sont toujours à la recherche d'une carrière et veulent un emploi dans leur domaine avec un salaire approprié. Les retraités qui réintègrent le marché du travail sont plus flexibles dans leurs options d'emploi et cherchent généralement un travail à temps partiel pour compléter leur argent de retraite. Ils ne cherchent pas une autre carrière à ce stade de leur vie.

Le travailleur âgé apporte beaucoup de compétences, d'expérience et d'expertise au milieu de travail, mais il continue de faire face à des défis, notamment :

- la difficulté à changer de carrière - restructuration
- les limitations physiques
- le manque de programmes de formation pour le travailleur âgé
- la concurrence des jeunes chercheurs d'emploi
- la discrimination fondée sur l'âge de la part des employeurs

PERSONNES HANDICAPÉES

Ce groupe est confronté à des défis similaires à ceux de tous les travailleurs touchés par la COVID-19. Cependant, ces gens sont également confrontés à des défis et à des obstacles uniques dans leur recherche d'un emploi et la rétention d'emploi.

Les agences ont signalé une augmentation du nombre de chercheurs d'emploi signalant des problèmes de santé mentale, en particulier l'anxiété sociale et la dépression. Bon nombre de fournisseurs de service reconnaissent que les problèmes de santé mentale sont un obstacle à l'obtention et la rétention d'un emploi des plus significatifs pour leur client.

Ce problème est le plus répandu chez les jeunes et il ajoute une charge de travail supplémentaire et une dimension de compétences requises des fournisseurs de services travaillant avec cette clientèle.

D'autres défis incluent :
- le manque de scolarité secondaire et postsecondaire pour être compétitif sur le marché du travail
- l'absence de stratégies d'adaptation
- le besoin continu de formation sur les compétences générales telles que les aptitudes de vie et les compétences techniques
- un plus grand accompagnement est requis – formation en cours d'emploi
- les demandes d'emploi en ligne en découragent plusieurs
- la difficulté de convaincre les employeurs de créer un poste pour les personnes handicapées;
- de plus attentes chez les employeurs
- recherche d'employés dont les compétences sont polyvalentes
- il faut plus de temps pour convaincre les employeurs d'embaucher des personnes handicapées
- lorsque la subvention salariale est supprimée pour les employeurs, le client est généralement sans emploi
- effets négatifs du projet de loi 148 qui donne des augmentations de salaire et des avantages sociaux - les employeurs en veulent plus
- aucune connaissance des avantages d'embaucher des personnes handicapées
- description gonflée de postes
- peur de perdre en productivité
- stigmatisation continue de l'embauche de personnes handicapées - étiquetage;
- l'emploi est une porte tournante - difficulté avec le maintien de l'emploi
- beaucoup d'emplois - difficulté à en trouver un qui convient

De nombreuses personnes handicapées seraient des employés productifs et dévoués si les employeurs faisaient une ou deux concessions et leur donnaient la chance de faire leurs preuves.

CLIENTS D'ONTARIO AU TRAVAIL (OT)

Les fournisseurs des services d'Ontario au travail ont été déclarés essentiels pendant la pandémie. Depuis juillet 2021, les employés sont tous retournés au bureau et tout se déroule comme à l'habitude.

MAIN-D'ŒUVRE SYNDIQUÉE

De nombreux employés syndiqués de cette région ont pu continuer à travailler tout au long de cette pandémie, même si divers protocoles étaient en place. Cependant, certains employés ont été mis à pied ou leurs contrats n'ont pas été renouvelés, comme les contractuels à temps partiel et les travailleurs occasionnels. De nombreux postes d'étudiants n'ont pas été pourvus. Dans un milieu syndiqué, il est plus difficile d'offrir un environnement de travail flexible aux travailleurs.

Les employeurs dont les entreprises qui fournissaient des services aux collèges et universités ont dû licencier de nombreux employés syndiqués, à savoir : Sodexo Food & Management.

Beaucoup d'employés devaient travailler à domicile et beaucoup continuent de le faire. Certains ont dû être déployés dans d'autres départements où le besoin était le plus grand. Il a été signalé que certains membres du personnel étaient limités et n'avaient que peu de possibilités d'acquérir une expérience pratique (en particulier dans le secteur des soins de santé).
Le ré-outillage a coûté cher aux employeurs.

Certaines organisations ont utilisé la « cueillette au bord du trottoir » mis en place, par exemple : les bibliothèques de l'Université Queen's.

Il y a beaucoup d'anxiété, surtout chez les travailleurs de première ligne et le besoin de services de garde d'enfant est crucial.

Les syndicats soutiennent le besoin d'un revenu de base garanti – un salaire décent.

3.7 LE PLUS

Les communautés ont été très résilientes et restent optimistes malgré l'incertitude. Le tableau ci-dessous indique les points saillants de quelques tendances positives.

Beaucoup d'emplois! – C'est un marché pour les chercheurs d'emploi.	Croissance de l'emploi depuis 2020.	Le nombre de travailleurs sans emplois diminue.	Le Programme national de garde d'enfant bientôt pour l'Ontario
Salaire moyen des offres d'emploi est de 20 $ l'heure.	Une croissance de l'emploi prévue au cours des 4 prochaines années.	Une croissance est prévue pour les secteurs de la santé et assistance sociale, commerce de détail et administrations publiques	Les secteurs où les salaires sont le plus élevé sont les services d'utilité publique, la construction et les administrations publiques
Disponibilité potentielle de travailleurs parmi la « main-d'œuvre inactive ».	Poussée pour changer la culture du lieu de travail vers une plus grande diversité et inclusivité.	Confiance renouvelée dans l'économie.	Les employeurs offrent une plus grande flexibilité dans leur milieu de travail.

4 FAITS ÉCLAIRS - CHERCHEURS D'EMPLOI ET EMPLOYEURS

4.1 FAITS ÉCLAIRS POUR LES EMPLOYEURS

1 : Modifiez la culture de votre milieu de travail – ciblez la diversité et l'inclusivité

2 : Faites connaître et comprendre l'offre de main-d'œuvre dans votre région.

3 : Évaluez les exigences de l'emploi. Assurez-vous qu'elles sont réalistes et qu'elles n'excluent pas les candidats potentiels qui sont qualifiés.

4 : Offrez/Augmentez la formation pour vos employés.

5 : Appréciez vos employés.

4.2 FAITS ÉCLAIRS POUR LES CHERCHEURS D'EMPLOI

1 : Faites des recherches sur le marché du travail. Il existe une grande quantité d'information disponible à l'échelle locale, provinciale et nationale sur les choix de carrière, ainsi que la formation et l'information requises. Faites vos devoirs.

2 : Beaucoup d'emplois! - C'est un marché pour les chercheurs d'emploi. De nombreux emplois sont disponibles malgré la pandémie actuelle. Consultez les nombreuses banques d'emplois disponibles. Consultez www.workforcedev.ca De nombreux emplois hautement spécialisés et bien rémunérés sont disponibles dans les métiers spécialisés, les soins de santé et la fabrication.

3 : Soyez flexible et disposé à effectuer plusieurs tâches à la fois. Les employeurs cherchent des employés qui ont la capacité et les compétences pour effectuer plusieurs tâches à la fois.

4 : Gardez vos compétences et vos qualifications à jour - Les compétences générales sont également importantes, telles que le service à la clientèle, la communication, la résolution de problème et la gestion du temps.

5 : Utilisez les services de nos bureaux d'Emploi Ontario et d'Alphabétisation et formation de base. Ils peuvent vous aider si vous avez des besoins en matière d'emploi.

5 DONNÉES SUR LES PROGRAMMES D'EMPLOI ONTARIO

Le Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences fournit aux commissions locales des données regroupées d'Emploi Ontario pour chacun des secteurs géographiques de chaque commission locale. 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.

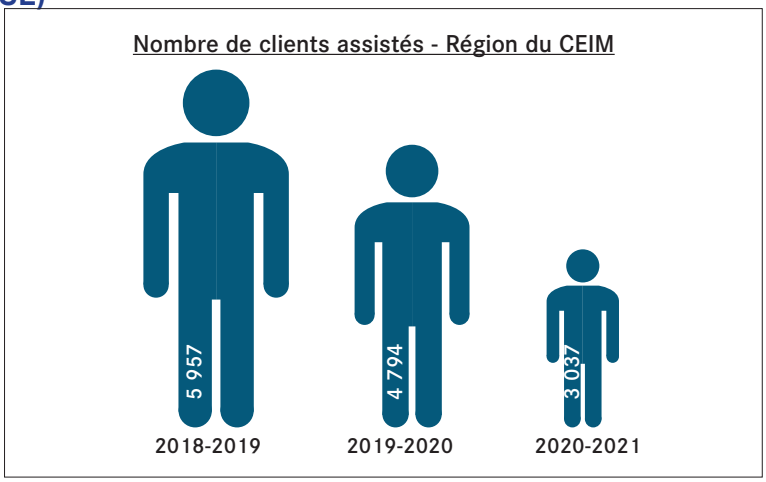
Le Ministère s'est efforcé de garder les éléments de données dérivées des différents programmes le plus uniforme possible pour permettre d'identifier des similitudes entre les programmes. Il faut toutefois noter que ces données peuvent s'avérer restreintes. Il est important de se rappeler que le Ministère 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.

Le rapport de la PMTL cette année présentera les tendances sur trois ans dans la région desservie par le CEIM, ainsi que des comparaisons avec la région de l'Est ontarien et de l'Ontario, pour les programmes d'EO suivants :

- Services d'emploi (SE)
- Alphabétisation et formation de base (AFB)
- Apprentissage
- Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE) – employeur et participant
- Deuxième carrière

POINTS SAILLANTS (SE)

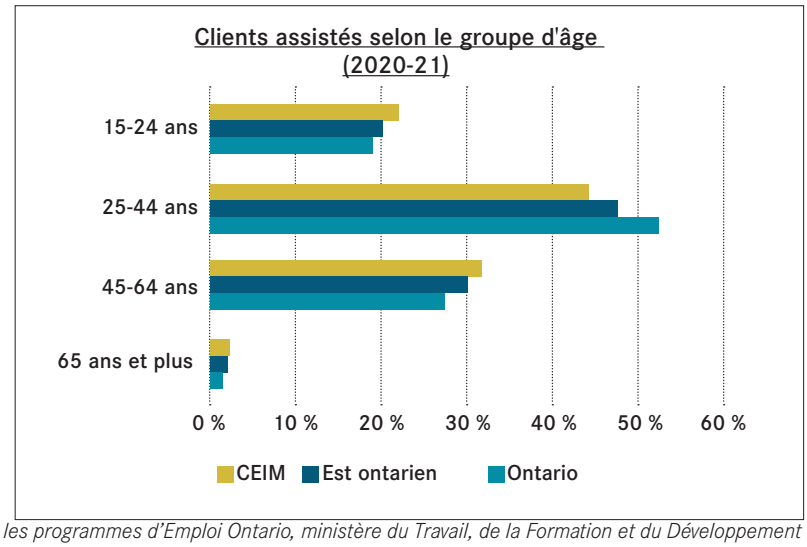
Graphique 1



Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario, ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

Le nombre de clients assistés par les SE a diminué en 2020-2021 par rapport aux deux années précédentes. En 2020-2021, 48,8 % des clients assistés étaient des hommes tandis que 50,8 % étaient des femmes (0,4 % autres). Les données sur les résultats au départ indiquaient que dans la région du CEIM, 66,0 % des clients avaient un emploi, 13,1 % étaient aux études ou en formation, 7,1 % étaient au chômage et 13,8 % appartenaient aux catégories autres ou inconnues.

Graphique 2



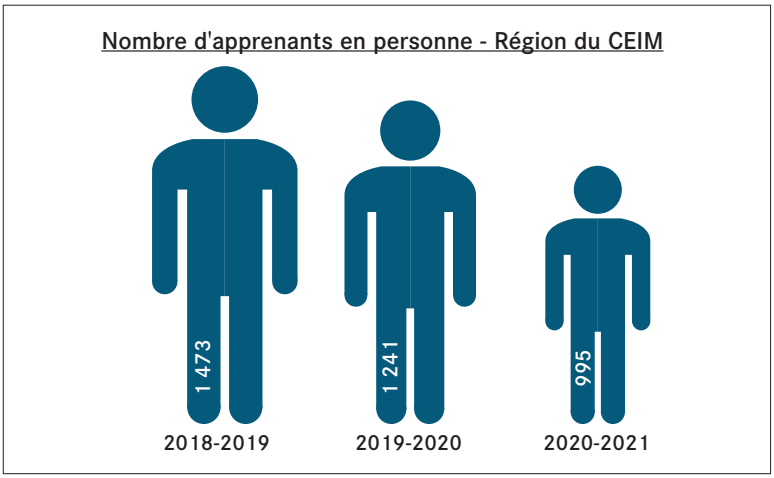
Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario, ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

Fait remarquable pour les fournisseurs de SE dans la région desservie par le CEIM, un pourcentage plus élevé de leurs clients sont dans la catégorie des jeunes que pour l'Est ontarien (22,6 %) ou l'Ontario (20,7 %). Ils desservent également une proportion relative plus élevée de clients dans les catégories des 45-64 ans et 65 ans et plus, laquelle est compensée par un nombre plus faible de clients assistés âgés de 25 à 44 ans.

ALPHABÉTISATION ET FORMATION DE BASE (AFB)

Le total des apprenants en AFB en personne a diminué régulièrement au cours des trois dernières années dans la région desservie par le CEIM. Les apprenants en AFB en personne comprennent à la fois les apprenants nouveaux et les apprenants reportés.

Graphique 3



Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario, ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

En 2020-2021, 65 % du total des apprenants en personne étaient des femmes et 35 % des hommes; 29,3 % d'entre eux n'ont pas terminé leur 12e année, tandis que 31,3 % ont obtenu un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau de scolarité. Le reste des apprenants étaient titulaires d'un diplôme collégial, un certificat d'apprentissage ou un grade universitaire.

Tableau 1 : Total des apprenants en personne en AFB selon le sexe - Région de CEIM

Clients selon le sexe	Femmes	Hommes
2020/2021	65 %	35 %

Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario, ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

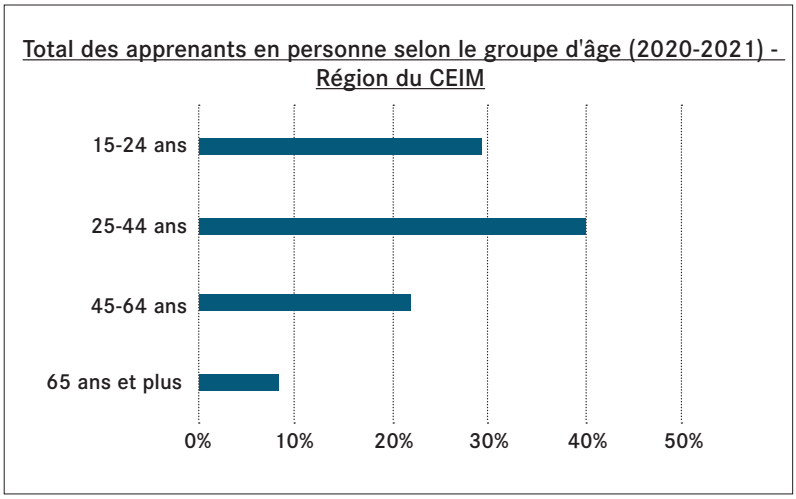
Tableau 2 : Total des apprenants en personne en AFB selon le niveau de scolarité - Région du CEIM

Clients selon le niveau de scolarité	Clients	Pourcentage
Moins de la 9e année	36	3,7 %
Moins de la 12e année	252	25,6 %
Moins de la 12e année	308	31,3 %
Certificat/Diplôme	202	20,5 %
Certificat d'apprentissage/compagnon	X	X
Grade ou diplôme appliqué/associé/baccalauréat	50	5,1 %
Études supérieures	22	2,2 %
Autre (Études en apprentissage/collégiales/ universitaires partielles)	104	10,6 %
Inconnu	11	1,1 %

Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario, ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

Bien que le groupe des 25 à 44 ans soit le plus élevé en nombre absolu d'apprenants en personne, les fournisseurs d'AFB de la région du CEIM desservent une faible proportion de clients de ce groupe d'âge par rapport à l'Est ontarien et à l'Ontario. Ceci est compensé par un pourcentage relatif plus élevé de clients desservis dans les groupes des 15-24 ans et 65+ ans.

Graphique 4



Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario, ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

Tableau 3 : Total des apprenants en personne en AFB selon l'âge (2020-2021) – Région du CEIM

Region	15-24 ans	25-44 ans	45-64 ans	65 ans et plus
CEIM	29,5 %	40,3 %	21,8 %	8,3 %
Est ontarien	24,4 %	44,5 %	23,9 %	7,1 %
Ontario	25,6 %	48,7 %	21,8 %	3,8 %

Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario, ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

Il y a eu une baisse constante du nombre d'apprenants en personne au cours des deux dernières années dans les comtés de Leeds-Grenville et Frontenac.

Tableau 4 : Total des apprenants en personne en Alphabétisation et formation de base selon le comté

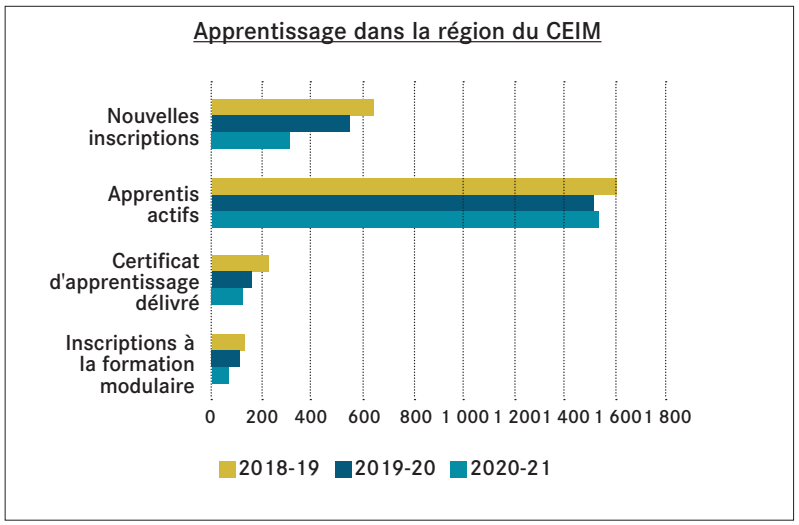
Région	2018-19	2019-20	2020-21
Leeds-Grenville	420	437	345
Frontenac	829	804	650

Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario, ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

APPRENTISSAGE

Toutes les mesures de l'apprentissage ont diminué depuis 2018-2019 et toutes sauf une ont encore diminué depuis 2019-2020. Le nombre d'apprentis actifs a légèrement augmenté par rapport à l'année dernière. La formation modulaire est une formation en cours d'emploi qui est fournie en réponse aux besoins de compétences ou aux préoccupations en matière de santé et de sécurité. En collaboration avec l'industrie, le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences élabore des normes de formation, administre les programmes de formation modulaire et certifie les stagiaires.

Graphique 5



Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario, ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

Tableau 5 : Clients en apprentissage – Région du CEIM

Nombre de clients	2018-19	2019-20	2020-21
Inscriptions à la formation modulaire	132	117	69
Certificat d'apprentissage délivré	226	164	129
Apprentis actifs	1 603	1 515	1 535
Nouvelles inscriptions	641	538	312

Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario, ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

Des clients en apprentissage 87 % étaient des hommes, tandis que 13 % étaient des femmes. La majorité (46,3 %) avait entre 25 et 44 ans, 46,3 % avaient entre 15 et 24 ans et 3,5 % avaient 45-64 ans. Au cours des deux dernières années, les 6 principales inscriptions appartenaient à la même profession, tel qu'indiqué ci-dessous.

Tableau 6 : Clients en apprentissage selon le sexe – Région du CEIM

Clients selon le sexe	Femmes	Hommes
2020/2021	13%	87%

Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario, ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

Tableau 7 : Principales inscriptions selon la profession – Région du CEIM

Principales inscriptions 2019-20	Principales inscriptions 2020-21
Électricien - Construction et entretien	Électricien - Construction et entretien
Technicien de service automobile	Technicien de service automobile
Charpentier général	Charpentier général
Coiffeur	Coiffeur
Technicien de camions et d'autocars	Technicien de camions et d'autocars
Plombier	Plombier
Tôlier	Tôlier

Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario, ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

Les nouvelles inscriptions dans Leeds-Grenville et Frontenac ont diminué au cours de la dernière année et sont nettement inférieures à celles signalées en 2018-2019. Cependant, le nombre d'apprentis actifs dans ces comtés a augmenté depuis l'année dernière et est plus élevé qu'il y a deux ans.

Tableau 8 : Nouvelles inscriptions en apprentissage selon le comté

Région	2018-19	2019-20	2020-21
Leeds-Grenville	143	164	120
Frontenac	430	365	189

Source Données sur les programmes d'Emploi Ontario, ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

Tableau 9 : Apprentis actifs selon le comté

Région	2018-19	2019-20	2020-21
Leeds-Grenville	419	445	472
Frontenac	1 017	1 047	1 042

Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario, ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences Data

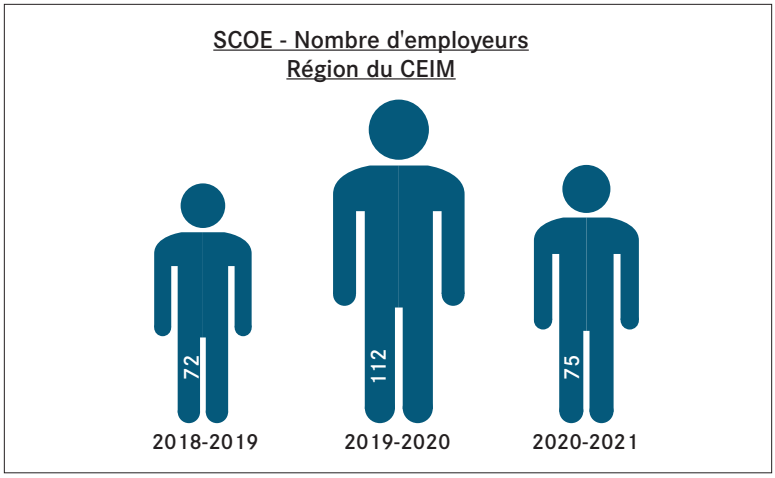
SUBVENTION CANADA-ONTARIO POUR L'EMPLOI (SCOE)

EMPLOYEUR

Le nombre d'employeurs participant à la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi a considérablement augmenté en 2019-2020 par rapport à l'année précédente. Cependant, en 2020-21, les chiffres sont tombés aux niveaux de 2018-19. La majorité des 75 employeurs de la région du CEIM qui ont reçu la SCOE en 2020-21 comptaient moins de 50 employés (88,5 %), tandis que les entreprises de 50 à 150 employés représentaient 11,5 %. La formation a été dispensée par un mélange de formateurs privés, de collèges publics et de collèges d'enseignement professionnel privés enregistrés.

Le comté de Frontenac compte habituellement deux fois plus d'employeurs participant à ce programme que les comtés de Leeds-Grenville.

Graphique 6



Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario, ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

Tableau 10 : SCOE – Nombre d'employeurs selon le comté

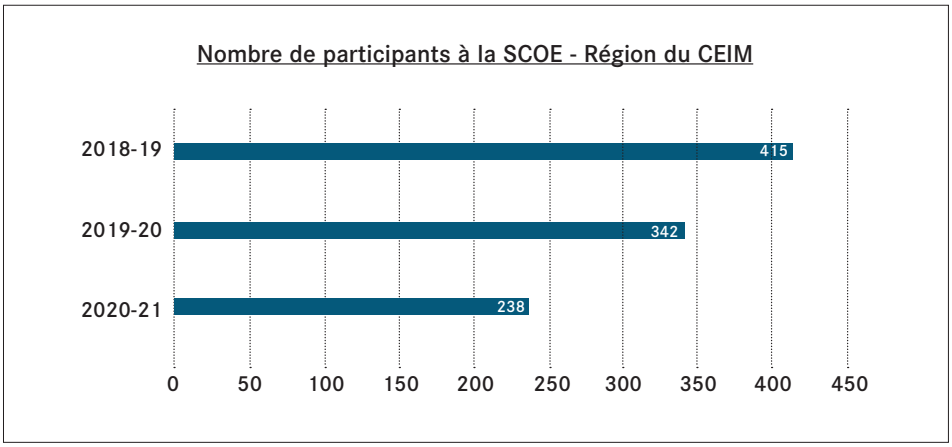
Région	2018-19	2019-20	2020-21
Leeds-Grenville	39	37	24
Frontenac	72	70	51

Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario, ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

PARTICIPANT

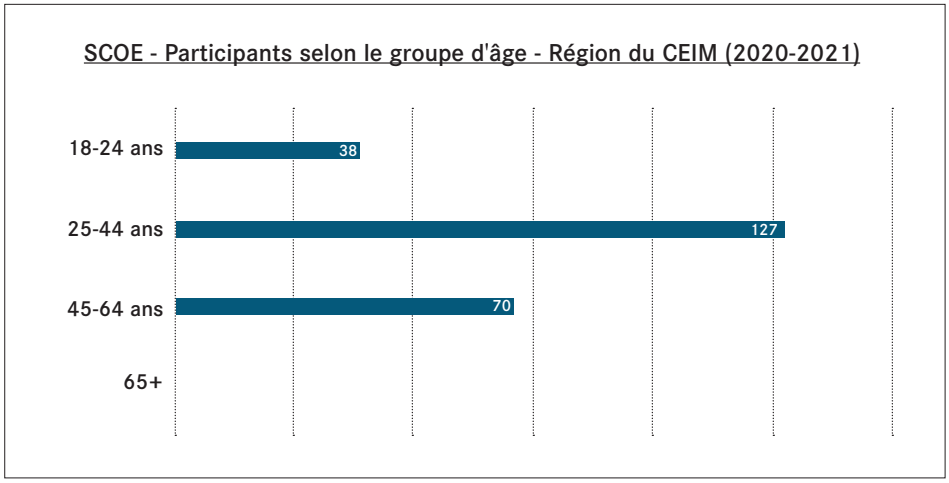
Comme on pouvait s'y attendre, le nombre de participants aux programmes de la SCOE a diminué parallèlement au nombre d'employeurs. La participation a baissé à des niveaux similaires dans les deux comtés de la région du CEIM. La plupart des participants à la SCOE ont tendance à être dans la force de l'âge, notamment de 25 à 44 ans.

Graphique 7



Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario, ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

Graphique 8



Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario, ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

Tableau 11 : SCOE – Nombre de participants selon le comté

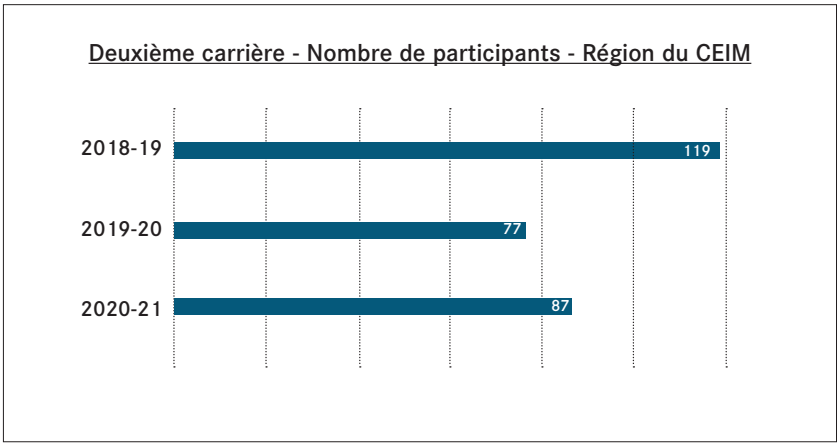
Région	2018-19	2019-20	2020-21
Leeds-Grenville	140	120	82
Frontenac	271	208	156

Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario, ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

DEUXIÈME CARRIÈRE

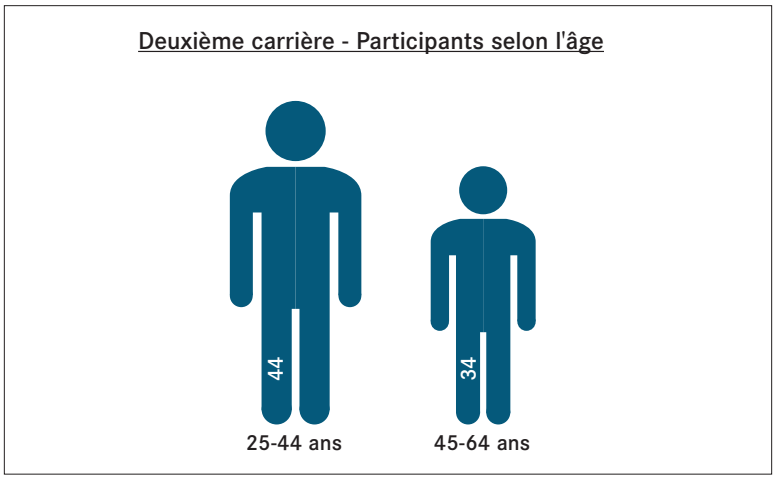
Bien que le nombre de participants ait augmenté en 2020-21, depuis l'année dernière, les chiffres restent nettement inférieurs à ceux de 2018-19. La plupart des participants à ce programme sont dans les tranches des 25-44 ans et 45-65 ans.

Graphique 9



Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario, ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

Graphique 10



Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario, ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

6 MISE À JOUR DES DONNÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

La section 6.0 discute des changements dans les données du marché du travail régional qui peuvent être utilisées pour aider le gouvernement local, les éducateurs et les partenaires communautaires à prendre des décisions éclairées concernant la main-d'œuvre locale, et la planification et la prise de décisions économiques.

Cette section examine l'information sur le marché du travail suivante :

6.1 Dates de la diffusion du Recensement de 2021
6.2 Faits saillants des données
6.3 Population
6.4 Enquête sur la population active
6.5 Évolution de l'emploi selon l'industrie et les salaires
6.6 Évolution de l'emploi selon la profession et les salaires
6.7 Perspectives de l'industrie
6.8 Perspectives professionnelles
6.9 Nombre d'entreprises
6.10 Prestataires d'assurance-emploi
6.11 Emplois
6.12 Migration

6.1 DATES DE DIFFUSION DU RECENSEMENT DE 2021

LE 9 FÉVRIER 2022
- La population croissante du Canada et où elle habite

LE 27 AVRIL 2022
- La transformation démographique du Canada

LE 13 JUILLET 2022
- Portrait des familles et des ménages du Canada
- Portrait contemporain des anciens combattants canadiens
- Le profil de revenus des Canadiens

LE 17 AOÛT 2022
- La diversité linguistique et l'utilisation de l'anglais et du français au Canada

LE 21 SEPTEMBRE 2022
- Premières Nations, Métis et Inuits au Canada
- Portrait du logement au Canada

LE 26 OCTOBRE 2022
- Portrait de la citoyenneté et de l'immigration au Canada
- Composition ethnoculturelle et religieuse de la population
- Mobilité et migration

LE 30 NOVEMBRE 2022
- Portrait de la citoyenneté et de l'immigration au Canada
- Composition ethnoculturelle et religieuse de la population
- Mobilité et migration

6.2 FAITS SAILLANTS DES DONNÉES

Cette section identifie les constatations clés des sections 6.3 – 6.12. Se référer à ces sections pour obtenir des renseignements détaillés.

LEEDS-GRENVILLE

Population
Section 6.3

- Croissance de la population 2,5 % – moins que la croissance en Ontario à 6,0 %
- Augmentation significative de la population âgée de 60 ans et plus
- Diminution significative des 45-59 ans
- 47,7 % ont le diplôme d'études secondaires ou moins

Emploi selon la profession et la rémunération
Section 6.6
Comparaison entre 2020 et 2021

- Principales professions où il y a eu une croissance de l'emploi
  - Santé
  - Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux
  - Métiers, transporteurs et opérateurs d'équipements
- Principales professions où il y a eu une baisse de l'emploi
  - Sciences naturelles et appliquées et connexes
  - Gestion
  - Affaires, finance et administration
- Principales 3 professions - Chiffres d'emploi les plus élevés
  - Vente et service
  - Affaires, finance et administration
  - Métiers, transport, machinerie
- Principales 3 professions les mieux rémunérées
  - Gestion
  - Sciences naturelles et appliquées
  - Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux

Emploi selon l'industrie
Section 6.5
Comparaison entre 2020 et 2021

- Principales industries où il y a eu une croissance de l'emploi
  - Soins de santé et assistance sociale
  - Commerce de détail
  - Administrations publiques
- Principales industries où il y a eu une baisse de l'emploi
  - Agriculture, foresterie, pêche et chasse
  - Commerce de gros
  - Arts, divertissement et loisirs
- Principales 3 industries - Chiffres d'emploi les plus élevés
  - Soins de santé et assistance sociale
  - Commerce de détail
  - Fabrication
- Principales 3 industries les mieux rémunérées
  - Services publics
  - Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz
  - Administrations publiques

Perspectives de l'industrie
Section 6.7
Comparaison entre 2020 et 2024

Croissance lente de 1,9 % prévue sur 4 ans.

- Principales industries où il y a eu une croissance de l'emploi
  - Soins de santé et assistance sociale
  - Commerce de détail
  - Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement
- Principales industries où il y a eu une baisse de l'emploi
  - Agriculture, foresterie, pêche et chasse

Perspectives professionnelles
Section 6.8
Comparaison entre 2021 et 2024

Croissance lente de 1,9 % prévue sur 4 ans.

- Principales industries où il y a eu une croissance de l'emploi
  - Santé
  - Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux
  - Vente et services
- Principales industries où il y a eu une baisse de l'emploi
  - Aucune baisse importante

Prestataires d'assurance-emploi
Section 6.10
Comparaison entre août 2019 et août 2021

- Le nombre total de demandeurs de prestations a plus que doublé
- Les prestataires réguliers ont presque triplé
- La proportion des demandeurs réguliers du total des demandeurs est passée de 59,0 % à 78,1 %
- Plus de femmes prestataires (tant au total que régulier)
- Le nombre de demandeurs a augmenté dans tous les groupes d'âge – doublé dans la plupart des cas – certains ont triplé
- Les 30-55 ans ont connu la plus forte augmentation du total des demandeurs et des prestataires réguliers, suivis de l'augmentation chez les 55 ans et plus
- Les femmes représentent un pourcentage plus élevé de prestataires dans tous les groupes d'âge, en particulier chez les 30-55 ans et les 55-65 ans par rapport aux hommes

Nombres d'entreprise
Section 6.9
Comparaison de juin 2020 et juin 2021

Augmentation nette du nombre total d'entreprises MAIS une perte d'emplois significative estimée.

- Les entreprises de travailleurs autonomes (sans employés) représentent plus du double du nombre d'entreprises ayant des employés
- Augmentation du nombre d'entreprises de travailleurs autonomes (sans employés)
- Diminution du nombre d'employeurs avec employés
- La diminution du nombre d'employeurs de 20-49 et 50-99 employés crée des pertes d'emplois importantes
- Principaux sous-secteurs de l'industrie sans employés
  - Immobilier
  - Services professionnels, scientifiques et techniques
  - Entrepreneurs spécialisés
  - Élevage
  - Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes
- Principaux sous-secteurs de l'industrie avec des employés
  - Entrepreneurs spécialisés
  - Services professionnels, scientifiques et techniques
  - Services de soins de santé ambulatoires
  - Services de restauration et débits de boissons
  - Construction de Bâtiments

Migration
Section 6.12
2014 – 2019

- Augmentation de la migration nette dans tous les groupes d'âge sauf pour les jeunes de 18-24 ans

Emplois
Section 6.11
Instantané : sept. 2020 à sept. 2021

- Offres d'emploi uniques – 12 267
- Durée médiane de l'offre – 27 jours
- Salaire médian annoncé - 20,00 $ l'heure
- La plupart des offres d'emploi sont à North Grenville, suivi de Brockville
- 77 % des annonces répertoriées aucune scolarité requise
- 61 % des postes répertoriés aucune expérience requise
- Principales 3 offres d'emploi par profession
  - Vendeurs au détail
  - Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle
  - Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé
- Principales 3 offres d'emploi par secteur
  - Soins de santé et assistance sociale
  - Commerce de détail
  - Services administratifs et de soutien et de gestion et d'assainissement des déchets
- Principales 5 compétences communes demandées
  - Communication
  - Service à la clientèle
  - Gestion
  - Attention aux détails
  - Permis de conduire valide

FRONTENAC

Population
Section 6.3

- Croissance de la population 4,5 % – moins que la croissance en Ontario à 6,0 %
- Augmentation significative de la population âgée de 60 ans et plus
- Diminution significative des 45-59 ans
- Augmentation importante des 30-44 ans
- 42,5 % ont le diplôme d'études secondaires ou moins

Emploi selon l'industrie et la rémunération
Section 6.5
Comparaison entre 2020 et 2021

- Principales industries où il y a eu une croissance de l'emploi
  - Soins de santé et assistance sociale
  - Administrations publiques
  - Finance et assurances
- Principales industries où il y a eu une baisse de l'emploi
  - Services immobiliers et services de location et de location à bail
  - Autres services (sauf administrations publiques)
  - Gestion de sociétés et d'entreprises
- Principales 3 industries - Chiffres d'emploi les plus élevés
  - Soins de santé et assistance sociale
  - Administrations publiques
  - Services d'enseignement
- Principales 3 industries les mieux rémunérées
  - Services publics
  - Construction
  - Administrations publiques

Emploi selon la profession et la rémunération
Section 6.6
Comparaison entre 2020 et 2021

- Principales professions où il y a eu une croissance de l'emploi
  - Santé
  - Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux
  - Vente et services
- Principales professions où il y a eu une baisse de l'emploi
  - Gestion
  - Métiers, transport, machinerie
  - Sciences naturelles et appliquées
- Principales 3 professions - Chiffres d'emploi les plus élevés
  - Vente et service
  - Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux
  - Affaires, finance et administration
- Principales 3 professions les mieux rémunérées
  - Gestion
  - Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux
  - Sciences naturelles et appliquées

Perspectives professionnelles
Section 6.8
Comparaison de 2021 à 2024

Croissance lente de 2,5 % prévue sur 4 ans.

- Principales industries où il y a eu une croissance de l'emploi
  - Santé
  - Vente et services
  - Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux
- Principales industries où il y a eu une baisse de l'emploi
  - Gestion

Perspectives de l'industrie
Section 6.7
Comparaison entre 2020 et 2021

Croissance lente de 2,5 % prévue sur 4 ans.

- Principales industries où il y a eu une croissance de l'emploi
  - Soins de santé et assistance sociale
  - Administrations publiques
  - Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement
- Principales industries où il y a eu une baisse de l'emploi
  - Aucune baisse importante

Nombre d'entreprises
Section 6.9
Comparaison de juin 2020 à juin 2021

Augmentation nette du nombre total d'entreprises MAIS une perte d'emplois significative estimée.

- Les entreprises de travailleurs autonomes (sans employés) représentent plus du double du nombre d'entreprises ayant des employés
- Augmentation du nombre d'entreprises de travailleurs autonomes (sans employés)
- Diminution du nombre d'employeurs avec employés
- La diminution du nombre d'employeurs de 20-49, 50-99 et 100-199 employés crée des pertes d'emplois importantes
- Principaux sous-secteurs de l'industrie sans employés
  - Immobilier
  - Services professionnels, scientifiques et techniques
  - Services de soins de santé ambulatoires
  - Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes
  - Entrepreneurs spécialisés
- Principaux sous-secteurs de l'industrie avec des employés
  - Services de soins de santé ambulatoires Entrepreneurs spécialisés
  - Services professionnels, scientifiques et techniques
  - Entrepreneurs spécialisés
  - Services de restauration et débits de boissons

Prestataires d'assurance-emploi
Section 6.10
Comparaison entre août 2019 et août 2021

- Le nombre total des demandeurs de prestation et le nombre de demandeurs réguliers ont plus que doublé
- La proportion des demandeurs réguliers du total des demandeurs est passée de 59,0 % à 79,4 %
- Plus de femmes prestataires (tant au total que régulier)
- Il y a plus de femmes parmi les demandeurs (au total et parmi les réguliers)
- Le nombre de demandeurs a augmenté dans tous les groupes d'âge – doublé dans la plupart des cas – certains ont triplé
- Les 30-55 ans ont connu la plus forte augmentation du total des demandeurs et des prestataires réguliers, suivis par des augmentations chez les 15-29 ans et les 55 ans et plus
- Les femmes représentent un pourcentage plus élevé de prestataires dans tous les groupes d'âge, en particulier chez les 30-55 ans et les 15-29 ans

Migration
Section 6.12
2014 – 2019

- Augmentation de la migration nette dans tous les groupes d'âge surtout chez les 18-24 ans et le groupe dans la force de l'âge des 25-44 ans

Emplois
Section 6.11
Instantané : sept. 2020 à sept. 2021

- Offres d'emploi uniques – 20 142
- Durée médiane de l'offre – 29 jours
- Salaire médian annoncé - 20,52 $ l'heure
- La plupart des offres d'emploi sont à Kingston, suivi par South Frontenac
- 77 % des annonces répertoriées n'exigent aucune scolarité
- 58 % des postes répertoriés n'exige aucune expérience
- Principales 3 offres d'emploi par profession
  - Vendeurs au détail
  - Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé
  - Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle
- Principales 3 offres d'emploi par secteur
  - Commerce de détail
  - Soins de santé et assistance sociale
  - Services d'enseignement
- Principales 5 compétences communes demandées
  - Communication
  - Service à la clientèle
  - Gestion
  - Attention aux détails
  - Vente

RMR DE KINGSTON

Caractéristiques de la population active
Section 6.4
Comparaison de 2020 et 2021

- Croissance de la population en âge de travailler
- Les effets négatifs de la COVID-19 sont encore ressentis
- Baisse de la population active
- L'ensemble des chiffres de l'emploi a changé
- Diminution des emplois à temps plein
- Augmentation des emplois à temps partiel
- Diminution du nombre de chômeurs MAIS augmentation des travailleurs inactifs
- Baisse du taux d'activité et du taux d'emploi
- Les femmes ont perdu leur emploi – Les hommes ont obtenu un emploi
- Croissance importante de l'emploi pour les travailleurs âgés de 55 ans et plus
- Les hommes représentent presque le double des femmes au chômage
- Nombre important de travailleurs âgés de 55 à 65 ans inactifs
- Diminution importante de jeunes (15-24) dans la catégorie de la main-d'œuvre inactive

Emploi selon l'industrie
Section 6.5
Comparaison de 2020 et 2021

- Principales industries affichant une croissance de l'emploi - Administrations publiques; Finance, assurances, immobilier; Information, culture et loisirs
- Principales industries affichant une baisse de l'emploi – Services d'enseignement ; Commerce de gros et de détail; Soins de santé et assistance sociale

Emploi selon la profession
Section 6.6
Comparaison de 2020 et 2021

- Principales professions où il y a eu une croissance de l'emploi
  - Affaires, finance et administration
  - Gestion
  - Santé
- Principales professions où il y a eu une baisse de l'emploi
  - Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux
  - Vente et services
  - Art, culture, loisirs et sport

6.3 POPULATION

Les données démographiques de cet aperçu sont compilées à partir des ensembles de données CANSIM de Statistique Canada à l'aide d'un processus spécialisé. Les sources comprennent des estimations annuelles par division de recensement, des taux de natalité et de mortalité et des estimations démographiques projetées par province. Produit par EMSI.

Tableau 12 : Comparaisons des projections démographiques

Région	Estimation démographique, 2017	Estimation démographique, 2021	Variation	% de la variation
Leeds-Grenville	103 217	105 754	2 537	2,5 %
Frontenac	158 021	165 193	7 172	4,5 %
Ontario	14 070 141	14 912 237	842 096	6,0 %
Canada	36 545 295	38 416 114	1 870 819	5,1 %

Source: EMSI Analyst Projection 2021

APERÇU DÉMOGRAPHIQUE DANS LEEDS-GRENVILLE

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 31,1 personnes par kilomètre carré.

Leeds-Grenville a une population projetée de 105 754 en 2021. C'est une croissance démographique de 2537 ou de 2,5 % % depuis 2017. Ce taux de croissance est substantiellement plus bas que la croissance démographique de 6 % prévue en Ontario durant la même période. Des pertes de population importantes sont projetées dans les cohortes dans la force de l'âge, en particulier les 45-59 ans. Une croissance significative est prévue dans les groupes plus âgés des 60-75 ans et 75+ ans. C'est attendu au fur et à mesure que les baby-boomers continuent d'avancer dans ces cohortes d'âge.

Les femmes représentent plus de la moitié de la population à 50,7 %, les hommes étant à 49,3 %.

Tableau 13 : Projections démographiques selon la cohorte d'âge, Leeds-Grenville

Cohorte d'âge	Population, 2017	Population, 2021	Variation	% de la variation	% du total de la cohorte, 2021
0-14	14 054	13 896	-158	-1,1 %	13,1 %
15-29	16 075	16 184	109	0,7 %	15,3 %
30-44	15 669	15 351	-318	-2,0 %	14,5 %
45-59	24 386	23 004	-1 382	-5,7 %	21,8 %
60-75	23 003	25 405	2 402	10,4 %	24,0 %
75+	10 030	11 915	1 885	18,8 %	11,3 %
Total	103 217	105 755	2 538	2,5 %	100,0 %

Source: EMSI Analyst Projection 2021

Graphique 11

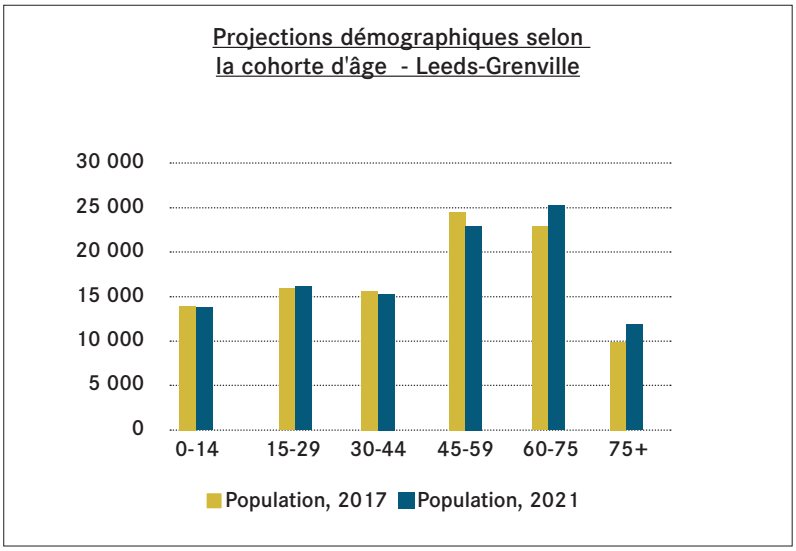


Tableau 14 : Projections démographiques selon le sexe, Leeds-Grenville

Sexe	Population, 2017	Population, 2021	Variation	% de la variation	% de la cohorte, 2021
Femmes	52 280	53 654	1 374	2,6 %	50,7 %
Hommes	50 937	52 100	1 163	2,3 %	49,3 %
Total	103 217	105 754	2 537	2,5 %	100,0 %

Source: EMSI Analyst Projection 2021

Graphique 12

APERÇU DÉMOGRAPHIQUE DANS FRONTENAC

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).

Le comté de Frontenac a une population de 165 195 (projection démographique de 2019, EMSI Analyst). C'est une prévision de croissance démographique de 7 174 ou 4,5 % depuis 2017. Ce taux de croissance est plus faible que la croissance projetée pour l'Ontario, soit 6 % pour la même période.

Des pertes de population importantes sont projetées dans la cohorte des travailleurs âgés de 45-59 ans. Il est probable que cette perte démographique nuise à la disponibilité de main-d'œuvre dans la région. Une croissance significative est prévue dans les groupes plus âgés des 60-75 ans et 75+ ans. C'est attendu au fur et à mesure que les baby-boomers continuent d'avancer dans ces cohortes d'âge

Les femmes représentent plus de la moitié de la population à 50,8 %, les hommes étant à 49,2 %.

Tableau 15 : Projections démographiques selon la cohorte d'âge, Frontenac

Cohorte d'âge	Population, 2017	Population, 2021	Variation	% de la variation	% du total de la cohorte, 2021
0-14	22 294	22 520	226	1,0 %	13,6 %
15-29	32 311	33 975	1 664	5,1 %	20,6 %
30-44	28 775	31 446	2 671	9,3 %	19,0 %
45-59	33 001	30 607	-2 394	-7,3 %	18,5 %
60-75	28 020	30 917	2 897	10,3 %	18,7 %
75+	13 620	15 730	2 110	15,5 %	9,5 %
Total	158 021	165 195	7 174	4,5 %	100,0 %

Source: EMSI Analyst Projection 2021

Graphique 13

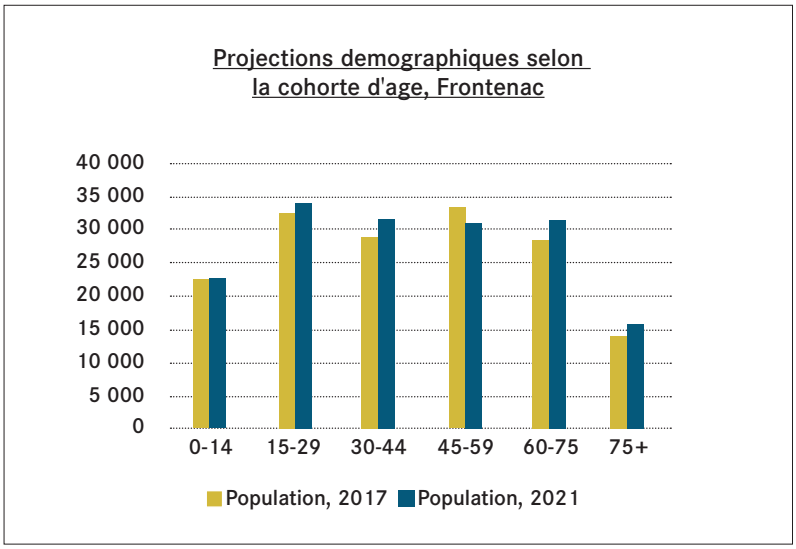


Tableau 16 : Projections démographiques selon le sexe, Frontenac

Sexe	Population, 2017	Population, 2021	Variation	% de la variation	% de la cohorte, 2021
Femmes	80 399	83 895	3 496	4,3 %	50,8 %
Hommes	77 622	81 299	3 677	4,7 %	49,2 %
Total	158 021	165 194	7 173	4,5 %	100,0 %

Source: EMSI Analyst Projection 2021

Graphique 14

L'ÂGE MÉDIAN DE LA POPULATION

Les données suivantes demeurent inchangées. Elles seront actualisées en février 2022 lorsque les données démographiques du Recensement de 2021 seront disponibles.

Tableau 17 : Âge médian de la population

Région	Âge médian 2011	Âge médian 2016	Différence
Leeds-Grenville	46,7	49,3	2,6
Frontenac	41,6	43,6	2,0
Ontario	40,4	41,3	0,9

Source : Statistique Canada, Recensement de 2016

CARACTÉRISTIQUES LANGAGIÈRE DE LA POPULATION

Les données suivantes demeurent inchangées. Elles seront actualisées en février 2022 lorsque les données démographiques du Recensement de 2021 seront disponibles.

Tableau 18 : Caractéristiques langagière de la population

	Leeds-Grenville 2016		Frontenac 2016		Ontario	2016
Caractéristiques	Total	%	Total	%	Total	%
Total - Connaissance des langues officielles pour la population totale à l'exclusion des résidents d'un établissement institutionnel - 100 % des données	99 220		147 500		13 312 865	
Anglais seulement	87 415	88,1 %	128 445	87,1 %	11 455 500	86,0 %
Français seulement	55	0,1 %	270	0,2 %	40 040	0,3 %
Anglais et français	11 625	11,7 %	18 130	12,3 %	1 490 390	11,2 %
Ni l'anglais ni le français	120	0,1 %	660	0,4 %	326 935	2,5 %

Source : Statistique Canada, Recensement de 2016

Seulement 11,7 % de la population de Leeds-Grenville et 12,3 % de Frontenac ont des aptitudes dans les deux langues officielles. La connaissance de l'anglais seulement domine toujours à 88,1 % et 87,1 % respectivement.

NIVEAUX DE SCOLARITÉ DE LA POPULATION

Les données suivantes demeurent inchangées. Elles seront actualisées en novembre 2022 lorsque les données démographiques du Recensement de 2021 concernant le niveau de scolarité seront disponibles.

Tableau 19 : Niveaux de scolarité – Leeds-Grenville

	Total	Hommes	Femmes
Population totale âgée de 15 ans et plus selon le certificat, diplôme ou grade le plus élevé	84 770	41 230 (48,6 %)	43 540 (51,4 %)
Aucun certificat, diplôme ou grade	15 090 (17,8 %)	7 955	7,135
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	25 375 (29,9 %)	12 460	12 920
Certificat ou un diplôme d'une école de métier ou apprentissage	7 090 (8,4 %)	5 280	1,805
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire	23 395 (27,6 %)	9 310	14 085
Certificat ou grade universitaire ou diplôme sous le baccalauréat	1 545 (1,8 %)	695	845
Certificat ou diplôme universitaire égal ou supérieur au baccalauréat	12 280 (14,5 %)	5 530	6 745

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

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.

Tableau 20 : Niveaux de scolarité - Frontenac

	TOTAL	Hommes	Femmes
Population totale âgée de 15 ans et plus selon le certificat, diplôme ou grade le plus élevé	124 725	59 565 (47,8 %)	65 160 (52,2 %)
Aucun certificat, diplôme ou grade	17 785 (14,3 %)	9 310	8 475
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	34 955 (28,0 %)	17 650	17 300
Certificat ou un diplôme d'une école de métier ou apprentissage	8 000 (6,4%)	5 835	2 165
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire	30 015 (24,1 %)	11 385	18 625
Certificat ou grade universitaire ou diplôme sous le baccalauréat	1 930 (1,5 %)	680	1 250
Certificat ou diplôme universitaire égal ou supérieur au baccalauréat	32 040 (25,7 %)	14 700	17 340

Source : Statistique Canada – Enquête nationale auprès des ménages,

Dans le comté de Frontenac, 42,3 % de la population de 15 ans et plus a un niveau de scolarité équivalent aux études secondaires ou moins et 51,3 % de la population détient un certificat, un diplôme ou un grade collégial ou universitaire. Un plus grand nombre d'hommes -n'ont aucun certificat, diplôme ou grade. Plus de deux fois plus d'hommes que de femmes ont des certificats ou diplômes d'apprentis ou de métiers. Mais les femmes ont beaucoup plus de scolarité collégiale et universitaire.

6.4 CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION ACTIVE

Chaque mois, les statistiques sur la population active sont recueillies dans l'Enquête sur la population active (EPA). Cette enquête mensuelle mesure l'état actuel du marché du travail canadien et sert, entre autres, à calculer les taux d'emploi et de chômage à l'échelle nationale, provinciale, territoriale et régionale. Les résultats de l'enquête sont utilisés pour prendre des décisions importantes concernant la création d'emplois, l'éducation et la formation, les pensions de retraite et le soutien du revenu.

En raison de la suppression de données, aucune donnée sur les caractéristiques de la main-d'œuvre n'est disponible au niveau du comté. Par conséquent, il n'y a aucune information pour les comtés de Leeds-Grenville et Frontenac. Cependant, tous les cinq ans, le Recensement fournit des données sur la population active au niveau du comté. Les données du recensement 2021 seront disponibles en novembre 2022.

Pour comprendre l'évolution actuelle de la main-d'œuvre dans la région desservie par le CEIM, les données sont présentées au niveau de la RMR de Kingston qui comprend les divisions de recensement de Kingston, South Frontenac, Loyalist et Frontenac Islands. Malheureusement, il n'y a pas de données au niveau des RMR qui couvrent avec précision les comtés de Leeds-Grenville. La RMR d'Ottawa couvre cette région, mais les données sont faussées par celles d'Ottawa.

CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION ACTIVE DE LA RMR DE KINGSTON

Tableau 21 : Caractéristiques de la population active - RMR de Kingston

Caractéristiques de la population active	Sep-19	Sep-20	Sep-21	2021 c. 2019	2021 c. 2020
Population (15+)	140 400	142 400	144 900	3,2 %	1,8 %
Main-d'œuvre	89 800	89 800	88 100	-1,9 %	-1,9 %
Emploi	84 000	80 800	80 700	-3,9 %	-0,1 %
Temps plein	66 500	64 900	64 100	-3,6 %	-1,2 %
Temps partiel	17 500	15 900	16 600	-5,1 %	4,4 %
Chômage	5 800	9 000	7 400	27,6 %	-17,8 %
Inactive	50 600	52 600	56 800	12,3 %	8,0 %
Taux de chômage	6,5 %	10,0 %	8,4 %	1,9pts	-1,6pts
Taux de participation	64,0 %	63,1 %	60,8 %	-3,2pts	-2,3pts
Taux d'emploi	59,8 %	56,7 %	55,7 %	-4,1pts	-1,0pts

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0378-01Caractéristiques de la population active, moyennes mobiles de trois mois, données non désaisonnalisées Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre

Comparativement aux deux dernières années, il y a eu peu d'activité positive dans les caractéristiques de la population active de la RMR de Kingston. Bien que le nombre de chômeurs ait diminué par rapport à 2020, il n'y a pas eu d'augmentation de l'emploi total. L'augmentation des emplois à temps partiel a été compensée par la perte d'emplois à temps plein. Les chiffres rapportés en septembre 2021 sont toujours bien en deçà des chiffres rapportés en septembre 2019 (avant la COVID-19).

Malgré l'augmentation de la population en âge de travailler au cours des dernières années, la population active de la RMR de Kingston a connu une diminution. Cette augmentation de la population en âge de travailler s'est traduite par une augmentation du nombre de personnes inactives. Il existe diverses explications à l'exode du marché du travail telles que les départs à la retraite, le découragement ou le retour aux études.

De la perspective des caractéristiques de la main-d'œuvre, la RMR de Kingston montre peu ou pas de reprise économique après l'impact de la pandémie.

Tableau 22 : Population active employée selon le sexe et l'âge – RMR de Kingston

Emploi	Sep-19	Sep-20	Sep-21	Variation en % 2021 c. 2019	Variation en % 2021 c. 2020
Total de l'emploi	84 000	80 800	80 700	-3,9 %	-0,1 %
Hommes	43 200	41 100	43 000	-0,5 %	4,6 %
Femmes	40 800	39 700	37 700	-7,6 %	-5,0 %
15-24	14 200	11 500	11 300	-20,4 %	-1,7 %
25-54	51 700	52 200	49 100	-5,0 %	-5,9 %
55-65	14 300	13 000	15 100	5,6 %	16,2 %
65+	3 800	4 100	5 300	39,5 %	29,3 %

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0378-01Caractéristiques de la population active, moyennes mobiles de trois mois, données non désaisonnalisées Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre

L'emploi total a diminué de 3 200 ou de 3,9 % par rapport à 2019, mais est resté relativement le même depuis l'année dernière. L'emploi a continué de baisser pour les femmes et depuis 2019, il y a eu une perte de 3 100 emplois. Les hommes, cependant, ont atteint presque les mêmes niveaux d'emploi depuis la pandémie avec une augmentation de 1 900 emplois par rapport à 2020.

Toutes les catégories d'âge ont connu des baisses continues de l'emploi, à l'exception des travailleurs âgés de 55 ans et plus. Il y a eu dans cette catégorie, une augmentation de l'emploi dépassant le nombre pré-COVID. C'est surprenant, car les partenaires communautaires indiquent, sur une base anecdotique, que ce groupe d'âge quitte le marché du travail en prenant des retraites anticipées ou a été licencié par les employeurs. La catégorie des jeunes de 15 à 24 ans a aussi perdu une proportion importante de l'emploi au cours des deux dernières années. Ce groupe d'âge est le plus susceptible de se trouver dans les industries précaires les plus touchées par la pandémie telles que l'hébergement et les services de restauration et ses membres auraient perdu leur emploi. Ci aussi, les membres auraient pu quitter le marché du travail pour retourner aux études.

Tableau 23 : Population active au chômage selon le sexe – RMR de Kingston

Chômage selon le sexe	Sep-19	Sep-20	Sep-21	Variation en % 2021 c. 2019	Variation en % 2021 c. 2020
Total de l'emploi	5 800	9 000	7 400	27,6 %	-17,8 %
Hommes	3 000	4 500	4 700	56,7 %	4,4 %
Femmes	2 800	4 500	2 700	-3,6 %	-40,0 %

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0378-01 Caractéristiques de la population active, moyennes mobiles de trois mois, données non désaisonnalisées Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre

Les hommes semblent être beaucoup plus touchés par la pandémie que les femmes. Depuis 2019, le nombre d'hommes au chômage a augmenté de 56,7%. Les femmes ont connu des chiffres de chômage élevés en 2020 par rapport à 2019, mais sont revenues aux chiffres d'avant la pandémie en 2021.

En 2019 et 2020, le nombre de chômeurs était similaire chez les hommes et les femmes avaient un nombre similaire de chômeurs – une répartition presqu'égale à 50/50. Mais en 2021, les hommes représentent 63,5 % du nombre de chômeurs dans la RMR de Kingston.

Tableau 24 : Population inactive selon le sexe et l'âge - RMR de Kingston

Population inactive	Sep-19	Sep-20	Sep-21	Variation en % 2021 c. 2019	Variation en % 2021 c. 2020
Total de la population inactive	50 600	52 600	56 800	12,3 %	8,0 %
Hommes	20 900	22 700	24 800	18,7 %	9,3 %
Femmes	29 600	29 800	32 000	8,1 %	7,4 %
15-24	5 300	5 800	4 300	-18,9 %	-25,9 %
25-54	8 500	9 400	9 200	8,2 %	-2,1 %
55-64	8 300	8 500	10 400	25,3 %	22,4 %
65+	28 500	28 800	32 900	15,4 %	14,2 %

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0378-01 Caractéristiques de la population active, moyennes mobiles de trois mois, données non désaisonnalisées Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre

Une caractéristique intéressante de la population active est le nombre de personnes qui n'en font pas partie. Non seulement ces chiffres indiquent un vaste bassin de main-d'œuvre inexploité, mais ils nous amènent à examiner les raisons pour lesquelles une partie aussi importante de notre population en âge de travailler ne travaille pas ou ne cherche pas activement du travail.

Dans la RMR de Kingston, il y a eu une augmentation du nombre de personnes inactives au cours des deux dernières années. Cela s'est produit dans tous les groupes d'âge, à l'exception du groupe des 15 à 24 ans qui connaît une diminution de personnes inactives. Étant donné que ce groupe d'âge a également perdu des emplois au cours de cette même période, cela suppose que beaucoup ont rejoint les rangs des chômeurs.

6.5 VARIATIONS DE L'EMPLOI SELON L'INDUSTRIE ET LA RÉMUNÉRATION

RMR DE KINGSTON

Tableau 25 : L'emploi selon l'industrie – Enquête sur la population active – RMR de Kingston

Industrie - Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)	Sep-2019 ('000)	Sep-2020 ('000)	Sep-2021 ('000)	Variation de 2021 c. 2019	Variation de 2021 c. 2020	% du total de la cohorte de l'industrie, 2021
Total employé – toutes les Industries	84	81	81	-3,3	-0,1	98,8 %
Secteur de la production de biens	11,6	12,4	12,1	0,5	-0,3	15,0 %
Agriculture	x	x	x			
Foresterie, pêche, extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	x	x	x			
Services publics	x	x	x			
Construction	5,8	6,3	6,2	0,4	-0,1	7,7 %
Fabrication	4,8	4,8	4,7	-0,1	-0,1	5,8 %
Secteur des services	72,3	68,4	68,6	-3,7	0,2	85,0 %
Commerce de gros et de détail	9,7	11,6	10,1	0,4	-1,5	12,5 %
Transport et entreposage	2,9	1,6	2,1	-0,8	0,5	2,6 %
Finance, assurances, services immobiliers et services de location et de location à bail	4,4	3,6	5,4	1,0	1,8	6,7 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	3,4	5,1	4,7	1,3	-0,4	5,8 %
Affaires, construction et autres services de soutien	3,7	3	3,4	-0,3	0,4	4,2 %
Services d'enseignement	9,3	10,1	8,3	-1,0	-1,8	10,3 %
Soins de santé et assistance sociale	18,5	14,7	14,1	-4,4	-0,6	17,5 %
Information, culture et loisirs	3,4	2,8	4	0,6	1,2	5,0 %
Hébergement et services de restauration	7	6,7	6,2	-0,8	-0,5	7,7 %
Autres services (sauf administrations publiques)	3,4	2,8	2,3	-1,1	-0,5	2,9 %
Administrations publiques	6,6	6,4	8,2	1,6	1,8	10,2 %

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0379-01 Caractéristiques de la population active, moyennes mobiles de trois mois, données non désaisonnalisées Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre

RMR DE KINGSTON

PRINCIPALES 3 CATÉGORIES D'INDUSTRIE QUI ONT CONNU UNE CROISSANCE DE L'EMPLOI : 2021 C. 2020

Administrations publiques (+1 800 emplois)
Finance, assurances, services immobiliers et services de location et de location à bail (+1 800 emplois)
Information, culture et loisirs (+1 200 emplois)

PRINCIPALES 3 CATÉGORIES D'INDUSTRIE QUI ONT CONNU DES PERTES D'EMPLOI : 2021 C. 2020

Services d'enseignement (-1 800 emplois)
Commerce de gros et de détail (-1 500 emplois)
Soins de santé et assistance sociale (-600 emplois)

LEEDS-GRENVILLE

Tableau 26 : Variations de l'emploi selon l'industrie – Leeds-Grenville

SCIAN - Secteur	Emplois 2017	Emplois 2020	Emplois 2021	Variation 2017 - 2021	Variation 2020 - 2021	Rémunération moyenne par emploi
11 - Agriculture, foresterie, pêche et chasse	872	641	622	(250)	(19)	$30,962
21 - Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	44	40	41	(4)	1	$77,141
22 - Services public	213	208	209	(3)	2	$94,085
23 - Construction	1,680	1,618	1,618	(63)	(1)	$52,902
31-33 - Fabrication	3,546	3,605	3,607	61	2	$63,366
41 - Commerce de gros	1,792	1,485	1,469	(323)	(16)	$52,466
44-45 - Commerce de détail	4,851	4,648	4,662	(190)	13	$25,328
48-49 - Transport et entreposage	1,804	1,713	1,717	(87)	4	$52,950
51 - Industrie de l'information et industrie culturelle	420	310	306	(114)	(3)	$46,965
52 - Finance et assurances	463	592	600	137	8	$48,644
53 - Services immobiliers et services de location et de location à bail	351	360	362	11	2	$41,829
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	862	839	843	(19)	4	$53,939
55 - Gestion de sociétés et d'entreprises	44	62	65	22	3	$62,077
56 - Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	1,948	1,770	1,776	(173)	6	$33,017
61 - Services d'enseignement	2,012	2,081	2,087	76	6	$62,754
62 - Soins de santé et assistance sociale	5,159	5,201	5,283	124	82	$48,141
71 - Arts, spectacles et loisirs	1,135	678	670	(464)	(8)	$35,244
72 - Services d'hébergement et de restauration	3,284	2,312	2,310	(974)	(2)	$19,536
81 -Autres services (sauf les administrations publiques)	1,019	873	870	(149)	(3)	$39,719
91 - Administrations publiques	1,636	1,874	1,886	249	12	$70,658
X0 – Emplois non classés	648	527	529	(119)	2	$58,568
Total des emplois des Industries	33,783	31,438	31,532	(2251)	94	$46,341

Source: EMSI Analyst (2021.1)

Sur une période de quatre ans, de 2017 à 2021, il y a eu une perte de 2251 emplois dans les industries de la plupart des secteurs des comtés de Leeds-Grenville. Les secteurs les plus touchés sont les services d'hébergement et de restauration (-974); arts, spectacles et loisirs (-464); et commerce de gros (-323). Bon nombre de ces pertes d'emplois seraient le résultat de l'impact de la pandémie. Cependant, au cours de cette même période, il y a eu des augmentations substantielles de l'emploi dans les secteurs des administrations publiques (+249), de la finance et assurances (+137) et des soins de santé et assistance sociale (+124).

La bonne nouvelle est qu'au cours de la dernière année, les industries dans Leeds-Grenville ont commencé à regagner une partie de ces emplois perdus, enregistrant une croissance modeste mais encourageante de 94 emplois.

LEEDS-GRENVILLE

PRINCIPALES 3 CATÉGORIES D'INDUSTRIE QUI ONT CONNU UNE CROISSANCE DE L'EMPLOI : 2021 C. 2020

Soins de santé et assistance sociale (+82 emplois)
Commerce de détail (+13 emplois)
Administrations publiques (+12 emplois)

PRINCIPALES 3 CATÉGORIES D'INDUSTRIE QUI ONT CONNU DES PERTES D'EMPLOI : 2021 C. 2020

Agriculture, foresterie, pêche et chasse (-19 emplois)
Commerce de gros (-16 emplois)
Arts, spectacles et loisirs (-8 emplois)

Graphique 15

Le plus grand nombre d'emplois selon l'industrie dans Leeds-Grenville

Source: EMSI Analyst (2021.1)

PRINCIPALES 3 CATÉGORIES D'INDUSTRIE QUI ONT LE PLUS GRAND NOMBRE D'EMPLOIS DANS LEEDS-GRENVILLE

Soins de santé et assistance sociale
Commerce de détail
Fabrication

Graphique 16

Salaires les plus élevés selon l'industrie dans Leeds-Grenville

Source: EMSI Analyst (2021.1)

PRINCIPALES 3 CATÉGORIES D'INDUSTRIE LES MIEUX RÉMUNÉRÉES DANS LEEDS-GRENVILLE

Services publics
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz
Administrations publiques

FRONTENAC

Tableau 27 : Variations de l'emploi selon l'industrie - Frontenac

SCIAN - Secteur	Emplois 2017	Emplois 2020	Emplois 2021	Variation 2017 - 2021	Variation 2020 - 2021	Rémunération moyenne par emploi
11 - Agriculture, foresterie, pêche et chasse	231	225	224	(6)	(0)	$21 597
21 - Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	110	116	121	11	5	$58 066
22 - Services public	384	411	412	28	1	$93 891
23 - Construction	5 089	4 724	4 738	(351)	14	$73 362
31-33 - Fabrication	3 420	3 374	3 377	(42)	3	$59 608
41 - Commerce de gros	2 094	2 310	2 347	253	36	$62 118
44-45 - Commerce de détail	9 056	8 330	8 324	(732)	(6)	$27 887
48-49 - Transport et entreposage	1 615	1 524	1 523	(91)	(1)	$51 965
51 - Industrie de l'information et industrie culturelle	963	1 060	1 071	109	11	$43 765
52 - Finance et assurances	1 500	1 986	2 033	533	47	$55 721
53 - Services immobiliers et services de location et de location à bail	1 796	1 455	1 436	(360)	(18)	$42 477
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	2 436	2 820	2 864	429	44	$55 786
55 - Gestion de sociétés et d'entreprises	61	70	63	3	(7)	$42 173
56 - Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	4 223	4 057	4 093	(130)	37	$44 320
61 - Services d'enseignement	10 394	10 592	10 587	193	(5)	$57 841
62 - Soins de santé et assistance sociale	12 282	12 334	12 547	266	213	$54 796
71 - Arts, spectacles et loisirs	1 304	938	956	(348)	18	$27 884
72 - Services d'hébergement et de restauration	7 750	5 425	5 424	(2 326)	(1)	$20 184
81 - Autres services (sauf les administrations publiques)	2 960	2 415	2 403	(557)	(12)	$38 492
91 - Administrations publiques	9 499	10 775	10 872	1373	97	$69 478
X0 – Emplois non classés	1 573	1 307	1 315	(258)	8	$58 568
Total des emplois des Industries	78 736	76 248	76 733	(2 002)	485	$51 858

Source: EMSI Analyst (2021.1)

Sur une période de quatre ans, de 2017 à 2021, il y a eu une perte de 2002 emplois dans les industries de la plupart des secteurs du comté de Frontenac. Les secteurs les plus touchés sont les services d'hébergement et de restauration (-2326); commerce de détail (-732); et autres services (sauf les administrations publiques) (-557). Semblables à Leeds-Grenville, bon nombre de ces pertes d'emplois seraient le résultat de l'impact de la pandémie. Cependant, au cours de cette même période, il y a eu des augmentations substantielles de l'emploi dans les secteurs des administrations publiques (+1373), de la finance et assurances (+533) et des soins de santé et assistance sociale (+266).

La bonne nouvelle est qu'au cours de la dernière année, les industries dans Frontenac ont rebondi avec des gains de 485 emplois sans qu'il y ait eu de pertes d'emploi importantes.

FRONTENAC

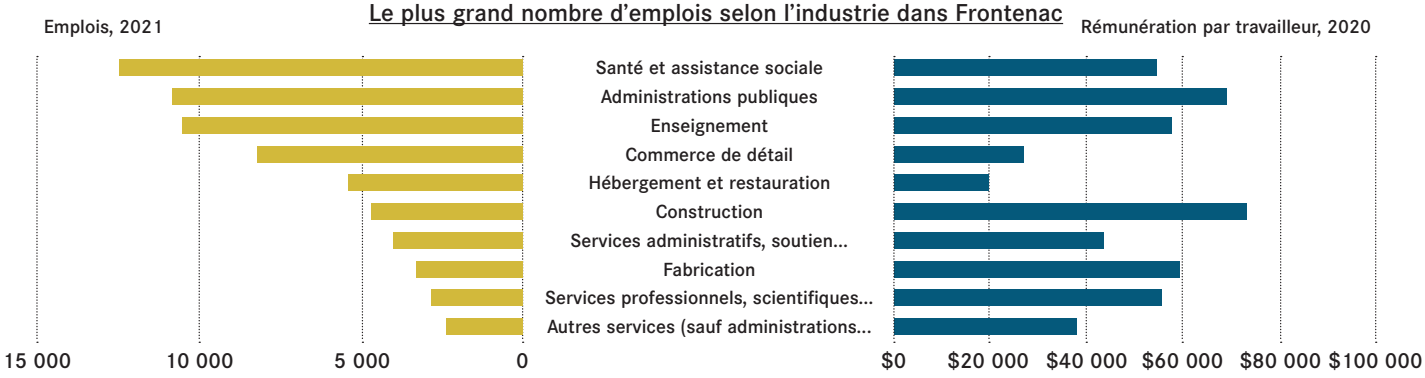
PRINCIPALES 3 CATÉGORIES D'INDUSTRIE QUI ONT CONNU UNE CROISSANCE DE L'EMPLOI : 2021 C. 2020

Soins de santé et assistance sociale (+213 emplois)
Administrations publiques (+97 emplois)
Finance et assurances (+47 emplois)

PRINCIPALES 3 CATÉGORIES D'INDUSTRIE QUI ONT CONNU DES PERTES D'EMPLOI : 2021 C. 2020

Services immobiliers et services de location et de location à bail (-18 emplois)
Autres services (sauf les administrations publiques) (-12 emplois)
Gestion de sociétés et d'entreprises (-7 emplois)

Graphique 17



Source: EMSI Analyst (2021.1)

PRINCIPALES 3 CATÉGORIES D'INDUSTRIE QUI ONT LE PLUS GRAND NOMBRE D'EMPLOIS DANS LEEDS-GRENVILLE

Soins de santé et assistance sociale
Administrations publiques
Services d'enseignement

Graphique 18

Source: EMSI Analyst (2021.1)

PRINCIPALES 3 CATÉGORIES D'INDUSTRIE LES MIEUX RÉMUNÉRÉES DANS LEEDS-GRENVILLE

Services publics
Construction
Administrations publiques

6.6 VARIATIONS DE L'EMPLOI SELON LA PROFESSION ET LA RÉMUNÉRATION

Tableau 28 : Emploi selon la profession – Enquête sur la population active – RMR de Kingston

Classification nationale des professions (CNP)	Sep-2019 ('000)	Sep-2020 ('000)	Sep-2021 ('000)	Variation de 2021 c. 2019	Variation de 2021 c. 2020	% du total de la cohorte de l'industrie, 2021
Total de l'emploi, toutes les professions	84	80,8	80,7	-3,3	-0,1	98,6 %
Gestion	5,6	5,4	7,2	1,6	1,8	8,9 %
Affaires, finance et administration	12,4	11,3	13,9	1,5	2,6	17,2 %
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	4,6	5,4	5	0,4	-0,4	6,2 %
Secteur de la santé	12,3	8,8	9,6	-2,7	0,8	11,9 %
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	12,8	13,3	10,3	-2,5	-3,0	12,8 %
Arts, culture, sports et loisirs	2,1	3,1	2,7	0,6	-0,4	3,3 %
Vente et services	20,3	21,5	19,7	-,6	-1,8	24,4 %
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	11,2	9,1	9,2	-2,0	0,1	11,4 %
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	x	x	x			
Fabrication et services d'utilité publique	2,1	1,9	2	-0,1	0,1	2,5 %

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0381-01 Caractéristiques de la population active, moyennes mobiles de trois mois, données non désaisonnalisées Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre, le x signifie des données supprimées

PRINCIPALES 3 CATÉGORIES D'INDUSTRIE QUI ONT CONNU UNE CROISSANCE DE L'EMPLOI : 2021 C. 2020

Affaires, finance et administration (+2600 emplois)
Gestion (+1800 emplois)
Secteur de la santé (+800 emplois)

PRINCIPALES 3 CATÉGORIES D'INDUSTRIE QUI ONT CONNU DES PERTES D'EMPLOI : 2021 C. 2020

Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (-3000 emplois)
Vente et services (-1800 emplois)
Arts, culture, sports et loisirs (-400 emplois)

Tableau 29 : Variation de l'emploi selon la profession – Leeds-Grenville

CNP - Profession	Emplois 2017	Emplois 2020	Emplois 2021	Variation 2017 - 2021	Variation 2020 - 2021	Rémunération moyenne par heure
0 - Gestion	2 350	2 145	2 136	(214)	(9)	$49,98
1 - Affaires, finance et administration	4 869	4 543	4 540	(329)	(3)	$29,78
2 – Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	2 356	2 163	2 148	(207)	(15)	$41,26
3 – Secteur de la santé	3 007	2 812	2 859	(148)	47	$31,34
4 - Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	3 691	3 731	3 771	80	40	$35,47
5 - Arts, culture, sports et loisirs	757	614	616	(141)	2	$22,83
6 - Vente et services	9 404	8 541	8 553	(851)	13	$18,37
7 - Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	4 276	4 091	4 110	(167)	19	$25,57
8 - Ressources naturelles, agriculture et production connexe	667	609	607	(60)	(2)	$20,53
9 - Fabrication et services d'utilité publique	1 758	1 662	1 664	(95)	1	$23,03
X – Emplois non classés	648	527	529	(120)	2	$0,00
Total des emplois selon la profession	33 783	31 437	31 532	(2 251)	95	$27,94

Source: EMSI Analyst (2021.1)

Sur une période de quatre ans, de 2017 à 2021, il y a eu une perte de 2251 emplois dans toutes les catégories sauf une dans les comtés de Leeds-Grenville. Les professions les plus touchées ont été la vente et services (-851); affaires, finance et administration (-329); et gestion (-214). Au cours de cette même période, le seul groupe de professions ayant connu une augmentation de l'emploi est l'enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (+80).

Depuis l'année dernière, il y a eu une faible augmentation nette de 95 emplois sans qu'il y ait une perte importante d'emplois professionnels dans Leeds-Grenville.

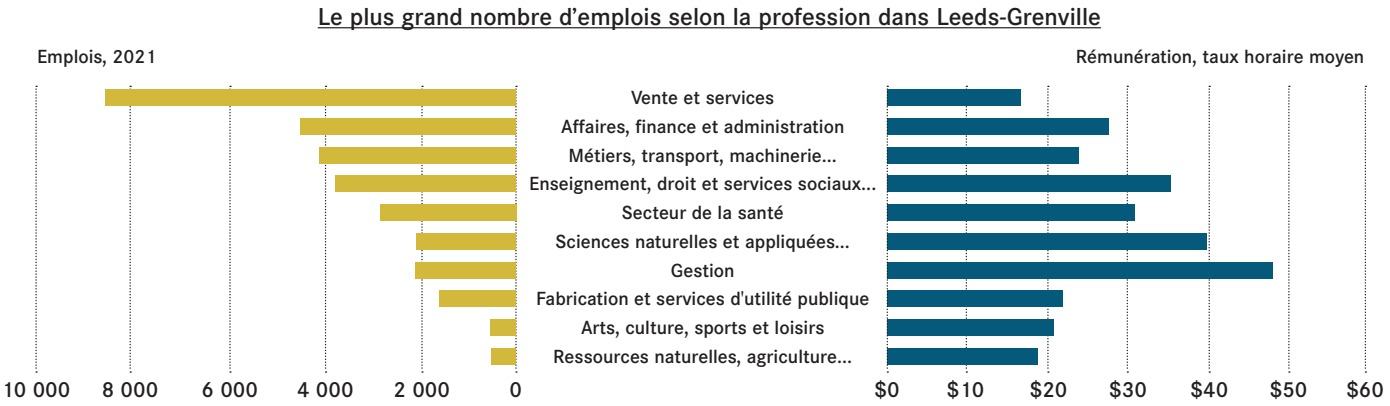
PRINCIPALES 3 CATÉGORIES D'INDUSTRIE QUI ONT CONNU UNE CROISSANCE DE L'EMPLOI : 2021 C. 2020

Secteur de la santé (+47 emplois)
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (+40 emplois)
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés (+19 emplois)

PRINCIPALES 3 CATÉGORIES D'INDUSTRIE QUI ONT CONNU DES PERTES D'EMPLOI : 2021 C. 2020

Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés (-15 emplois)
Gestion (-9 emplois)
Affaires, finance et administration (-3 emplois)

Graphique 19

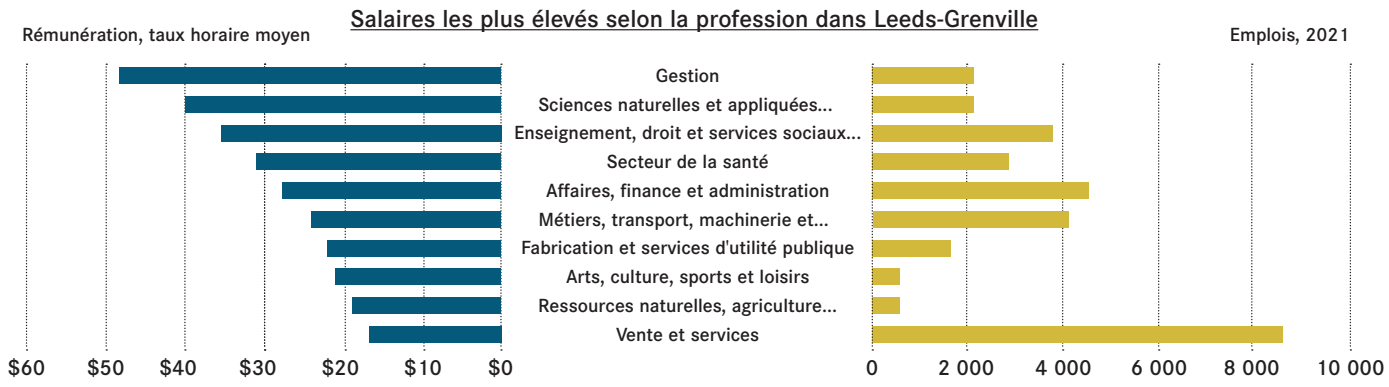


Source: EMSI Analyst (2021.1)

PRINCIPALES 3 CATÉGORIES D'INDUSTRIE QUI ONT LE PLUS GRAND NOMBRE D'EMPLOIS DANS LEEDS-GRENVILLE

Vente et services
Affaires, finance et administration
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés

Graphique 20



Source: EMSI Analyst (2021.1)

PRINCIPALES 3 CATÉGORIES D'INDUSTRIE LES MIEUX RÉMUNÉRÉES DANS LEEDS-GRENVILLE

Gestion
Sciences naturelles et appliquées
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux

Tableau 30 : Variation de l'emploi selon la profession - Frontenac

CNP - Profession	Emplois 2017	Emplois 2020	Emplois 2021	Variation 2017 - 2021	Variation 2020 - 2021	Rémunération moyenne par heure
0 - Gestion	3 842	3 476	3 437	(405)	(39)	$42,73
1 - Affaires, finance et administration	11 555	11 872	11 917	362	45	$26,44
2 – Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	4 566	4 474	4 459	(107)	(15)	$33,64
3 – Secteur de la santé	7 669	8 041	8 280	611	239	$30,91
4 - Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	12 906	12 717	12 848	(58)	131	$37,39
5 - Arts, culture, sports et loisirs	1 434	1 373	1 392	(42)	19	$21,25
6 - Vente et services	21 932	20 557	20 658	(1 274)	101	$17,77
7 - Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	9 827	9 143	9 121	(706)	(22)	$25,91
8 - Ressources naturelles, agriculture et production connexe	936	896	905	(31)	8	$19,87
9 - Fabrication et services d'utilité publique	2 496	2 392	2 400	(96)	8	$27,11
X – Emplois non classés	1 573	1 307	1 315	(258)	8	$0,00
Total des emplois selon la profession	78 736	76 248	76 733	(2 003)	485	$26,90

Source: EMSI Analyst (2021.1)

Sur une période de quatre ans, de 2017 à 2021, il y a eu une perte de 2003 emplois dans toutes les catégories professionnelles sauf deux dans le comté de Frontenac. Les professions les plus touchées ont été la vente et services (-1274); les métiers, transport, machinerie et domaines apparentés (-706); et gestion (-405). Au cours de cette même période, il y a eu une croissance de l'emploi dans le secteur de la santé (+611) et en affaires, finance et administration (+362).

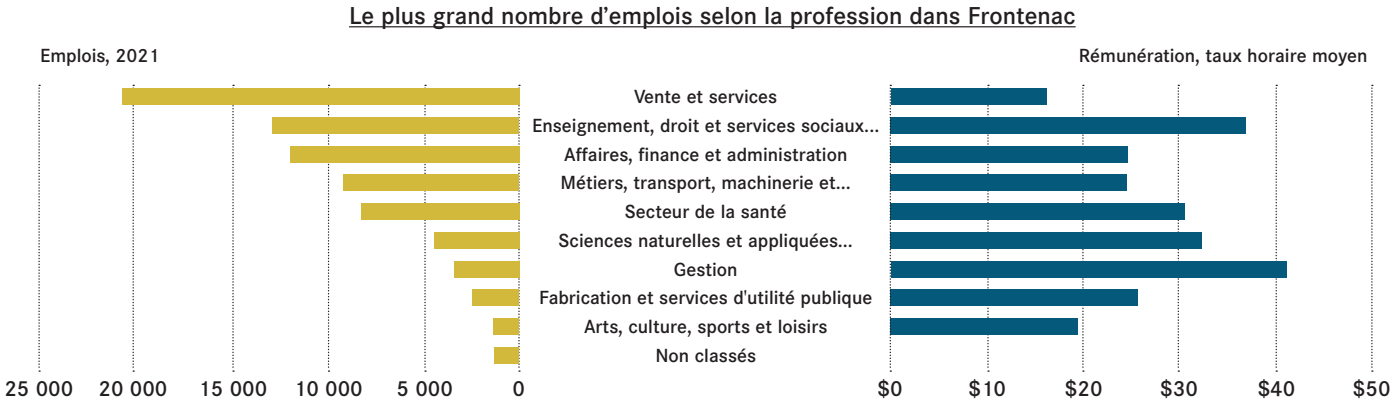
PRINCIPALES 3 CATÉGORIES D'INDUSTRIE QUI ONT CONNU UNE CROISSANCE DE L'EMPLOI : 2021 C. 2020

Secteur de la santé (+239 emplois)
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (+131 emplois)
Vente et services (+101 emplois)

PRINCIPALES 3 CATÉGORIES D'INDUSTRIE QUI ONT CONNU DES PERTES D'EMPLOI : 2021 C. 2020

Gestion (-39 emplois)
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés (-22 emplois)
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés (-15 emplois)

Graphique 21



PRINCIPALES 3 CATÉGORIES D'INDUSTRIE QUI ONT LE PLUS GRAND NOMBRE D'EMPLOIS DANS FRONTENAC

Vente et services
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux
Affaires, finance et administration

Graphique 22

PRINCIPALES 3 CATÉGORIES D'INDUSTRIE LES MIEUX RÉMUNÉRÉES DANS FRONTENAC

Gestion
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux
Sciences naturelles et appliquées

6.7 PERSPECTIVES DE L'INDUSTRIE

Tableau 31 : Perspectives de l'industrie – Leeds-Grenville

SCIAN - Secteur	Emplois 2021	Emplois 2024	Variation 2021-2024	% variation 2021-2024
11 - Agriculture, foresterie, pêche et chasse	622	582	(40)	-6,5 %
21 - Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	41	42	1	3,4 %
22 - Services public	209	215	5	2,6 %
23 - Construction	1 618	1 618	1	0,0 %
31-33 - Fabrication	3 607	3 616	9	0,2 %
41 - Commerce de gros	1 469	1 454	(15)	-1,0 %
44-45 - Commerce de détail	4 662	4 738	76	1,6 %
48-49 - Transport et entreposage	1 717	1 759	42	2,4 %
51 - Industrie de l'information et industrie culturelle	306	303	(4)	-1,2 %
52 - Finance et assurances	600	629	28	4,7 %
53 - Services immobiliers et services de location et de location à bail	362	373	11	3,1 %
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	843	869	26	3,1 %
55 - Gestion de sociétés et d'entreprises	65	73	8	12,1 %
56 - Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	1 776	1 827	51	2,9 %
61 - Services d'enseignement	2 087	2 123	36	1,7 %
62 - Soins de santé et assistance sociale	5 283	5 572	290	5,5 %
71 - Arts, spectacles et loisirs	670	665	(6)	-0,9 %
72 - Services d'hébergement et de restauration	2 310	2 340	30	1,3 %
81 - Autres services (sauf les administrations publiques)	870	873	4	0,4 %
91 - Administrations publiques	1 886	1 915	29	1,6 %
X0 – Emplois non classés	529	539	10	1,9 %
Total des emplois des Industries	31 532	32 124	592	1,9 %

Il y a pour les quatre prochaines années, une projection de croissance modeste de 592 emplois dans Leeds-Grenville. Une croissance est attendue dans la plupart des industries, mais particulièrement dans les soins de santé et assistance sociale. Une baisse des emplois est remarquable dans l'industrie de l'agriculture, foresterie, pêche et chasse.

PRINCIPALES 3 CATÉGORIES D'INDUSTRIE QUI AURONT UNE CROISSANCE DE L'EMPLOI : 2021 À 2024

Soins de santé et assistance sociale (+290 emplois)
Vente de détail (+76 emplois)
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement (+51 emplois)

Tableau 32 : Perspectives de l'industrie - Frontenac

SCIAN - Secteur	Emplois 2021	Emplois 2024	Variation 2021-2024	% variation 2021-2024
11 - Agriculture, foresterie, pêche et chasse	224	224	(1)	-0,3 %
21 - Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	121	135	14	11,8 %
22 - Services public	412	418	6	1,4 %
23 - Construction	4 738	4 777	39	0,8 %
31-33 - Fabrication	3 377	3 394	17	0,5 %
41 - Commerce de gros	2 347	2 460	113	4,8 %
44-45 - Commerce de détail	8 324	8 394	69	0,8 %
48-49 - Transport et entreposage	1 523	1 545	22	1,4 %
51 - Industrie de l'information et industrie culturelle	1 071	1 110	38	3,6 %
52 - Finance et assurances	2 033	2 173	140	6,9 %
53 - Services immobiliers et services de location et de location à bail	1 436	1 421	(16)	-1,1 %
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	2 864	3 014	150	5,2 %
55 - Gestion de sociétés et d'entreprises	63	49	(15)	-22,9 %
56 - Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	4 093	4 264	170	4,2 %
61 - Services d'enseignement	10 587	10 645	58	0,5 %
62 - Soins de santé et assistance sociale	12 547	13 276	729	5,8 %
71 - Arts, spectacles et loisirs	956	1 022	66	6,9 %
72 - Services d'hébergement et de restauration	5 424	5 507	83	1,5 %
81 - Autres services (sauf les administrations publiques)	2 403	2 405	2	0,1 %
91 - Administrations publiques	10 872	11 107	234	2,2 %
X0 – Emplois non classés	1 315	1 348	33	2,5 %
Total des emplois des Industries	76 733	78 687	1954	2,5 %

Il y a pour les quatre prochaines années, une projection de croissance modeste de 1954 emplois dans Frontenac. Une croissance est attendue dans la plupart des industries, mais particulièrement dans les soins de santé et assistance sociale. Une légère baisse des emplois est prévue dans trois industries.

PRINCIPALES 3 CATÉGORIES D'INDUSTRIE QUI AURONT UNE CROISSANCE DE L'EMPLOI : 2021 À 2024

Soins de santé et assistance sociale (+729 emplois)
Administrations publiques (+234 emplois)
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement (+170 emplois)

6.8 PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES

Tableau 33 : Perspectives professionnelles pour Leeds-Grenville

CNP - Profession	Emplois 2021	Emplois 2024	Variation 2021 - 2024	% de la variation 2020 - 2021
0 - Gestion	2 136	2 140	4	0,2 %
1 - Affaires, finance et administration	4 540	4 582	42	0,9 %
2 – Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	2 148	2 164	16	0,8 %
3 – Secteur de la santé	2 859	3 026	167	5,9 %
4 - Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	3 771	3 908	137	3,6 %
5 - Arts, culture, sports et loisirs	616	631	16	2,5 %
6 - Vente et services	8 553	8 688	134	1,6 %
7 - Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	4 110	4 192	82	2,0 %
8 - Ressources naturelles, agriculture et production connexe	607	600	(7)	-1,1 %
9 - Fabrication et services d'utilité publique	1 664	1 654	(9)	-0,6 %
X – Emplois non classés	529	539	10	1,9 %
Total des emplois selon la profession	31 532	32 125	593	1,9 %

Source: EMSI Analyst (2021.1)

Il y a pour les quatre prochaines années, une projection de croissance modeste de 593 emplois dans Leeds-Grenville. Une croissance est attendue dans la plupart des professions, mais particulièrement dans le secteur de la santé; l'enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux; et les la vente et services. Une baisse minime des emplois est projetée dans deux catégories de professions.

PRINCIPALES 3 CATÉGORIES D'INDUSTRIE QUI AURONT UNE CROISSANCE DE L'EMPLOI : 2021 C. 2024

Santé (+167 emplois)
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (+137 emplois)
Vente et services (+134 emplois)

Tableau 34 : Perspectives professionnelles pour Frontenac

CNP - Profession	Emplois 2021	Emplois 2024	Variation 2021 - 2024	% de la variation 2020 - 2021
0 - Gestion	3 437	3 383	(54)	-1,6%
1 - Affaires, finance et administration	11 917	12 107	191	1,6%
2 – Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	4 459	4 488	28	0,6%
3 – Secteur de la santé	8 280	8 998	718	8,7%
4 - Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	12 848	13 251	403	3,1%
5 - Arts, culture, sports et loisirs	1 392	1 461	69	4,9%
6 - Vente et services	20 658	21 146	488	2,4%
7 - Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	9 121	9 140	19	0,2%
8 - Ressources naturelles, agriculture et production connexe	905	939	34	3,8%
9 - Fabrication et services d'utilité publique	2 400	2 426	26	1,1%
X – Emplois non classés	1 315	1 348	33	2,5%
Total des emplois selon la profession	76 733	78 687	1 954	2,5%

Source: EMSI Analyst (2021.1)

Il y a pour les quatre prochaines années, une projection de croissance modeste de 1954 emplois dans Frontenac. Une croissance est attendue dans toutes les catégories professionnelles sauf une, mais particulièrement dans le secteur de la santé; la vente et services et l'enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux. Une baisse des emplois est projetée dans les professions de gestion.

PRINCIPALES 3 CATÉGORIES D'INDUSTRIE QUI AURONT UNE CROISSANCE DE L'EMPLOI : 2021 C. 2024

Santé (+718 emplois)
Vente et services (+488 emplois)
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (+403 emplois)

6.9 NOMBRE D'ENTREPRISES

EMPLOYEURS SELON LA TAILLE DES EFFECTIFS

Tableau 35 : Employeurs selon la taille des effectifs, 2021 – Comtés c. Ontario

Taille des effectifs	Nombre d'employeurs Frontenac 2021	% du total des employeurs	Nombre d'employeurs Leeds-Grenville 2021	% du total des employeurs	Nombre d'employeurs Ontario 2021	% du total des employeurs
Sans employés	10 241	67,1 %	5 973	66,9 %	1 169 092	71,1 %
Avec employés	5 015	32,9 %	2 960	33,1 %	475 688	28,9 %
1– 4	2 633	52,5 %	1 602	54,1 %	285 557	60,0 %
5– 9	943	18,8 %	673	22,7 %	80 905	17,0 %
10 – 19	760	15,2 %	363	12,3 %	52 657	11,1 %
20-49	464	9,3 %	211	7,1 %	35 002	7,4 %
50-99	133	2,7 %	65	2,2 %	11 979	2,5 %
100-199	42	0,8 %	25	0,8 %	5 557	1,2 %
200-499	31	0,6 %	17	0,6 %	2 879	0,6 %
500+	9	0,2 %	4	0,1 %	1 152	0,2 %
Total	15 256	100,0 %	8 933	100,0 %	1 644 780	100 %

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes (Classées et non classées)

Il y a généralement deux fois plus d'employeurs sans employés que d'employeurs avec employeurs.

En 2021, le comté de Frontenac comptait 67,1 % des employeurs n'avaient aucun employé. C'était semblable pour les comtés de Leeds-Grenville à 66,9 %. L'Ontario avait un pourcentage plus élevé de 71,1 %.

Les petites entreprises de moins de 10 employés représentaient 71,3 % des employeurs qui avaient des employés dans Frontenac, 76,8 % dans Leeds et Grenville et 77,0 % en Ontario.

Table 36: Employers by Size Range - Four Year Comparison - Leeds Grenville

Taille des effectifs	Nombre employeurs 2017	Nombre employeurs 2020	Nombre employeurs 2021	Variation 2021 c. 2017	Variation 2021 c. 2020	% de la cohorte 2021
Sans employés	6 063	5 855	5 973	-90	118	66,9 %
Avec employés	2 830	3 042	2 960	130	-82	33,1 %
1-4	1 460	1 609	1 602	142	-7	54,1 %
5-9	675	704	673	-2	-31	22,7 %
10-19	358	368	363	5	-5	12,3 %
20 - 49	216	235	211	-5	-24	7,1 %
50 - 99	65	78	65	0	-13	2,2 %
100 -199	32	26	25	-7	-1	0,8 %
200 - 499	18	17	17	-1	0	0,6 %
500+	6	5	4	-2	-1	0,1 %
Total du nombre d'employeurs	8 893	8 897	8 933	40	36	100,0 %

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes (classées et non classées)

Au cours des quatre dernières années, 2017 – 2021, il y a eu une augmentation nette de 40 employeurs dans Leeds-Grenville. Cette augmentation nette se composait de la perte du nombre d'employeurs sans employés (-90) et d'une augmentation de 130 employeurs qui avaient des employés, principalement dans la catégorie d'effectifs de 1 à 4.

Depuis 2020, il y a eu une augmentation nette de 36 employeurs. Cependant, cela était dû à l'augmentation significative du nombre d'employeurs sans employés. Et bien qu'il y ait eu une augmentation du nombre d'employeurs, les chiffres indiquent qu'il y a eu une perte d'emplois importante en raison de la perte d'employeurs dans les tranches d'effectifs plus larges de 20-49 et 50-99 employés. Au minimum, il y aurait eu des pertes d'emplois de 480 et 750 dans ces tranches de taille respectives. L'augmentation de 118 employeurs sans employés signifie seulement une augmentation de 118 travailleurs indépendants. C'est sans doute le résultat de l'impact négatif de la pandémie.

Tableau 37 : Employeurs selon la taille des effectifs – Comparaison sur quatre ans - Frontenac

Taille des effectifs	Nombre employeurs juin 2017	Nombre employeurs juin 2020	Nombre employeurs juin 2021	Variation 2021 c. 2017	Variation 2021 c. 2020	% de la cohorte 2021
Sans employés	8 972	9 944	10 241	1 269	297	67,1 %
Avec employés	4 578	5 082	5 015	437	-67	32,9 %
1-4	2 241	2 563	2 633	392	70	52,5 %
5-9	942	1 000	943	1	-57	18,8 %
10-19	705	763	760	55	-3	15,2 %
20 - 49	459	520	464	5	-56	9,3 %
50 - 99	143	142	133	-10	-9	2,7 %
100 -199	48	52	42	-6	-10	0,8 %
200 - 499	28	31	31	3	0	0,6 %
500+	12	11	9	-3	-2	0,2 %
Total du nombre d'employeurs	13 550	15 026	15 256	1 706	230	100,0 %

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes (classées et non classées)

Au cours des quatre dernières années, 2017 – 2021, il y a eu une augmentation de 1706 employeurs dans Frontenac, dont 74,4 % (1269) étaient le résultat d'une augmentation du nombre d'employeurs sans employés alors que seulement 25,6 % (437) provenaient d'une augmentation du nombre d'employeurs avec employés. Au cours de cette période de quatre ans, les chiffres indiquent qu'il y aurait eu une augmentation globale de l'emploi (y compris le travail indépendant)

Depuis 2020, il y a eu une augmentation nette de 230 employeurs. Cependant, cela était dû à l'importante augmentation du nombre d'employeurs sans employés. Et comme pour Leeds-Grenville, bien qu'il y ait eu un gain du nombre d'employeurs, les chiffres indiquent qu'il y a eu une perte importante d'emplois en raison de la perte d'employeurs dans les plus fortes tailles d'effectifs. Il y aurait eu au minimum, des pertes d'emplois de plus de 2500 - attribuées à l'impact négatif de la pandémie.

EMPLOYEURS SELON L'INDUSTRIE

Tableau 38 : Principaux 20 sous-secteurs classés des industries (sans employés) - Leeds-Grenville

Industrie (SCIAN)	Nbre employeurs Juin 2021	% du total des employeurs avec employés
531 - Services immobiliers	1 362	25,1 %
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	643	11,9 %
238 - Entrepreneurs spécialisés	384	7,1 %
112 - Élevage et aquaculture	251	4,6 %
523 - Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes	246	4,5 %
111 - Cultures agricoles	238	4,4 %
621 - Services de soins de santé ambulatoires	212	3,9 %
561 - Services administratifs et services de soutien	193	3,6 %
236 - Construction de bâtiments	172	3,2 %
812 - Services personnels et services de blanchissage	145	2,7 %
811 - Réparation et entretien	125	2,3 %
813 - Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires	120	2,2 %
484 - Transport par camion	114	2,1 %
721 - Services d'hébergement	66	1,2 %
611 - Services d'enseignement	65	1,2 %
453 - Magasins de détail divers	64	1,2 %
624 - Assistance sociale	62	1,1 %
722 - Services de restauration et débits de boissons	62	1,1 %
454 - Détaillants hors magasin	58	1,1 %
711 - Arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes	55	1,0 %
Sous-Total - Principaux 20 Employeurs Sans Employés	4 637	85,6 %
Total Des Employeurs Classés Sans Employés	5 416	100,0 %

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes classées, juin 2021

Sur les 102 sous-secteurs industriels du SCIAN, les 20 principaux sous-secteurs industriels avec employeurs sans employés dans Leeds-Grenville représentent 85,6 % du nombre total d'employeurs classés sans employés.

PRINCIPAUX 5 SOUS-SECTEURS INDUSTRIELS (SANS EMPLOYÉS) DANS LEEDS-GRENVILLE

Services immobiliers
Services professionnels, scientifiques et techniques
Entrepreneurs spécialisés
Élevage et aquaculture
Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes

Tableau 39 : Principaux 20 sous-secteurs classés des industries (sans employés) - Frontenac

Industrie (SCIAN)	Nbre employeurs Juin 2021	% du total des employeurs avec employés
531 - Services immobiliers	3 614	38,7 %
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	978	10,5 %
621 - Services de soins de santé ambulatoires	838	9,0 %
523 - Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes	509	5,5 %
238 - Entrepreneurs spécialisés	362	3,9 %
561 - Services administratifs et services de soutien	251	2,7 %
236 - Construction de bâtiments	195	2,1 %
812 - Services personnels et services de blanchissage	192	2,1 %
813 - Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires	179	1,9 %
112 - Élevage et aquaculture	151	1,6 %
624 - Assistance sociale	134	1,4 %
811 - Réparation et entretien	118	1,3 %
485 - Transport en commun et transport terrestre de voyageurs	111	1,2 %
611 - Services d'enseignement	110	1,2 %
711 - Arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes	105	1,1 %
722 - Services de restauration et débits de boissons	94	1,0 %
551 - Gestion de sociétés et d'entreprises	87	0,9 %
484 - Transport par camion	85	0,9 %
721 - Services d'hébergement	80	0,9 %
524 - Sociétés d'assurance et activités connexes	78	0,8 %
Sous-Total - Principaux 20 Employeurs Sans Employés	8 271	88,6 %
Total Des Employeurs Classés Sans Employés	9 333	100,0 %

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes classées, juin 2021

Sur les 102 sous-secteurs industriels du SCIAN, les 20 principaux sous-secteurs industriels avec employeurs sans employés dans Frontenac représentent 88,6 % du nombre total d'employeurs classés sans employés.

PRINCIPAUX 5 SOUS-SECTEURS INDUSTRIELS (SANS EMPLOYÉS) DANS FRONTENAC

Services immobiliers
Services professionnels, scientifiques et techniques
Services de soins de santé ambulatoires
Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes
Entrepreneurs spécialisés

Tableau 40 : Principaux 20 sous-secteurs classés des industries (avec employés) - Leeds-Grenville

Industrie (SCIAN)	Nbre employeurs Juin 2021	% du total des employeurs avec employés
238 - Entrepreneurs spécialisés	314	11,1 %
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	267	9,5 %
621 - Services de soins de santé ambulatoires	183	6,5 %
722 - Services de restauration et débits de boissons	163	5,8 %
236 - Construction de bâtiments	133	4,7 %
561 - Services administratifs et services de soutien	120	4,3 %
531 - Services immobiliers	105	3,7 %
813 - Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires	104	3,7 %
811 - Réparation et entretien	102	3,6 %
445 - Magasins d'alimentation	76	2,7 %
812 - Services personnels et services de blanchissage	69	2,4 %
112 - Élevage et aquaculture	62	2,2 %
453 - Magasins de détail divers	55	1,9 %
624 - Assistance sociale	52	1,8 %
441 - Concessionnaires de véhicules et de pièces automobiles	49	1,7 %
721 - Services d'hébergement	46	1,6 %
446 - Magasins de produits de santé et de soins personnels	45	1,6 %
484 - Transport par camion	45	1,6 %
713 - Divertissement, loisirs, jeux de hasard et loteries	45	1,6 %
623 - Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes	44	1,6 %
Sous-Total - Principaux 20 Employeurs Avec Employés	2 079	73,7 %
Total Des Employeurs Avec Employés	2 822	100,0 %

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes classées, juin 2021

Sur les 102 sous-secteurs industriels du SCIAN, les 20 principaux sous-secteurs industriels des employeurs avec employés dans Leeds-Grenville représentent 73,7 % du nombre total d'employeurs classés avec employés.

PRINCIPAUX 5 SOUS-SECTEURS INDUSTRIELS (AVEC EMPLOYÉS) DANS LEEDS-GRENVILLE

Entrepreneurs spécialisés Services immobiliers
Services professionnels, scientifiques et techniques
Services de soins de santé ambulatoires
Services de restauration et débits de boissons
Construction de bâtiments

Tableau 41 : Principaux 20 sous-secteurs classés des industrie (avec employés) - Frontenac

Industrie (SCIAN)	Nbre employeurs Juin 2021	% du total des employeurs avec employés
621 - Services de soins de santé ambulatoires	618	13,0 %
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	440	9,3 %
238 - Entrepreneurs spécialisés	419	8,8 %
722 - Services de restauration et débits de boissons	339	7,1 %
531 - Services immobiliers	209	4,4 %
561 - Services administratifs et services de soutien	183	3,9 %
236 - Construction de bâtiments	181	3,8 %
813 - Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires	165	3,5 %
811 - Réparation et entretien	147	3,1 %
445 - Magasins d'alimentation	142	3,0 %
812 - Services personnels et services de blanchissage	123	2,6 %
448 - Magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires	100	2,1 %
446 - Magasins de produits de santé et de soins personnels	98	2,1 %
624 - Assistance sociale	83	1,7 %
523 - Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes	81	1,7 %
453 - Magasins de détail divers	69	1,5 %
441 - Concessionnaires de véhicules et de pièces automobiles	65	1,4 %
611 - Services d'enseignement	61	1,3 %
522 - Intermédiation financière et activités connexes	57	1,2 %
721 - Services d'hébergement	55	1,2 %
Sous-Total - Principaux 20 Employeurs Avec Employés	3 635	76,6 %
Total Des Employeurs Avec Employés	4 743	100,0 %

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes classées, juin 2021

Sur les 102 sous-secteurs industriels du SCIAN, les 20 principaux sous-secteurs industriels des employeurs avec employés dans Frontenac représentent 76,6 % du nombre total d'employeurs classés avec employés.

PRINCIPAUX 5 SOUS-SECTEURS INDUSTRIELS (AVEC EMPLOYÉS) DANS FRONTENAC

Services de soins de santé ambulatoires
Services professionnels, scientifiques et techniques
Entrepreneurs spécialisés
Services de restauration et débits de boissons
Services immobiliers

6.10 PRESTATAIRES D'ASSURANCE-EMPLOI

Tableau 42 : Prestataires d'assurance-emploi - Détails selon le sexe - Leeds-Grenville

	Août-19	Août-21	Variation	% variation 2021 c. 2019
Total des demandeurs de prestations de revenu - 15+ ans	2 000	4 470	2 470	123,5 %
Hommes				
15-29	100	400	300	300,0 %
30-54	290	720	430	148,3 %
55-65+	140	390	250	178,6 %
55+	200	630	430	215,0 %
Total des hommes - Total des prestations de revenu	590	1,750	1160	196,6 %
Femmes				
15-29	320	660	340	106,3 %
30-54	800	1,400	600	75,0 %
55-65	240	530	290	120,8 %
55 +	280	670	390	139,3 %
Total Femmes - Total des prestations de revenu	1 400	2 730	1 330	95,0 %
Total des demandeurs de prestations régulières - 15+ ans	1 180	3 490	2 310	195,8 %
Hommes				
15-29	80	360	280	350,0 %
30-54	210	630	420	200,0 %
55-65+	110	330	220	200,0 %
55+	160	550	390	243,8 %
Total des hommes – Prestations régulières	450	1 540	1 090	242,2 %
Femmes				
15-29	60	350	290	483,3 %
30-54	430	980	550	127,9 %
55-65	200	490	290	145,0 %
55 +	230	620	390	169,6 %
Total des femmes – Prestations régulières	720	1 950	1 230	170,8 %

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0323-01 Prestataires d'assurance-emploi par division de recensement, données mensuelles désaisonnalisées Les chiffres peuvent ne pas correspondre en raison d'arrondissement

Total des prestataires	% prestataires Hommes	% prestataires Femmes
Août 2019	29.5%	70.5%
Août 2021	39.1%	60.9%

Total des prestataires réguliers	% prestataires Hommes	% prestataires Femmes
Août 2019	38.1%	61.9%
Août 2021	44.1%	55.9%

Total des prestations de revenu – Leeds-Grenville – Août 2019 vs Août 2021

- Le nombre total de demandeurs a plus que doublé depuis août 2019 (avant la COVID-19)
- Les femmes représentaient plus de 61 % du total des prestataires en août 2020 comparativement à 39 % des hommes..
- Le total des demandeurs a considérablement augmenté dans toutes les catégories d'âge - plus que le double dans la plupart des cas
- Les 30 à 54 ans ont connu la plus forte augmentation du nombre de prestataires réguliers, suivis des 55 ans et plus. Les femmes représentaient près de deux fois plus de prestataires âgés de 30 à 54 ans que les hommes.

Total des prestations régulières – Leeds-Grenville – Août 2019 vs Août 2021

- En août 2019, les prestataires réguliers représentaient 59 % du total des prestataires contre 78,1 % en août 2021.
- Les prestataires réguliers ont plus que triplé depuis août 2019 (avant la COVID-19)
- Les femmes représentaient 55,9 % des prestataires réguliers comparativement aux hommes à 44,1 %
- Le total des demandeurs a considérablement augmenté dans toutes les catégories d'âge - plus que le double dans la plupart des cas, d'autres ont triplé
- Les 30 à 54 ans ont connu la plus forte augmentation du nombre de prestataires, suivis des 55 ans et plus Les femmes représentaient 60,9 % du nombre de prestataires de 30 à 54 ans

Tableau 43 : Prestataires d'assurance-emploi - Détails selon le sexe - Frontenac

	Août-19	Août-21	Variation	% variation 2021 c. 2019
Total des demandeurs de prestations de revenu - 15+ ans	3 140	7250	4 110	130,9 %
Hommes				
15-29	190	810	620	326,3 %
30-54	520	1,350	830	159,6 %
55-65+	190	480	290	152,6 %
55+	270	730	460	170,4 %
Total des hommes - Total des prestations de revenu	980	2 890	1,910	194,9 %
Femmes				
15-29	490	1 200	710	144,9 %
30-54	1 330	2 280	950	71,4 %
55-65	300	690	390	130,0 %
55 +	340	890	550	161,8 %
Total Femmes - Total des prestations de revenu	2 160	4 370	2 210	102,3 %
Total des demandeurs de prestations régulières - 15+ ans	1 870	5 760	3 890	208,0 %
Male				
15-29	160	750	590	368,8 %
30-54	390	1 170	780	200,0 %
55-65+	160	450	290	181,3 %
55+	230	690	460	200,0 %
Total des hommes – Prestations régulières	780	2 610	1 830	234,6 %
Femmes				
15-29	150	770	620	413,3 %
30-54	670	1 540	870	129,9 %
55-65	250	650	400	160,0 %
55 +	280	840	560	200,0 %
Total des femmes – Prestations régulières	1 100	3 150	2 050	186,4 %

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0323-01 Prestataires d'assurance-emploi par division de recensement, données mensuelles désaisonnalisées Les chiffres peuvent ne pas correspondre en raison d'arrondissement

Total des prestataires	% prestataires Hommes	% prestataires Femmes
Août 2019	31,2 %	68,8 %
Août 2021	39,7 %	60,3 %

Total Regular Claimants	% prestataires Hommes	% prestataires Femmes
Août 2019	41,7 %	58,3 %
Août 2021	45,3 %	54,7 %

Total des prestations de revenu – Frontenac – Août 2019 vs Août 2021

- Le nombre total de demandeurs a plus que doublé depuis août 2019 (avant la COVID-19)
- Les femmes représentaient plus de 60,3 % du total des prestataires en août 2020 comparativement à 39,7 % des hommes..
- Le total des demandeurs a considérablement augmenté dans toutes les catégories d'âge - plus que le double dans la plupart des cas
- Les 30 à 54 ans ont connu la plus forte augmentation du nombre de prestataires réguliers, suivis des 16 à 29 ans. Les femmes représentaient 62,8 % du total des prestataires de 30 à 54 ans comparativement aux hommes à 37,2 %.

Total des prestations régulières – Frontenac – Août 2019 vs Août 2021

- En août 2019, les prestataires réguliers représentaient 59,6 % du total des prestataires contre 79,4 % en août 2021.
- Les prestataires réguliers ont plus que doublé depuis août 2019 (avant la COVID-19)
- Les femmes représentaient 54,7 % des prestataires réguliers comparativement aux hommes à 45,3 %
- Le nombre de demandeurs réguliers a considérablement augmenté dans toutes les catégories d'âge - plus que le double dans la plupart des cas, d'autres ont triplé
- Les 30 à 54 ans ont connu la plus forte augmentation du nombre de prestataires, suivis des 15 à 29 ans. Les femmes représentaient 56,8 % du nombre de prestataires réguliers de 30 à 54 ans comparativement aux hommes à 43,2 %

6.11 EMPLOIS

SOMMAIRE DES OFFRES D'EMPLOI

Tableau 44 : Sommaire des offres d'emploi

Comté	Offres uniques Sept 20 – Sept 21	Total des offres Sept 20 – Sept 21	Niveau d'affichage	Durée médiane de l'affichage
Leeds-Grenville	12 267	34 526	3 : 1	27 jours
Frontenac	20 142	63 567	3 : 1	29 jours

Source: EMSI Analyst Projection 2021

Il y a eu un total de 63 567 offres d'emploi dans le comté de Frontenac de septembre 2020 à septembre 2021, dont 20 142 étaient uniques. Ces chiffres nous donnent un niveau d'affichage de 3 pour 1, ce qui signifie que pour 3 annonces, il y avait 1 offre d'emploi unique.

Il y a eu un total de 34 526 offres d'emploi dans les comtés de Leeds-Grenville de septembre 2020 à septembre 2021, dont 12 267 étaient uniques. Ces chiffres nous donnent un niveau d'affichage de 3 pour 1.

SALAIRES PUBLIÉS

Tableau 45 : Salaires publiés – Leeds-Grenville

Salaires publiés	Observations Sept 20 – Sept 21	% Observations
$10 000,00-$34 999,00	1,195	27,7 %
$35 000,00-$59 999,00	2,310	53,5 %
$60 000,00-$84 999,00	564	13,1 %
$85 000,00-$109 999,00	205	4,7 %
$110 000,00-$134 999,00	42	1,0 %
Total des observations	4 316	100,0 %

Source: EMSI Analyst Projection 2021

Il y a 4316 observations salariales publiées (35,1 % des 12 267 sont les mêmes annonces). Le salaire médian annoncé est de 20,00 $/h.

Tableau 46 : Salaires publiés – Frontenac

Salaires publiés	Observations Sept 20 – Sept 21	% Observations
$10 000,00-$34 999,00	1 898	26,6 %
$35 000,00-$59 999,00	3 534	49,5 %
$60 000,00-$84 999,00	1 161	16,3 %
$85 000,00-$109 999,00	406	5,7 %
$110 000,00-$134 999,00	141	2,0 %
Total des observations	7 140	100,0 %

Source: EMSI Analyst Projection 2021

Il y a 7 140 observations salariales publiées (35,4 % des 20 142 sont les mêmes annonces). Le salaire médian annoncé est de 20,52 $/h.

OFFRES D'EMPLOI PAR RÉGION

Tableau 47 : Offres d'emploi par région – Leeds-Grenville

Subdivision de recensement (SDR)	Unique Postings Sep 2020 - Sep 2021	% Postings by CD
North Grenville (en Ontario)	4 650	44,9 %
Brockville (en Ontario)	2 718	26,2 %
Augusta (en Ontario)	1 103	10,7 %
Elizabethtown-Kitley (en Ontario)	1 063	10,3 %
Gananoque (en Ontario)	821	7,9 %
Total des offres	10 355	100,0 %

Source: EMSI Analyst Projection 2021

Tableau 48 : Offres d'emploi par région - Frontenac

Subdivision de recensement	Offres uniques Sept 20 – Sept 21	% Offres par SDR
Kingston (en Ontario)	17 554	87,2 %
South Frontenac (en Ontario)	2 047	10,2 %
Frontenac Islands (en Ontario)	356	1,8 %
Central Frontenac (en Ontario)	167	0,8 %
North Frontenac (en Ontario)	18	0,1 %
Total des offres	20 142	100,0 %

Source: EMSI Analyst Projection 2021

OFFRES D'EMPLOI PAR NIVEAU DE SCOLARITÉ ET EXPÉRIENCE

Tableau 49 : Répartition du niveau de scolarité et de l'expérience – Leeds-Grenville

Niveau de scolarité	Offres uniques	% total
Aucune scolarité indiquée	9 466	77 %
Études secondaires ou GED	1 228	10 %
Grade d'associé	475	4 %
Baccalauréat	1 102	9 %
Maîtrise	284	2 %
Doctorat ou grade professionnel	115	1 %
Minimum d'expérience	**Offres uniques**	**% total**
Aucune expérience indiquée	7 517	61 %
0 - 1 année	1 710	14 %
2 - 3 années	2 045	17 %
4 - 6 années	797	6 %
7 - 9 années	103	1 %
10+ années	95	1 %

Tableau 50 : Répartition du niveau de scolarité et de l'expérience - Frontenac

Niveau de scolarité	Offres uniques	% total
Aucune scolarité indiquée	15 419	77 %
Études secondaires ou GED	2 042	10 %
Grade d'associé	806	4 %
Baccalauréat	1 434	7 %
Maîtrise	817	4 %
Doctorat ou grade professionnel	326	2 %
Minimum d'expérience	**Offres uniques**	**% total**
Aucune expérience indiquée	11 763	58 %
0 - 1 année	3 318	16 %
2 - 3 années	3 617	18 %
4 - 6 années	1 156	6 %
7 - 9 années	124	1 %
10+ années	164	1 %

Source: EMSI Analyst Projection 2021

OFFRES D'EMPLOI PAR PROFESSIONS PRINCIPALES

Tableau 51 : Professions principales affichées ayant 200+ offres uniques – Leeds- Grenville

Profession (CNP)	Total des offres (Sept 2020 - Sept 2021)	Offres (Sept 2020 - Sept 2021)	Durée médiane de l'affichage
Vendeurs - commerce de détail	1 915	533	30 jours
Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle	1 476	480	23 jours
Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	1 415	475	33 jours
Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés	1 366	410	31 jours
Adjoints administratifs	695	314	17 jours
Employés de soutien de bureau généraux	722	305	29 jours
Conducteurs de camions de transport	832	263	30 jours
Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	1 327	255	29 jours
Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	387	210	28 jours
Agents d'administration	556	208	29 jours
Directeurs d'autres services administratifs	505	204	30 jours
Manutentionnaires	592	197	28 jours

Source: EMSI Analyst Projection 2021

PRINCIPALES 3 OFFRES D'EMPLOI UNIQUES PAR PROFESSION DANS LEEDS-GRENVILLE

Vendeurs - commerce de détail

Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle

Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé

Tableau 52 : Principales professions affichées avec 300+ offres uniques - Frontenac

Profession (CNP)	Total des offres (Sept 2020 - Sept 2021)	Offres (Sept 2020 - Sept 2021)	Durée médiane de l'affichage
Vendeurs - commerce de détail	3 955	1 054	31 jours
Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	2 459	737	33 jours
Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle	3 350	734	28 jours
Adjoints administratifs	1 945	614	21 jours
Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés	1 954	531	37 jours
Agents d'administration	1 481	485	22 jours
Employés de soutien de bureau généraux	1 168	428	28 jours
Directeurs - commerce de détail et de gros	1 295	423	30 jours
Directeurs d'autres services administratifs	1 460	370	28 jours
Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	700	314	21 jours
Chauffeurs-livreurs - services de livraison et de messagerie	1 073	300	31 jours
Conducteurs de camions de transport	915	299	29 jours

Source: EMSI Analyst Projection 2021

PRINCIPALES 3 OFFRES D'EMPLOI UNIQUES PAR PROFESSION DANS FRONTENAC

Vendeurs - commerce de détail

Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé

Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle

OFFRES D'EMPLOI PAR INDUSTRIES PRINCIPALES

Tableau 53 : Principales industries – 200+ annonces d'emplois uniques– Leeds-Grenville

Industrie	Total des offres (Sept 2020 - Sept 2021)	Offres (Sept 2020 - Sept 2021)	Durée médiane de l'affichage
Soins de santé et assistance sociale	4 470	1 652	31 jours
Commerce de détail	5 287	1 616	30 jours
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	3 746	1 000	27 jours
Services professionnels, scientifiques et techniques	2 661	783	32 jours
Services d'enseignement	1 343	676	11 jours
Fabrication	1 729	648	29 jours
Services d'hébergement et de restauration	1 736	566	33 jours
Construction	1 127	487	30 jours
Transport et entreposage	1 524	463	28 jours
Autres services (sauf les administrations publiques)	1 003	423	27 jours
Finance et assurances	1 209	370	23 jours
Commerce de gros	1 040	242	32 jours
Administrations publiques	617	226	21 jours
Services immobiliers et services de location et de location à bail	617	204	29 jours

Source: EMSI Analyst Projection 2021

PRINCIPALES 3 OFFRES D'EMPLOIS UNIQUES PAR INDUSTRIE DANS LEEDS-GRENVILLE

Soins de santé et assistance sociale
Commerce de détail
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement

Tableau 54 : Principales industries – 300+ annonces d'emplois uniques - Frontenac

Industrie	Total des offres (Sept 2020 - Sept 2021)	Offres (Sept 2020 - Sept 2021)	Durée médiane de l'affichage
Commerce de détail	9 482	2 750	31 jours
Soins de santé et assistance sociale	8 226	2 161	33 jours
Services d'enseignement	5 585	1 540	18 jours
Services professionnels, scientifiques et techniques	3 601	1 225	31 jours
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	3 800	1 208	27 jours
Services d'hébergement et de restauration	3 641	1 180	33 jours
Construction	2 587	1 012	29 jours
Fabrication	3 023	963	33 jours
Autres services (sauf les administrations publiques)	2 229	814	24 jours
Finance et assurances	1 916	572	32 jours
Transport et entreposage	2 309	553	31 jours
Administrations publiques	1 290	367	19 jours
Services immobiliers et services de location et de location à bail	1 283	358	31 jours
Commerce de détail	862	319	30 jours

Source: EMSI Analyst Projection 2021

PRINCIPALES 3 OFFRES D'EMPLOIS UNIQUES PAR INDUSTRIE DANS FRONTENAC

Commerce de détail
Soins de santé et assistance sociale
Services d'enseignement

OFFRES D'EMPLOI SELON LES COMPÉTENCES COMMUNES

Tableau 55 : Principales offres selon les compétences communes - Leeds-Grenville

Compétences	Offres uniques	% du total des offres
Communications	4 104	33 %
Service à la clientèle	2 856	23 %
Gestion	1 930	16 %
Attention aux détails	1 830	15 %
Permis de conduire valide	1 757	14 %
Vente	1 670	14 %
Résolution de problèmes	1 523	12 %
Communications interpersonnelles	1 329	11 %
Opérations	1 269	10 %
Leadership	1 257	10 %
Compétences organisationnelles	1 019	8 %
Gestion du temps	987	8 %
Communication écrite	925	8 %
Littératie informatique	907	7 %
Planification	868	7 %
Capacité de levage	822	7 %
Plusieurs tâches ensemble	815	7 %
Microsoft Excel	789	6 %
Compétences en communication verbale	748	6 %
Présentations	721	6 %

Source: EMSI Analyst Projection 2021

PRINCIPALES 5 COMPÉTENCES SELON LES OFFRES D'EMPLOIS UNIQUES DANS LEEDS-GRENVILLE

Communications
Service à la clientèle
Gestion
Attention aux détails
Permis de conduire valide

Tableau 56 : Principales offres selon les compétences communes - Frontenac

Compétences	Offres uniques	% du total des offres
Communications	7 775	39 %
Service à la clientèle	5 781	29 %
Gestion	3 678	18 %
Attention aux détails	3 665	18 %
Vente	3 425	17 %
Résolution de problèmes	3 068	15 %
Permis de conduire valide	2 921	15 %
Communications interpersonnelles	2 732	14 %
Leadership	2 442	12 %
Opérations	2 366	12 %
Gestion du temps	2 184	11 %
Compétences organisationnelles	2 086	10 %
Planification	1 949	10 %
Littératie informatique	1 755	9 %
Communication écrite	1 669	8 %
Plusieurs tâches ensemble	1 603	8 %
Présentations	1 580	8 %
Microsoft Office	1 562	8 %
Recherche	1 537	8 %
Compétences en communication verbale	1 531	8 %

Source: EMSI Analyst Projection 2021

PRINCIPALES 5 COMPÉTENCES SELON LES OFFRES D'EMPLOIS UNIQUES DANS FRONTENAC

Communications
Service à la clientèle
Gestion
Attention aux détails
Vente

6.12 CARACTÉRISTIQUES DE LA MIGRATION

Tableau 57 : Caractéristiques de la migration, 2014 – 2019 - Leeds-Grenville

Groupe d'âge	Migration d'entrée	Migration de sortie	Migration nette
0-17	3 881	2 824	1 057
18-24	2 001	2 943	-942
25-44	6 223	5 841	382
45-64	5 851	3 653	2 198
65+	2 861	2 462	399
Total	20 817	17 723	3 094

Source : Statistique Canada, Données du déclarant

Au cours de la période quinquennale de 2014 - 2019, il s'est produit une migration nette dans toutes les catégories d'âge dans Leeds-Grenville, excepté pour le groupe des 18-24 ans. L'importante migration de sortie qui s'est produite constitue une transition normale des jeunes de cet âge qui s'installent dans les régions urbaines

Tableau 58 : Caractéristiques de la migration, 2014 – 2019 - Frontenac

Groupe d'âge	Migration d'entrée	Migration de sortie	Migration nette
0-17	6 828	5 864	964
18-24	7 598	5 122	2 476
25-44	16 614	13 403	3 211
45-64	6 738	5 538	1 200
65+	3 272	2 403	869
Total	41 050	32 330	8 720

Source : Statistique Canada, Données du déclarant

Au cours de la période quinquennale de 2014 - 2019, il s'est produit une migration nette dans toutes les catégories d'âge dans le comté de Frontenac. Ceci reflète les années précédentes. La ville de Kingston est un centre urbain en mesure d'attirer et de garder les jeunes.

7 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 2020-2021
Action 2 :	Coordination de services en 2021-2022
Action 3 :	Engagement des employeurs – Série de webinaires 2020-2021
Action 4 :	Engagement des employeurs – Série de webinaires 2021-2022
Action 5 :	Cheminements professionnels – 2021-2022
Action 6 :	Service d'aide /Jobs Tool – 2020-2022
Action 7 :	Étude d'impact sur les travailleurs 2021-2022

Action 1 :
Coordination des services 2020-2021

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 membres de la communauté se sont investis. 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 a publié un bulletin d'information trimestriel présentant les résultats de la collecte d'information sur le marché du travail local. Ce bulletin d'information a mis 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 a travaillé 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 a compris 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 :

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

PARTENAIRES POTENTIELS :

- 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, MTFDC

ÉCHÉANCIERS :

T1 étape majeure

- Le Conseil a utilisé le modèle existant du bulletin de nouvelles comme cadre organisé pour présenter l'information. Le Conseil a recueilli l'IMT auprès de sources locales (c.-à-d. les médias, les publications, etc.). Le bulletin est publié à la fin de chaque trimestre.
- A continué d'organiser les réunions des CRE.

T2 étape majeure

- Poursuivi 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.
- A continué d'organiser les réunions des CRE.

T3 étape majeure

- Poursuivi 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.
- Continué d'organiser les réunions des CRE.

T4 étape majeure

- Poursuivi 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.
- Continué d'organiser les réunions des CRE.

RÉSULTATS/PRODUITS ATTENDUS :

- Le conseil a obtenu des données et de l'IMT ainsi que les intervenants fourniront l'IMT qui se rapporte à leur organisation. Ces informations ont été compilées et présentées dans un format qui favorise un accès fréquent et facile à l'IMT pertinente pour une planification continue.
- Un bulletin de nouvelles trimestriel a été publié.
- Un rapport final décrivant les initiatives de coordination des services a été produit.

MISE À JOUR :

- Tous les résultats et les produits ont été réalisés.

Action 2 :
Mise à jour sur la coordination des services 2021-2022

DÉFI À ABORDER :

- Par les consultations communautaires pour le rapport sur la PMTL, les projets de partenariat et d'autres sources, une grande partie de l'IMT recueillie auprès des piliers d'intervenants individuels raconte une histoire similaire. Les commentaires reçus pendant les consultations et les 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 dans un seul rapport, un forum d'information permanent en donne une image précise et coordonnée.

OBJECTIF(S) :

- Le Conseil produira un bulletin de nouvelles trimestriel décrivant la collecte de l'Information sur le marché du travail local. L'engagement des employeurs et la coordination des services ne sont pas mutuellement exclusifs. Ce bulletin de nouvelles ciblera les besoins des clients et des employeurs pour dresser un tableau exhaustif de l'offre et de la demande dynamique sur le marché du travail local.

RESPONSABLE :

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

ÉCHÉANCIERS :

- Étape du T1 Le Conseil a élaboré un bulletin de nouvelles. Il a recueilli l'IMT locale auprès de sources (ex média, publications, etc.). Article vedette produit pour le bulletin qui est publié à la fin du trimestre. Organisera les réunions du CRE
- Étape du T2 Bulletin produit à l'aide du format développé au T1.
- Étape du T3 Continue d'organiser les réunions du CRE Le bulletin du produit à l'aide du format développé au T1.
- Étape du T4
- Le bulletin sera produit. Continue d'organiser les réunions du CRE

PARTENAIRES POTENTIELS :

- Fournisseurs de services d'Emploi Ontario, employeurs, organisations d'employeurs, Ontario au travail, éducateurs/formateurs, POSPH, Santé mentale dans Frontenac/Leeds-Grenville, fournisseurs d'AFB, LLEO, MTTDC, associations d'employeurs, SADC, Chambre de commerce, syndicats, etc.

RÉSULTATS/PRODUITS ATTENDUS :

- Le Conseil obtiendra des données/IMT et les intervenants fourniront de l'IMT pertinente à leur organisation. Elle sera compilée et présentée dans un format qui combine l'information de façon à favoriser un accès fréquent, facile et pertinent à l'IMT à des fins de planification continue.

MISE À JOUR :

- Le CEIMO est dans la bonne voie pour atteindre ces étapes importantes.

Action 3 :
Engagement des employeurs – Série de webinaires 2020-2021

DÉFI À ABORDER :

- Avant la pandémie de COVID-19, les entreprises locales avaient du mal à attirer des ressources humaines en raison d'un nombre record d'emplois. De plus, les données d'EO et les employeurs ont indiqué que le maintien en poste était un défi. Avec la fermeture de l'économie en mars 2020 et l'ouverture progressive subséquente trois mois plus tard, les défis en matière de ressources humaines continuent d'évoluer. Il est actuellement nécessaire de soutenir et d'offrir une formation aux employeurs.

OBJECTIF(S) :

- Les employeurs et autres intervenants ont bénéficié d'un webinaire en trois parties d'une heure axé sur les domaines d'importance pour les entreprises de Frontenac et de Leeds-Grenville alors qu'elles continuent de se remettre de la COVID-19. Les sujets du webinaire comprenaient l'évolution du marché du travail local, le recrutement et la rétention, le bien-être des employés et la santé mentale en milieu de travail.

RESPONSABLE :

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

PARTENAIRES POTENTIELS :

- Chambre de commerce de Kingston
- Dév. économique des comtés unis de Leeds-Grenville
- KEDCO

ÉCHÉANCIERS :

Étape du T1

- Le Conseil a pris contact avec des partenaires potentiels pour les informer des possibilités que les webinaires d'information offrent aux entreprises locales et obtenir un soutien pour le projet. Une stratégie a été élaborée pour susciter l'engagement des entreprises afin d'obtenir leur rétroaction concernant l'objectif de la série de webinaires. Des consultants ont été recrutés pour exécuter le projet.

Étape du T2

- Des activités d'approche ont été faites pour convaincre les employeurs et autres intervenants de participer aux ateliers. Un aperçu des ateliers a été élaboré, les facilitateurs retenus et les livrables confirmés. Diverses plateformes de webinaires ont été examinées pour identifier le véhicule de formation en ligne le plus approprié. Des sondages d'évaluation des webinaires ont été élaborés pour la fin de chaque atelier en ligne

Étape du T3

- Un webinaire pour les employeurs et les autres intervenants concernés a été présenté et évalué.

Étape du T4

- Les résultats des ateliers ont été compilés et consignés dans un rapport final qui a été traduit en français et les deux versions sont publiées sur le site Web du CEIMO et soumis au Ministère.

RÉSULTATS/PRODUITS ATTENDUS :

- Les employeurs et les autres intervenants ont reçu des informations importantes sur les stratégies de ressources humaines et les ressources qui leur sont disponibles. Trois webinaires d'une heure axés sur un éventail de sujets potentiels aptes d'être importants pour les entreprises locales, y compris le marché du travail changeant, le recrutement et la rétention, le bien-être des employés et la santé mentale en milieu de travail ont été présentés. Le CEIMO a animé les trois webinaires.

MISE À JOUR :

- Les ateliers se poursuivent.

Action 4 :
Engagement des employeurs – Série de webinaires 2021-2022

DÉFI À ABORDER :
- Avant la pandémie de COVID-19, les entreprises locales avaient du mal à attirer des ressources humaines en raison d'un nombre record d'emplois. Les données d'EO et les employeurs mêmes ont indiqué que le maintien en poste était un défi. Avec la fermeture de l'économie en mars 2020 et l'ouverture progressive subséquente trois mois plus tard, les défis en matière de ressources humaines continuent d'évoluer.

OBJECTIF(S) :
- Les employeurs et autres intervenants pourront bénéficier d'un webinaire en trois parties d'une heure axé sur les domaines d'importance pour les entreprises de Frontenac et de Leeds-Grenville alors qu'elles continuent de se remettre de la COVID-19. Les sujets potentiels du webinaire comprenaient l'évolution du marché du travail local, le recrutement et la rétention après la COVID-19, le bien-être des employés et la santé mentale en milieu de travail; les ressources disponibles en matière de RH, incluant l'utilisation du carrefour du CEIM; la diversité dans un milieu de travail, etc. Le choix final des webinaires sera déterminé à partir des recommandations des prospecteurs d'emploi et des participants aux groupes de travail sur la reprise des affaires.

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

PARTENAIRES POTENTIELS :
- Chambre de commerce de Kingston
- Dév. Économique des comtés unis de Leeds-Grenville
- KEDCO

RÉSULTATS/PRODUITS ATTENDUS :
- Les employeurs et les autres intervenants recevront des informations importantes sur les stratégies de ressources humaines et les ressources qui leur sont disponibles alors qu'ils continuent de se rétablir des effets de la pandémie de COVID-19. Au moins trois webinaires d'une heure axés sur un éventail de sujets potentiels aptes d'être importants pour les entreprises locales, y compris le marché du travail changeant, le recrutement et la rétention, le bien-être des employés et la santé mentale en milieu de travail; les ressources disponibles en matière de RH, incluant l'utilisation du Carrefour des RH du CEIM; la diversité dans un milieu de travail, etc. Le CEIMO animera au moins trois webinaires sur des sujets spécifiques dont le choix final sera déterminé à partir des consultations de représentants des entreprises, les associations industrielles et les agents de développement économique.

MISE À JOUR :
- Les ateliers se poursuivent

ÉCHÉANCIERS :
Étape du T1
- Le Conseil prendra contact avec des partenaires potentiels pour les informer des possibilités que les webinaires d'information offrent aux entreprises locales et obtenir un soutien pour le projet. Une stratégie sera élaborée pour susciter l'engagement des entreprises afin d'obtenir leur rétroaction concernant l'objectif de la série de webinaires. Des consultants seront recrutés pour exécuter le projet. Le site Web du Carrefour des RH du CEIMO sera mis à jour et utilisé comme ressource pour le projet.

Étape du T2
- Des activités d'approche seront menées pour convaincre les employeurs et autres intervenants de participer aux ateliers. Un aperçu des ateliers sera élaboré, les facilitateurs retenus et les livrables confirmés. Diverses plateformes de webinaires seront examinées pour identifier le véhicule de formation en ligne le plus approprié. Des sondages d'évaluation des webinaires seront élaborés à être mis en œuvre à la fin de chaque atelier en ligne.

Étape du T3
- Au moins deux webinaires destinés aux employeurs et aux autres intervenants concernés seront organisés et évalués. Au moins six personnes participeront à chaque webinaire. La promotion continue des webinaires se poursuivra ainsi qu'une consultation pour confirmer les sujets les plus pertinents pour les employeurs.

Étape du T4
- Au moins un webinaire destiné aux employeurs et aux autres intervenants concernés sera organisé et évalué. Les résultats des ateliers seront compilés et consignés dans un rapport final qui sera traduit en français et les deux versions seront publiées sur le site Web du CEIMO. Les employeurs (en général ainsi que dans certains secteurs spécifiques) et autres intervenants recevront des renseignements reliés au recrutement et au maintien en poste des employés nécessaires. Ces renseignements consisteront de l'acquisition de connaissances sur le Carrefour des RH du CEIM, une formation experte axée sur les pratiques de recrutement et de rétention des employés pour répondre aux besoins des employeurs et les aider à surmonter les pénuries de main-d'œuvre.

Action 5 :
Cheminements professionnels 2021-2022

DÉFI À ABORDER :

- L'information sur le marché du travail et les commentaires de la communauté suggèrent qu'il existe des cheminements de carrière qui ne sont pas abordés en raison du manque de connaissances sur les possibilités de carrière qui sont possibles. Les individus peuvent ne pas s'intéresser à certains emplois parce qu'ils ne connaissent pas les options et les données du marché du travail pour la région où ils résident.

OBJECTIF(S) :

- Participer à un projet de l'Est de l'Ontario financé par l'Ontario East Economic Development en partenariat avec Edge Factor, l'objectif est de développer, mettre en œuvre, livrer et promouvoir un Carrefour communautaire de développement de la main-d'œuvre. Créer quatre vidéos présentant des secteurs qui ont besoin de main-d'œuvre.

RESPONSABLE :

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

PARTENAIRES POTENTIELS :

- Edge Factor
- Workforce Development Board
- Conseils scolaires

ÉCHÉANCIERS :

Étape du T1

- Le CEIM déposera beaucoup d'information au Carrefour communautaire de développement de la main-d'œuvre sur le marché du travail local et le profil de l'organisation. Les secteurs seront sélectionnés et les entreprises choisies pour participer aux productions vidéo.

Étape du T2

- Quatre vidéos seront produites et le carrefour sera mis à jour.

Étape du T3

- Promotion du Carrefour communautaire de développement de la main-d'œuvre et du contenu vidéo local en passant par les médias et les réseaux sociaux.

Étape du T4

- Des sondages de rétroaction seront menés et un rapport final sera produit.

RÉSULTATS/PRODUITS ATTENDUS :

- Le projet comprendra le développement et la prestation des parcours de carrière d'Edge Factor. Des vidéos seront produites et publiées au carrefour. Les conseils scolaires, les élèves, les parents, les enseignants, les conseillers en orientation, les organismes communautaires et les chercheurs d'emploi pourront explorer les industries et les cheminements de carrière.

MISE À JOUR :

- Les vidéos ont été produites et sont terminées. Le carrefour a été aménagé et sa publicité sera faite lorsqu'il sera complet.

Action 6 :
Service d'aide /Jobs Tool 2020-2022

DÉFI À ABORDER :

- L'IMT est disponible, mais elle n'est pas toujours disponible à un niveau local granulaire et ne concerne que la région économique. Statistique Canada et le Guichet emplois sont des sources de données complémentaires, cependant, il faut des aptitudes et des compétences pour réussir à obtenir, analyser et utiliser efficacement ces données.

OBJECTIF(S) :

- Participer au PMLO régional de l'Est de l'Ontario. Établir un service d'aide pour l'IMT. Mettre en œuvre un cadre de démarrage pour lancer un service d'assistance pour l'IMT locale qui adapte le cadre du WDB et du Pôle d'emplois Ottawa, qui fournissent le service d'assistance depuis quelques années déjà. Fournir de l'IMT aux intervenants communautaires, aux entreprises, aux chercheurs d'emploi, aux médias locaux, etc.

RESPONSABLE :

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

PARTENAIRES POTENTIELS :

ÉCHÉANCIERS :

Étape du T1

- Participer à des groupes de travail avec d'autres commissions de formation. Configurer le système de messagerie du service d'assistance. Commencer la conversion du site Web pour accueillir l'application Jobs Tool.

Étape du T2

- Promouvoir le service d'aide auprès de diverses parties prenantes et individus qui en bénéficieront. Continuer la conversion du site Web.

Étape du T3

- Trouver un responsable du marketing pour promouvoir activement le service d'assistance et le Jobs Tool par des activités d'approche, les médias et les médias sociaux.

Étape du T4

- Poursuivre les stratégies de marketing pour le service d'aide et Job Tools. Planifier en vue de l'exercice suivant.

RÉSULTATS/PRODUITS ATTENDUS :

- Atteindre la cible prévue de 30 demandes. Un rapport final est prévu pour l'exercice de 2020-2021.

MISE À JOUR :

- Les ateliers se poursuivent

Action 7 :
L'étude d'impact sur les travailleurs 2020-2021

DÉFI À ABORDER :

- La pandémie de COVID-19 a eu un impact sur tous les aspects sociaux et économiques de notre société. Cependant, il y avait peu d'informations sur la façon dont cette pandémie a affecté la main-d'œuvre localement et dans tout l'Est de l'Ontario.

OBJECTIF(S) :

- Entreprendre une vaste initiative de sensibilisation dans l'Est de l'Ontario pour bien comprendre les obstacles à un emploi approprié pour les travailleurs, les chercheurs d'emploi, les travailleurs sous-utilisés et les travailleurs inactifs, ainsi qu'identifier leurs priorités de service et leurs recommandations de programmes.

RESPONSABLE :

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

PARTENAIRES POTENTIELS :

Les commissions du développement de la main-d'œuvre dans l'Est ontarien :

- Workforce Development Board (WDB)
- Pôle d'emplois Ottawa (PEO)
- Commission de formation de la main-d'œuvre de l'Est ontarien (CFEO)
- Centre du Développement de la main-d'œuvre (CDMO)
- Labour Market Group Renfrew, Lanark,

ÉCHÉANCIERS :

Étape du T1

- Recueillir des données quantitatives et qualitatives pour permettre la création d'un sondage ciblé et fondé sur des preuves et des questions de groupe de discussion. Cette étape comprenait la réalisation d'enquêtes et/ou d'entrevues avec des partenaires communautaires afin de mieux comprendre les obstacles à l'emploi de la main-d'œuvre qu'ils représentent.

Étape du T2

- Concevoir l'étude d'impact sur les travailleurs à mener auprès des individus qui sont autant sur le marché du travail qu'à l'extérieur de la main-d'œuvre locale et partout dans l'Est de l'Ontario.

Étape du T3

- Mettre en œuvre l'Étude d'impact sur les travailleurs et organiser des réunions de groupes de discussion en ligne avec des membres de la main-d'œuvre.

Étape du T4

- Compiler les résultats de l'enquête sur l'impact des travailleurs et partagez-les avec les partenaires communautaires pour leur contribution et leur validation.

Étape du T5

- Rédiger un rapport final et partagez-le avec le Ministère et le public.

RÉSULTATS/PRODUITS ATTENDUS :

- On attendait 600 répondants individuels à l'enquête, mais on en a reçu 1004. De plus, 97 organismes communautaires ont participé à des consultations/enquêtes et 58 personnes ont participé à des groupes de discussion en ligne.
- A réussi à obtenir des renseignements pour bien comprendre les obstacles à l'emploi approprié pour les travailleurs, les chercheurs d'emploi, les travailleurs sous-utilisés et les inactifs sur le marché du travail, ainsi qu'à identifier leurs priorités de service et leurs recommandations de programmes. Ceci a été écrit dans le rapport : « Examiner les effets de la pandémie de COVID-19 sur la main-d'œuvre dans l'Est de l'Ontario ».

MISE À JOUR :

- Toutes les étapes ont été atteintes. Ce projet s'est terminé en juillet 2021.

8 PARTICIPANTS AUX CONSULTATIONS COMMUNAUTAIRES

8.1 AGENCES/ORGANISATIONS

Amanda Vanderhaar	Collège St. Lawrence
Ashley Gilmore	Kingston Literacy & Skills
Carl Sadler	ACFOMI
Catherine Thomson	Ontario au travail, ville de Kingston
Cathy Keates	Services d'emploi, Université Queen's
Chantal Hudon	La Route du Savoir
Chris Grimshaw	Marche des dix sous
Christine Birtch	Comtés unis de Leeds-Grenville
Dajana Turkovic	Ville de Kingston
Dave Smith	Career Services of Brockville
Doug Noyes	Literacy Link Eastern Ontario
Elaine Lewis	Service d'emploi, Collège St. Lawrence
Elizabeth Lopez	KEYS Job Centre
Jackie Aalders	Services d'emploi, ACFOMI
Jennifer Fournier	CSE Consulting
Jennifer Ryan	Marche des dix sous Canada
John Holmes	CEIM - Travail
Julie Langan	ReStart
Karen McGregor	Service d'emploi, Collège St. Lawrence
Kim Kelsey Job Coach	EEC
Kimberly Little	Comtés unis de Leeds-Grenville
Madeleine Nerenberg	Services aux nouveaux arrivants - KEYS
Michele Dubois	Services d'emploi, ACFOMI
Natalia Martins	ACFOMI
Peter LeClair	Career Services
Ryan Flannagan	Services sociaux – CULG
Sam Laldin	CEIM – Minorités visibles
Shannon Liscumb	CSE Consulting
Steve Garrison	Labour - OECTA Algonquin Lakeshore
Sue Watts	Employment & Education Centre
Teanne Larocque	Employment & Education Centre
Tracy McDonald	CSE Consulting

8.2 EMPLOYEURS

A&W Restaurant	Brockville
Ambassador Conference Resort	Kingston
Beach Home Hardware	Athens
Beattie Dodge Chrysler Jeep Ltd.	Brockville
Canadian Tire	Prescott
Colonade Golf & Country Club	Joyceville
Country Squire Resort	Gananoque
Fedorki Performance Systems	Brockville
Ford Chiropractic Clinic	Gananoque
Funeral Tech	Kingston
G. Tackaberry & Sons	Athens
Glen House	Lansdowne
Holiday Inn Express Brockville	Brockville
Home Depot	Kingston
Home Hardware Building Centre	Brockville
Hopkins Chitty Land Surveyors Inc	Kingston
Howard Johnson Inn	Gananoque
K.D. Construction & Equipment Rentals	Brockville
Kingston General Hospital	Kingston
Kouri's Kopters	Gananoque
K-TOWN Physiotherapy (centre-ville)	Kingston
Laverne's	Gananoque
Maple View Lodge	Athens
Mapleview Homes	Brockville
Maverick's Restaurant	Gananoque
Mayfield Retirement Residence	Prescott
McDonald's	Kingston
Montana's Restaurant	Kingston
Old English Pub	Gananoque
Physiotherapy Kingston	Kingston
Planes Precast Concrete Ltd.	Prescott
Providence Care	Kingston
Pryer's Construction Ltd.	Brockville
Quality Inn and Suites	Gananoque
Queen's University	Kingston
Rideau Crest Home	Kingston
Riva	Gananoque
Rosen Tri Heat Anglin	Kingston
Running's Auto	Gananoque
Speedy Glass	Brockville
St. Lawrence College	Kingston
St. Lawrence Lodge	Brockville
Subway	Prescott
The Gananoque Inn	Gananoque
The Hot Roast	Gananoque
The Junction Restaurant	Seeley's Bay
Travel Lodge	Gananoque
Woodview Inn	Gananoque