RAPPORT SUR LA PLANIFICATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

PMTL 2022-23

FÉVRIER 2023

LE CONSEIL DE L'EST POUR L'INNOVTION DE LA MAIN-D'ŒUVRET

HISTORIQUE/CONTEXTE

TENDANCES CLÉS et DÉFIS

CONSEILS ÉCLAIRS

DONNÉES SUR LES PROGRAMMES D'EMPLOI ONTARIO

MISE À JOUR DES DONNÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION

PARTICIPANTS AUX CONSULTATIONS COMMUNAUTAIRES

GLOSSSAIRE

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 désire reconnaître et remercier nos partenaires communautaires pour leur engagement et leurs contributions à ce rapport de planification. L'information sur le marché du travail est un élément essentiel au soutien de notre économie locale et de son expansion dans nos communautés respectives.
Personne parmi nous n'aura vécu des temps aussi difficiles. Nous sommes toujours confrontés aux effets de la pandémie et des questions environnementales sont encore à résoudre. La guerre en Ukraine a un effet sur nous. Il faut encore aborder des défis dans la région comme par exemple, trouver suffisamment de travailleurs pour combler les emplois, surtout dans les métiers spécialisés et le secteur des services.
S'il n'y a jamais eu un moment où l'information sur le marché du travail local est nécessaire pour aider à orienter la planification future, c'est maintenant.
Le Conseil désire également souligner les efforts de Sandra Wright, analyste du marché du travail, pour la préparation de ce rapport.

Je désire remercier les membres du conseil d'administration (CA) de leur soutien continu envers le Conseil et de leur précieux travail dans la communauté. Notre conseil d'administration est diversifié et engagé et nous espérons pouvoir faire une différence en cette période difficile.

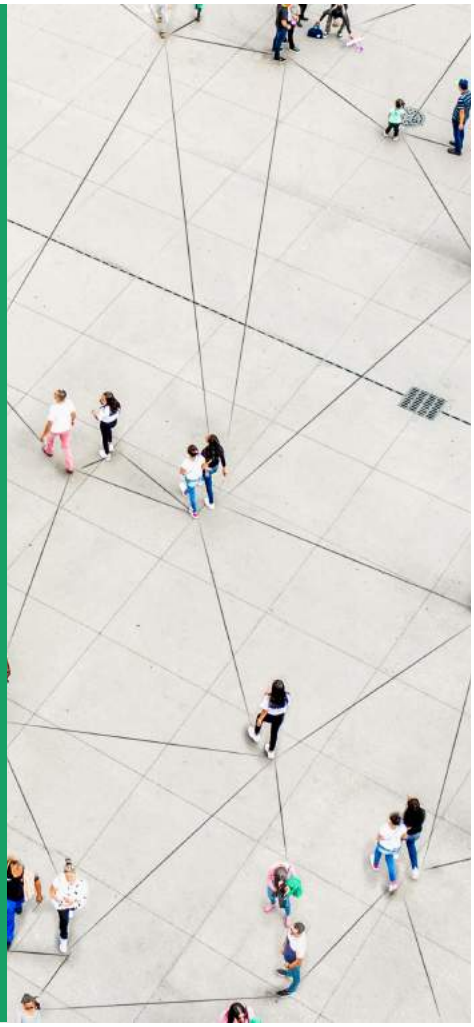
George Horton
Président du conseil d'administration et représentant du travail
Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre

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



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 gouvernement du Canada et du gouvernement de l'Ontario.

TABLE OF CONTENTS

01 LE CONSEIL DE L'EST POUR L'INNOVTION DE LA MAIN-D'ŒUVRET 1

02 HISTORIQUE/CONTEXTE 2

03 TENDANCES CLÉS ET DÉFIS 3

3.1 Un ralentissement économique à l'horizon 3
3.2 Mise à jour sur la COVID-19 3
3.3 Les tendances, les défis et les opportunités du marché du travail local 4
3.4 Les employeurs 5
3.5 Le Plus 5

04 CONSEILS ÉCLAIRS 7

4.1 Conseils éclairs pour les employeurs 7
4.2 Conseils éclairs pour les chercheurs d'emploi 8

05 DONNÉES SUR LES PROGRAMMES D'EMPLOI ONTARIO 9

5.1 Services d'emploi 10
5.2 Alphabétisation et formation de base 11
5.3 Apprentissage 13
5.4 Subvention Canada-Ontario pour l'emploi 15
5.5 Deuxième carrière (Meilleurs Emplois Ontario) 17

06 MISE À JOUR DES DONNÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL 18

6.1 Dates de la diffusion du Recensement de 2021 18
6.2 Population 19
6.3 Caractéristiques de la population active 27
6.4 Revenu 31
6.5 Variations de l'emploi 34
6.6 Perspectives de l'industrie 36
6.7 Perspectives professionnelles 38
6.8 Nombre d'entreprises 40
6.9 Prestataires d'assurance-emploi 46
6.10 Emplois 50
6.11 Caractéristiques de la migration 55

07 MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION 57

08 PARTICIPANTS AUX CONSULTATIONS COMMUNAUTAIRES 64
8.1 AGENCIES/ ORGANIZATIONS 64
8.2 EMPLOYERS 65

09 GLOSSSAIRE 66

01 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
George Horton, président et représentant du travail
Wendy Vuyk, vice-présidente et représentante des affaires
Sam Laldin, trésorier et représentant des minorités visibles
John Holmes, représentant du travail
James Roy, représentant du travail
Julia Lynch, représentante du travail
David Paul, représentant des affaires
Christine Forman, représentante des affaires
Terry Childs, représentant des affaires
Teanne Larocque, administratrice générale
Liam McMunagle, représentant des affaires
Diane Kirkby, éducation
Dale Jones, représentant du travail
Diane Sabourin, représentante francophone

Personnel Frank O'Hearn, Directeur
Maureen Keeler, Gestionnaire de projet exécutif
Louise Adam, comptable

Le Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre (CEIM) couvre l'un des 26 secteurs de planification de la main-d'œuvre en Ontario.

Le Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre a été incorporé en 1996 et œuvre depuis plus de 27 années. Le secteur de service 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 concernant 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 2022-23
Le CEIM participe à de nombreux projets et partenariats. Les détails sur ces initiatives se trouvent à la section 7.0 du présent rapport.

02 HISTORIQUE /CONTEXTE

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 les 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 2022-23 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 et de 2021
- Enquête sur la population active
- Données sur le déclarant
- Nombre d'entreprises canadiennes
- Lightcast (anciennement 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 d'une centaine d'organismes communautaires et employeurs ont participé à des consultations ou des sondages locaux. Les précieux commentaires recueillis auprès de ces intervenants ont renseigné le CEIM sur les défis et les opportunités actuels sur le marché du travail local.

03 TENDANCES CLÉS ET DÉFIS

La Section 3.0 cerne les tendances clés et les défis en combinant les données et les renseignements 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 UN RALENTISSEMENT ÉCONOMIQUE À L'HORIZON

L'Énoncé économique de l'automne de 2022 publié en novembre 2022 indique que malgré l'incertitude économique mondiale, les Canadiens doivent être convaincus que le Canada surmontera tous les obstacles et prospérera dans les jours à venir. Cela s'explique par la solide position économique du Canada, notamment : un taux de chômage près de son plus bas niveau record–400 000 Canadiens de plus travaillent aujourd'hui qu'avant la pandémie, la croissance économique la plus forte du G7 cette année, une cote de crédit triple A, et le ratio de la dette nette au PIB et le ratio du déficit au PIB le plus bas du G7.
Mais est-ce suffisant pour survivre au ralentissement anticipé de l'économie?

De nombreux économistes prédisent un ralentissement économique au Canada en 2023, certains prédisant des effets dès le premier trimestre.

Au cours des derniers mois, les taux d'intérêt ont augmenté et devraient le faire tout au long de 2023. Les banques centrales sont au milieu de l'un des cycles de hausse des taux les plus agressifs de l'histoire. Les marchés du logement se sont fortement refroidis. Et tandis que les marchés du travail restent solides, les niveaux d'emploi diminuent. De plus, les hausses de la Réserve fédérale américaine prévues au début de 2023 accéléreront l'arrivée de ce ralentissement au Canada.
Des taux d'inflation croissants signalent généralement des taux bancaires plus élevés, ce qui se traduit par une réduction de la consommation des ménages et un ralentissement économique plus profond.

Il ne fait aucun doute que le marché du travail est le plus serré depuis des décennies. Un excès d'offres d'emploi et une pénurie de travailleurs protégeront contre une forte hausse du chômage à très court terme. Cependant, on s'attend à ce que le taux de chômage continue d'augmenter.

Un rapport publié en octobre 2022 par Économique RBC prévoit qu'un affaiblissement de l'économie fera grimper le taux de chômage à près de 7 % d'ici la fin de 2023, une hausse de près de 2 points de pourcentage par rapport aux creux de 4,9 % en juin et juillet.
Économique RBC rapporte également que « les ménages ressentent déjà la pression des vents économiques contraires. La hausse de l'inflation et la hausse des coûts d'emprunt et de service de la dette devraient réduire de près de 3 000 $ le pouvoir d'achat moyen en 2023. Et bien que les marchés du travail tendus aient poussé les salaires à la hausse, cela n'a pas suffi à compenser ces pertes. Cela pèsera plus lourdement sur les Canadiens au bas de l'échelle de richesse, en particulier ceux dont le revenu disponible a diminué parallèlement au soutien à la pandémie ».

Le ralentissement à venir affectera les entreprises différemment. Le marché du logement se corrige déjà avec la baisse des prix. Une diminution de l'emploi dans le secteur manufacturier et d'autres industries productrices de biens est attendue. L'emploi dans le secteur public, comme le gouvernement, l'éducation et la santé, restera relativement épargné. Cela est également vrai pour les services professionnels, scientifiques et techniques qui avaient la plus grande source de croissance de l'emploi par rapport aux niveaux d'avant la pandémie.

Les secteurs du voyage et de l'hôtellerie - parmi les plus durement touchés par les restrictions liées à la COVID-19 – pourraient être plus résistants que lors des récessions antérieures. Il reste une demande persistante de services de voyage et d'accueil après deux ans de confinements pandémiques. Ces entreprises peuvent également être plus réticentes à recourir à des licenciements.

3.2 MISE À JOUR SUR LA COVID-19

Dès le 27 avril 2022, la plupart des restrictions liées à la COVID -19 ont pris fin en Ontario, à l'exception de quelques exigences relatives aux masques. Puis le 11 juin 2022, les directives qui restaient ont été révoquées et remplacées par les directives du ministère de la Santé à l'intention des travailleurs et des organisations de soins de santé. Cela comprend des conseils sur le moment où les masques doivent être portés dans les hôpitaux et les autres établissements de soins de santé. Le 1er octobre 2022, le

gouvernement du Canada a supprimé toutes les restrictions d'entrée liées à la COVID-19 ainsi que les exigences de test, de quarantaine et d'isolement pour toute personne entrant au Canada.

Alors que les exigences concernant le port du masque expirent, les organisations peuvent mettre en œuvre leurs propres politiques. Les Ontariens devraient continuer à porter un masque s'ils estiment que cela leur convient; s'ils sont à risque élevé de maladie grave ou se remettent de la COVID-19, présentent des symptômes du virus, ou sont en contact étroit avec une personne atteinte de la COVID-19.

3.3 LES TENDANCES, LES DÉFIS ET LES OPPORTUNITÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

Les variations du marché du travail local ont été identifiées en examinant les données du marché du travail (section 6) avec les résultats des consultations avec plus de 100 participants communautaires (53 employés des services d'emploi et 52 employeurs).

Les variations communes sur le marché du travail ont été consolidées et résumées dans les cinq (5) catégories suivantes se rapportant à :

1. La main-d'œuvre
2. L'éducation/formation
3. La société
4. L'économie
5. L'infrastructure

1. LA MAIN-D'ŒUVRE

- Marché du travail tendu. Des pénuries de main-d'œuvre ont été identifiées dans de nombreux secteurs industriels.
- Importante croissance de l'emploi – chiffres plus élevés qu'avant la COVID.
- Faibles chiffres et taux de chômage en raison des niveaux d'emploi élevés.
- Niveaux de prestataires d'assurance-emploi inférieurs à ceux d'avant la COVID, démontrant un regain de confiance dans le marché du travail.
- Difficulté à retenir le personnel – en raison de l'augmentation des possibilités d'emploi et de la diminution de l'offre de main-d'œuvre.
- Croissance de la population en âge de travailler âgée de 15 ans et plus qui entraîne une augmentation du nombre de personnes actives et inactives.
- Changements de carrière continus.
- Pénuries cruciales dans les soins de santé
- Augmentation du nombre de personnes inactives reflétant surtout le nombre de nouveaux retraités et la croissance de la population en âge de travailler de 15 ans et plus.
- Préoccupations persistantes concernant l'éthique professionnelle des travailleurs – manque de motivation, absentéisme accru, manque de dévouement et de loyauté.
- Confronté à une main-d'œuvre vieillissante, ainsi qu'à la difficulté de trouver de jeunes travailleurs possédant les compétences et/ou l'expérience nécessaires.
- Difficultés à attirer et retenir les talents dans les zones rurales.
- Préoccupation concernant la récession imminente et son impact sur la main-d'œuvre.
- Retards dans les approbations d'immigrants et lenteur de la reconnaissance des titres de compétences des nouveaux arrivants.
- Augmentation de l'économie « des petits boulots » et de l'économie clandestine.
- Les salaires augmentent pour attirer de nouveaux employés. Souvent, l'employeur est incapable d'augmenter les salaires des autres employés aux mêmes niveaux, ce qui crée des problèmes parmi les employés existants.
- Les employeurs doivent respecter l'équilibre travail-vie personnelle des employés.

2. ÉDUCATION/FORMATION

- Accroître l'apprentissage des métiers spécialisés dans les écoles secondaires.
- Pourcentage élevé et persistant de la population en âge de travailler qui n'a qu'un diplôme d'études secondaires ou moins (plus de 40 %) - peut manquer de niveaux appropriés de scolarité, de compétences et d'expérience pour répondre aux exigences professionnelles des employeurs
- Alphabétisation et compétences de base – besoin continu de ces compétences, en particulier en communication.
- Les travailleurs ont besoin de littératie numérique.
- 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 aux besoins du 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.
- Besoin de recyclage/perfectionnement à court terme et en pré-emploi
- Fournir des incitatifs à la formation en cours d'emploi pour les employeurs.

3. SOCIÉTÉ

- La toxicomanie et la santé mentale sont toujours des obstacles à l'emploi ou ont un impact négatif sur la productivité.
- Pauvreté - vivre dans la pauvreté entraîne 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. ÉCONOMIE

- Inquiétudes face aux incertitudes de l'économie.
- Inflation croissante qui entraîne une hausse de prix des biens pour les consommateurs.
- Augmentation des taux d'intérêt qui limite considérablement les grosses dépenses, c'est-à-dire le logement, les voitures.
- Prix de l'essence toujours élevés et fluctuants.
- Préoccupation quant aux répercussions pour le Canada du déclin des économies mondiales et d'autres facteurs comme la guerre en Ukraine.

5. INFRASTRUCTURE

- Manque de logements disponibles et abordables pour les résidents locaux et du logement adéquat pour attirer et retenir les migrants dans la région. Bien que les prix de l'immobilier se stabilisent, la hausse des taux d'intérêt a un effet dissuasif sur les nouveaux achats et le problème de disponibilité demeure.
- Pénurie de garderies disponibles et abordables pour soutenir les travailleurs et à en encourager d'autres (généralement des femmes) à réintégrer le marché du travail. L'Ontario a signé l'entente du Programme national de garde d'enfants, mais certaines agences ne concluent pas d'ententes en raison de la paperasse requise et de la forte demande pour les places existantes et les clients prêts à payer les tarifs en vigueur.
- 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 de conduire ou transport en commun), particulièrement dans les zones rurales ou dans les endroits où les chantiers sont éloignés des circuits de transport en commun. Les transports en commun n'arrivent pas toujours à répondre aux horaires des travailleurs.

3.4 LES EMPLOYEURS

Cinquante-deux (52) consultations téléphoniques et en personne ont eu lieu avec des employeurs dans la zone de service du CEIM. D'entre eux, 46 ou 88,5 % ont indiqué qu'ils embauchent ou ont l'intention d'embaucher dans un proche avenir. Mais parmi les employeurs qui embauchaient actuellement, la plupart avaient du mal à trouver des employés convenables, principalement en raison du peu de candidats. De ce fait, certains employeurs n'ont pas pu fonctionner à pleine capacité, notamment dans le domaine de la restauration.

Outre le petit nombre de candidats postulant à des offres d'emploi, les employeurs ont exprimé des inquiétudes quant à la qualité des chercheurs d'emploi qui postulent. Plusieurs ont fait des commentaires sur le manque d'enthousiasme, les faibles compétences en communication et le manque général de compétences professionnelles.

Selon de nombreux employeurs, les pénuries de main-d'œuvre sont encore attribuées à l'offre de main-d'œuvre qui recevait de l'aide gouvernementale. Cela a peut-être été le cas lorsque le COVID-19 battait son plein, mais au cours de l'été 2022, le nombre de personnes touchant des prestations d'assurance-emploi était en fait inférieur aux chiffres rapportés avant la pandémie et le nombre de personnes en emploi avait également augmenté pendant cette période. On a expliqué que de nombreuses personnes ont quitté le marché du travail en raison d'attrition naturelle, des départs à la retraite qui contribuent aux pénuries de main-d'œuvre continues.

Malheureusement, trouver des employés pour combler les postes vacants continue d'être un problème et les pénuries de main-d'œuvre affligent les entreprises de tous les secteurs.

De nombreux employeurs s'inquiétaient de l'augmentation des coûts d'exploitation causée par l'inflation et des coûts des fournitures et des matériaux. Cela a entraîné une augmentation du coût des biens et des services pour les consommateurs. Le prix élevé et fluctuant de l'essence affecte également les entreprises de la région.

Les employeurs ont déclaré avoir dû augmenter les salaires pour recruter des employés mais n'ont pas les revenus nécessaires pour augmenter les salaires des employés existants et ils s'inquiètent maintenant de la rétention de leurs travailleurs.

Certains employeurs ont mentionné qu'ils sont plus proactifs dans leurs pratiques d'embauche en offrant une flexibilité pour les heures et les jours de travail, des possibilités de travail à domicile et des primes. Ils examinent également les descriptions de poste des offres d'emploi afin de s'assurer qu'elles reflètent les exigences réelles du poste.

3.5 LE PLUS

Le tableau ci-dessous indique les points saillants de quelques tendances positives.

04 CONSEILS ÉCLAIRS - CHERCHEURS D'EMPLOI ET EMPLOYEURS

4.1 CONSEILS ÉCLAIRS POUR LES EMPLOYEURS

1 : Faites preuve de créativité dans vos pratiques d'embauche axées sur la diversité et l'inclusivité.

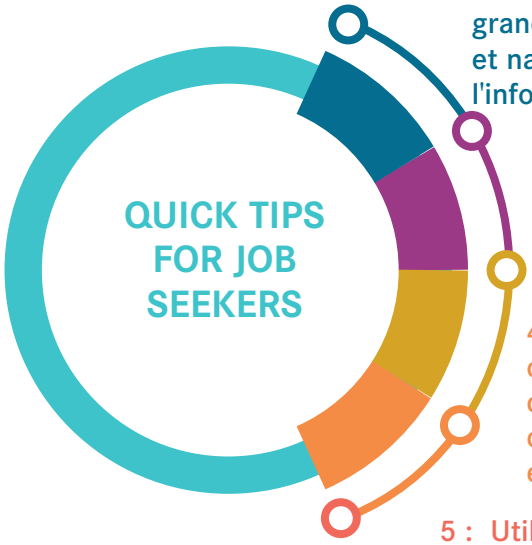
2 : Soyez au courant de l'offre de main-d'œuvre dans votre région et ayez recours aux fournisseurs de services d'emploi.

3 : Examinez les descriptions de poste pour vous assurer qu'elles sont réalistes et reflètent ce qui est requis pour faire le travail. Ne gonflez pas les exigences pour présélectionner les candidats.

4 : Offrez/augmentez la formation et le mentorat pour vos employés.

5 : Offrez un salaire et des avantages sociaux concurrentiels et valorisez l'équilibre travail-vie personnelle.

4.2 CONSEILS 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 : Utilisez des tableaux d'offres d'emploi réputés pour vous aider dans votre recherche d'emploi.

3 : Soyez flexible et disposé à effectuer plusieurs tâches à la fois.

4 : Maintenez vos compétences et qualifications à jour. Les compétences non techniques sont également importantes, telles que le service à la clientèle, les communications, la résolution de conflits et la gestion du temps. Sachez ce qu'il faut pour être un employé apprécié

5 : Utilisez les services des fournisseurs de services d'emploi et d'alphabétisation de votre région. Ils peuvent vous aider si vous avez des besoins en matière d'emploi.

05 DONNÉES SUR LES PROGRAMMES D'EMPLOI ONTARIO

Le Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences fournit aux commissions locales des données de programmes 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.

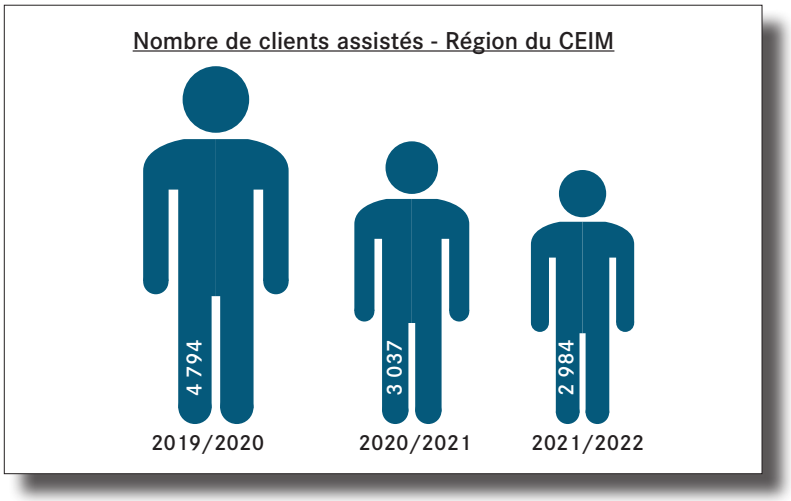
Le Ministère s'est efforcé de garder les éléments de données dérivées des différents programmes le plus uniforme possible pour permettre d'identifier des similitudes entre les programmes. Il faut toutefois noter que ces données peuvent s'avérer restreintes. Il est important de se rappeler que le Ministère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

5.1 SERVICES D'EMPLOI (SE)

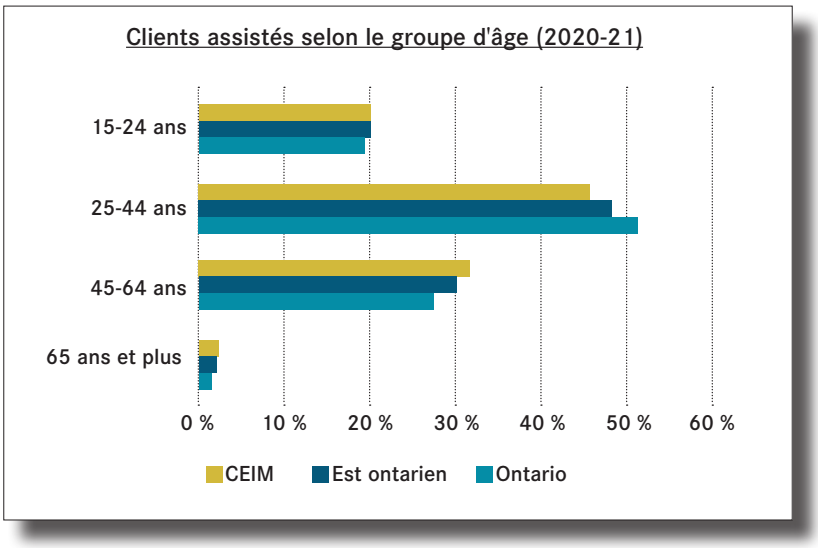
Graphique 1



Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario

Le nombre de clients assistés par les SE signalés en 2021-2022 a légèrement diminué de 53 ou 1,7 %. Mais par rapport à 2019-20, le nombre de clients assistés par les SE a diminué de 1810 ou 37,8 %. En 2021-2022, 49,9 % des clients assistés étaient des hommes et 49,6 % étaient des femmes (0,5 % autre). Des rapports hommes-femmes similaires ont été signalés l'année précédente. Les données sur les résultats à la sortie indiquaient que dans la région du CEIM, 68,5 % des clients avaient un emploi, 14,5 % étaient aux études ou en formation, 7,1 % étaient au chômage et 17 % appartenaient aux catégories 'autre' ou 'inconnue'. Le nombre peu élevé de clients assistés par EO déclaré au cours des deux dernières années a été attribué à la pandémie de COVID. Aucune augmentation n'est prévue avant 2022-2023.

Graphique 2

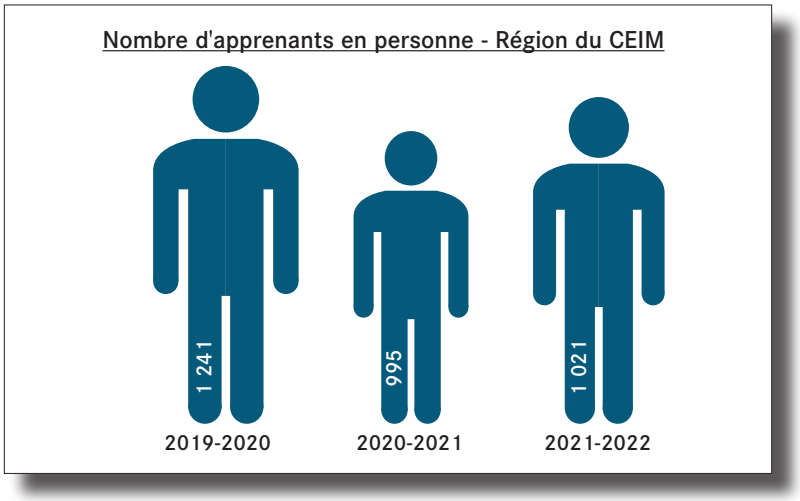


Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario

Comme l'indique le graphique 2, la répartition selon l'âge des clients assistés par EO est similaire pour la zone de service du CEIM par rapport à l'Est ontarien et à l'Ontario. Des pourcentages plus élevés de clients sont dans les catégories d'âge de 25 à 44 ans, suivies des 45 à 64 ans.

5.2 ALPHABÉTISATION ET COMPÉTENCES DE BASE (AFB)

Graphique 3



Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario

Le total des apprenants en AFB en personne dans la zone de service du CEIM a augmenté par rapport à l'année dernière, mais est nettement inférieur à celui déclaré en 2019-2020. Les apprenants en personne comprennent à la fois les nouveaux apprenants et les apprenants reportés. On prévoit que le nombre de clients augmentera encore davantage en 2022-2023.

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

Clients selon le sexe	Femmes	Hommes
2021-2022	67,0 %	33,0 %

Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario

En 2021-22, 67,0 % du total des apprenants en personne étaient des femmes et 33,0 % des hommes.

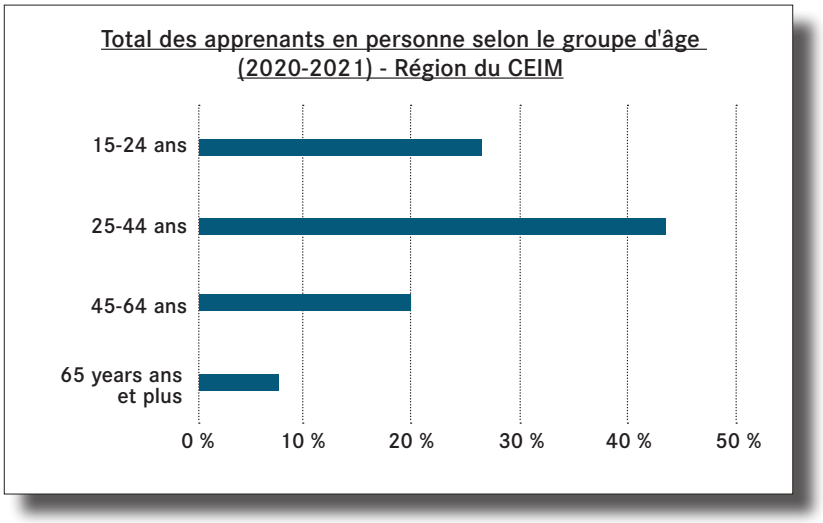
Tableau 2 : Total des apprenants en personne en AFB selon le niveau de scolarité - Région du CEIM

Clients selon le niveau de scolarité	Clients	Pourcentage
Moins de la 9e année	36	3,5 %
Moins de la 12e année	260	25,5 %
Études secondaires terminées	287	28,2 %
Certificat/Diplôme	210	20,6 %
Certificat d'apprentissage/compagnon	14	1,4 %
Grade ou diplôme appliqué/associé/baccalauréat	76	7,5 %
Études supérieures	32	3,1 %
Autre (Études en apprentissage/collégiales/ universitaires partielles)	103	10,1 %
Inconnu	0	0,0 %

Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario

Du total, 25,5 % des apprenants n'avaient pas terminé leur 12e année, tandis que 28,2 % avaient obtenu un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau de scolarité. Par ailleurs, 42,7 % des apprenants avaient obtenu un diplôme d'études collégiales, un certificat d'apprentissage ou un grade universitaire. Les pourcentages de la répartition en matière de scolarité sont similaires à ceux de l'année précédente.

Graphique 4



Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario

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

Région	15-24 ans	25-44 ans	45-64 ans	65 ans et plus
CEIM	28,2 %	43,8 %	20,2 %	7,8 %
Est ontarien	23,7 %	47,3 %	22,9 %	6,2 %
Ontario	24,5 %	49,9 %	21,5 %	4,1 %

Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario

Le groupe des 25 à 44 ans est le plus élevé en nombre absolu d'apprenants en personne. Cependant, 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.

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

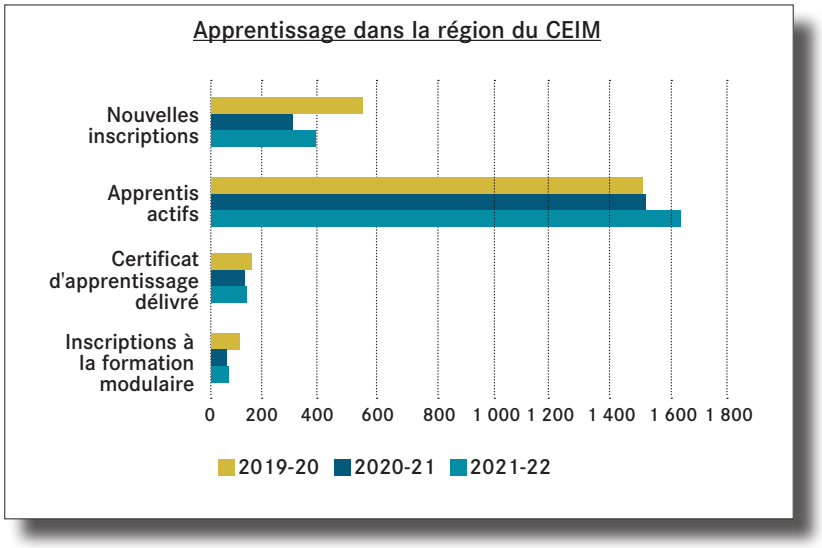
Région	2019-20	2020-21	2021-22
Leeds and Grenville	437	345	324
Frontenac	804	650	697

Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario

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. Toutefois, le comté de Frontenac a connu une augmentation du total d'apprenants par rapport à l'année précédente.

5.3 APPRENTISSAGE

Graphique 5



Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario

Tableau 5 : Clients en apprentissage – Région du CEIM

Nombre de clients	2019-20	2020-21	2021-22
Inscriptions à la formation modulaire	117	69	75
Certificat d'apprentissage délivré	164	129	148
Apprentis actifs	1 515	1 535	1 644
Nouvelles inscriptions	538	312	402

Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario

Toutes les mesures de l'apprentissage ont augmenté en 2021-2022 par rapport à l'année précédente. Il y a également eu une augmentation des apprentissages actifs par rapport à il y a deux ans. Il semble que ce secteur revient lentement aux chiffres pré-COVID. Les inscriptions aux formations modulaires sont faibles mais devraient augmenter en 2022-23. La formation modulaire est une formation en cours d'emploi dispensée en réponse à des besoins de compétences ou à des préoccupations en matière de santé et de sécurité. En collaboration avec l'industrie, le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences élabore des normes de formation, administre les programmes de formation modulaires et certifie les stagiaires.

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

Clients selon le sexe	Femmes	Hommes
2020-2021	13 %	87 %
2021-2022	12 %	88 %

Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario

En 2021-2022, 88 % des clients en apprentissage étaient des hommes, tandis que 12 % étaient des femmes. Ces ratios sont similaires à l'année précédente.

Tableau 7 : Inscriptions en apprentissage selon l'âge – Région du CEIM

Clients selon le groupe d'âge	15-24 ans	25-44 ans	45-64 and	65 ans et plus
2021-22	50,0 %	45,5 %	4,5 %	0,0 %

Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario

La majorité des clients en apprentissage avaient entre 15 et 24 ans ou 50 %; 45,5 % avaient entre 25 et 44 ans et 4,5 % avaient entre 45 et 64 ans.

Tableau 8 : Inscriptions selon la profession – Région du CEIM

Inscriptions 2020-21	Inscriptions 2021-22
Électricien - Construction et entretien	Charpentier général
Technicien de service automobile	Électricien - Construction et entretien
Charpentier général	Technicien de service automobile
Coiffeur	Plombier
Technicien de camions et d'autocars	Coiffure
Plombier	Tôlier
Soudeur	Technicien de camions et d'autocars
	Mécanicien de chantier industriel
	Soudeur
	Maçon brique et pierre

Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario

Tableau 9 : Nouvelles inscriptions en apprentissage selon le comté

Region	2019-20	2020-21	2021-22
Leeds-Grenville	164	120	130
Frontenac	365	189	268

Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario

Les nouvelles inscriptions dans Leeds-Grenville et Frontenac ont augmenté depuis l'année dernière, mais sont inférieures aux chiffres de 2019-2020. Cependant, le nombre d'apprentis actifs dans ces comtés a augmenté au cours des deux dernières années. Cela reflète une activité d'apprentissage positive dans la région du CEIM.

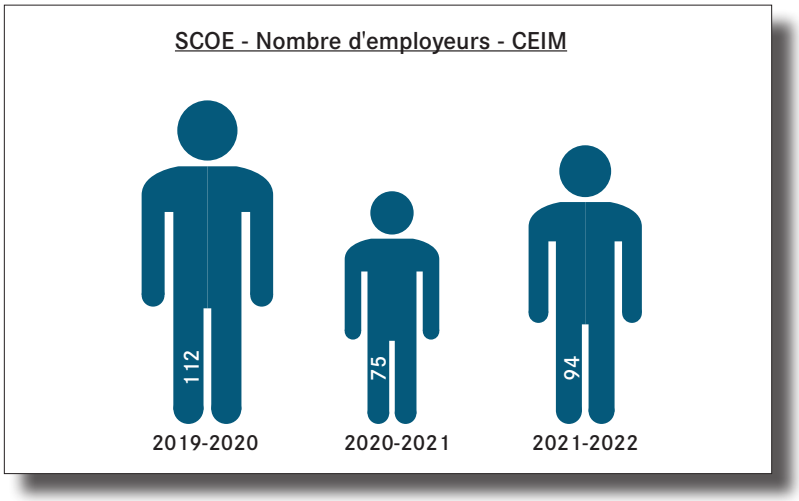
Tableau 10 : Apprentis actifs selon le comté

Region	2019-20	2020-21	2021-22
Leeds-Grenville	445	472	522
Frontenac	1 047	1 042	1 104

Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario

5.4 SUBVENTION CANADA-ONTARIO POUR L'EMPLOI (SCOE)

Graphique 6



Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario

Employeur

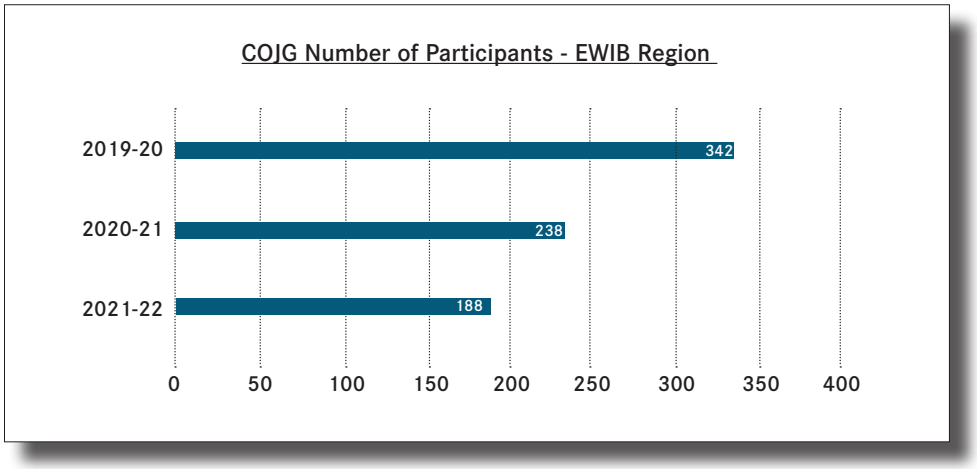
Le nombre d'employeurs participant à la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi en 2021-2022 a augmenté par rapport à l'année précédente, mais les chiffres sont inférieurs à ceux de 2019-2020. Tous les employeurs participants (94) du secteur de service du CEIM qui ont touché la SCOE en 2021-2022 avaient moins de 50 employés. La formation a été dispensée par un mélange de formateurs privés, de collèges publics et de collèges d'enseignement professionnel privés enregistrés.

Table 11: COJG - Number of Employers by County

Region	2019-20	2020-21	2021-22
Leeds-Grenville	37	24	37
Frontenac	70	51	55

Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario

Graphique 7



Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario

Tableau 12 : SCOE – Nombre de participants selon le comté

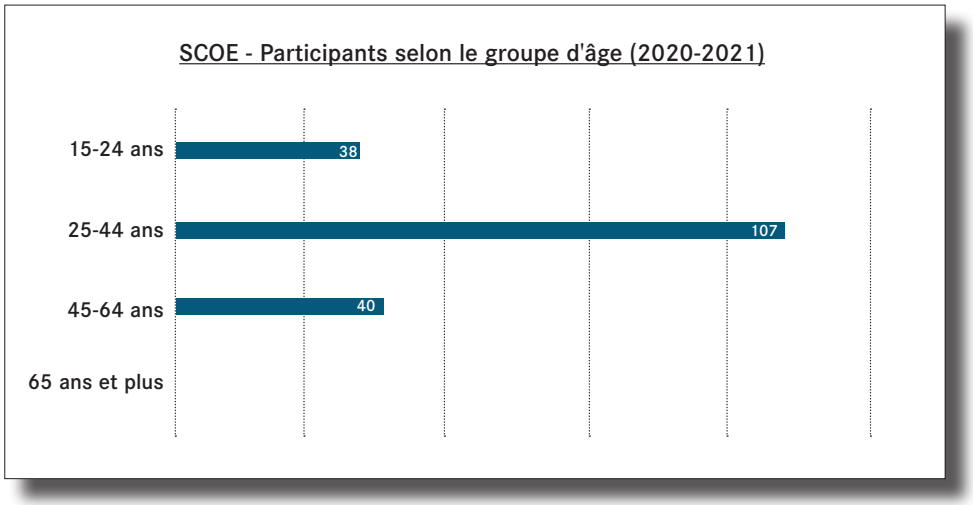
Region	2019-20	2020-21	2021-22
Leeds -Grenville	120	82	71
Frontenac	208	156	115

Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario

Participants

Bien que le nombre d'employeurs inscrits à la SCOE ait augmenté par rapport à l'année dernière, le nombre de participants a continué de diminuer. La plupart des participants à la SCOE ont tendance à se trouver dans la tranche de travailleurs les plus actifs des 25 à 44 ans.

Graphique 8

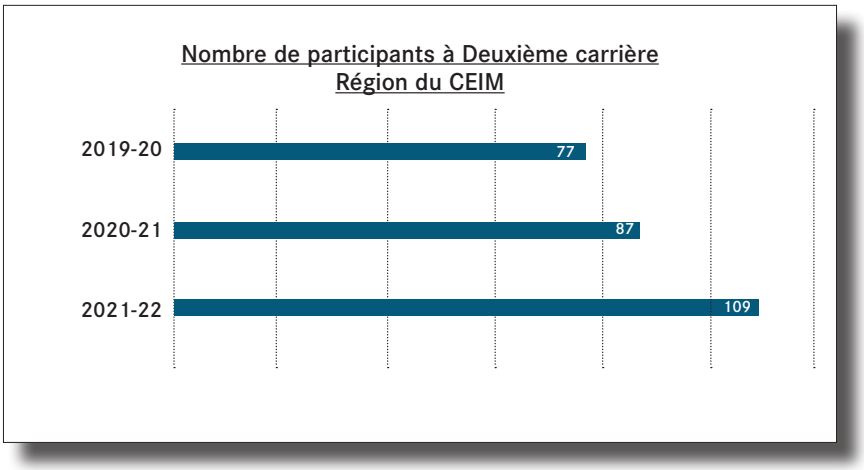


Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario

5.5 DEUXIÈME CARRIÈRE (MEILLEURS EMPLOIS ONTARIO)

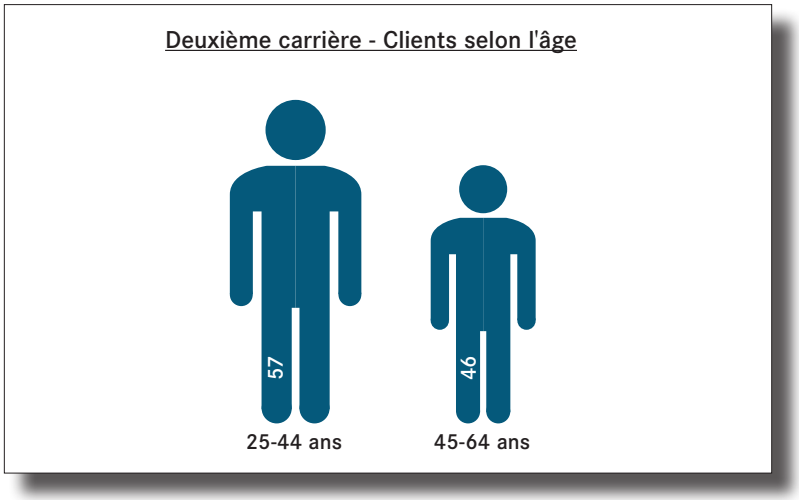
Bien que le nombre de participants ait augmenté en 2021-2022 par rapport à l'année précédente, les chiffres demeurent beaucoup plus faibles qu'en 2019-2020. La plupart des participants à ce programme sont dans les groupes d'âge des 25-44 ans et 45-64 ans.

Graphique 9



Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario

Graphique 10



Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario

06 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 Population
6.3 Caractéristiques de la population active
6.4 Revenu
6.5 Variations de l'emploi
6.6 Perspectives de l'industrie
6.7 Perspectives professionnelles
6.8 Nombre d'entreprises
6.9 Prestataires d'assurance-emploi
6.10 Emplois
6.11 Caractéristiques de la migration

6.1 DATES DE DIFFUSION DU RECENSEMENT DE 2021

Statistique Canada a respecté toutes les dates de diffusion du Recensement 2021 et les données pertinentes ont été incluses dans ce rapport.

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
- La scolarité au Canada
- L'évolution de la dynamique du marché du travail canadien et comment les gens se rendent au travail
- L'instruction dans la langue officielle minoritaire

6.2 POPULATION

APERÇU DE LA POPULATION DANS LA RÉGION DU CEIM

La région du CEIM comprend le comté de Frontenac, les comtés unis de Leeds-Grenville et le canton de Loyalist. Les chiffres récents du Recensement de 2021 indiquent qu'il y a eu une augmentation globale de la population dans la région du CEIM de 15 800 ou 5,9 %. Il s'agit d'une plus forte hausse de la population par rapport à l'Ontario et le Canada à 5,5 % et 5,2 % respectivement.

En 2021, les hommes représentaient 49,0 % de la population contre 51,0 % pour les femmes. La population masculine a augmenté plus rapidement que la population féminine à 6,4 % contre 5,4 %.

Tableau 13 : Comparaison de la population – Région du CEIM

Géographie	2016	2021	Variation	% de la variation
Frontenac	150 470	161 770	11 300	7,5 %
Leeds-Grenville	100 545	104 075	3 530	3,5 %
Canton de Loyalist	16 975	17 945	970	5,7 %
CEIM (Total)	267 990	283 790	15 800	5,9 %

Source : Données démographiques du recensement de 2016 et 2021, Statistique Canada
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

Tableau 14 : Comparaison de la population, selon le sexe masculin – Région du CEIM

Division du recensement	Hommes 2016	Hommes 2021	Variation	% de la variation
Frontenac	73 005	79 020	6 015	8,2 %
Leeds-Grenville	49 115	50 910	1 795	3,7 %
Canton de Loyalist	8 695	9 260	565	6,5 %
CEIM (Total)	130 815	139 190	8 375	6,4 %

Source : Données démographiques du recensement de 2016 et 2021, Statistique Canada
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

Tableau 15 : Comparaison de la population, selon le sexe féminin – Région du CEIM

Division du recensement	Femmes 2016	Femmes 2016	Variation	% de la variation
Frontenac	77 475	82 765	5 290	6,8 %
Leeds-Grenville	51 430	53 170	1 740	3,4 %
Canton de Loyalist	8 270	8 660	390	4,7 %
CEIM (Total)	137 175	144 595	7 420	5,4 %

Source : Données démographiques du recensement de 2016 et 2021, Statistique Canada
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

APERÇU DÉMOGRAPHIQUE DANS LEEDS-GRENVILLE

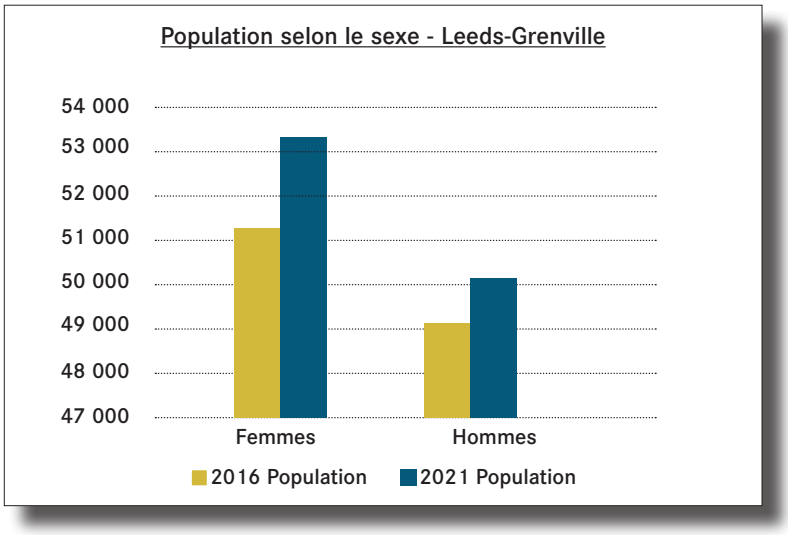
Leeds-Grenville se compose de 13 municipalités (9 cantons, 1 village, 2 petites villes, 1 grande ville). Ce secteur géographique couvre environ 3400 kilomètres carrés. La densité démographique est estimée à 31,1 personnes par kilomètre carré.

Tableau 16 : Population selon le sexe – Leeds-Grenville

Sexe	Population 2016	Population 2021	Variation	% de la variation	% de la cohorte
Femmes	51 430	53 170	1 740	3,4 %	51,1 %
Hommes	49 115	50 910	1 795	3,7 %	48,9 %
Total	100 545	104 080	3 535	3,5 %	100,0 %

Source : Données démographiques du recensement de 2016 et 2021, Statistique Canada
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

Graphique 11



Source : Données démographiques du recensement de 2016 et 2021, Statistique Canada

La population de Leeds-Grenville était de 104 080 personnes lors du Recensement de 2021. Il s'agit d'une croissance de 3 535 ou 3,5 % par rapport aux données du recensement de 2016. Ce taux de croissance est nettement inférieur à la population de l'Ontario qui se situe à 5,5 % et à celle du Canada à 5,2 %. Les femmes représentent plus de la moitié de la population à 51,1 % comparativement aux hommes à 48,9 %.

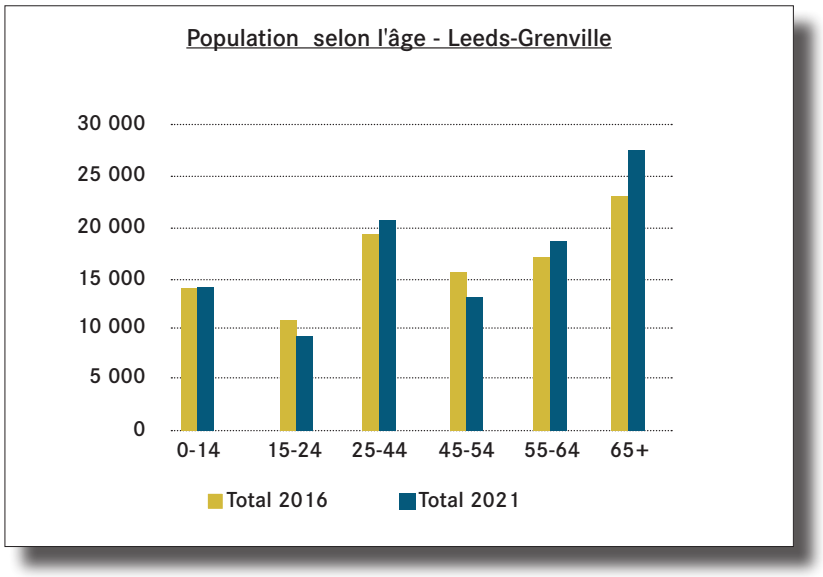
Tableau 17 : Population selon la cohorte d'âge – Leeds-Grenville

Âge	Total 2016	Total 2021	Variation	% de la cohorte
0-14 ans	14 040	14 170	130	0,9 %
15-24 ans	10 700	9 845	-855	-8,0 %
25-44 ans	19 715	20 795	1,080	5,5 %
45-54 ans	15 355	13 145	-2 210	-14,4 %
55-64 ans	17 345	18 505	1 160	6,7 %
65+ ans	23 390	27 615	4 225	18,1 %
Total Population	100 545	104 075	3 530	3,5 %
Âge moyen	45,6	46,9	1,3	2,9 %
Âge médian	49,2	50,8	1,6	3,3 %

Source : Données démographiques du recensement de 2016 et 2021, Statistique Canada
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

Bien que la population globale ait augmenté de 3,5 %, il est important de comprendre quels groupes d'âge ont été touchés. Les 65 ans et plus ont connu une croissance démographique significative de 4225 ou 18,1 %. Cette croissance serait principalement attribuée aux personnes âgées qui déménagent dans cette région pour prendre leur retraite. Le principal groupe en âge de travailler de 25 à 54 ans a connu une diminution nette de la population de 1130 ou 3,2 %. Les jeunes de moins de 25 ans ont également connu une baisse nette. C'est important car cela aura un effet négatif sur la population active dans les années à venir.

Graphique 12



Source : Données démographiques du recensement de 2016 et 2021, Statistique Canada

Tableau 18 : Âge médian de la population

Région	Âge médian 2016	Âge médian 2021	Variation
Leeds-Grenville	49,3	50,8	1,5
Frontenac	43,6	43,2	-0,4
Loyalist	44,8	45,2	0,4
Ontario	41,3	41,6	0,3
Canada	41,2	41,6	0,4

Source : Données démographiques du recensement de 2016 et 2021, Statistique Canada

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 43,4 personnes par kilomètre carré.

APERÇU DE LA POPULATION DE FRONTENAC

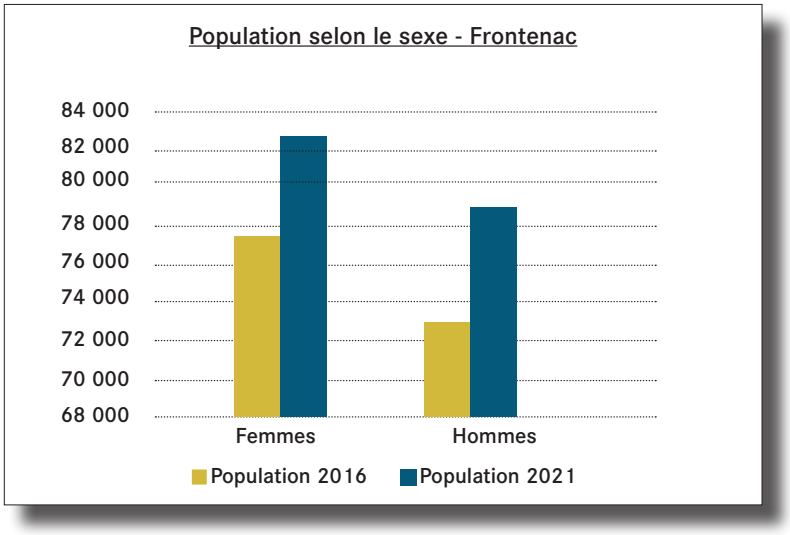
Frontenac County is made up of 5 municipalities (4 townships, 1 city – Kingston). This geographical area encompasses approximately 3800 square kilometres. Population density is estimated at 43.4 people per square kilometre.

Tableau 19 : Population selon le sexe - Frontenac

Sexe	Population 2016	Population 2021	Variation	% de la variation	% de la cohorte 2021
Femmes	77 475	82 765	5 290	6,8 %	51,2 %
Hommes	73 005	79 020	6 015	8,2 %	48,8 %
Total	150 480	161 785	11 305	7,5 %	100,0 %

Source : Données démographiques des recensements de 2016 et 2021, Statistique Canada
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

Graphique 13



Source : Données démographiques du recensement de 2016 et 2021, Statistique Canada

La population de Frontenac était de 161 770 lors du Recensement de 2021. Il s'agit d'une croissance de 11 300 ou 7,5 % par rapport aux données du recensement de 2016. Ce taux de croissance est considérablement plus élevé que la croissance démographique de l'Ontario à 5,5 % et celle du Canada à 5,2 %. Les femmes représentent plus de la moitié de la population à 51,2 % comparativement aux hommes à 48,8 %.

Tableau 20 : Population selon la cohorte d'âge - Frontenac

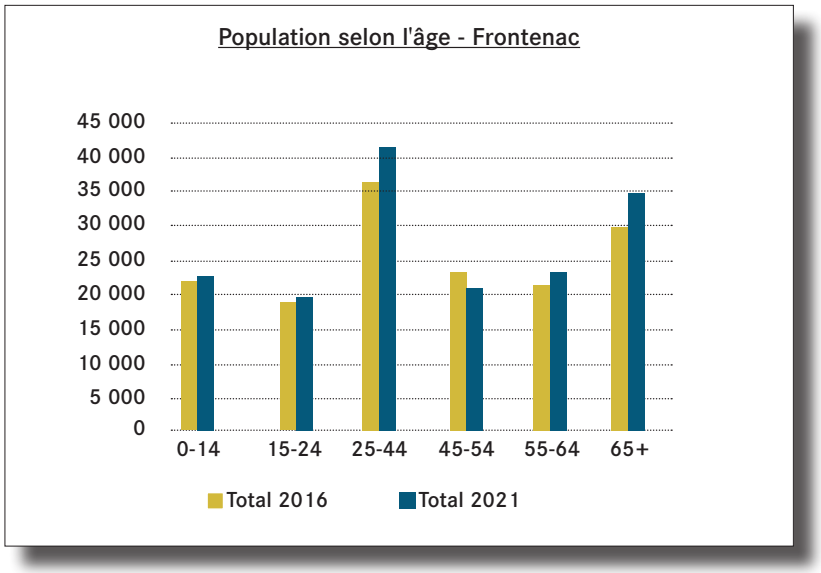
Âge	Total 2016	Total 2021	Variation	% de la variation
0-14 ans	22 015	22 765	750	3,4 %
15-24 ans	19 055	19 885	830	4,4 %
25-44 ans	36 550	41 315	4 765	13,0 %
45-54 ans	21 315	18 755	-2 560	-12,0 %
55-64 ans	21 815	23 720	1 905	8,7 %
65+ ans	29 720	35 330	5 610	18,9 %
Total Population	150 470	161 770	11 300	7,5 %
Âge moyen	42,8	43,5	0,7	1,6 %
Âge médian	43,6	43,2	-0,4	-0,92 %

Source : Données démographiques du recensement de 2016 et 2021, Statistique Canada
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

Bien que la population globale du comté de Frontenac ait augmenté de 7,5 %, il est important de comprendre quels groupes d'âge ont été touchés. Il y a eu une augmentation de la population dans toutes les catégories d'âge à l'exception de la tranche des 45-54 ans qui a connu une baisse de 12 %. Le groupe des 65 ans et plus a connu une croissance démographique significative de 5610 à 18,9 %.

Il est encourageant de constater la croissance au sein de la population jeune des moins de 25 ans, car cela aura un effet positif sur la population active à l'avenir. La croissance de la tranche des 25-44 ans de 4 765 soit 13 % est très importante et aura également un impact positif sur la population active.

Graphique 14



Source : Données démographiques du recensement de 2016 et 2021, Statistique Canada

Tableau 21 : Âge médian de la population

Région	Âge médian 2016	Âge médian 2021	Variation
Leeds-Grenville	49,3	50,8	1,5
Frontenac	43,6	43,2	-0,4
Loyalist	44,8	45,2	0,4
Ontario	41,3	41,6	0,3
Canada	41,2	41,6	0,4

Source : Données démographiques des recensements de 2016 et 2021, Statistique Canada

En 2021, l'âge médian dans le comté de Frontenac a diminué à 43,2 ans, reflétant une population plus jeune semblable à celle de l'Ontario et du Canada à 41,6 et 41,6 ans respectivement.

CARACTÉRISTIQUES LANGAGIÈRE DE LA POPULATION

Tableau 22 : Comparaison des caractéristiques langagière de la population – Région du CEIM

	Région Du CEIM, 2016	Région DuCEIM, 2021	Variation	% de la variation
Caractéristiques				
Total - Connaissance des langues officielles pour la population totale à l'exclusion des résidents d'un établissement institutionnel - 100 % des données	262 645	279 010	16 365	5,8 %
Anglais seulement	230 245	243 690	13 445	86,0 %
Français seulement	350	295	-55	-15,7 %
Anglais et français	31 255	34 070	2 815	9,0 %
Ni l'anglais ni le français	795	950	155	19,5 %

Source : Statistique Canada – Recensement de la population, 2016, 2021

Seulement 12,2 % de la population de la région du CEIM connaît les deux langues officielles. Il s'agit d'une augmentation de 2 815 ou 9,0 % par rapport à 2016. La connaissance de l'anglais uniquement continue de dominer à 87,3 % dans la région du CEIM.

Tableau 23 : Caractéristiques langagière de la population – Région du CEIM 2021

	Leeds-Grenville 2021		Frontenac 2021		Canton De Loyalist 2021		Région Du CEIM 2021	
Caractéristiques	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Total - Connaissance des langues officielles pour la population totale à l'exclusion des résidents d'un établissement institutionnel - 100 % des données	102 950	100 %	159100	100 %	16 960	100%	27 9010	100%
Anglais seulement	90 130	87,6 %	138 445	87,0 %	15 115	89,1 %	243 690	87,3 %
Français seulement	65	0,1 %	205	0,1 %	25	0,1 %	295	0,1 %
Anglais et français	12 615	12,3 %	19 650	12,4 %	1 805	10,6 %	34 070	12,2 %
Ni l'anglais ni le français	135	0,1 %	795	0,5 %	20	0,1 %	950	0,3 %

Source : Statistique Canada – Recensement de la population, 2021

Tableau 24 : Caractéristiques langagière de la population – Région du CEIM 2016

	Leeds-Grenville 2021		Frontenac 2021		Canton De Loyalist 2021		Région Du CEIM 2021	
Caractéristiques	Total	%	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	100%	147 500	100%	15 925	100%	262 645	100%
Anglais seulement	87 415	88,1 %	128 445	87,1 %	14 385	90,3 %	230 245	87,7 %
Français seulement	55	0,1 %	270	0,2 %	25	0,2 %	350	0,1 %
Anglais et français	11 625	11,7 %	18 130	12,3 %	1 500	9,4 %	31 255	11,9 %
Ni l'anglais ni le français	120	0,1 %	660	0,4 %	15	0,1 %	795	0,3 %

Source : Statistique Canada – Recensement de la population, 2016

Tableau 25 : Comparaison des caractéristiques langagière de la population – Leeds- Grenville

	Leeds-Grenville 2016	Leeds-Grenville 2021	Variation	% de la variation
Caractéristiques				
Total - Connaissance des langues officielles pour la population totale à l'exclusion des résidents d'un établissement institutionnel - 100 % des données	99 220	102 950	3 730	3,8 %
Anglais seulement	87 415	90 130	2 715	3,1 %
Français seulement	55	65	10	18,2 %
Anglais et français	11 625	12 615	990	8,5 %
Ni l'anglais ni le français	120	135	15	12,5 %

Source : Statistique Canada – Recensement de la population, 2016

Dans Leeds-Grenville, 12,3 % de la population connaît les deux langues officielles. Il s'agit d'une augmentation de 990 ou 3,1 % par rapport à 2016. La connaissance de l'anglais seulement continue de dominer à 87,6 % dans Leeds-Grenville.

Tableau 26 : Comparaison des caractéristiques langagière de la population - Frontenac

	Frontenac 2016	Frontenac 2021	Variation	% de la variation
Caractéristiques				
Total - Connaissance des langues officielles pour la population totale à l'exclusion des résidents d'un établissement institutionnel - 100 % des données	147 500	159,100	11 600	7,9 %
Anglais seulement	128 445	138 445	10 000	7,8 %
Français seulement	270	205	-65	-24,1 %
Anglais et français	18 130	19 650	1 520	8,4 %
Ni l'anglais ni le français	660	795	135	20,5 %

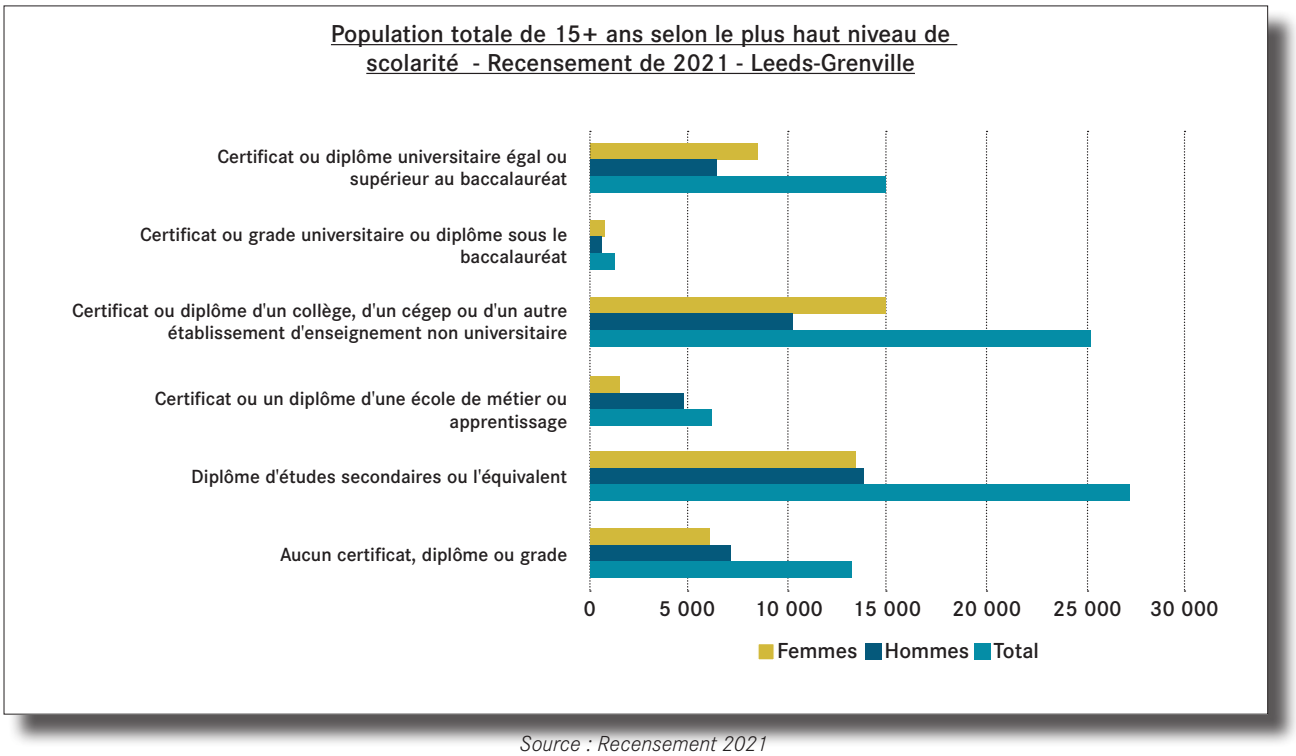
Source : Statistique Canada – Recensement de la population, 2016

Dans Frontenac, 12,4 % de la population connaît les deux langues officielles. Il s'agit d'une augmentation de 1520 ou 8,4 % par rapport à 2016. La connaissance de l'anglais seulement continue de dominer à 87,0 % dans le comté de Frontenac.

SCOLARITÉ DE LA POPULATION

Leeds-Grenville

Graphique 15



Source : Recensement 2021

Tableau 27 : Niveaux de scolarité – Leeds-Grenville

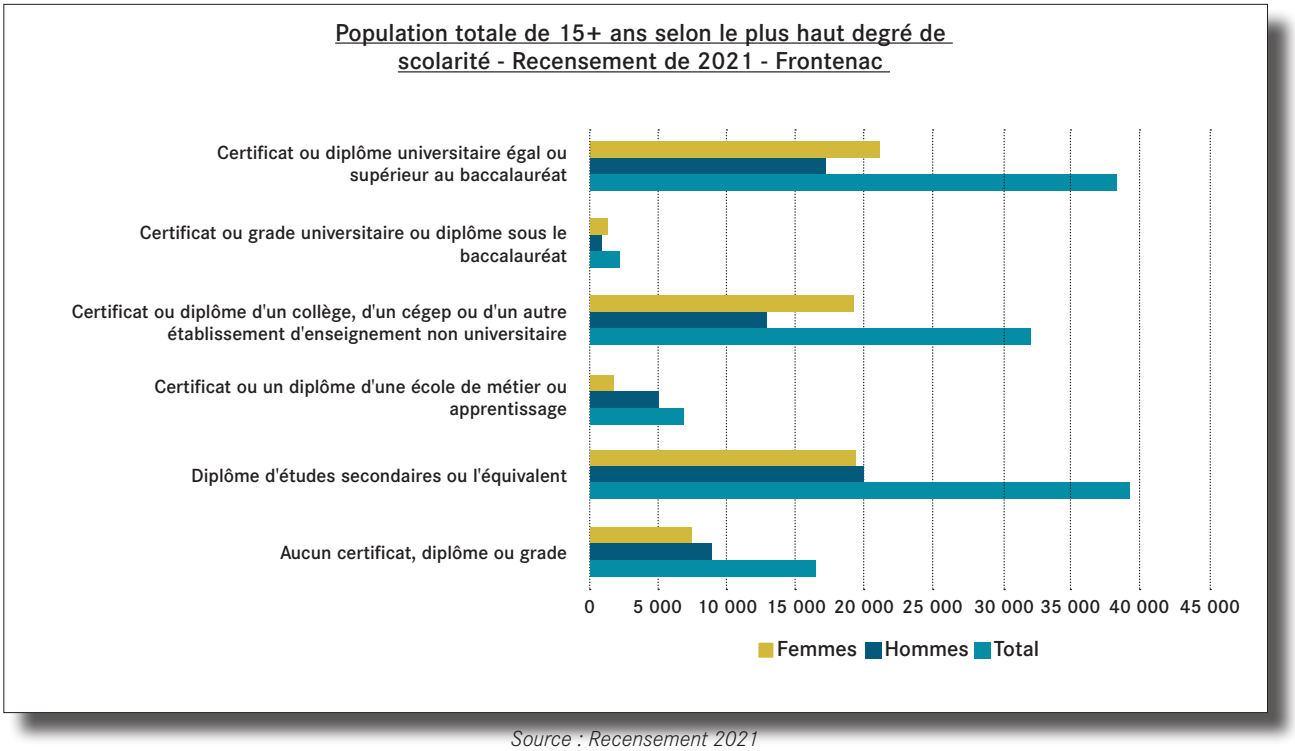
	Total	% Total	Hommes	Femmes
Population totale de 15+ ans selon le plus haut certificat, diplôme ou grade	88 210	100,0 %	43 030	45 175
Aucun certificat, diplôme ou grade	13 145	14,9 %	7 115	6 035
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	27 180	30,8 %	13 760	13 420
Certificat ou un diplôme d'une école de métier ou apprentissage	6 235	7,1 %	4 730	1 505
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire	25 270	28,6 %	10 235	15 035
Certificat ou grade universitaire ou diplôme sous le baccalauréat	1 385	1,6 %	660	725
Certificat ou diplôme universitaire égal ou supérieur au baccalauréat	14 990	17,0 %	6 530	8 460

Source : Recensement de 2021
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

Dans les comtés de Leeds-Grenville, 45,8 % de la population âgée de plus de 15 ans a un diplôme d'études secondaires ou moins; 54,3 % de la population détient un certificat d'apprenti, un diplôme ou un grade d'études collégiales ou universitaires. Beaucoup plus de femmes ont un niveau d'études supérieur aux études secondaires que la population masculine dans cette région. Mais les hommes représentent 75,9 % des certificats ou diplômes d'apprentis ou de métiers comparativement aux femmes.

Frontenac

Graphique 16



Source : Recensement 2021

Tableau 28 : Niveaux de scolarité – Frontenac

	Total	% du total	Hommes	Femmes
Population totale de 15+ ans selon le plus haut certificat, diplôme ou grade	135 470	100,0 %	65 105	70 365
Aucun certificat, diplôme ou grade	16 440	12,1 %	8 890	7 550
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	39 260	29,0 %	20 015	19 245
Certificat ou un diplôme d'une école de métier ou apprentissage	6 900	5,1 %	5 075	1 825
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire	32 055	23,7 %	12 875	19 175
Certificat ou grade universitaire ou diplôme sous le baccalauréat	2 300	1,7 %	920	1 380
Certificat ou diplôme universitaire égal ou supérieur au baccalauréat	38 515	28,4 %	17 330	21 190

Source : Recensement de 2021
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

Dans le comté de Frontenac, la scolarité de 41,1 % de la population âgée de plus de 15 ans atteint le diplôme d'études secondaires ou moins et 58,9 % de la population détient un certificat d'apprenti ou un diplôme ou un grade d'études collégiales ou universitaires. Beaucoup plus de femmes ont un niveau de scolarité supérieur au secondaire que la population masculine dans cette région, mais les hommes représentent 73,4 % des certificats ou diplômes d'apprentis ou de métiers comparativement aux femmes.

6.3 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, aucunes données sur les caractéristiques de la population active ne sont disponibles au niveau du comté sur une base mensuelle. Cependant, tous les cinq ans, le Recensement fournit des données sur la population active au niveau du comté. Les données du Recensement de 2021 ont été publiées en novembre 2022 et une comparaison avec les données du recensement de 2016 est présentée dans ce rapport pour le comté de Frontenac et les comtés unis de Leeds-Grenville.

La RMR de Kingston 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 29 : Caractéristiques de la population active - RMR de Kingston

Caractéristiques de la population active	Sep-19	Sep-21	Sep-22	2022 c 2019	2022 c 2021
Population (15+)	140 400	144 900	148 700	5,9 %	2,6 %
Main-d'œuvre	89 800	88 100	95 700	6,6 %	8,6 %
Emploi	84 000	80 700	90 200	7,4 %	11,8 %
Temps plein	66 500	64 100	72 900	9,6 %	13,7 %
Temps partiel	17 500	16 600	17 900	2,3 %	7,8 %
Chômage	5 800	7 400	5 500	-5,2 %	-25,7 %
Inactive	50 600	56 800	53 000	4,7 %	-6,7 %
Taux de chômage	6,5%	8,4%	5,7 %	-0,8 %	-2,7 %
Taux de participation	64,0%	60,8%	64,5 %	0,5 %	3,7 %
Taux d'emploi	59,8%	55,7%	60,7 %	-9,1 %	0,9 %

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0378-01
Caractéristiques de la population active, moyennes mobiles de trois mois, données non désaisonnalisées
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

Comparativement aux dernières années, il y a eu une reprise positive de l'activité de la population active dans la RMR de Kingston, comme l'indiquent les caractéristiques de la population active publiées en septembre 2022. Une augmentation de la population en âge de travailler a entraîné une augmentation de la population active. Les niveaux d'emploi ont considérablement augmenté dans les emplois à temps plein et à temps partiel, tandis que le chômage a diminué pour baisser à un taux de 5,7 %.
Le nombre de personnes inactives a diminué par rapport à l'année précédente en raison du regain de confiance dans le marché du travail. Cependant, le nombre a augmenté depuis septembre 2019, reflétant très probablement des départs à la retraite normaux dans la région.

Du point de vue des caractéristiques de la population active, la RMR de Kingston affiche une reprise économique très positive non seulement de l'impact négatif de la pandémie, mais aussi de la période pré-COVID-19.

Tableau 30 : Population active employée selon le sexe et l'âge – RMR de Kingston

Emploi	Sep-19	Sep-21	Sep-22	% variation 2022 c 2019	% variation 2022 c 2021
Emploi total	84 000	80 700	90 200	7,4 %	11,8 %
Hommes	43 200	43 000	46 000	6,5 %	7,0 %
Femmes	40 800	37 700	44 000	7,8 %	16,7 %
15-24 ans	14 200	11 300	15 800	11,3 %	39,8 %
25-54 ans	51 700	49 100	56 100	8,5 %	14,3 %
55-65 ans	14 300	15 100	13 600	-4,9 %	-9,9 %
65+ ans	3 800	5 300	4 500	18,4 %	-15,1 %

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0378-01
Caractéristiques de la population active, moyennes mobiles de trois mois, données non désaisonnalisées
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis

L'emploi total a augmenté de 6 200 ou 7,4 % par rapport à 2019 et de 9 500 ou 11,8 % par rapport à 2021. En septembre 2022, il a augmenté tant pour les hommes que les femmes, dépassant les chiffres d'avant la COVID. Les taux d'emploi des hommes sont légèrement supérieurs à ceux des femmes à 51,0 % et 49,0 % respectivement et sont revenus aux niveaux d'avant la COVID.
Toutes les catégories d'âge ont connu une croissance de l'emploi à l'exception des 55-64 ans. Cette baisse reflète probablement une augmentation des départs à la retraite dans cette catégorie d'âge.

Tableau 31 : Population active au chômage selon le sexe – RMR de Kingston

Chômage selon le sexe	Sep-19	Sep-21	Sep-22	Variation en % 2022 c. 2019	Variation en % 2022 c. 2021
Total du chômage	5 800	7 400	5 500	-5,2 %	-25,7 %
Hommes	3 000	4 700	2 600	-13,3 %	-44,7 %
Femmes	2 800	2 700	2 900	3,6 %	7,4 %

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0378-01
Caractéristiques de la population active, moyennes mobiles de trois mois, données non désaisonnalisées
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis

L'importante baisse du chômage en 2022 résulte de la diminution du nombre d'hommes au chômage. Le chômage des femmes a augmenté mais est resté relativement stable depuis la pandémie.

Tableau 32 : Population inactive selon le sexe et l'âge - RMR de Kingston

Population inactive	Sep-19	Sep-21	Sep-22	Variation en % 2022 c. 2019	Variation en % 2022 c. 2021
Total de la population inactive	50 600	56 800	53 000	4,7 %	-6,7 %
Hommes	20 900	24 800	23 900	14,4 %	-3,6 %
Femmes	29 600	32 000	29 200	-1,4 %	-8,8 %
15-24 ans	5 300	4 300	6 500	22,6 %	51,2 %
25-54 ans	8 500	9 200	8 500	0,0 %	-7,6 %
55-64 ans	8 300	10 400	8 100	-2,4 %	-22,1 %
65+ ans	28 500	32 900	29 900	4,9 %	-9,1 %

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0378-01
Caractéristiques de la population active, moyennes mobiles de trois mois, données non désaisonnalisées
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis

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 depuis l'année dernière, mais le nombre est plus élevé qu'avant la COVID-19. L'augmentation au sein de la population en âge de travailler de 15 ans et plus expliquerait cette croissance ainsi que ceux qui quittent la population active pour la retraite.

Tableau 33 : Caractéristiques de la population active - Comparaison des recensements – Leeds-Grenville

Caractéristiques de la population active	2016	2022	Variation	% de la variation
Population (15+)	84 765	88 210	3 445	4,1 %
Main-d'œuvre	50 805	50 640	-165	-0,3 %
Emploi	46 870	45 425	-1 445	-3,1 %
Temps plein	3 935	5 215	1 280	32,5 %
Temps partiel	33 960	37 570	3 610	10,6 %
Chômage	7,7 %	10,3%	2,6 %	
Inactive	59,9 %	57,4%	-2,5 %	
Taux de chômage	55,3 %	51,5%	-3,8 %	

Source : Statistique Canada, Profils des communautés : Recensement de 2016, Recensement de 2021
Caractéristiques de la population active, moyennes mobiles de trois mois, données non désaisonnalisées
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis

Les données qui apparaissent dans le tableau ci-dessus reflètent les changements dans les caractéristiques de la population active par rapport aux données des recensements de 2016 et 2021. Les données du recensement de 2021 ont été recueillies en mai 2021 pendant les pires mois de la pandémie. Par conséquent, les résultats de la comparaison des caractéristiques de la population active sont très biaisés, mais reflètent fidèlement les changements dans l'emploi au cours de cette période de cinq (5) ans.

Au cours de cette période, Leeds-Grenville a connu une augmentation de la population en âge de travailler (15 ans et plus) qui a eu peu d'effet sur la population active nette (personnes employées ou au chômage mais à la recherche d'un emploi). La diminution du nombre de personnes occupées a été compensée par une augmentation du nombre de chômeurs. Il y a eu une croissance substantielle de la population en âge de travailler ne faisant pas partie de la population active. Cette croissance refléterait les personnes qui ont quitté la population active et ne cherchent plus de travail, les retraités et les étudiants.

Les taux de chômage ont monté en flèche pendant cette période, passant de 7,7 % en 2016 à 10,3 % en 2021. Statistique Canada ne produit pas de données mensuelles sur la population active de division de recensement pour Leeds-Grenville. Cette région est incluse dans les données recueillies pour la région métropolitaine de recensement d'Ottawa. Le taux de chômage de la RMR d'Ottawa pour le mois de novembre 2022 était de 4,6 % comparativement à la RMR de Kingston à 5,3 % et à l'Est de l'Ontario à 4,5 %.

Tableau 34 : Caractéristiques de la population active - Comparaison des recensements - Frontenac

Caractéristiques de la population active	2016	2021	Variation	% de la variation 2016 c 2021
Population (15+)	124 725	135 470	10,745	8,6 %
Main-d'œuvre	77 390	81 375	3,985	5,1 %
Emploi	71 620	71 160	-460	-0,6 %
Temps plein	5 775	10 210	4,435	76,8 %
Temps partiel	47 330	54 095	6,765	14,3 %
Chômage	7,5 %	12,5 %	5,0 %	
Inactive	62,0 %	60,1 %	-1,9 %	
Taux de chômage	57,4 %	52,5 %	-5,4 %	

Source : Statistique Canada, Profils des communautés : Recensement de 2016, Recensement de 2021
Caractéristiques de la population active, moyennes mobiles de trois mois, données non désaisonnalisées
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis

Une comparaison des caractéristiques de la population active de 2016 et 2021, il ressort que le comté de Frontenac a connu une importante augmentation (10 745) de la population en âge de travailler (15 ans et plus). Certaines de ces personnes se sont jointes à la population active, augmentant ce chiffre de 5,1 %. L'emploi de la population active a légèrement diminué tandis que le chômage au sein de la population active a augmenté de façon spectaculaire. Et comme à Leeds-Grenville, le comté de Frontenac a connu une importante croissance de la population en âge de travailler ne faisant pas partie de la population active. Cette croissance refléterait les personnes qui ont quitté la population active et ne cherchent plus de travail, les retraités et les étudiants.

Le taux de chômage est passé de 7,5 % en 2016 à un taux incroyable de 12,5 % en 2021. Statistique Canada ne produit pas de données mensuelles sur la population active au niveau de la division de recensement du comté de Frontenac. Cependant, une grande partie de ce secteur est incluse dans les données recueillies pour la région métropolitaine de recensement de Kingston. Le taux de chômage de la RMR de Kingston pour le mois de novembre 2022 était de 5,3 %.

6.4 LE REVENU

Tableau 35 : Comparaisons du revenu total moyen dans l'Est de l'Ontario (2015-2020)

Revenu moyen	2015	2020	Variation (2015-2020)	% de la variation
Frontenac	46 950 $	54 300 $	7 350 $	15,7 %
Leeds-Grenville	42 940 $	51 040 $	8 100 $	18,9 %
Haliburton	39 260 $	50 400 $	11 140 $	28,4 %
Kawartha Lakes	41 490 $	50 400 $	8 910 $	21,5 %
Northumberland	44 340 $	52 000 $	7 660 $	17,3 %
Peterborough	41 940 $	50 360 $	8 420 $	20,1 %
Hastings	38 650 $	46 640 $	7 990 $	20,7 %
Prince Edward	44 780 $	55 950 $	11 170 $	24,9 %
Lennox-Addington	42 100 $	50 000 $	7 900 $	18,8 %
Lanark	44 110 $	53 650 $	9 540 $	21,6 %
Renfrew	42 510 $	50 280 $	7 770 $	18,3 %
Ottawa	54 600 $	64 500 $	9 900 $	18,1 %
Prescott-Russell	45 790 $	54 750 $	8 960 $	19,6 %
Stormont, Dundas et Glengarry	38 920 $	46 960 $	8 040 $	20,7 %
Ontario	47 915 $	56 350 $	8 435 $	17,6 %

Source : Recensement de 2021, Recensement de 2016
Revenu total moyen selon les bénéficiaires 2015 et 2020

Note : Le revenu total moyen (ou médian) est calculé en divisant le revenu total des bénéficiaires par le nombre de bénéficiaires.

Le revenu total moyen pour toutes les régions de l'Est de l'Ontario a connu une augmentation significative par rapport à 2015. L'Ontario a également connu une augmentation. Cependant, les revenus totaux moyens pour Frontenac et Leeds-Grenville continuent d'être inférieurs à ceux de l'Ontario pour les deux années de déclaration 2015 et 2020.

Table 36: Median Income Comparisons in Eastern Ontario (2015-2020)

Revenu moyen	2015	2020	Variation (2015-2020)	% de la variation
Frontenac	35 400 $	42 000 $	6 600 $	18,6 %
Leeds-Grenville	34 300 $	41 600 $	7 300 $	21,3 %
Haliburton	29 400 $	38 000 $	8 600 $	29,3 %
Kawartha Lakes	32 300 $	39 200 $	6 900 $	21,4 %
Northumberland	33 930 $	40 800 $	6 870 $	20,2 %
Peterborough	31 800 $	39 200 $	7 400 $	23,3 %
Hastings	29 400 $	38 400 $	9 000 $	30,6 %
Prince Edward	32 100 $	40 000 $	7 900 $	24,6 %
Lennox-Addington	34 800 $	42 000 $	7 200 $	20,7 %
Lanark	35 800 $	44 000 $	8 200 $	22,9 %
Renfrew	34 300 $	42 000 $	7 700 $	22,4 %
Ottawa	41 900 $	50 000 $	8 100 $	19,3 %
Prescott-Russell	38 800 $	47 200 $	8 400 $	21,6 %
Stormont, Dundas et Glengarry	30 900 $	39 200 $	8 300 $	26,9 %
Ontario	33 550 $	41 200 $	7 650 $	22,8 %

Source : Recensement de 2021, Recensement de 2016
Revenu total moyen selon les bénéficiaires 2015 et 2020
Note : Le revenu médian est le seuil de revenu où la moitié des bénéficiaires gagnent plus et l'autre moitié gagnent moins.

Le revenu médian de toutes les régions de l'Est de l'Ontario a augmenté de façon significative par rapport à 2015. L'Ontario a également connu une augmentation. Les revenus médians pour Frontenac et Leeds-Grenville ont été supérieurs à ceux de l'Ontario pour les deux années de déclaration 2015 et 2020.

Tableau 37 : Revenu total annuel moyen selon le sexe (2020)

Revenu moyen	2020			Variation (femmes c. hommes)	% de la variation (femmes c. hommes)
	Total	Hommes	Femmes		
Frontenac	54 300 $	61 150 $	48 000 $	-13 150 $	-21,5 %
Leeds-Grenville	51 050 $	57 150 $	45 250 $	-11 900 $	-20,8 %
Ontario	56 350 $	64 900 $	48 300 $	-16 600 $	-26,7 %

Source : Statistique Canada – Recensement de 2021
Revenu total moyen selon les bénéficiaires 2020

Tableau 38 : Revenu total annuel moyen selon le sexe (2015)

Revenu moyen	2015			Variation (femmes c. hommes)	% de la variation (femmes c. hommes)
	Total	Hommes	Femmes		
Frontenac	46 950 $	54 040 $	40 490 $	-13 550 $	-25,1 %
Leeds-Grenville	42 950 $	49 550 $	36 700 $	-12 850 $	-25,9 %
Ontario	47 900 $	56 800 $	39 600 $	-17 200 $	-30,3 %

Source : Statistique Canada – Recensement de 2016
Revenu total moyen selon les bénéficiaires 2020

Il y a toujours une différence significative dans les revenus moyens entre les sexes, les hommes gagnant beaucoup plus que les femmes.

Tableau 39 : Revenu total annuel médian selon le sexe (2020)

Revenu moyen	2020			Variation (femmes c. hommes)	% de la variation (femmes c. hommes)
	Total	Hommes	Femmes		
Frontenac	42 000 $	46 400 $	38 800 $	-7 600 $	-16,4 %
Leeds-Grenville	41 600 $	46 800 $	37 600 $	-9 200 $	-19,7 %
Ontario	41 200 $	46 000 $	37 200 $	-8 800 $	-19,1 %

Source : Statistique Canada – Recensement de 2021
Revenu total moyen selon les bénéficiaires 2020

Tableau 40 : Revenu total annuel médian selon le sexe (2015)

Revenu moyen	2015			Change (Female vs Male)	% Change (Female vs Male)
	Total	Male	Female		
Frontenac	35 400 $	41 100 $	31 100 $	-10 000 $	-24,3 %
Leeds -Grenville	34 300 $	40 400 $	29 500 $	-10 900 $	-27,0 %
Ontario	33 550 $	39 900 $	28 700 $	-11 200 $	-28,1 %

Source : Statistique Canada – Recensement de 2021
Revenu total moyen selon les bénéficiaires 2020

Il existe toujours une disparité importante des revenus médians entre les sexes, les revenus des hommes étant beaucoup plus élevés.

6.5 VARIATIONS DE L'EMPLOI

VARIATIONS DE L'EMPLOI SELON L'INDUSTRIE

Tableau 41 : Variations de l'emploi selon l'industrie – Leeds-Grenville

SCIAN - Secteur	Emplois 2016	Emplois 2021	Variations	% de la variation
11 - Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1 665	1 525	-140	-8,4 %
21 - Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	125	95	-30	-24,0 %
22 - Services publics	310	320	10	3,2%
23 - Construction	4 520	5 180	660	14,6 %
31-33 - Fabrication	4 470	4 555	85	1,9 %
41 - Commerce de gros	1 640	1 300	-340	-20,7 %
44-45 - Commerce de détail	6 410	6 375	-35	-0,5 %
48-49 - Transport et entreposage	2 395	2 315	-80	-3,3 %
51 - Industrie de l'information et industrie culturelle	725	615	-110	-15,2 %
52 - Finance et assurances	1 140	1 000	-140	-12,3 %
53 - Services immobiliers et services de location et de location à bail	840	825	-15	-1,8 %
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	2 310	2 775	465	20,1 %
55 - Gestion de sociétés et d'entreprises	20	50	30	150,0 %
56 - Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	2 625	2 460	-165	-6,3 %
61 - Services d'enseignement	3 045	3 095	50	1,6 %
62 - Soins de santé et assistance sociale	6 665	7 145	480	7,2 %
71 - Arts, spectacles et loisirs	1 230	1 060	-170	-13,8 %
72 - Services d'hébergement et de restauration	3 625	2 740	-885	-24,4 %
81 -Autres services (sauf les administrations publiques)	2 125	2 025	-100	-4,7 %
91 - Administrations publiques	3 945	4 195	250	6,3 %
Total des emplois classés	49 835	49 650	-180	-0,4 %

Source : Recensement de 2021, Recensement de 2016
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

Au cours de la période de 2016 à 2021, il y a eu une perte nette de 180 emplois dans Leeds-Grenville. Les secteurs les plus touchés sont ceux de l'hébergement et de la restauration (-885 emplois); le commerce de gros (-340 emplois) et les services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement (165 emplois). Bon nombre de ces pertes d'emplois sont probablement à la suite 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 de la construction (660 emplois), des services professionnels, scientifiques et techniques (465 emplois) et des soins de santé et services sociaux (480 emplois).

FRONTENAC

Tableau 42 : Variations de l'emploi selon l'industrie - Frontenac

SCIAN - Secteur	Emplois 2016	Emplois 2021	Variations	% de la variation
11 - Agriculture, foresterie, pêche et chasse	665	810	145	21.8%
21 - Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	140	130	-10	-7.1%
22 - Services publics	485	465	-20	-4,1 %
23 - Construction	5 010	5 400	390	7,8 %
31-33 - Fabrication	3 155	3 395	240	7,6 %
41 - Commerce de gros	1 500	1 430	-70	-4,7 %
44-45 - Commerce de détail	8 695	9 260	565	6,5 %
48-49 - Transport et entreposage	1 975	2 480	505	25,6 %
51 - Industrie de l'information et industrie culturelle	1 090	960	-130	-11,9 %
52 - Finance et assurances	2 175	2 240	65	3,0 %
53 - Services immobiliers et services de location et de location à bail	1 400	1 525	125	8,9 %
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	3 670	4 650	980	26,7 %
55 - Gestion de sociétés et d'entreprises	40	60	20	50,0 %
56 - Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	3 555	3 185	-370	-10,4 %
61 - Services d'enseignement	9 760	10 090	330	3,4 %
62 - Soins de santé et assistance sociale	12 105	13 620	1515	12,5 %
71 - Arts, spectacles et loisirs	1 705	1 420	-285	-16,7 %
72 - Services d'hébergement et de restauration	6 665	5 805	-860	-12,.9 %
81 -Autres services (sauf les administrations publiques)	2 995	2 925	-70	-2,3 %
91 - Administrations publiques	8 855	9 405	550	6,2 %
Total des emplois classés	75 620	79 255	3 615	4,8 %

Source : Recensement de 2021, Recensement de 2016
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

Au cours de la période de 2016 à 2021, il y a eu un gain net de 3 615 emplois dans le comté de Frontenac. Il y a eu des augmentations substantielles de l'emploi dans les secteurs des soins de santé et services sociaux (1 515 emplois), des services professionnels, scientifiques et techniques (980 emplois) et du commerce de détail (565 emplois).

Les secteurs qui ont perdu des emplois au cours de cette période sont ceux de l'hébergement et de la restauration (-860 emplois); des services administratifs et de soutien, gestion des déchets et assainissement (-370 emplois) et des arts, spectacles et loisirs (-285 emplois).

VARIATIONS DE L'EMPLOI SELON LA PROFESSION

Note : Ce rapport ne compare pas la variation de l'emploi selon la profession pour les années de recensement 2016 et 2021, car d'importants changements ont été apportés au codage de la Classification nationale des professions (CNP) - CNP 2016 par rapport à CNP 2021.

6.6 PERSPECTIVES DE L'INDUSTRIE

Tableau 43 : Perspectives de l'industrie – Leeds-Grenville

SCIAN - Secteur	Emplois 2022	Emplois 2025	Variation	% de la variation
11 - Agriculture, foresterie, pêche et chasse	666	661	-5	-1 %
21 - Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	45	47	2	5 %
22 - Services publics	220	221	2	1 %
23 - Construction	1 855	1 880	25	1 %
31-33 - Fabrication	4 142	4 170	28	1 %
41 - Commerce de gros	1 565	1 614	50	3 %
44-45 - Commerce de détail	4 868	4 930	62	1 %
48-49 - Transport et entreposage	1 807	1 836	30	2 %
51 - Industrie de l'information et industrie culturelle	334	327	-7	-2 %
52 - Finance et assurances	620	652	32	5 %
53 - Services immobiliers et services de location et de location à bail	417	424	8	2 %
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	925	965	40	4 %
55 - Gestion de sociétés et d'entreprises	95	111	16	16 %
56 - Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	1 847	1 969	122	7 %
61 - Services d'enseignement	2 108	2 147	39	2 %
62 - Soins de santé et assistance sociale	5 568	5 877	309	6 %
71 - Arts, spectacles et loisirs	673	672	-1	-0 %
72 - Services d'hébergement et de restauration	2 497	2 541	44	2 %
81 -Autres services (sauf les administrations publiques)	843	832	-11	-1 %
91 - Administrations publiques	2 193	2 235	42	2 %
X0 – Emplois non classés	576	590	14	2 %
Total des emplois dans les industries	33 860	34 701	841	2 %

Source : Lightcast (EMSI) 2022 Q1 – Industries with employees
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis

Au cours des quatre prochaines années, on prévoit une croissance modeste de 841 emplois dans Leeds-Grenville. Une croissance est attendue dans la plupart des industries, en particulier dans les soins de santé et l'assistance sociale. Il y a eu une baisse minime de l'emploi prévue dans quatre (4) secteurs comme plus haut.

PRINCIPALES 3 INDUSTRIES AYANT CONNU UNE CROISSANCE DE L'EMPLOI : 2022 À 2025 DANS LEEDS-GRENVILLE

Soins de santé et assistance sociale (+309 emplois)
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement (+122 emplois)
Ventes au détail (+62 emplois)

Tableau 44 : Perspective de l'industrie - Frontenac

SCIAN - Secteur	Emplois 2022	Emplois 2025	Variation	% de la variation
11 - Agriculture, foresterie, pêche et chasse	231	224	-8	-3%
21 - Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	121	131	9	8%
22 - Services publics	421	412	-9	-2%
23 - Construction	5,211	5,207	-4	-0%
31-33 - Fabrication	3,717	3,777	60	2%
41 - Commerce de gros	2,444	2,530	86	4%
44-45 - Commerce de détail	9,106	9,154	48	1%
48-49 - Transport et entreposage	1,586	1,614	28	2%
51 - Industrie de l'information et industrie culturelle	1,168	1,199	31	3%
52 - Finance et assurances	2,193	2,303	110	5%
53 - Services immobiliers et services de location et de location à bail	1,399	1,348	-51	-4%
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	3,441	3,643	202	6%
55 - Gestion de sociétés et d'entreprises	84	85	0	0%
56 - Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	4,283	4,460	178	4%
61 - Services d'enseignement	11,600	11,903	303	3%
62 - Soins de santé et assistance sociale	13,409	14,205	796	6%
71 - Arts, spectacles et loisirs	957	996	39	4%
72 - Services d'hébergement et de restauration	5,830	5,906	76	1%
81 -Autres services (sauf les administrations publiques)	2,722	2,695	-28	-1%
91 - Administrations publiques	10,387	10,493	106	1%
X0 – Emplois non classés	1,415	1,450	35	2%
Total des emplois dans les industries	81,726	83,733	2,007	2%

Source : Lightcast (EMSI) 2022 Q1 – Industries with employees
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

Au cours des quatre prochaines années, on prévoit une croissance modeste de 2007 emplois dans Frontenac. Une croissance est attendue dans la plupart des industries, en particulier dans les soins de santé et l'assistance sociale. Une légère baisse de l'emploi est prévue dans trois industries.

PRINCIPALES 3 INDUSTRIES AYANT CONNU UNE CROISSANCE DE L'EMPLOI : 2022 À 2025

Soins de santé et assistance sociale (+796 emplois)
Services d'enseignement (+303 emplois)
Services professionnels, scientifiques et techniques (+202)

6.7 PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES

Tableau 45 : Perspectives professionnelles pour Leeds-Grenville

SCIAN - Secteur	Emplois 2022	Emplois 2025	Variation	% de la variation
0 - Gestion	2,400	2,440	40	2%
1 - Affaires, finance et administration	4,948	4,991	44	1%
2 – Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	2,425	2,439	14	1%
3 – Secteur de la santé	2,984	3,161	178	6%
4 - Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	3,940	4,064	125	3%
5 - Arts, culture, sports et loisirs	623	643	20	3%
6 - Vente et services	8,973	9,224	251	3%
7 - Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	4,464	4,580	116	3%
8 - Ressources naturelles, agriculture et production connexe	711	738	27	4%
9 - Fabrication et services d'utilité publique	1,817	1,829	12	1%
X – Emplois non classés	576	590	14	2%
Total des emplois selon la profession	33,860	34,701	841	2%

Source : Lightcast (EMSI) 2022 Q1
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

Une croissance est attendue dans toutes les professions dans Leeds-Grenville, en particulier dans les ventes et services et le secteur de la santé.

PRINCIPALES 3 CATÉGORIES D'INDUSTRIE QUI AURONT UNE CROISSANCE DE L'EMPLOI : 2022 C. 2025

Vente et services (+251 emplois)
Secteur de la santé (+178 emplois)
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (+125 emplois)

Table 46: Occupational Outlook for Frontenac

SCIAN - Secteur	Emplois 2022	Emplois 2025	Variation	% de la variation
0 - Gestion	3 717	3 699	-18	0 %
1 - Affaires, finance et administration	12 437	12 579	142	1 %
2 – Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	4 904	4 974	70	1 %
3 – Secteur de la santé	9 041	9 772	731	8 %
4 - Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	13 408	13 685	277	2 %
5 - Arts, culture, sports et loisirs	1 413	1 473	60	4 %
6 - Vente et services	21 649	22 060	412	2 %
7 - Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	10 092	10 314	222	2 %
8 - Ressources naturelles, agriculture et production connexe	990	1,034	43	4 %
9 - Fabrication et services d'utilité publique	2 659	2 693	34	1 %
X – Emplois non classés	576	590	14	2 %
Total Emplois by Occupation	33 860	34 701	841	2 %

Source : Lightcast(EMSI) 2022 Q1
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

Une croissance est prévue dans toutes les catégories professionnelles sauf une, en particulier dans les professions du secteur de la santé et de la vente et services. On prévoit une baisse des emplois en gestion.

PRINCIPALES 3 CATÉGORIES D'INDUSTRIE QUI AURONT UNE CROISSANCE DE L'EMPLOI : 2022 C. 2025

Secteur de la santé (+731 emplois)
Vente et services (+412 emplois)
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (+277 emplois)

6.8 NOMBRE D'ENTREPRISES

ENTREPRISES SELON LA TAILLE DES EFFECTIFS

Tableau 47 : Nombre d'entreprises selon la taille des effectifs - groupe d'employés

Taille des entreprises	Nombre d'entreprises dans Leeds-Grenville Juin 2022	% du total des entreprises	Nombre d'entreprises dans Frontenac Juin 2022	% du total des entreprises	Nombre d'entreprises en Ontario Juin 2022	% du total des entreprises
Sans employés	5 956	66,1 %	10 399	67,4 %	1 171 890	70,3 %
Avec employés	3 061	33,9 %	5 019	32,6 %	494 107	29,7 %
1– 4	1 634	18,1 %	2 545	16,5 %	292 400	17,6 %
5– 9	690	7,7 %	994	6,4 %	85 278	5,1 %
10 – 19	402	4,5 %	756	4,9 %	55 819	3,4 %
20-49	221	2,5 %	490	3,2 %	37 724	2,3 %
50-99	66	0,7 %	148	1,0 %	12 734	0,8 %
100-199	25	0,3 %	50	0,3 %	5 929	0,4 %
200-499	19	0,2 %	28	0,2 %	3 006	0,2 %
500+	4	0,0 %	8	0,1 %	1 217	0,1 %
Total des entreprises	9 017	100,0 %	15 418	100,0 %	1 665 997	100,0 %

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

En date de juin 2022, 66,1 % des entreprises dans Leeds-Grenville n'avaient aucun employé comparativement à Frontenac à 67,4 % et à l'Ontario à 70,3 %. Il y a environ deux fois plus de propriétaires uniques que de propriétaires avec employés.

Les petites entreprises de moins de 10 employés représentaient 75,9 % des employeurs qui avaient des employés dans Leeds-Grenville comparativement à 70,5 % dans Frontenac et 76,4 % en Ontario.

Tableau 48 : Nombre d'entreprises selon la taille de l'entreprise (sur 5 ans) - Leeds-Grenville

Taille des entreprises	Nombre d'entreprises Juin 2017	Nombre d'entreprises Juin 2021	Nombre d'entreprises Juin 2022	Variation 2022 c. 2017	Variation 2021 c. 2020
Sans employés	6 063	5 973	5 956	-107	-17
Avec employés	2 830	2 960	3 061	231	101
1– 4	1 460	1 602	1 634	174	32
5– 9	675	673	690	15	17
10 – 19	358	363	402	44	39
20-49	216	211	221	5	10
50-99	65	65	66	1	1
100-199	32	25	25	-7	0
200-499	18	17	19	1	2
500+	6	4	4	-2	0
Total des entreprises	8 893	8 933	9 017	124	84

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

Au cours des cinq dernières années, 2017-2022, il y a eu une augmentation nette de 124 entreprises dans Leeds-Grenville. Cette augmentation nette se composait de la perte du nombre d'entreprises sans employés (-107) et d'une augmentation de 231 employeurs qui avaient des employés, principalement dans les catégories d'effectifs de 1 à 4 et de 10 à 19.

Par rapport à juin 2021, il y a également eu une augmentation nette des entreprises avec une croissance de 84. Il y a eu une légère perte du nombre d'entreprises sans employés mais une croissance importante du nombre d'employeurs qui avaient des employés. Des gains importants ont été enregistrés dans le nombre de petites entreprises de moins de 50 employés.

La croissance des petites entreprises est révélatrice d'un rebond de l'économie.

Tableau 49 : Nombre d'entreprises selon la taille de l'entreprise (plus de 5 ans) - Frontenac

Taille des entreprises	Nombre d'entreprises Juin 2017	Nombre d'entreprises Juin 2021	Nombre d'entreprises Juin 2022	Variation 2022 c. 2017	Variation 2022 c. 2021
Sans employés	8 972	10 241	10 399	1 427	158
Avec employés	4 578	5 015	5 019	441	4
1– 4	2 241	2 633	2 545	304	-88
5– 9	942	943	994	52	51
10 – 19	705	760	756	51	-4
20-49	459	464	490	31	26
50-99	143	133	148	5	15
100-199	48	42	50	2	8
200-499	28	31	28	0	-3
500+	12	9	8	-4	-1
Total des entreprises	13 550	15 256	15 418	1 868	162

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

Au cours des cinq dernières années, 2017-2022, il y a eu une augmentation nette de 1868 entreprises dans Frontenac. Cette augmentation nette se composait de gains du nombre d'entreprises sans employés à 1427 et d'une augmentation de 441 employeurs qui avaient des employés, principalement dans les catégories d'effectifs de 1 à 4.

Par rapport à juin 2021, il y a également eu une augmentation nette des entreprises, soit une croissance de 162. Il y a eu une hausse du nombre d'entreprises à propriétaires uniques, un gain net de 158, et une légère augmentation du nombre d'employeurs qui avaient des employés. Il y a eu d'importantes pertes de petites entreprises de moins de 5 employés, mais une croissance est signalée dans la plupart des tailles d'effectifs de moins de 200 employés. Malheureusement, il semble y avoir une perte d'employeurs ayant des effectifs plus élevés, notamment entre 200 et 500+.

La croissance globale du nombre de petites entreprises est une indication positive de croissance et de confiance face à l'économie.

EMPLOYEURS SELON L'INDUSTRIE

Tableau 50 : Nombre des employeurs qui sont travailleurs autonomes selon les principaux 20 sous-secteurs classés des industries – Leeds-Grenville

Industrie (SCIAN)	Nombre d'employeurs travailleurs autonomes Juin 2022	% des employeurs travailleurs autonomes
531 - Services immobiliers	1 461	27,3 %
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	626	11,7 %
238 - Entrepreneurs spécialisés	351	6,6 %
111 - Cultures agricoles	248	4,6 %
523 - Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes	244	4,6 %
112 - Élevage et aquaculture	240	4,5 %
621 - Services de soins de santé ambulatoires	215	4,0 %
236 - Construction de bâtiments	167	3,1 %
561 - Services administratifs et services de soutien	158	3,0 %
811 - Réparation et entretien	132	2,5 %
812 - Services personnels et services de blanchissage	128	2,4 %
813 - Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires	122	2,3 %
484 - Transport par camion	100	1,9 %
721 - Services d'hébergement	65	1,2 %
722 - Services de restauration et débits de boissons	61	1,1 %
454 - Détaillants hors magasin	59	1,1 %
453 - Magasins de détail divers	56	1,0 %
611 - Services d'enseignement	55	1,0 %
713 - Divertissement, loisirs, jeux de hasard et loteries	53	1,0 %
237 - Travaux de génie civil	46	0,9 %
SOUS-TOTAL - Principaux 20 employeurs sans employés	4 587	85,8 %
TOTAL DES EMPLOYEURS CLASSÉS sans employés	5 349	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 des industries des employeurs sans employés dans Leeds-Grenville représentent 73,7 % du nombre total d'employeurs classés sans employés.

PRINCIPAUX 5 SOUS-SECTEURS D'INDUSTRIE (SANS EMPLOYÉS) DANS LEEDS-GRENVILLE

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

Tableau 51 : Nombre des employeurs qui sont travailleurs autonomes selon les principaux 20 sous-secteurs classés des industries – Frontenac

Industrie (SCIAN)	Nombre d'employeurs travailleurs autonomes Juin 2022	% des employeurs travailleurs autonomes
531 - Services immobiliers	3 909	41,7 %
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	935	10,0 %
621 - Services de soins de santé ambulatoires	836	8,9 %
523 - Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes	470	5,0 %
238 - Entrepreneurs spécialisés	324	3,5 %
561 - Services administratifs et services de soutien	227	2,4 %
236 - Construction de bâtiments	184	2,0 %
813 - Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires	181	1,9 %
812 - Services personnels et services de blanchissage	176	1,9 %
112 - Élevage et aquaculture	136	1,5 %
611 - Services d'enseignement	110	1,2 %
811 - Réparation et entretien	104	1,1 %
485 - Transport en commun et transport terrestre de voyageurs	101	1,1 %
484 - Transport par camion	98	1,0 %
722 - Services de restauration et débits de boissons	88	0,9 %
711 - Arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes	87	0,9 %
624 - Assistance sociale	86	0,9 %
551 - Gestion de sociétés et d'entreprises	82	0,9 %
111 - Cultures agricoles	80	0,9 %
721 - Services d'hébergement	73	0,8 %
SOUS-TOTAL - Principaux 20 employeurs sans employés	8 287	88,5 %
TOTAL DES EMPLOYEURS CLASSÉS sans employés	9 365	100,0 %

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes classées, juin 2022

Sur les 102 sous-secteurs industriels du SCIAN, les 20 sous-secteurs industriels d'employeurs sans employés dans Frontenac représentent 88,5 % du nombre total des employeurs classés sans employés

PRINCIPAUX 5 SOUS-SECTEURS D'INDUSTRIE (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 52 : Nombre d'employeurs avec employés selon les principaux 20 sous-secteurs classés des industries Leeds-Grenville

Industrie (SCIAN)	Nbre employeurs	% du total des employeurs avec employés
238 - Entrepreneurs spécialisés	332	11,4 %
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	286	9,8 %
621 - Services de soins de santé ambulatoires	180	6,2 %
722 - Services de restauration et débits de boissons	169	5,8 %
236 - Construction de bâtiments	140	4,8 %
561 - Services administratifs et services de soutien	126	4,3 %
813 - Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires	111	3,8 %
531 - Services immobiliers	106	3,6 %
811 - Réparation et entretien	99	3,4 %
445 - Magasins d'alimentation	73	2,5 %
112 - Élevage et aquaculture	72	2,5 %
812 - Services personnels et services de blanchissage	72	2,5 %
453 - Magasins de détail divers	68	2,3 %
624 - Assistance sociale	68	2,3 %
441 - Concessionnaires de véhicules et de pièces automobiles	48	1,6 %
721 - Services d'hébergement	48	1,6 %
484 - Transport par camion	46	1,6 %
623 - Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes	46	1,6 %
446 - Magasins de produits de santé et de soins personnels	44	1,5 %
713 - Divertissement, loisirs, jeux de hasard et loteries	44	1,5 %
SOUS-TOTAL - Nombre des principaux 20 employeurs avec employés	2 178	74,7 %
TOTAL Nombre d'EMPLOYEURS classés avec employés	2 916	100,0 %

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes classées, juin 2022

Sur les 102 sous-secteurs industriels du SCIAN, les principaux 20 sous-secteurs industriels d'employeurs avec employés dans Leeds-Grenville représentent 74.7 % du nombre total d'employeurs classés avec employés

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

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

Tableau 53 : Nombre d'employeurs avec employés selon les principaux 20 sous-secteurs classés des industries, Frontenac

Industrie (SCIAN)	Nbre employeurs	% du total des employeurs avec employés
621 - Services de soins de santé ambulatoires	628	13,3 %
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	433	9,1 %
238 - Entrepreneurs spécialisés	428	9,0 %
722 - Services de restauration et débits de boissons	335	7,1 %
531 - Services immobiliers	214	4,5 %
236 - Construction de bâtiments	189	4,0 %
561 - Services administratifs et services de soutien	185	3,9 %
813 - Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires	159	3,4 %
811 - Réparation et entretien	137	2,9 %
445 - Magasins d'alimentation	135	2,9 %
812 - Services personnels et services de blanchissage	125	2,6 %
448 - Magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires	101	2,1 %
624 - Assistance sociale	98	2,1 %
446 - Magasins de produits de santé et de soins personnels	97	2,0 %
453 - Magasins de détail divers	76	1,6 %
441 - Concessionnaires de véhicules et de pièces automobiles	70	1,5 %
611 - Services d'enseignement	66	1,4 %
523 - Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes	64	1,4 %
721 - Services d'enseignement	63	1,3 %
522 - Intermédiation financière et activités connexes	57	1,2 %
SOUS-TOTAL - Principaux 20 employeurs avec employés	3 635	76,6 %
TOTAL DES EMPLOYEURS CLASSÉS avec employés	4 733	100,0 %

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes classées, juin 2022

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

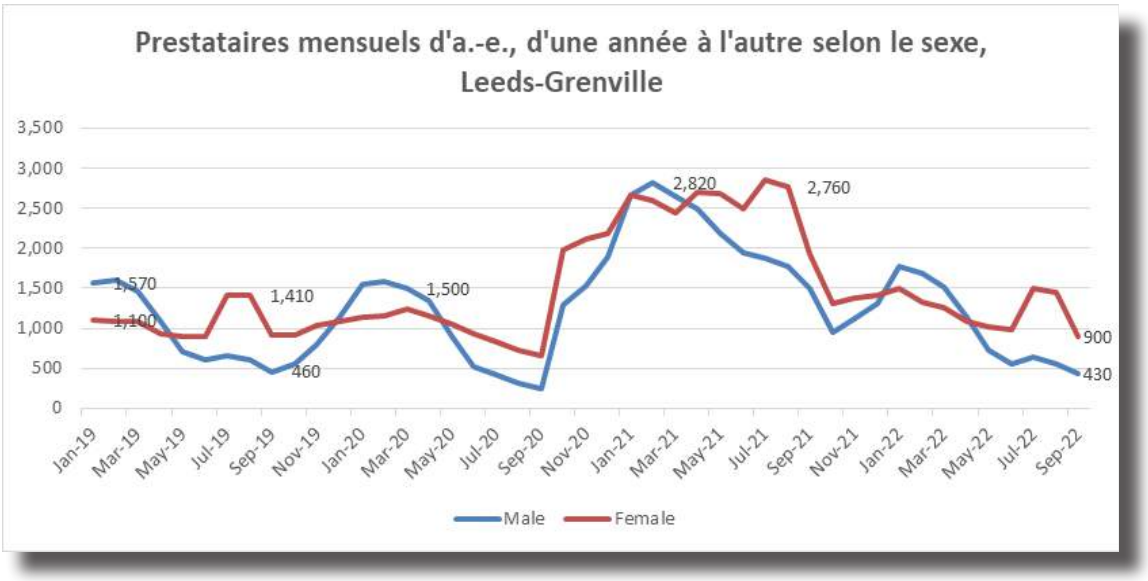
Services de soins de santé ambulatoires
Services professionnels, scientifiques et techniques
Entrepreneurs spécialisés
Services de restauration et débits de boissons
Services immobiliers

6.9 PRESTATAIRES D'ASSURANCE-EMPLOI

Une autre méthode pour comprendre les variations de l'emploi consiste à analyser les prestataires de l'assurance-emploi (a.-e.). Ces données sont diffusées mensuellement par Statistique Canada au niveau des comtés. Au cours des premiers mois de la pandémie, les personnes sans emploi ont perçu la Prestation canadienne d'urgence (CPU) plutôt que l'assurance-emploi et pour cette raison, Statistique Canada n'a pas publié de données sur l'assurance-emploi pendant une grande partie de 2020. Statistique Canada a recommencé à publier des données seulement après que les sans-emplois sont passés aux prestations d'assurance-emploi, à quel point le nombre de bénéficiaires de l'assurance-emploi a atteint des niveaux sans précédent, tel qu'indiqué au cours du premier trimestre de 2021.

Les demandes d'assurance-emploi dans la province sont de nature cyclique et la zone de service du CEIM n'y fait pas exception. Ainsi, la meilleure façon d'analyser les variations de l'assurance-emploi est de comparer d'une année à l'autre.

Graphique 17



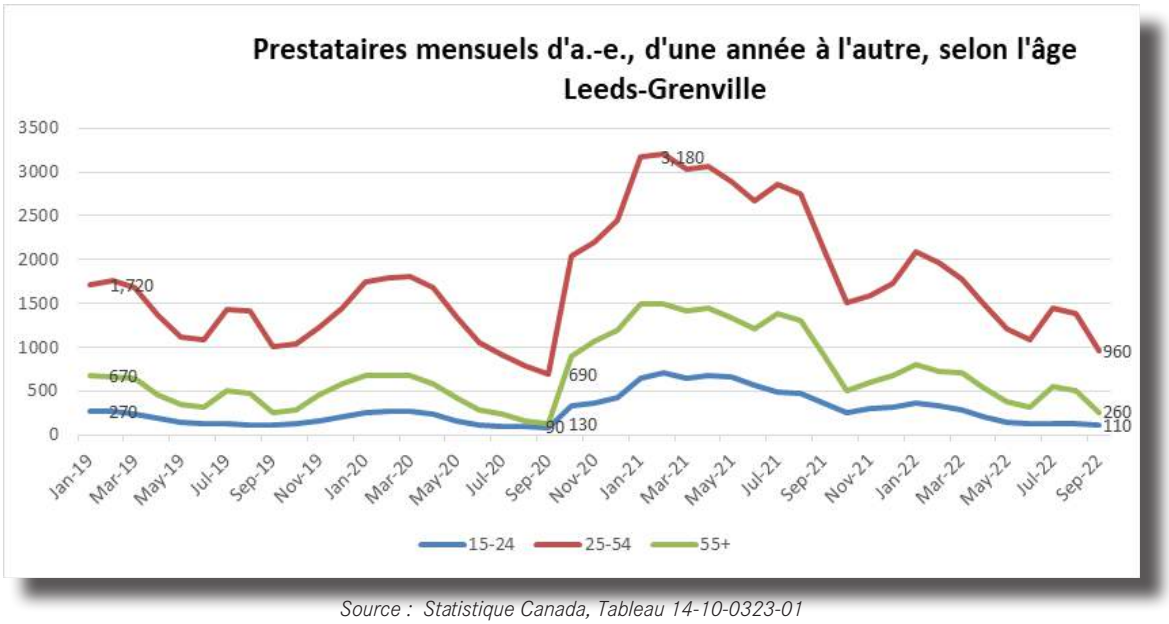
Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0323-01
Prestataires d'assurance-emploi par division de recensement, données mensuelles non désaisonnalisées

Cette approche, illustrée au graphique 17, indique que le nombre de prestataires d'assurance-emploi au début de 2021 était presque le triple pour les femmes par rapport à janvier 2019 et plus du double pour les hommes. Ce pic est le résultat de la mise en œuvre de la Prestation canadienne de la relance économique en septembre 2020. De juillet 2021 à septembre 2022, il y a eu une baisse spectaculaire de près de 2 000 femmes prestataires. Le nombre de prestataires de sexe masculin a poursuivi sa baisse graduelle à partir de janvier 2021, diminuant d'environ 2 400 prestataires en septembre 2022.

La Prestation canadienne de la relance économique pour les travailleurs a pris fin le 23 octobre 2021 et, à compter de septembre 2022, le nombre de demandeurs pour les hommes et les femmes a diminué pour atteindre des chiffres comparables aux mois d'avant la COVID en 2019.

Cela indique que les gens sont retournés au travail avec une confiance accrue dans l'économie de Leeds-Grenville.

Graphique 18



Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0323-01
Prestataires d'assurance-emploi par division de recensement, données mensuelles non désaisonnalisées

Comme l'indique le graphique 18, les travailleurs du groupe des 25 à 54 ans représentaient le plus grand nombre de prestataires, et au début de 2021, ce nombre avait plus que doublé depuis janvier 2019. L'augmentation spectaculaire du nombre de prestataires dans toutes les catégories d'âge était encore une fois directement liée à la mise en œuvre de la Prestation canadienne de la relance économique (PCRE).

Cependant, depuis la fin du programme de la PCRE, il y a eu une réduction significative du nombre de prestataires dans tous les groupes d'âge pour Leeds-Grenville. Et en septembre 2022, le nombre de prestataires est similaire à celui de septembre 2019 (pré-COVID), le groupe des 25 à 54 ans comptant plus de trois fois plus de prestataires que les autres groupes d'âge

Tableau 54 Prestataires d'assurance-emploi - Détails selon le sexe et le genre - Leeds-Grenville

TOTAL DES PRESTATIONS DE REVENU	Pré-COVID-19 Sept-2019	Sep-21	Sep-22	Variation 2022 c. 2019	% de la variation 2022 c. 2019
Hommes					
15-24	50	181	40	-10	-20,0 %
25-54	280	810	260	-20	-7,1 %
55-65	100	320	90	-10	-10,0 %
55+	140	500	130	-10	-7,1 %
Total des hommes - Total des prestations de revenu	470	1,491	430	-40	-8,5 %
Femmes					
15-24	70	190	70	0	0,.0 %
25-54	730	1 310	700	-30	-4,1 %
55-65	100	330	100	0	0,0 %
55+	130	420	120	-10	-7,7 %
Total Femmes - Total des prestations de revenu	930	1 920	890	-40	-4,3 %
Total des prestataires de revenu de 15+ ans	1 400	3 411	1 320	-80	-5,7 %

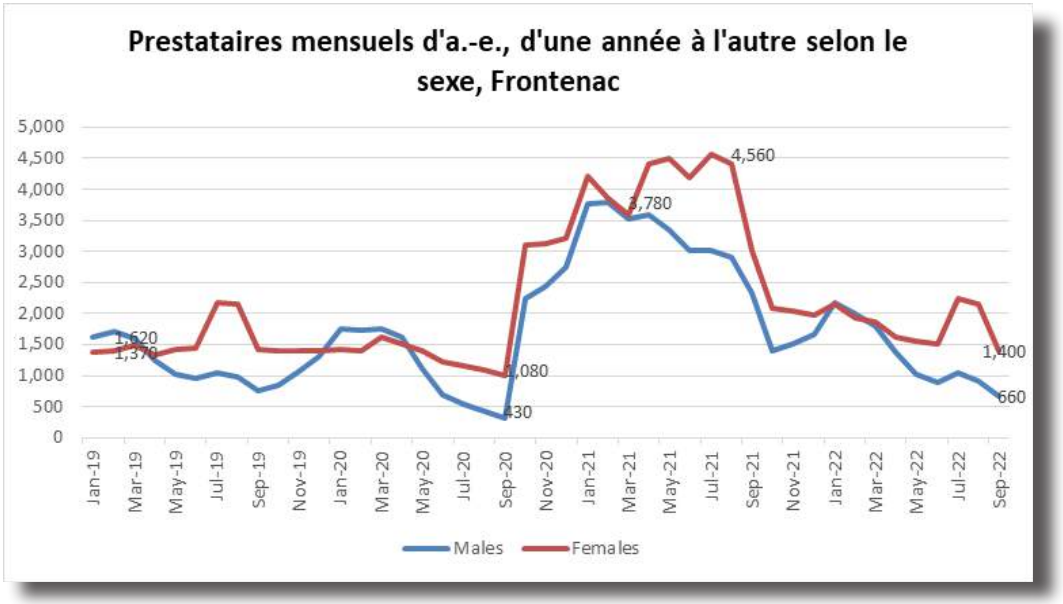
Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0323-01
Prestataires d'assurance-emploi par division de recensement, données mensuelles non désaisonnalisées
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

Les femmes prestataires sont généralement deux fois plus nombreuses que les hommes dans Leeds-Grenville. Pendant la pandémie, les ratios étaient plus équilibrés car le nombre de prestataires de sexe masculin a augmenté plus proportionnellement à celui des prestataires de sexe féminin.

Tableau 55 : Prestataires d'assurance-emploi selon le sexe et la proportion du pourcentage, Leeds-Grenville

Total Income Benefits	% des hommes	% des female
Sep 2019	33,6 %	66,4 %
Sep 2021	43,7 %	56,3 %
Sep 2022	33,3 %	66,6 %

Graphique 19



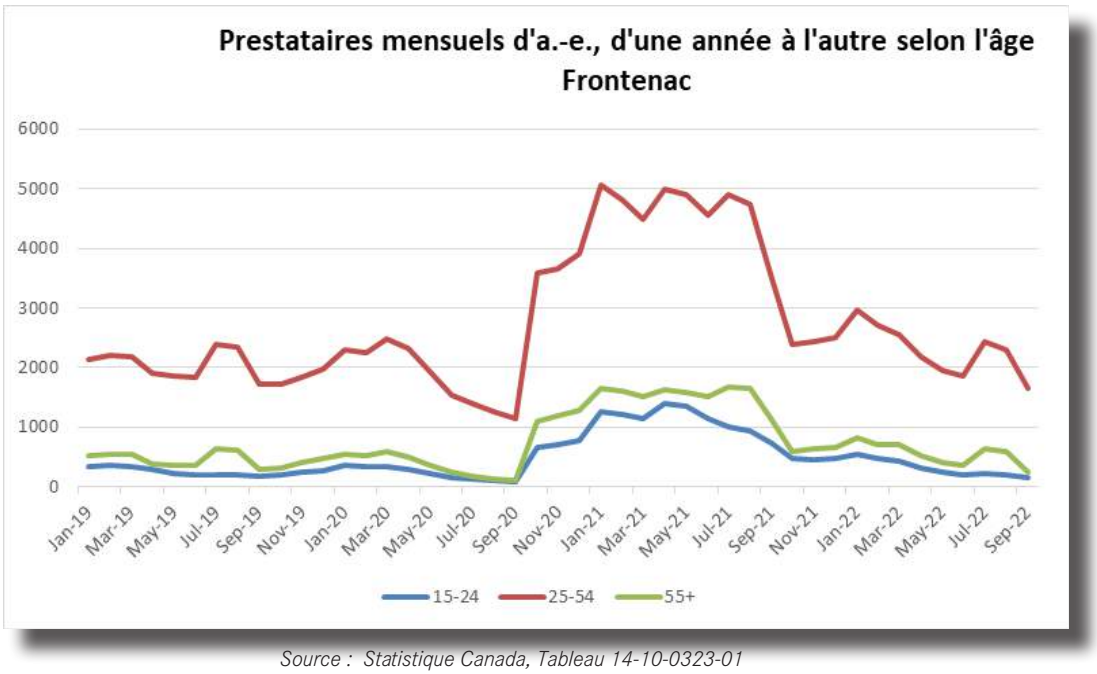
Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0323-01
Prestataires d'assurance-emploi par division de recensement, données mensuelles non désaisonnalisées

Cette approche, illustrée dans le graphique 19, montre que le nombre de prestataires d'assurance-emploi au milieu de 2021 a plus que triplé pour les femmes par rapport à janvier 2019. Les hommes ont atteint un nombre maximal de prestataires au début de 2021, qui était plus du double du nombre depuis janvier 2019. Comme il a déjà été mentionné, ce pic est le résultat de la mise en œuvre de la Prestation canadienne de la relance économique en septembre 2020. De juillet 2021 à septembre 2022, il y a eu une baisse spectaculaire de plus de 3 100 femmes prestataires. Le nombre de prestataires de sexe masculin a poursuivi sa baisse graduelle à partir de janvier 2021, diminuant également de plus de 3 000 prestataires en septembre 2022.

La Prestation canadienne de la relance économique pour les travailleurs a pris fin le 23 octobre 2021 et, à compter de septembre 2022, le nombre de prestataires pour les hommes et les femmes a diminué pour atteindre des nombres comparables aux mois d'avant la COVID en 2019.

Cela indique que les gens sont retournés au travail avec une confiance accrue dans l'économie de Frontenac.

Graphique 20



Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0323-01
Prestataires d'assurance-emploi par division de recensement, données mensuelles non désaisonnalisées

Comme l'indique le graphique 20, les travailleurs du groupe des 25 à 54 ans représentaient le plus grand nombre de prestataires, et au début de 2021 ce chiffre avait plus que doublé depuis janvier 2019. L'augmentation spectaculaire du nombre de prestataires dans toutes les catégories d'âges était encore une fois directement liée à la mise en œuvre de la Prestation canadienne de la relance économique.

Cependant, depuis la fin du programme de la Prestation canadienne de la relance économique, il y a eu une réduction significative du nombre de prestataires dans tous les groupes d'âge dans Frontenac. Et en septembre 2022, le nombre est similaire à celui de septembre 2019 (pré-COVID), le groupe des 25 à 54 ans comptant plus de trois fois plus de prestataires que les autres groupes d'âge.

Tableau 56 : Prestataires d'assurance-emploi - Détails selon le genre et le sexe - Frontenac

TOTAL DES PRESTATIONS DE REVENU	Pré-COVID-19 Sept-2019	Sep-21	Sep-22	Variation 2022 c. 2019	% de la variation 2022 c. 2019
Hommes					
15-24	60	340	30	-30	-50.0%
25-54	540	1,430	460	-80	-14.8%
55-65	120	380	100	-20	-16.7%
55+	160	550	130	-30	-18.8%
Total des hommes - Total des prestations de revenu	760	2,320	620	-140	-18.4%
Femmes					
15-24	110	390	100	-10	-9.1%
25-54	1,170	2,070	1,180	10	0.9%
55-65	110	410	100	-10	-9.1%
55+	130	560	120	-10	-7.7%
Total Femmes - Total des prestations de revenu	1,410	3,020	1,400	-10	-0.7%
Total des prestataires de revenu de 15+ ans	2170	5340	2020	-150	-6.9%

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0323-01
Prestataires d'assurance-emploi par division de recensement, données mensuelles non désaisonnalisées
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

Tableau 57 : Prestataires d'assurance-emploi selon le sexe et la proportion du pourcentage - Frontenac

Total des prestations de revenu	% des hommes	% des femmes
Sep 2019	35,0 %	65,0 %
Sep 2021	43,4 %	56,6 %
Sep 2022	30,7 %	69,3 %

Les femmes prestataires sont normalement deux fois plus nombreuses que les hommes dans Frontenac. Cependant, pendant la pandémie, les ratios étaient mieux équilibrés car le nombre de prestataires de sexe masculin a augmenté plus proportionnellement à celui des prestataires de sexe féminin. Il est intéressant de noter que, tel qu'indiqué en septembre 2022, il y avait plus de trois fois plus de femmes prestataires que d'hommes.

6.10 EMPLOIS

SOMMAIRE DES OFFRES D'EMPLOI

Tableau 58 : Sommaire des offres d'emploi

Comté	Offres uniques Oct 2021 – Oct 2022	Total des offres Oct 2021 – Oct 2022	Niveau d'affichage
Leeds -Grenville	3 727	6 588	2 : 1
Frontenac	12 766	22 517	2 : 1

Source : Lightcast (EMSI Analyst)

Il y a eu 6 588 nouvelles offres d'emploi dans les comtés de Leeds-Grenville d'octobre 2021 à octobre 2022, dont 3 727 étaient uniques. Ces chiffres nous donnent un niveau d'affichage de 2 pour 1, ce qui signifie que pour 2 publications, il y a 1 offre d'emploi unique.

.

Il y a eu 22 517 nouvelles offres d'emploi dans le comté de Frontenac d'octobre 2021 à octobre 2022, dont 12 766 étaient uniques. Ces chiffres nous donnent un niveau d'affichage de 2 pour 1.

SALAIRES PUBLIÉS

Tableau 59 : Salaires publiés – Leeds-Grenville

Salaires publiés – Leeds-Grenville	Nombre d'observations Oct 21 - Oct 22	% du total des observations
20 000,00 $ - 24 999,00 $	3	0,3 %
25 000,00 $ - 29 999,00 $	13	1,1 %
30 000,00 $ - 34 999,00 $	170	14,6 %
35 000,00 $ - 39 999,00 $	218	18,7 %
40 000,00 $ - 44 999,00 $	125	10,7 %
45 000,00 $ - 49 999,00 $	89	7,6 %
50 000,00 $ - 54 999,00 $	98	8,4 %
55 000,00 $ - 59 999,00 $	60	5,1 %
60 000,00 $ - 64 999,00 $	70	6,0 %
65 000,00 $ - 69 999,00 $	64	5,5 %
70 000,00 $ - 74 999,00 $	40	3,4 %
75 000,00 $ - 334 000,00 $	217	18,6 %
Total des observations	1 167	100,0 %

Source : Lightcast (EMSI Analyst

Il y a 1 167 observations de salaires publiés (31 % des 3 727 publications correspondantes) dans Leeds-Grenville. Le taux horaire médian annoncé était de 23,08 $/h.

Tableau 60 : Salaires publiés – Frontenac

Salaires publiés – Frontenac	Nombre d'observations Oct 21 - Oct 22	% du total des observations
$15,000.00-$19,999.00	0	0,0 %
20 000,00 $ - 24 999,00 $	6	0,1 %
25 000,00 $ - 29 999,00 $	37	0,8 %
30 000,00 $ - 34 999,00 $	906	20,3 %
35 000,00 $ - 39 999,00 $	890	19,9 %
40 000,00 $ - 44 999,00 $	551	12,3 %
45 000,00 $ - 49 999,00 $	451	10,1 %
50 000,00 $ - 54 999,00 $	344	7,7 %
55 000,00 $ - 59 999,00 $	297	6,7 %
60 000,00 $ - 64 999,00 $	219	4,9 %
65 000,00 $ - 69 999,00 $	162	3,6 %
70 000,00 $ - 450 000,00 $	603	13,5 %
Total des observations	4 466	100,0 %

Source : Lightcast (EMSI Analyst)

Il y a 4466 observations de salaires publiés (35 % des 12 766 publications correspondantes) dans Leeds-Grenville. Le taux horaire médian annoncé était de 20,86 $/h.

OFFRES D'EMPLOI PAR RÉGION

Tableau 61 : Offres d'emploi par région – Leeds-Grenville

Subdivision de recensement (SDR)	Offres uniques Oct 2021 - Oct 2022	% Offres par SDR
North Grenville	1 920	53,9 %
Brockville	738	20,7 %
Gananoque	344	9,7 %
Augusta	295	8,3 %
Elizabethtown-Kitley	263	7,4 %
Total des offres	3 560	100,0 %

Source: Lightcast (EMSI Analyst)

Tableau 62 : Offres d'emploi par région - Frontenac

Subdivision de recensement (SDR)	Unique Postings Oct 2021 - Oct 2022	% Offres par SDR
Kingston (en Ontario)	17,554	89,4%
South Frontenac (en Ontario)	2,047	8,7%
Frontenac Islands	356	1,9%
Central Frontenac	Aucunes données déclarées	
North Frontenac	Aucunes données déclarées	
Total des offres	12,766	100,0%

Source: Lightcast (EMSI Analyst)

OFFRES D'EMPLOI PAR PROFESSIONS PRINCIPALES

Tableau 63 : Principales offres d'emploi par profession – Leeds-Grenville

Profession (CNP)	Offres uniques (Oct 2021 - Oct 2022)
Vendeurs - commerce de détail	156
Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	128
Superviseurs des ventes - commerce de détail	104
Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle	99
Directeurs d'autres services aux entreprises	90
Concierges et surintendants d'immeubles	88
Ingénieurs et concepteurs en logiciel	75
Représentants des ventes et des comptes - commerce de gros (non-technique)	75
Serveurs d'aliments et de boissons	69
Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés	67
Professionnels en ressources humaines	66
Manutentionnaires	63

Source: Lightcast (EMSI Analyst)

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

Vendeurs - commerce de détail
Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé
Superviseurs des ventes - commerce de détail

Tableau 64 : Principales offres d'emploi selon la profession – Frontenac

Profession (CNP)	Offres uniques (Oct 2021 - Oct 2022)
Vendeurs - commerce de détail	672
Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle	405
Concierges et surintendants d'immeubles	401
Superviseurs des ventes - commerce de détail	354
Cuisiniers	332
Représentants des ventes et des comptes - commerce de gros (non-technique)	331
Manutentionnaires	314
Serveurs d'aliments et de boissons	303
Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	290
Adjoints administratifs	251
Directeurs d'autres services aux entreprises	237
Professionnels en ressources humaines	188

Source: Lightcast (EMSI Analyst)

PRINCIPALES 3 OFFRES D'EMPLOI UNIQUES PAR PROFESSION DANS FRONTENAC

Vendeurs - commerce de détail
Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle
Concierges et surintendants d'immeubles

OFFRES D'EMPLOI SELON LES COMPÉTENCES COMMUNES

Tableau 65 : Principales offres selon les compétences communes - Leeds-Grenville

Compétences	Total des offres	% des offres incluses
Communications	1 420	38 %
Service à la clientèle	1 134	30 %
Gestion	731	20 %
Attention aux détails	691	19 %
Permis de conduire valide	622	17 %
Vente	554	15 %
Résolution de problèmes	530	14 %
Communications interpersonnelles	486	13 %
Opérations	478	13 %
Leadership	451	12 %
Compétences organisationnelles	436	12 %
Gestion du temps	370	10 %
Communication écrite	345	9 %
Littératie informatique	343	9 %
Planification	308	8 %
Capacité de levage	302	8 %
Plusieurs tâches ensemble	300	8 %
Microsoft Excel	296	8 %
Compétences en communication verbale	278	7 %
Présentations	278	7 %

Source: Lightcast (EMSI Analyst)

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 66 : Principales offres selon les compétences communes - Frontenac

Compétences	Total des offres	% des offres incluses
Communications	4 299	34 %
Service à la clientèle	3 929	31 %
Gestion	2 295	18 %
Attention aux détails	2 218	17 %
Vente	2 087	16 %
Résolution de problèmes	1 751	14 %
Permis de conduire valide	1 599	13 %
Communications interpersonnelles	1 568	12 %
Leadership	1 388	11 %
Opérations	1 336	10 %
Gestion du temps	1 283	10 %
Compétences organisationnelles	1 278	10 %
Planification	1 182	9 %
Littératie informatique	1 137	9 %
Communication écrite	1 035	8 %
Plusieurs tâches ensemble	988	8 %
Présentations	929	7 %
Microsoft Office	906	7 %
Recherche	881	7 %
Compétences en communication verbale	856	7 %

Source: Lightcast (EMSI Analyst)

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

Communications
Service à la clientèle
Gestion
Attention aux détails
Vente

6.11 CARACTÉRISTIQUES DE LA MIGRATION

Tableau 67 : Caractéristiques de la migration 2015 – 2020 - Leeds-Grenville

Groupe d'âge	Migration d'entrée 2015 - 2020	Migration de sortie 2015 - 2020	Migration nette 2012-2020
0-17	4 009	2 847	1 162
18-24	2 025	2 825	-800
25-44	6 540	5 831	709
45-64	6 133	3 644	2 489
65+	3 006	2 551	455
Total	21 713	17 698	4 015

Source : Statistique Canada, Données du déclarant

Au cours de la période de cinq ans allant de 2015 à 2020, il y a eu une augmentation de la migration nette dans toutes les catégories d'âge dans Leeds-Grenville, à l'exception du groupe des 18 à 24 ans. Il y a eu une importante migration de sortie pour ce groupe d'âge, ce qui est une transition normale des jeunes de cet âge vers des zones plus urbaines pour vivre ou poursuivre leurs études. La plus forte augmentation s'est produite dans le groupe d'âge actif des 45 à 64 ans, ce qui indique de bonnes possibilités d'emploi dans la région.

Tableau 68 : Tendances en matière de migration dans Leeds-Grenville – Recensement de 2021

Période	Personnes ayant déménagé	Non-migrants	Migrants	Migrants internes	Migrants externes
Il y a 1 an	10 005	3 620	6 390	6 095	300
Il y a 5 ans	35 150	8 730	26 420	25 500	920

Source : Recensement de 2021
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

Les données du Recensement de 2021 indiquent que 6 390 migrants ont déménagé dans la région de Leeds- Grenville il y a un (1) an. Parmi ces migrants, 6 095 ou 95,3 % étaient des migrants internes venant d'autres régions du Canada et 300 ou 4,7 % étaient des migrants externes venant de l'extérieur du Canada.

Au cours de la période d'il y a cinq (5) ans, 26 420 migrants se sont installés dans cette région. Parmi ces migrants, 25 500 ou 96,5 % étaient des migrants internes venant d'autres régions du Canada et 920 ou 3,5 % étaient des migrants externes venant de l'extérieur du Canada.

Tableau 69 : Caractéristiques de la migration 2015 – 2020 - Frontenac

Groupe d'âge	Migration d'entrée 2015 - 2020	Migration de sortie 2015 - 2020	Migration nette 2012-2020
0-17	6 997	5 820	1 177
18-24	7 934	5 239	2 695
25-44	17 247	13 741	3 506
45-64	7 030	5 590	1 440
65+	3 374	2 439	935
Total	42 582	32 829	9 753

Source : Statistique Canada, Déclarant

Au cours de la période de cinq ans allant de 2015 à 2020, il y a eu une augmentation des migrants nets dans toutes les catégories d'âge dans Frontenac. Cela a été constant au cours des années précédentes. La ville de Kingston est une zone urbaine capable d'attirer et de retenir les jeunes. C'est aussi un quartier attrayant pour les jeunes familles qui souhaitent s'y installer pour y vivre et trouver un emploi.

Table 70: Migration Patterns for Frontenac – Census 2021

Période	Personnes ayant déménagé	Non-migrants	Migrants	Migrants internes	Migrants externes
Il y a 1 an	22 955	12 965	9 990	8 800	1 185
Il y a 5 ans	64 520	26 910	37 610	32 030	5 575

Source : Recensement de 2021
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

Les données du Recensement de 2021 indiquent que 9 990 migrants ont déménagé dans la région de Frontenac il y a un (1) an. Parmi ces migrants, 8 800 ou 88,1 % étaient des migrants internes venant d'autres régions du Canada et 1 185 ou 11,9 % étaient des migrants externes venant de l'extérieur du Canada.

Au cours de la période d'il y a cinq (5) ans, 37 610 migrants se sont installés dans cette région. Parmi ces migrants, 32 030 ou 85,2 % étaient des migrants internes venant d'autres régions du Canada et 5 575 ou 14,8 % étaient des migrants externes venant de l'extérieur du Canada.

07 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 2021-2022
Action 2 : Coordination de services en 2022-2023
Action 3 : Engagement des employeurs – Série de webinaires 2021-2022
Action 4 : Engagement des employeurs – Série de webinaires 2022-2023
Action 5 : Cheminements professionnels – 2022-2023
Action 6 : Service d'aide /Jobs Tool – 2020-2022

Action 1 :
Coordination des services 2021-2022

DÉFI À ABORDER :

- Pendant que le Conseil menait des consultations auprès des comités du réseau de l'emploi (CRE), les intervenants locaux et d'autres membres de la communauté se sont investis. Le thème principal, qui est prioritaire depuis plusieurs années, est le manque d'information actuelle et pertinente 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, MFCU

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 2022-2023

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

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, MFCU, associations d'employeurs, SADC, Chambre de commerce, syndicats, etc.

ÉCHÉANCIERS :

- 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
- T2 Bulletin produit à l'aide du format développé au T1.
- 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

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 CEIM est dans la bonne voie pour atteindre ces étapes importantes.

Action 3 :
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. 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 2020-2021 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 de 3 webinaires 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 des webinaires comprenaient l'évolution du marché du travail local, le recrutement et la rétention des employés après la COVID, le bien-être des employés et la santé mentale en milieu de travail, les ressources humaines disponibles incluant l'utilisation du Carrefour des RH du CEIM, la diversité du milieu de travail, etc.

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 CEIM 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 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. Les thèmes seront finalisés selon la rétroaction des agents du développement économique et des participants au groupe de travail sur le rétablissement des affaires. Les sujets des webinaires ont compris l'embauche au sein du marché caché; attirer et retenir les talents au moyen du recrutement du bouche à oreille, la gestion du stress en milieu de travail et la gestion de l'intelligence émotionnelle.

MISE À JOUR :

- Les ateliers se poursuivent.

Action 4 :
Engagement des employeurs – Série de webinaires 2022-2023

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'Emploi Ontario et les employeurs mêmes ont indiqué que le maintien en poste était aussi 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 minimum de trois webinaires d'une durée d'une heure axés sur les domaines d'importance pour les entreprises de Frontenac et de Leeds-Grenville alors qu'elles continuent de se remettre de la pandémie de COVID-19.

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 CEIM 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 CEIM 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 CEIM. 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 2022-2023

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 2022/2023

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 65 demandes. Un rapport final est prévu pour l'exercice de 2022-2023.

MISE À JOUR :
Les ateliers et les activités d'approche se poursuivent afin de sensibiliser la communauté sur l'initiative.

08 COMMUNITY CONSULTATION PARTICIPANTS

8.1 AGENCIES/ORGANIZATIONS

Amanda Vanderhaar	Collège St. Lawrence, Service d'emploi
Anne Barrett	ReStart
Ashley Barrie	Collège St. Lawrence, Service d'emploi
Brandy Truscott	ReStart
Casey Lappen	KEYS Gananoque
Chris Lambert	KEYS Kingston
Christine Mimis	Collège St. Lawrence, Service d'emploi
Dave Paul	Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre (CEIM)
Diane Sabourini	ACFOMI
Frank O'Hearn	Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre (CEIM)
George Horton	Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre (CEIM)
Hannah Nuysson	Collège St. Lawrence, Service d'emploi
Ian Giles	ReStart
Jackie Huffman	Employment Education Centre
James Roy	Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre (CEIM)
Jane Rudolph	Employment Education Centre
Jayme Jackson	Employment Education Centre
Jeff Kennedy	KEYS Kingston
Jenn Fournier	CSE
John Holmes	Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre (CEIM)
Karen McDonald-Hurley	KEYS Gananoque
Kelly MacGregor	KEYS Kingston
Kim Gratton	ACFOMI
Krista Scott	Collège St. Lawrence, Service d'emploi
Laura Hetherington	Employment Education Centre
Laurelle Avery	Employment Education Centre
Laurianne Montpetit	ACFOMI
Leanne Thomas	KEYS Gananoque
Lesley Patry	Employment Education Centre
Manasse Maniragaba	ACFOMI
Mark King	KEYS Kingston
Matt Hoy	Collège St. Lawrence College, Service d'emploi
Matthew Snell	KEYS Kingston
Maureen Keeler	Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre (CEIM)
Meaghan Stevenson	Employment Education Centre
Mike Johnson	ACFOMI
Miriam Ghebreamlak	KEYS Kingston
Nabilia Naciri	ACFOMI
Nadia Rey	ACFOMI
Nancy McGarvie	KEYS Kingston
Nathalie Melzer	KEYS Kingston
Rebecca Fortune	ReStart
Rod Palmer	CSE
Sara Ryder	Collège St. Lawrence, Service d'emploi
Sarah El-Mallah	KEYS Kingston
Shannon Liscumb	CSE
Susan Watts	Employment Education Centre
Tara Earle	Employment Education Centre
Teanne Larocque	Eastern Workforce Development Board (EWIB)
Terry Childs	Eastern Workforce Development Board (EWIB)
Tracy Handy	ReStart
Tracy McDonald	CSE
Trish McNamara	KEYS Gananoque

8.2 EMPLOYERS

1000 Islands Brewery	Brockville
Action Flooring Kingston	Kingston
Andre & Sons – Entrepreneurs généraux	Kingston
Bay Electric	Kingston
Bayshore HealthCare	Brockville
Beach Home Hardware	Athens
Boston Pizza	Brockville
Brockville Home Health Care	Brockville
Canadian Tire	Prescott
Cardinal Health	Gananoque
Comfort Inn Hotel	Brockville
Community and Primary Health Care (VON)	Brockville
Concord Engineering	Kingston
Cornwall's Pub	Rockport
Don's Fish & Chips	Brockville
Exclusive Cooling Ltd.	Kingston
Ford Chiropractic Clinic	Gananoque
Funeral Tech	Kingston
G. Tackaberry & Sons	Athens
Gananoque Inn and Spa	Gananoque
Glen House	Lansdowne
Hampton Inn Brockville	Brockville
Holiday Inn Express and Suites	Kingston
Hopkins Chitty Land Surveyors Inc	Kingston
Howard Travel	Brockville

K.D. Construction & Equipment Rentals	Brockville
KIMCO Steel Sales Ltd.	Kingston
Lansdowne Freshmart	Lansdowne
Maple Leaf Restaurant	Gananoque
Maple Leaf Tours	Kingston
Maple View Lodge	Athens
Mavericks Restaurant	Gananoque
Mayfield Retirement Residence	Prescott
McCahill Custom Building LTD.	Kingston
McCoy Travel	Kingston
McDonald's	Gananoque
Montana's Restaurant	Kingston
Moroni's Restaurant	Gananoque
Natures Tonic	Gananoque
Old English Pub	Gananoque
Phase 1 Electric Ltd.	Kingston
Planes Precast Concrete Ltd.	Prescott
Providence Care	Kingston
Riva Restaurant	Gananoque
Running's Auto	Gananoque
ServiceMaster of Kingston	Kingston
Shoreline Casino 1000 Islands	Gananoque
The Ivy Restaurant	Ivy Lea
Thomson Fasteners Inc	Gananoque
Walmart	Kingston
Wieser Electric Ltd.	Kingston
Wilcore Concrete Drilling and Cutting Ltd.	Kingston

09 GLOSSAIRE

Entreprises actives : Les entreprises actives ont au moins un employé dans un mois donné..

Salaire annuel moyen : Un salaire annuel moyen (parfois appelé tarif horaire moyen) est calculé en additionnant tous les salaires annuels de votre échantillon et en divisant le total par le nombre de salaires dans votre échantillon.

Entreprises en exploitation continue : Les entreprises en exploitation continue sont des entreprises ayant au moins un employé dans le mois précédent et au moins un employé dans le mois caourant.

Entreprises nouvellement fermées: Les entreprises nouvellement fermées sont des entreprises qui font une transition d'au moins un employé dans le mois précédent à aucun employé dans le mois courant. Ceci a lieu lorsqu'une petite entreprise fait faillite, lorsqu'une grande entreprise ferme un établissement de façon temporaire ou permanente, et quand une entreprise saisonnière cesse ses activités pour l'année. Source : Statistique Canada. Tableau 33-10-0270-01. Estimations expérimentales pour les entreprises nouvellement ouvertes et les entreprises nouvellement fermées pour le Canada, les provinces et territoires, et les régions métropolitaines de recensement, données désaisonnalisées.

Division de recensement : Groupe de municipalités voisines les unes des autres qui sont réunies pour des besoins de planification régionale et de gestion de services communs.

Région métropolitaine de recensement (RMR) : Un grand centre de population (appelé noyau) ainsi que des régions périphériques et rurales adjacentes qui ont un degré élevé d'intégration sociale et économique avec le noyau. Une RMR a une population d'au moins 100 000 dont 50 000 ou plus doivent vivre dans le noyau.

Région économique (RE) : Un groupe de divisions de recensement entières (sauf pour un cas en Ontario) créées comme une unité géographique normalisée qui servent à l'analyse de l'activité économique régionale.

Taux d'emploi : Nombre de personnes occupées exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus.

Migrants externes : Personnes qui vivaient à l'extérieur du Canada à la date de référence antérieure au 11 mai 2021.

Identité autochtone : Cette catégorie comprend les personnes qui s'identifient comme Premières Nations (Indien de l'Amérique du Nord), Métis et/ou Inuk (Inuit), et/ou celles qui déclarent être des Indiens inscrits ou des Indiens des traités (c'est-à-dire inscrits en vertu de la Loi sur les Indiens du Canada), et/ou ceux qui déclarent être membres d'une Première nation ou d'une bande indienne.

Migrants internes : Personnes qui ont déménagé dans une autre ville, municipalité, canton, village ou réserve indienne au sein du Canada.

Population active : Population civile hors institution de 15 ans et plus qui, durant la semaine de référence de l'enquête, était en emploi ou en chômage.

Salaire annuel médian : le salaire annuel médian est la limite entre les 50 % des emplois les mieux rémunérés et les 50 % des emplois les moins bien rémunérés. La moitié des emplois ont un salaire annuel inférieur ou égal à la médiane et l'autre moitié sont rémunérés au-dessus ou à la médiane.

Migrants : Total des 'migrants internes' + 'migrants externes'.

Personnes ayant déménagé : Personnes qui ont déménagé d'une résidence à une autre.

Non-Migrants : Personnes qui ont déménagé mais qui sont demeurées dans la même ville, village, canton ou réserve indienne.

Entreprises nouvellement ouvertes : Les entreprises nouvellement ouvertes sont des entreprises qui font une transition d'aucun employé dans le mois précédent à au moins un employé dans le mois courant. Ceci a lieu lorsqu'une nouvelle, petite entreprise débute, lorsqu'une grande entreprise ouvre un établissement ou lorsqu'une entreprise saisonnière ouvre à nouveau.

Taux d'activité : Population active totale exprimée en pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus. Le taux d'activité d'un groupe particulier (par exemple, les femmes âgées de 25 ans et plus) est la main-d'œuvre de ce groupe exprimée en pourcentage de la population de ce groupe.

Taux de chômage : Nombre de chômeurs exprimé en pourcentage de la population active. Le taux de chômage pour un groupe particulier (par exemple, un groupe défini par l'âge, le sexe ou l'état matrimonial) est le nombre de chômeurs dans ce groupe exprimé en pourcentage de la population active de ce même groupe.

Population en âge de travailler : La proportion de la population âgée de 15 ans ou plus.