



RAPPORT SUR LA PLANIFICATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

**PMTL
2023-24**

FÉVRIER 2024



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 soutien et leurs contributions à ce Rapport sur la planification du marché du travail local. Il faut bien préciser que ce rapport est le rapport des communautés sur notre marché du travail et les différents éléments qui l'influencent. Il fournit un modèle du marché du travail dans nos communautés que tout le monde peut utiliser. L'information sur le marché du travail local est un élément essentiel pour soutenir notre économie locale et sa croissance dans nos communautés respectives.

Nous avons connu un certain nombre de défis au cours des trois dernières années. Cependant, notre belle région connaît un regain de visiteurs et notre secteur de services local a prospéré. Nous constatons une croissance positive dans notre secteur de la construction avec une augmentation du nombre de projets en cours. Notre secteur manufacturier est resté stable. Malheureusement, il reste difficile de trouver des travailleurs pour combler les emplois, surtout dans les secteurs des métiers et des services. Le CEIM, en collaboration avec nos partenaires communautaires, continue de trouver des solutions pour relever ces défis. S'il y a un moment où l'information sur le marché du travail local est nécessaire pour orienter la planification future, c'est bien maintenant.

Le Conseil souhaite également reconnaître les efforts de Sandra Wright, analyste de l'information sur le marché du travail, pour son dévouement et son expertise dans la réalisation de ce rapport communautaire. Sa contribution a été inestimable pour le conseil d'administration et les communautés que nous servons. Nous espérons pouvoir faire une différence en ces temps difficiles. Nous aimerions également reconnaître notre conseil d'administration diversifié et engagé pour son soutien continu et sa contribution au travail que nous faisons dans la communauté.

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



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

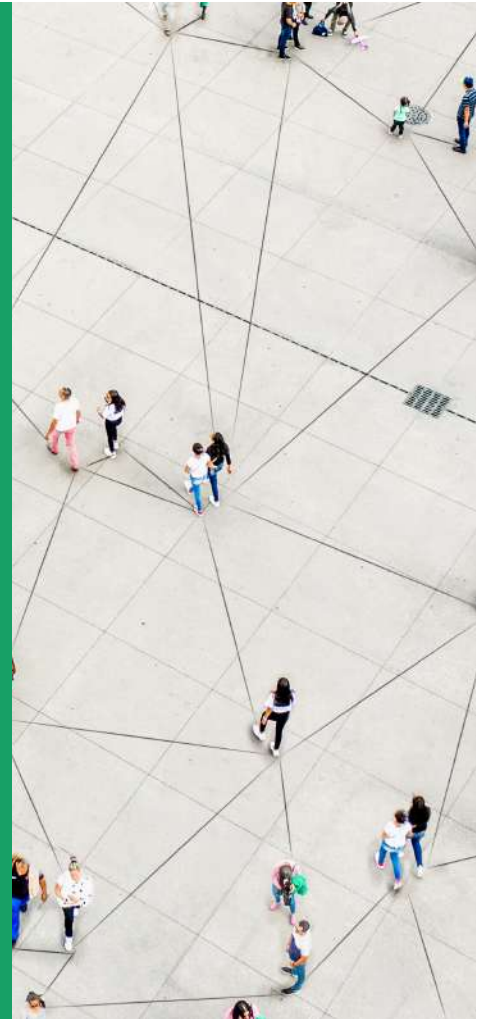
Pour de plus amples renseignements concernant ce document,
veuillez contacter :

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

Nous désirons honorer tous les gardiens ancestraux de ces terres sur
lesquelles nous créons ce bulletin d'information pour notre région et
pour toutes les Premiers Nations de nos communautés autochtones.

Les points de vue exprimés dans le présent document ne reflètent pas nécessairement
ceux du gouvernement du Canada et du gouvernement de l'Ontario.



Canada 

EMPLOYMENT
ONTARIO **EMPLOI
ONTARIO**

Ontario 

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

TABLE DES MATIÈRES

01	<u>CONSEIL DE L'EST POUR L'INNOVATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE</u>	<u>1</u>
02	<u>HISTORIQUE/CONTEXTE</u>	<u>2</u>
	2.1 The LLMP Planning Process Overview	2
03	<u>TENDANCES ET DÉFIS</u>	<u>3</u>
	3.1 Perspectives économiques du Canada - une récession est évitée	3
	3.2 Défis sur le marché du travail local - Approche communautaire	4
	3.3 Résultats du sondage sur les pénuries	5
	3.4 Défis de l'emploi pour les francophones	6
04	<u>LE PLUS</u>	<u>7</u>
05	<u>DONNÉES SUR LES PROGRAMMES D'EMPLOI ONTARIO</u>	<u>8</u>
	5.1 Services d'emploi	9
	5.2 Alphabétisation et formation de base	10
	5.3 Apprentissage	11
	5.4 Subvention Canada-Ontario pour l'emploi	14
	5.5 Meilleurs Emplois Ontario	16
06	<u>MISE À JOUR DES DONNÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL</u>	<u>19</u>
	6.1 Population	19
	6.2 Population en âge de travailler	20
	6.3 Scolarité	22
	6.4 Enquête sur la population active	23
	6.5 Revenu	24
	6.6 Variations de l'emploi	26
	6.7 Perspectives professionnelles	29
	6.8 Perspectives de l'industrie	31
	6.9 Nombre d'entreprises	35
	6.10 Prestataires d'assurance-emploi	38
	6.11 Demande d'embauche	41
	6.12 Caractéristiques de la migration	43
07	<u>MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION</u>	<u>45</u>
08	<u>PARTICIPANTS AUX CONSULTATIONS COMMUNAUTAIRES</u>	<u>47</u>
	8.1 Employment Service Providers	47
	8.2 Economic Development Agencies	47
	8.3 Chambers Of Commerce	47
	8.4 Employers	48
09	<u>GLOSSAIRE</u>	<u>49</u>

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.

Directors

George Horton, président et représentant des affaires

David Paul, vice-président et représentant 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

Christine Forman, représentante des affaires

Terry Childs, représentant des affaires

Liam McMunagle, représentant des affaires

Dale Jones, administrateur extraordinaire

Diane Kirkby, éducation

Diane Sabourin, représentante francophone

Personnel

Frank O'Hearn, Directeur exécutif

Maureen Keeler, Gestionnaire de projet

Consultants

Social Schmoes Marketing, médias sociaux

Gail Bradley, médias sociaux

Louise Adam, tenue de livre

Dave Webster, consultant des TI

Diane Soucie, consultante AIMT

Sandra Wright, consultante AIMT

Le Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre (CEIM) compte parmi les 26 secteurs de planification de la main-d'œuvre de la province d'Ontario.

Le Conseil a été incorporé en 1996 et œuvre depuis plus de 28 années. Le zone de service du CEIM regroupe les comtés de Frontenac et Leeds-Grenville, ainsi que le canton de Loyalist (dans les comtés de Lennox-Addington). Il reçoit son financement de base du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des Compétences.

Le Conseil recueille les renseignements sur l'offre et la demande sur le marché du travail local par son travail en collaboration avec des 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 comporte des outils de recherche d'emploi incluant un babillard d'offres d'emplois, une carte illustrant où se trouvent les emplois et une base de données interactive des offres d'emploi chaque mois. Le site Web présente également plusieurs vidéos sur les carrières, des articles d'actualité sur les tendances, un carrefour des ressources humaines et une vaste gamme d'informations sur le marché du travail, notamment des rapports sur la planification du marché du travail local (PMTL) courants ou anciens. Il présente un service d'assistance IMT ou un service de conseils de la part d'experts où les utilisateurs peuvent cliquer sur un lien et poser des questions sur le marché du travail et recevoir une réponse en temps opportun. C'est un service gratuit.

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 2023-24

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

2.1 APERÇU DU PROCESSUS DE PLANIFICATION ET PRÉPARATION DU RAPPORT DE PMTL

Le Rapport de Planification du marché du travail local (PMTL) est un rapport annuel qui met en évidence les changements dans l'information sur le marché du travail local. Le rapport comprend des statistiques sur la démographie, 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 2023-24 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 :

- Données d'Emploi Ontario
- Nombre d'entreprises canadiennes
- Perspectives du marché du travail – Carrefour de l'emploi du CEIM
- Recensements de 2016 et de 2021
- Enquête sur la population active
- Données sur le déclarant
- Nombre des entreprises canadiennes
- Lightcast – modélisation de données
- Données de l'assurance-emploi
- 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. Cent onze (111) 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 PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES DU CANADA – UNE RÉCESSION EST ÉVITÉE

Voici ci-dessous quelques faits saillants de l'Énoncé économique de l'automne 2023 publié en novembre 2023. <https://www.budget.canada.ca/fes-eea/2023/report-rapport/FES-EEA-2023-fr.pdf>

Il est encourageant de constater que le gouvernement canadien prend des mesures qui répondent aux préoccupations de ses citoyens concernant les taux d'intérêt élevés, le coût de la vie élevé, le manque de logements abordables et de services de garde d'enfants disponibles et abordables. Ce sont les mêmes préoccupations qui touchent la population de la région du CEIM.

L'Énoncé économique de l'automne 2023 prévoit que le Canada évitera la récession que beaucoup ont prédite. Aujourd'hui, plus d'un million de Canadiens de plus ont un emploi par rapport à avant la pandémie. Un retour progressif à une croissance plus robuste est attendu au cours de 2024. La reprise du Canada après la pandémie a été la reprise la plus rapide parmi les quatre récessions précédentes.

CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Un retour progressif à une croissance plus forte est attendu au cours de l'année 2024.

- Croissance de 1,1 % en 2023
- Croissance de 0,4 % en 2024
- Croissance de 2,2 % en 2025

TAUX DE CHÔMAGE

À mesure que l'économie ralentit, il est prévu que le taux de chômage augmente, mais reste bien inférieur aux sommets enregistrés lors des récessions précédentes.

- 6,5 % (premier trimestre de 2024)
- 6,2 % en 2025

INFLATION IPC (INDICE DU PRIX À LA CONSOMMATION)

L'inflation diminue et les salaires augmentent.

- Moyenne annuelle de l'inflation IPC 3,8 % en 2023
- Taux d'inflation IPC de 3 % en 2024
- Taux d'inflation IPC de 2,1 % en 2025

TAUX D'INTÉRÊT

Les taux d'intérêt sont augmentés pour tenter de freiner l'inflation. Les économistes ne s'attendent pas à d'autres hausses des taux d'intérêt de la part de la Banque du Canada au-delà du taux actuel de 5 %.

- La première baisse totale des taux est attendue au deuxième trimestre de 2024
- 3,75 % d'ici le quatrième trimestre de 2024
- Une moyenne de 2,9 % en 2025

CONSTRUIRE PLUS DE LOGEMENT – PLUS ABORDABLE ET PLUS RAPIDEMENT

Le gouvernement fédéral travaille avec les gouvernements provinciaux et municipaux de tout le Canada pour les aider à réduire les formalités administratives afin d'accélérer l'approbation des permis, à lever les restrictions de zonage et à construire plus de logements plus rapidement. De nombreuses initiatives ont déjà été mises en place et d'autres continueront à s'ajouter. Au cours de ses six premières années d'existence, le Fonds pour le logement abordable a déjà engagé des fonds pour réparer ou rénover près de 129 000 logements, tout en soutenant la construction de plus de 31 500 nouveaux logements.

RENDRE L'ÉPICERIE PLUS ABORDABLE

Le gouvernement fédéral prend également des mesures pour aider à stabiliser les prix des aliments pour les Canadiens. De nouvelles mesures ont été annoncées cet automne pour rendre les produits d'épicerie plus abordables.

RÉPRIMER LES FRAIS « INDÉSIRABLES »

Voici quelques exemples de frais indésirables : frais d'itinérance excessifs, frais bancaires excessifs ou frais supplémentaires pour s'asseoir avec vos enfants dans un avion. Le gouvernement fédéral prend des mesures supplémentaires pour réprimer ces frais indésirables ainsi que d'autres.

Pour en savoir plus sur l'Énoncé économique de l'automne 2023, cliquez sur le lien ci-dessous : <https://www.budget.canada.ca/fes-eea/2023/report-rapport/FES-EEA-2023-fr.pdf>

3.2 DÉFIS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL – APPROCHE COMMUNAUTAIRE

Cette section décrit les changements, les défis et les opportunités sur le marché du travail local dans la zone de service du CEIM, tels qu'indiqués par les partenaires communautaires. Les activités communautaires ont compris des consultations et/ou des sondages auprès de 111 intervenants communautaires (56 employés d'agences de services d'emploi, 11 agences de développement économique, 3 chambres de commerce et 41 employeurs).

Les pénuries de main-d'œuvre et le manque de chercheurs d'emploi qualifiés ont été cités comme les principaux problèmes que doit aborder le marché du travail local. Ces pénuries ont été signalées dans de nombreux secteurs, mais elles sont plus répandues dans les soins de santé, les métiers spécialisés ainsi que dans les secteurs de l'hébergement et du tourisme.

Les défis pour la communauté consistent à comprendre les raisons de ce déséquilibre entre l'offre et la demande et à déterminer ce qui doit être fait pour y remédier.

De nombreux facteurs contribuent aux pénuries de main-d'œuvre dans la région. Deux facteurs importants sont le départ à la retraite de la main-d'œuvre vieillissante et le faible taux de natalité. Même si les travailleurs âgés travaillent plus longtemps, ils finissent par quitter leur emploi. Les données indiquent qu'il n'y a pas suffisamment de main-d'œuvre disponible pour remplacer les offres d'emploi créées par cet exode de travailleurs. La technologie a comblé une partie de ces besoins en matière d'emploi, mais pas dans la mesure qui avait été prévue. Pour cette raison, il est impératif de s'assurer que les employeurs connaissent et soient disposés à accéder à tous les bassins de main-d'œuvre disponibles dans la région.

Pour avoir accès à toutes les sources de main-d'œuvre disponibles, il faut aborder d'autres défis. Ceux-ci comprennent le manque de services de transport en commun disponibles et flexibles, de services de garde d'enfants adéquats et de logements abordables et disponibles.

Le transport n'est pas seulement un problème en milieu rural, mais également dans les zones habitées. Par exemple, les chercheurs d'emploi et les partenaires communautaires ont indiqué que les services de transport actuels ne fonctionnent peut-être pas le soir ou la nuit pour accommoder les travailleurs qui travaillent à ces heures.

Trouver des services de garde d'enfants disponibles est également un combat pour bien des gens. Les listes

d'attente pour les places disponibles sont longues et les services de garde d'enfants ne disposent pas du personnel et/ou d'autres ressources nécessaires pour créer davantage de places. Il a également été souligné que les services de garde d'enfants ne sont disponibles que le jour et non le soir, la nuit ou la fin de semaine pour répondre aux besoins des parents qui travaillent.

La pénurie de logements constitue également un problème croissant dans la région. Non seulement il y a un manque de logements disponibles, mais les coûts des logements de location ou d'un prêt hypothécaire ne sont pas financièrement réalisables pour bien des gens. Sans logements convenables disponibles, il devient très difficile d'attirer des travailleurs de l'extérieur dans la région.

Les problèmes de santé mentale continuent d'être identifiés comme des défis pour de nombreux chercheurs d'emploi. Combiné au manque de moyens financiers et à d'autres facteurs mentionnés ci-dessus, il est très difficile pour ces personnes de trouver un emploi bien rémunéré.

Certains employeurs ont indiqué qu'ils embauchent régulièrement du personnel tout au long de l'année et que les quelques candidats qui postulent décident parfois de ne pas se présenter aux entrevues. Les employeurs cherchent avant tout des employés fidèles, démontrant une solide éthique de travail et une attitude positive.

Par nécessité, les employeurs ont entrepris différentes initiatives pour attirer et retenir les travailleurs. Parmi ces initiatives, ils offrent des salaires plus élevés, des horaires de travail flexibles, des environnements de travail hybrides, des prestations de soins de santé accrues et d'autres soutiens. Malgré ces incitatifs, certains employeurs ont dû réduire leurs heures d'ouverture ou ont cessé leurs activités.

Les défis communs du marché du travail ont été regroupés et résumés dans les cinq (5) catégories suivantes. Bon nombre de ces défis sont similaires à ceux des années précédentes.

1. Main-d'œuvre
2. Éducation/formation
3. Société
4. Économie
5. Infrastructure

1. MAIN-D'ŒUVRE

- Des pénuries de main-d'œuvre ont été identifiées dans de nombreux secteurs industriels.
- 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
- 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
- Retards dans les approbations d'immigrants et lenteur de la reconnaissance des titres de compétences des nouveaux arrivants
- Les employeurs doivent respecter l'équilibre travail-vie personnelle des employés

2. ÉDUCATION/FORMATION

- Continuer d'augmenter l'apprentissage des métiers spécialisés dans les écoles secondaires
- 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.
- S'assurer que les programmes postsecondaires correspondent aux besoins du marché du travail local
- 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
- Taux d'inflation – qui entraînent une hausse de prix des biens pour les consommateurs même si les taux ont baissé
- Des taux d'intérêt élevés qui limitent considérablement les grosses dépenses mais qui créent également des difficultés financières pour ceux qui doivent renouveler leur hypothèque
- Prix de l'essence toujours élevés et fluctuants
- Préoccupation quant aux répercussions pour le Canada du déclin des économies mondiales et d'autres facteurs

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 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.

- Bien qu'il y ait des améliorations, il y a toujours un 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.

3.3 RÉSULTATS DU SONDAGE SUR LES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE

Il est important de rappeler que depuis la pandémie de COVID-19, cette région connaît une croissance de l'emploi et un chômage relativement faible. Il s'agit toujours d'un marché de chercheurs d'emploi où de nombreuses opportunités d'emploi parmi lesquelles choisir. En raison de ce déséquilibre entre l'offre et la demande, de nombreux employeurs ont encore de la difficulté à trouver des travailleurs.

Quarante et un (41) employeurs ont répondu au sondage sur les pénuries de main-d'œuvre qu'a mené à l'automne le CEIM. Tous les employeurs, sauf deux, soit 95 %, ont indiqué qu'ils avaient de la difficulté à trouver des travailleurs. Cette difficulté, bien qu'apparente dans divers secteurs, existe dans trois principaux secteurs : les métiers spécialisés, les soins de santé et l'hébergement, l'alimentation et les boissons.

Métiers spécialisés : machinistes, mécaniciens de chantier, électriciens industriels, mécaniciens, ouvriers de la construction, menuisiers, paysagistes, opérateurs de machines, ouvriers de production, nettoyeurs commerciaux, déneigeurs, ouvriers d'entretien général, installateurs, chauffeurs AZ, ouvriers agricoles, opérateurs d'équipement agricole, éducateurs de la petite enfance (EPE)

Soins de santé : infirmières, PSSP, intervenants de première ligne en cas d'urgence, technologues en radiation médicale, travailleurs de soutien communautaire

Hébergement, nourriture, boissons : cuisiniers, manutentionnaires des aliments, entretien ménager, serveurs, personnel de la réception, blanchisseurs

Autre : Il a également été difficile d'embaucher des préposés à la vente, des travailleurs en soins des animaux – des techniciens, des toiletteurs, des programmeurs d'analyse de données, des représentants du service à la clientèle, des vendeurs d'assurance, des agents de sécurité

Environ 75 % des employeurs ont indiqué que le manque de travailleurs qualifiés était la principale raison pour laquelle ils avaient de la difficulté à combler les postes vacants. De

nombreuses professions exigeaient une éducation, une expérience et/ou une formation spécifique.

Plus de cinquante pour cent (50 %) des employeurs ont l'impression que les chercheurs d'emploi et/ou les employés ne veulent pas travailler et/ou ont une mauvaise éthique de travail; c'est-à-dire qu'ils ne sont pas fiables, ne se présentent pas au travail à l'heure et manquent d'enthousiasme. Certains employeurs ont signalé que les candidats avaient des attentes irréalistes en matière d'emploi, telles que les attentes salariales et les exigences du poste.

Certains employeurs ont reconnu qu'il y a moins de travailleurs disponibles, principalement en raison de changements démographiques tels que l'exode des travailleurs âgés en raison des départs à la retraite.

De nombreux employeurs étaient préoccupés par l'augmentation des coûts d'exploitation dus à l'inflation et à l'augmentation des coûts des fournitures et du matériel. Cela a conduit à une augmentation du coût des biens et services pour les consommateurs.

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

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

Plusieurs employeurs étudient le processus pour l'embauche de travailleurs étrangers.

3.4 DÉFIS DE L'EMPLOI POUR LES FRANCOPHONES

Dans le passé, la plupart des chercheurs d'emploi francophones étaient des conjoints de militaires relocalisés à Kingston. La situation a peu changé depuis la pandémie et la région accueille de plus en plus de nouveaux arrivants immigrants francophones. Leurs besoins et leurs profils sont différents. Contrairement aux conjoints de militaires, ils n'ont pas déjà quelqu'un dans la famille qui travaille, le besoin d'emploi est donc beaucoup plus urgent. Leur connaissance de l'anglais est souvent limitée, ce qui constitue pour certains un obstacle majeur à la recherche d'un emploi ou de services. Le manque d'options de

logement décourage également les travailleurs qualifiés de rester dans la région.

Défis liés à l'emploi pour les francophones :

1. Manque d'options de formation en français.

Kingston a la chance d'avoir un fournisseur de services d'AFB en français. Il y a plus d'opportunités en ligne qu'avant, ce qui améliore les choses. Cependant, il manque encore des opportunités spécifiques en français. Il n'y a pas de cours de secourisme ou de travail en hauteur disponibles en français. Les gens doivent se rendre à Ottawa pour obtenir ces certificats. Il existe également un manque d'options de requalification professionnelle ou d'accès aux programmes de formation financés par le gouvernement (par exemple le cours de PSSP).

2. Les postes bilingues demandent l'anglais d'abord.

Il y a un besoin pour davantage de services en français à Kingston, ce qui signifie que les employeurs cherchent des employés bilingues. Cependant, dans la plupart des organisations, il est nécessaire d'avoir un excellent niveau d'anglais pour être embauché. Cela signifie que les organisations sont prêtes à embaucher une personne ayant des compétences limitées en français mais un bon anglais pour combler un poste bilingue, mais pas l'inverse. À titre d'exemple, une cliente qui était infirmière francophone, ce qui est très nécessaire dans la communauté, n'a pas pu trouver d'emploi parce que son niveau d'anglais n'était pas suffisant. Elle a décidé de quitter la communauté pour trouver un emploi dans son domaine.

Un autre aspect est que même si les organisations cherchent du personnel bilingue, le processus d'embauche se déroule entièrement en anglais. Une personne qui participe à une entrevue dans une langue seconde ne sera pas nécessairement aussi convaincante que dans sa langue maternelle et elle ne semblera pas aussi qualifiée. Un employeur est venu parler à des clients francophones d'une opportunité d'emploi bilingue, mais la personne des RH ne parlait que l'anglais, le poste n'était pas affiché en français dans la section carrière et le curriculum vitae et les entrevues devaient être en anglais.

Il y a aussi des employeurs qui regrettent de ne pas pouvoir offrir plus de services en français et disent qu'ils aimeraient avoir plus de personnel bilingue, mais ils n'indiquent pas le français comme un atout dans leurs offres d'emploi.

Il a été mentionné que le français peut être considéré comme une langue étrangère et non comme une langue officielle du Canada. Une personne qui parle français, mais qui possède un niveau d'anglais limité, peut ne pas être reconnue comme ayant les compétences requises pour le poste.

04 LE PLUS

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

- Beaucoup d'emplois.
- Les salaires augmentent.
- Chômage est faible.
- Le programme de garde d'enfants national est approuvé pour l'Ontario.
- Taux d'inflation baisse.
- Croissance de l'emploi projetée pour les 4 prochaines années.
- Les taux d'intérêt baissent.
- Une main-d'œuvre hautement qualifiée.
- On commence la promotion du logement abordable.
- On se penche sur les difficultés de transport.
- L'économie est robuste.
- Les employeurs développent des initiatives pour retenir et embaucher des travailleurs.

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 ont également été fournies 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'efforce 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 procédé à 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.

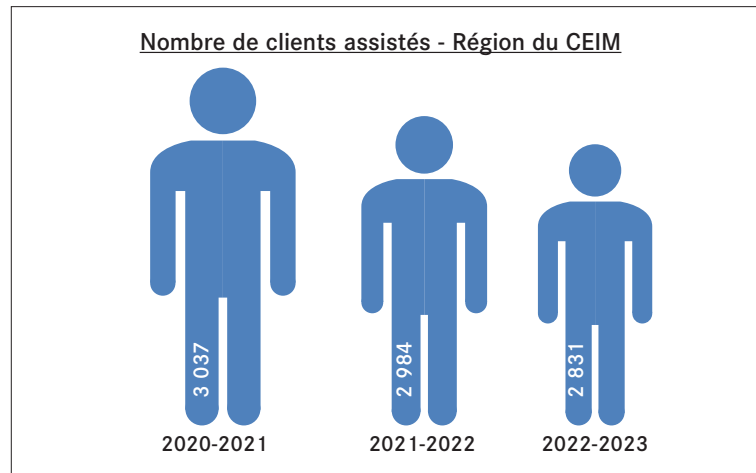
Le Rapport de PMTL cette année présentera les tendances sur trois ans dans la région desservie par le CEIM, ainsi que des comparaisons avec la région de l'Est ontarien et de l'Ontario, pour les programmes d'EO suivants :

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



5.1 SERVICES D'EMPLOI (SE)

Graphique 1



Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario

Tableau 1 : Clients assistés des services d'emploi selon le comté

Région	2020-21	2021-22	2022-23
Leeds and Grenville	1 285	1 133	1 224
Frontenac	1 752	1 851	1 607

Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario

Tableau 2 : Clients assistés des services d'emploi

Région	2020-21	2021-22	2022-23
Région du CEIM	3 037	2 984	2 831
Est de l'Ontario	18 059	15 326	16 726
Ontario	117 296	99 810	104 045

Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario

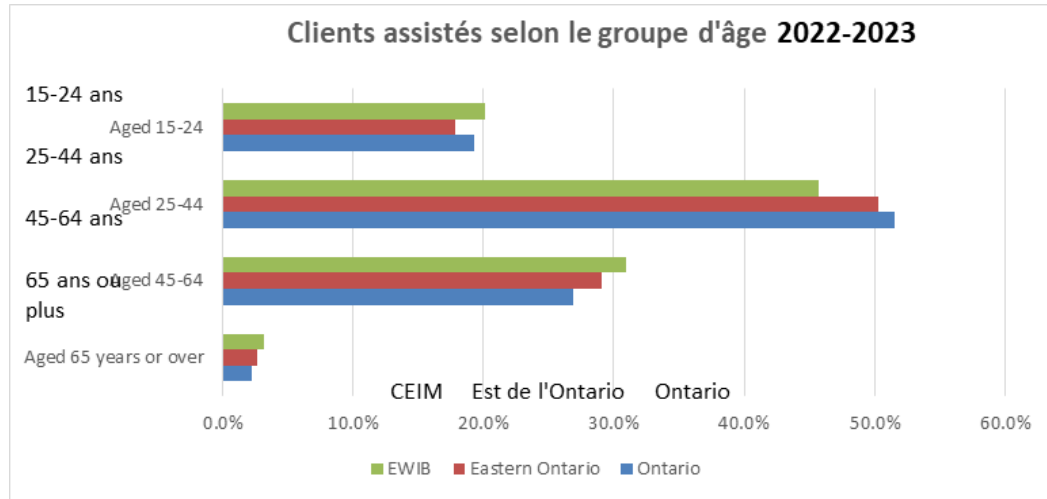
Le nombre de clients assistés des SE signalés en 2022-2023 a diminué de 153 ou 5,1 %. Mais par rapport à 2020-21, le nombre de clients assistés par les SE a diminué de 206 ou 6,8 %. Dans la région du CEIM, les comtés de Leeds-Grenville ont connu une augmentation du nombre de clients assistés de 8 % depuis l'année dernière, mais le comté de Frontenac a subi une perte de 13,2 %. L'Est de l'Ontario et l'Ontario ont connu chacun des augmentations du nombre de clients assistés de 9,1 % et 4,2 % respectivement. Des nombres plus bas de clients assistés des SE sont prévus lorsque le marché du travail se portera mieux.

En 2022-23, 45,5 % des clients assistés étaient des femmes, 52,4 % des hommes et 2,4 % appartenaient à la catégorie 'autre'. L'année précédente, les genres étaient équilibrés entre les femmes et les hommes, respectivement à 49,4 % et 49,8 %. La catégorie 'autre' ne consistait que de 0,8 %.

Les données sur les résultats à la sortie indiquent que dans la région du CEIM, 70,2 % des clients étaient occupés, 12,2 % étaient aux études ou en formation, 6,5 % étaient au chômage et 11,2 % se situaient dans les catégories 'autre' ou 'inconnue'.

Les niveaux de scolarité des clients assistés étaient de 48,8 % avec des certificats/diplômes ou plus ; 37,4 % avec la 12e année ; 12,4 % avaient moins que la 12e année et 1,4 % avait suivi une formation en apprentissage.

Graphique 2

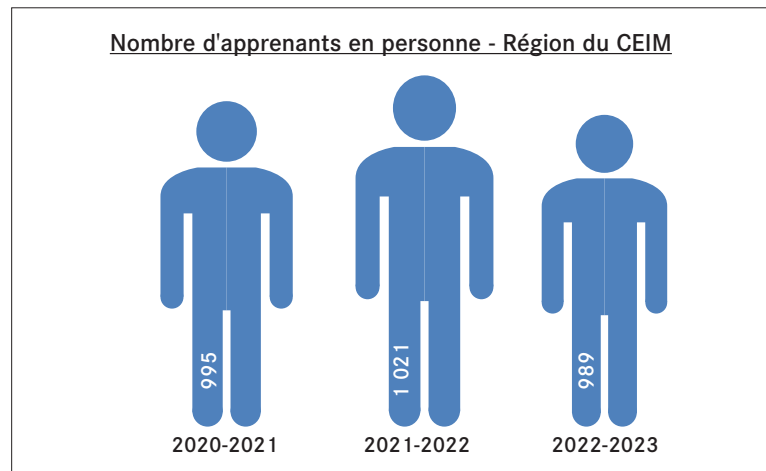


Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario

Comme l'indique le graphique 2, la répartition selon l'âge des clients assistés en emploi est similaire pour la zone de service du CEIM par rapport à l'Est de l'Ontario 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 FORMATION DE BASE (AFB)

Graphique 3



Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario

Tableau 3 : Total des apprenants en AFB en personne et à distance selon le comté

Région	2020-21	2021-22	2022-23
Leeds-Grenville	345	324	337
Frontenac	650	697	652

Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario

Tableau 4 : Total des apprenants en AFB en personne et à distance

	2020-21	2021-22	2022-23
Région du CEIM	995	1 021	989
Région de l'Est	6 289	6 550	6 755
Ontario	40 094	41 705	42 107

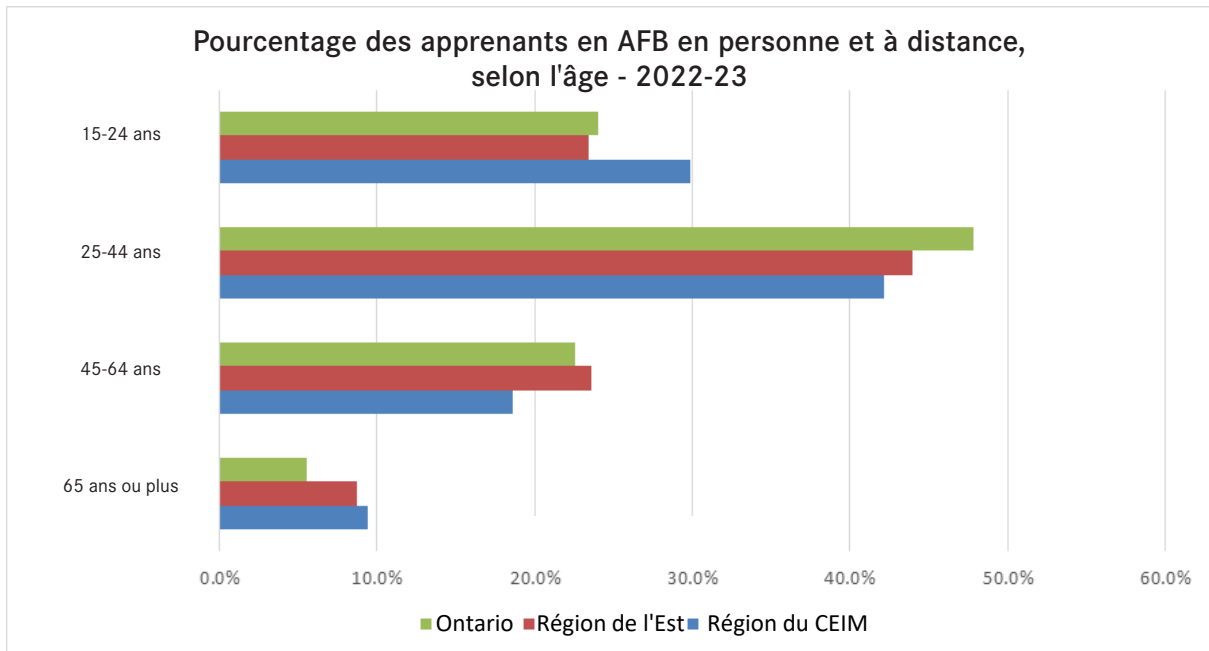
Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario
Les apprenants à distance ne sont déclarés que pour l'Ontario

Le total des apprenants en AFB en personne dans la région du CEIM a diminué l'an dernier, passant de 1 021 à 989. Cette diminution est due à la baisse du nombre d'apprenants dans le comté de Frontenac. Les apprenants d'AFB en personne comprennent à la fois les nouveaux apprenants et les apprenants reportés.

L'Est de l'Ontario et l'Ontario ont tous les deux connu une augmentation du nombre d'apprenants en AFB (ce qui inclut les apprenants à distance en Ontario).

Les genres communément déclarés pour les apprenants féminins et masculins représentent respectivement 62,0 % et 36,0 % dans la région du CEIM. Ces ratios entre les genres étaient similaires à ceux de l'Est de l'Ontario et de l'Ontario.

Graphique 4



Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario
Les apprenants à distance ne sont déclarés que pour l'Ontario

Des pourcentages plus élevés d'apprenants en AFB se trouvent dans les catégories des 25-44 ans et des 15-24 ans.

Tableau 5 : Total des apprenants en AFB en personne selon le niveau de scolarité

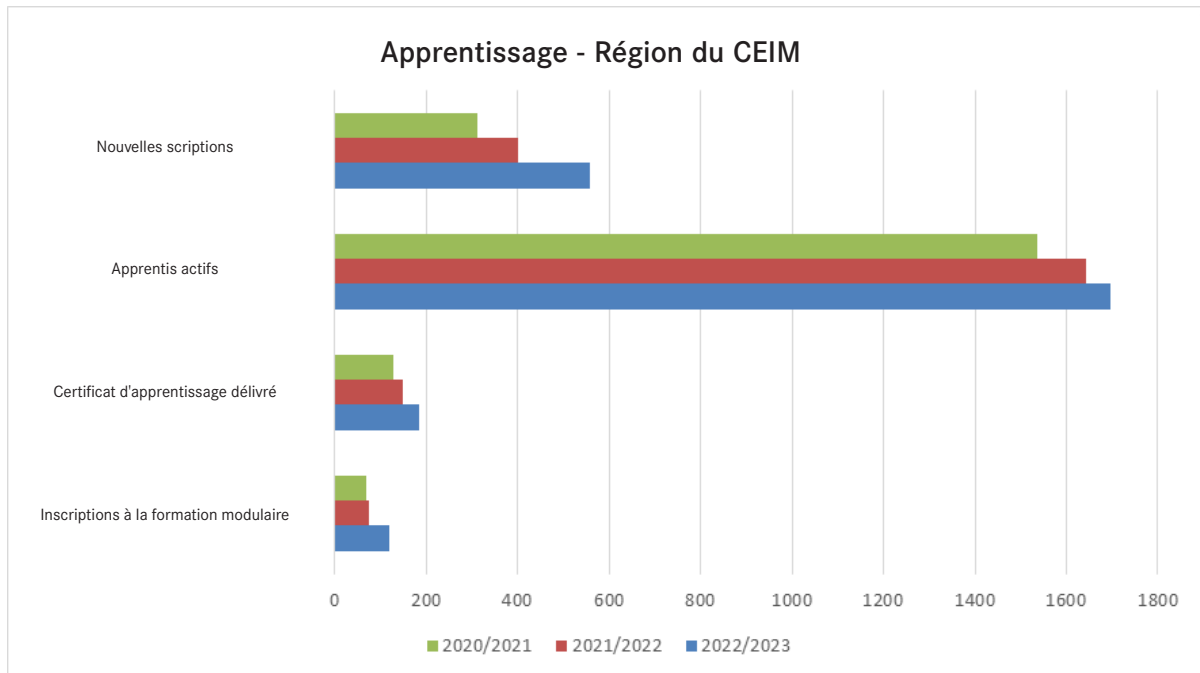
Région du CEIM	Clients	Pourcentage
Moins de la 9e année	35	3,6 %
Moins de la 12e année	281	28,7 %
Études secondaires terminées	274	28,0 %
Certificat d'apprentissage/compagnon	180	18,4 %
Certificat/Diplôme	14	1,4 %
Grade ou diplôme appliqué/associé/baccalauréat	80	8,2 %
Études supérieures	27	2,8 %
Autre (Études en apprentissage/collégiales/universitaires partielles)	89	9,1 %
Inconnu	X	

Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario
Les totaux peuvent ne pas s'additionner en raison de données supprimées inconnues X.

Parmi les apprenants, le niveau de scolarité atteint était inférieur à la 12e année pour 32,3 %; 28 % des apprenants avaient terminé la 12e année et le reste des apprenants détenaient un diplôme collégial ou universitaire, ou une formation en apprentissage.

5.3 APPRENTISSAGE

Graphique 5



Source : Programme d'Emploi Ontario

Tableau 6 : Apprentissage dans la région du CEIM

	Nouvelles inscriptions	Apprentis actifs	Certificat d'apprentissage délivré	Inscriptions à la formation modulaire
2022-2023	559	1 696	185	120
2021-2022	402	1 644	148	75
2020-2021	312	1 535	129	69

Source : Programme d'Emploi Ontario

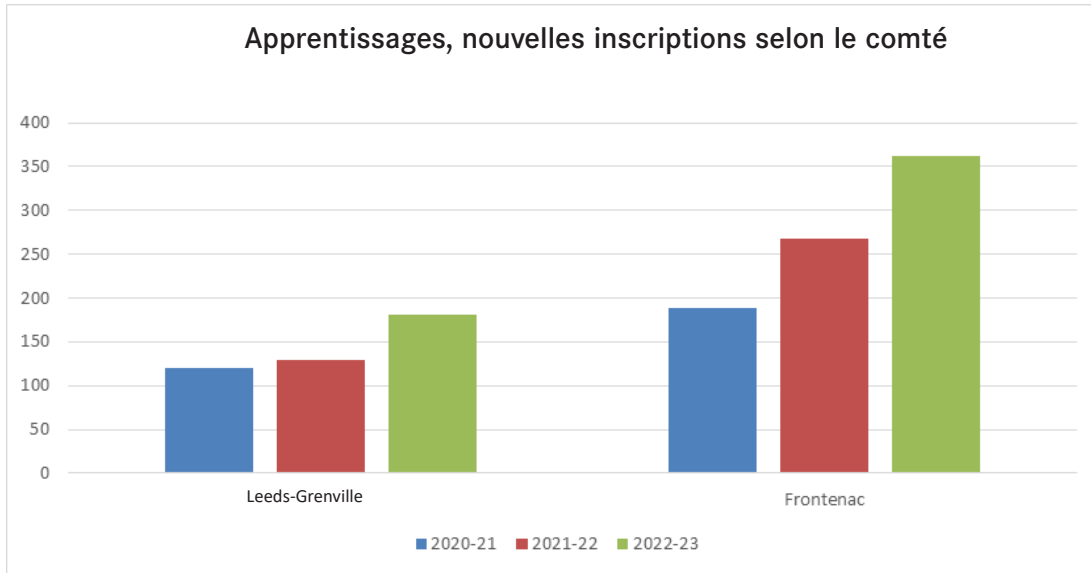
Toutes les mesures de l'apprentissage ont augmenté en 2022-23 par rapport à l'année précédente. Le nombre de nouvelles inscriptions en apprentissage (39,1 %) et en formation modulaire (60,0 %) a connu une croissance positive. La formation modulaire est une formation en cours d'emploi offerte en réponse 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.

Les nouvelles inscriptions ont bondi de 16,6 % et 23,2 % respectivement dans l'Est de l'Ontario et en Ontario.

Les certificats d'apprentissage ont augmenté dans les trois régions, soit les régions du CEIM, de l'Est de l'Ontario et de l'Ontario.

L'augmentation de l'activité en apprentissage est encourageante et aide à compenser les défis liés à la main-d'œuvre pour répondre à la demande de travailleurs des métiers spécialisés.

Graphique 6



Source : Programme d'Emploi Ontario

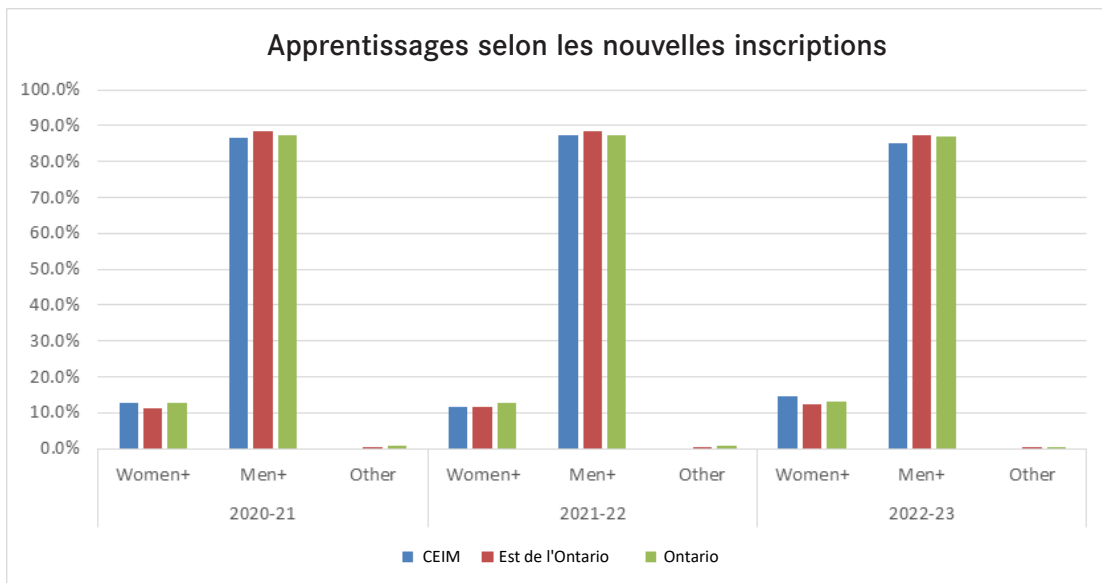
Les nouvelles inscriptions en apprentissage ont continué d'augmenter au cours des deux dernières années dans les comtés de Leeds-Grenville et Frontenac.

Tableau 7 : Nouvelles inscriptions en apprentissage selon le comté

Région	2020-21	2021-22	2022-23
Leeds-Grenville	120	130	181
Frontenac	189	268	362

Source : Programme d'Emploi Ontario

Graphique 7



Source : Programme d'Emploi Ontario

Les hommes dominent toujours le nombre de nouvelles inscriptions en apprentissage. Toutefois, le nombre d'inscriptions de femmes est passé de 12 % l'an dernier à 14,5 % dans la région du CEIM. L'Est de l'Ontario a également connu une légère augmentation du nombre d'inscriptions de femmes.

Tableau 8 : 10 principales nouvelles inscriptions en apprentissage selon la profession –Région du CEIM

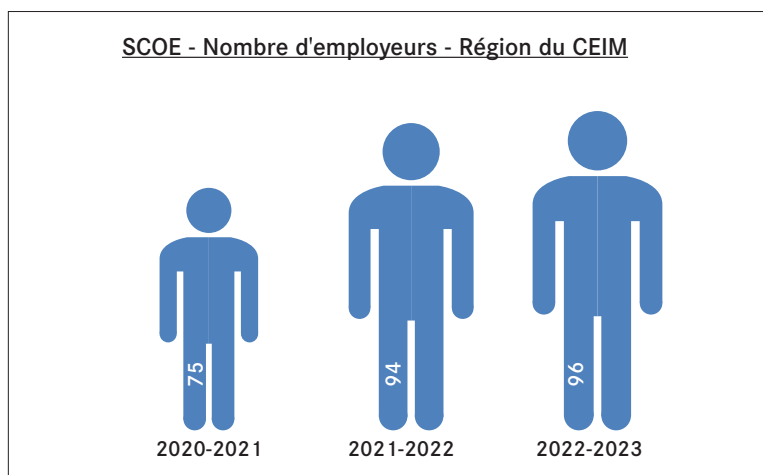
10 principales inscriptions 2020-21	10 principales inscriptions 2021-22	10 principales inscriptions 2022-23
Électricien - Construction et entretien	Charpentier général	Électricien - Construction et entretien
Technicien de service automobile	Électricien - Construction et entretien	Charpentier général
Charpentier général	Technicien de service automobile	Technicien de service automobile
Coiffeur	Plombier	Coiffeur
Technicien de camions et d'autocars	Coiffure	Plombier
Plombier	Tôlier	Technicien de camions et d'autocars
Soudeur	Technicien de camions et d'autocars	Soudeur
	Mécanicien de chantier industriel	Mécanicien de chantier
	Soudeur	Tôlier
	Maçon brique et pierre	Éducateur de la petite enfance

Source : Programme d'Emploi Ontario

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

La Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (COJG) offre aux employeurs la possibilité d'investir dans leur main-d'œuvre, grâce à l'aide du gouvernement.

Graphique 8



Source : Programme d'Emploi Ontario

EMPLOYEUR

Le nombre d'employeurs de la région du CEIM qui participent à la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi en 2022-2023 est resté semblable à l'année précédente, mais les chiffres sont inférieurs à ceux de 2020-21. Il y a eu une importante diminution du nombre d'employeurs participant au programme dans l'Est de l'Ontario et en Ontario. Cette baisse pourrait indiquer que les employeurs n'ont pas les ressources nécessaires pour investir dans leur main-d'œuvre malgré l'aide du gouvernement. La majorité des employeurs participants ont déclaré avoir moins de 50 employés. La situation est similaire aux années précédentes.

La formation a été présentée par un mélange de formateurs privés, de collèges publics et de collèges d'enseignement professionnel privés agréés.

Tableau 9 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Nombre d'employeurs

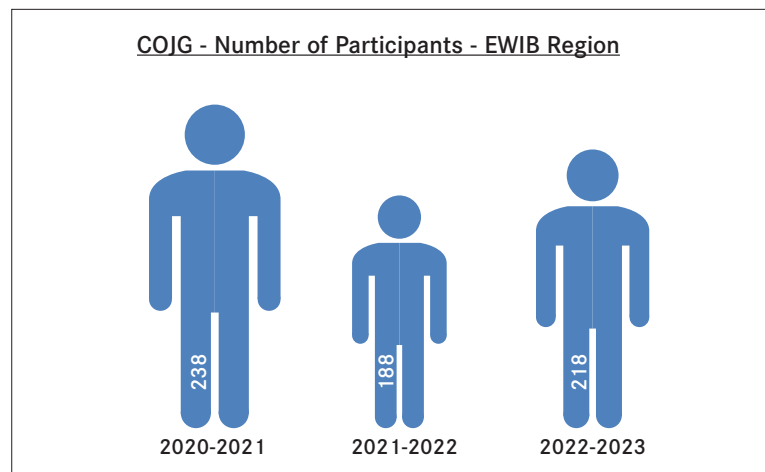
	2020-21	2021-22	2022-23
CEIM	75	94	96
Région de l'Est	596	714	659
Ontario	2 456	2 837	2 468

Source : Programme d'Emploi Ontario

Tableau 10 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Nombre d'employeurs selon le comté

	2020-21	2021-22	2022-23
Leeds-Grenville	24	37	32
Frontenac	51	55	62

Source : Programme d'Emploi Ontario

Graphique 9

Source : Programme d'Emploi Ontario

PARTICIPANTS

Même si le nombre d'employeurs participant au programme de SCOE est resté le même que l'année dernière, le nombre de participants a augmenté. La perte d'employeurs participants dans l'Est de l'Ontario et en Ontario a mené à une perte de participants au programme.

La plupart des participants à la SCOE ont tendance à être dans la tranche d'âge la plus active, soit entre 25 et 44 ans.

Tableau 11 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Nombre de participants

	2020-21	2021-22	2022-23
CEIM	238	188	218
Région de l'Est	1 905	1 912	1 662
Ontario	10 350	10 767	8 951

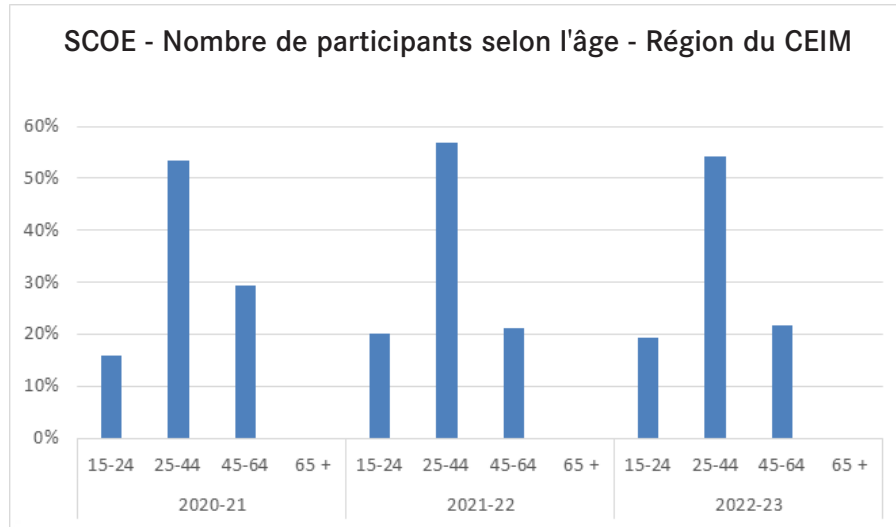
Source : Programme d'Emploi Ontario

Tableau 12 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Nombre de participants selon le comté

	2020-21	2021-22	2022-23
Leeds-Grenville	82	71	72
Frontenac	156	115	144

Source : Programme d'Emploi Ontario

Graphique 10



Source : Programme d'Emploi Ontario

Tableau 13 : SCOPE - Participants selon le genre (2022-23)

Région	Femmes	Hommes
CEIM	38,1 %	61,5 %
Est de l'Ontario	39,0 %	59,8 %
Ontario	37,5 %	61,4 %

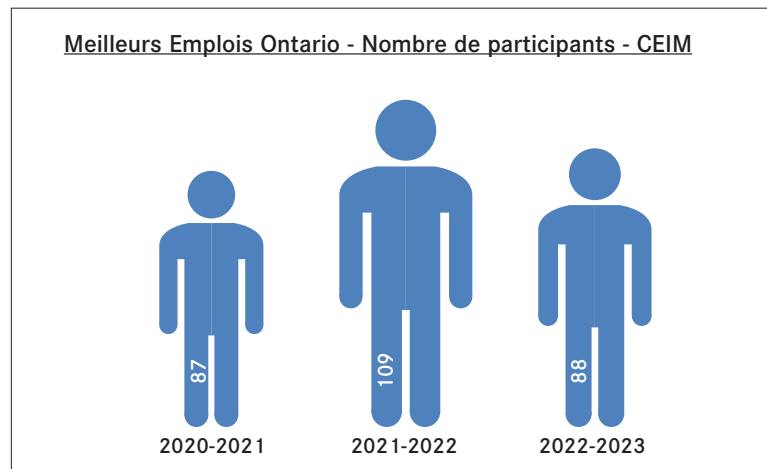
Source : Programme d'Emploi Ontario

Les hommes représentent la majorité des participants au programme de SCOPE. Ceci est similaire à l'année précédente et dans la répartition selon le genre des participants dans l'Est de l'Ontario et en Ontario.

5.5 MEILLEURS EMPLOIS ONTARIO

Le programme Meilleurs emplois Ontario (anciennement Deuxième carrière) est un programme de subventions sur demande qui offre une formation professionnelle aux chômeurs. Ce programme de formation, qui dure 52 semaines ou moins, est offert aux chômeurs pour lesquels la formation professionnelle est l'intervention la plus appropriée pour qu'ils puissent faire la transition vers des professions hautement qualifiées et en demande. Ce programme est offert aux chômeurs qui ont été licenciés ou qui sont dans un ménage à faible revenu et confrontés à des difficultés liées au marché du travail.

Graphique 11



Source : Programme d'Emploi Ontario

PARTICIPANTS

Le nombre de participants au programme Meilleurs emplois dans la région du CEIM a diminué par rapport à l'année dernière. Le nombre de participants a augmenté dans l'Est de l'Ontario, mais a diminué de manière significative en Ontario. Une diminution peut indiquer un marché du travail solide avec une demande plus faible pour ce programme.

Tableau 14 : Meilleurs Emplois Ontario - Nombre de participants

	2020-21	2021-22	2022-23
CEIM	87	109	88
Région de l'Est	678	742	774
Ontario	3 110	3 777	3 064

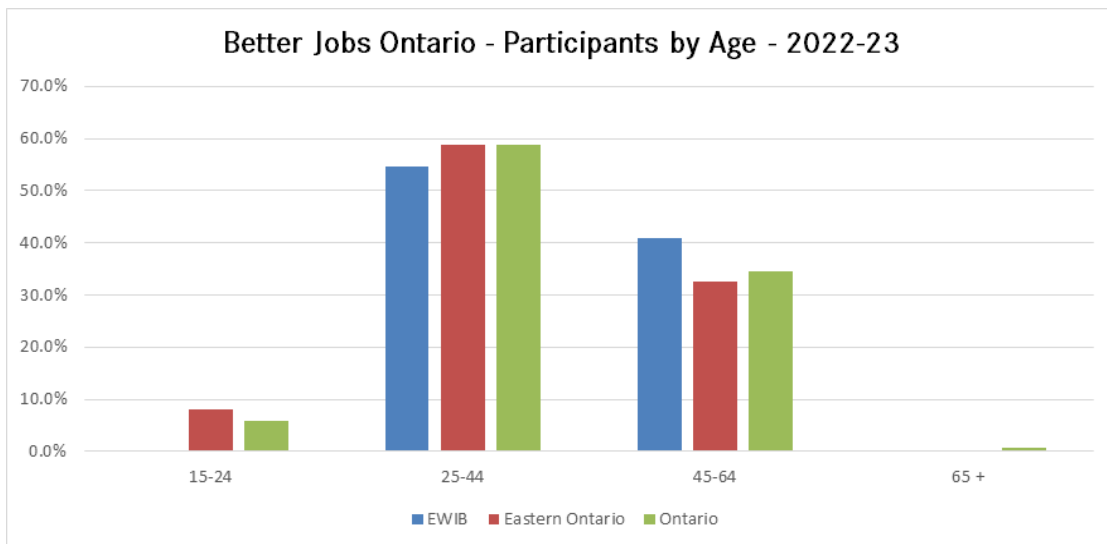
Source : Programme d'Emploi Ontario

Tableau 15 : Meilleurs Emplois Ontario - Nombre de participants par comté

	2020-21	2021-22	2022-23
Leeds-Grenville	45	50	37
Frontenac	39	57	48

Source : Programme d'Emploi Ontario

Graphique 12



Source : Programme d'Emploi Ontario

La plupart des participants au programme Meilleurs emplois ont tendance à appartenir au groupe de travailleurs dans la force de l'âge, soit les 25-44 ans, suivis du nombre de participants du groupe des 45-64 ans.

Tableau 16 : Meilleurs emplois Ontario - Participants selon le groupe d'âge (2022-23)

Région	15-24	25-44	45-64	65 +
CEIM	X	54,5 %	40,9 %	X
Est de l'Ontario	8,1 %	58,7 %	32,6 %	X
Ontario	5,8 %	58,7 %	34,6 %	0,8 %

Source : Programme d'Emploi Ontario

Un « X » indique une suppression de données en raison de chiffres insuffisants.

Tableau 17 : Meilleurs emplois Ontario - Participants selon le genre (2022-23)

Région	Femmes+	Hommes+
CEIM	47,7 %	51,1 %
Est de l'Ontario	37,5 %	61,9 %
Ontario	40,7 %	58,8 %

Source : Programme d'Emploi Ontario

Il y a une différence relativement faible entre le nombre de participantes et le nombre d'hommes participants dans la région du CEIM. Cependant, il y a beaucoup plus d'hommes que de femmes dans l'Est de l'Ontario et en Ontario.

Tableau 18 : Meilleurs emplois Ontario - Inscriptions selon les professions, Région du CEIM

Inscriptions 2020-21	Inscriptions 2021-22	Inscriptions 2022-23
Conducteurs de camions de transport (35)	Conducteurs de camions de transport (32)	Conducteurs de camions de transport (34)
	Adjoints administratifs médicaux (13)	Adjoints administratifs médicaux (11)

Source : Emploi Ontario, Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences

Une grande partie des données ont été supprimées lors de l'identification des inscriptions de participants dans la région du CEIM. Cependant, les deux professions répertoriées étaient celles de conducteur de camions de transport et d'adjoint administratif médical.

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 Population
- 6.2 Population active
- 6.3 Scolarité
- 6.4 Enquête sur la population active
- 6.5 Revenu
- 6.6 Variations de l'emploi
- 6.7 Perspectives professionnelles
- 6.8 Perspectives de l'industrie
- 6.9 Nombre d'entreprises
- 6.10 Prestataires d'assurance-emploi
- 6.11 Demande d'embauche
- 6.12 Migration

6.1 POPULATION

APERÇU DU TOTAL DE LA POPULATION DANS LA RÉGION DU CEIM

Tableau 19 : Comparaison de la population – Région du CEIM

Géographie	2016	2021	Variation	Variation en %
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 de 2021, Statistique Canada
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

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 20 : 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

La population du comté de Leeds-Grenville vieillit plus rapidement. En 2021, l'âge médian dans Leeds- Grenville est passé à 50,8 ans, comparativement à l'Ontario et au Canada qui se situent à 41,6 ans et 41,6 ans respectivement. Cependant, l'âge médian dans le comté de Frontenac a légèrement diminué pour s'établir à 43,2 ans, ce qui reflète une population plus jeune semblable à celle de l'Ontario et du Canada. Le canton de Loyalist a affiché une légère augmentation de l'âge médian de sa population.

6.2 POPULATION EN ÂGE DE TRAVAILLER – 15 ANS ET PLUS

Cette section porte sur ceux qui ont 15 ans et plus de la population en âge de travailler.

Tableau 21 : Population en âge de travailler de 15 ans et plus – Région du CEIM

Population 15+	CEIM	Leeds-Grenville	Frontenac	Loyalist
2016	229 320	86 505	128 460	14 355
2021	244 050	89 910	139 020	15 120
Variation	14 730	3 405	10 560	765
Variation en %	6,4 %	3,9 %	8,2 %	5,3 %

Source : Données démographiques du recensement de Statistique Canada - échantillon de 100 %

En 2021, la population en âge de travailler de 15 ans et plus dans la région du CEIM représentait 86 % de la population totale, ce qui est légèrement supérieur au taux de 86,6 % en 2016. Ces pourcentages sont supérieurs à ceux de l'Ontario, notamment 84,2 % en 2021 et 83,6 % en 2016.

Dans la région du CEIM, la population en âge de travailler a augmenté de 14 730 ou 6,4 % depuis 2016.

**Tableau 22 : Population en âge de travailler selon les populations autochtones et racisées
Région du CEIM**

EWIB	Total	Total autochtone	% du total	Total racialisée	% du total
2016	229 320	7 445	3,2 %	11 645	5,1 %
2021	244 050	8 780	3,6 %	17 420	7,1 %
Variation	14 730	1 335		5 775	
Variation en %	6,4 %			17,9 %	49,6 %

Source : Tableaux de données de Statistique Canada, Données personnalisées du recensement (One-Hub) - 2016, 2021

La population autochtone de la région du CEIM représente 3,6 % de la population en âge de travailler, soit une augmentation de 1 335 ou 17,9 % depuis 2016. La proportion de la population autochtone de l'Ontario était de 2,6 % en 2021.

La population racialisée représente 7,1 % de la population en âge de travailler, soit une augmentation de 5 775 ou 49,6 % depuis 2016. La population en âge de travailler de l'Ontario représente une proportion beaucoup plus élevée de la population racisée, notamment 32,6 % en 2021.

L'importante croissance des populations racisées de 15 ans et plus reflète en grande partie l'augmentation de la migration vers la région du CEIM.

Tableau 23 : Nouveaux arrivants parmi la population en âge de travailler selon l'âge - Région du CEIM

d'immigration 2016-2021	Leeds-Grenville	Frontenac	Canton de Loyalist	Région du CEIM	Ontario
15-24 ans	50	295	10	355	62 005
25-54 ans	290	1 650	40	1 735	376 850
55+ ans	60	170	10	230	49 565
Total des nouveaux arrivants 15+	400	2 115	60	2 320	488 420
Total Pop 15+	89 905	139 005	15,145	244 055	11 975 150
Pop 15+ / Total Pop Nouveaux arrivants	0,4 %	1,5 %	0,4 %	1,0 %	4,1 %

Source : Statistique Canada. Tableaux de données personnalisées 2021 (One-Hub) - Tableaux 2A, 2B - 25 % de l'échantillon de données
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

Durant la période d'immigration de 2016 à 2021, 2 320 nouveaux arrivants âgés de 15 ans et plus sont venus s'installer dans la zone de service du CEIM. Cette population de nouveaux arrivants représentait 1 % du total de la population active de la région; ce qui est faible comparé à la proportion de 4,1 % en Ontario. La plus forte proportion des immigrants est venue dans le comté de Frontenac, la plupart s'étant installés dans la ville de Kingston.

Tableau 24 : Pourcentage de la population de 15 ans et plus selon l'âge - CEIM

CEIM	2016	2021
15-24 ans	14 %	13 %
25-54 ans	43 %	41 %
55+ ans	43 %	46 %
Population totale de 15+ ans	100,0 %	100,0 %

Source : Données démographiques des recensements de Statistique Canada 2016, 2021 - échantillon de 100 %

Dans la région du CEIM, le groupe âgé de 55 ans et plus représente la plus grande proportion de la population en âge de travailler, soit 46 %, une hausse par rapport à 43 % en 2016. En Ontario, le groupe des 25 à 54 ans représente la plus grande proportion de la population en âge de travailler, mais la plus forte augmentation par rapport à 2016 s'est produite dans le groupe des 55 ans et plus.

Les groupes autochtones et racisés ont une population en âge de travailler beaucoup plus jeune que la population totale en âge de travailler de la région du CEIM, comme le montrent les tableaux ci-dessous. Cette population représente une bonne source de main-d'œuvre de laquelle puiser.

Tableau 25 : Pourcentage de la population autochtone en âge de travailler selon l'âge - CEIM

Âge	Total 2016	Total 2021
15-24 ans	22,1 %	20,4 %
25-54 ans	53,7 %	48,6 %
55+ ans	24,2 %	31,0 %
Total population autochtone 15+	100,0 %	100,0 %

Source : Statistique Canada, Tableaux de données du recensement de 2021 - Tableau 98-10-0266-01

Source : Statistique Canada, Tableaux de données du recensement de 2016 - 98-400-X2016156

Tableau 26 : Pourcentage de la population racisée en âge de travailler selon l'âge - CEIM

Âge	Total 2016	Total 2021
15-24 ans	21,3%	22,6 %
25-54 ans	57,3%	56,2 %
55+ ans	21,4%	21,2 %
Total population racialisée 15+	100,0%	100,0 %

Source : Statistique Canada, Tableaux de données du recensement de 2021 - Tableau 98-10-0352-01

Source : Calculs personnalisés de 2016 - One Hub - Tableau 5 - POR CD et CSD

Les proportions de femmes sont plus nombreuses que celles des hommes dans la population active de tous les groupes : 51,1 % pour la population totale en âge de travailler; 52,3 % pour les groupes autochtones; 51,2 % pour les groupes racisés et 54,2 % pour les nouveaux arrivants.

6.3 SCOLARITÉ

Tableau 27 : Plus haut niveau de scolarité selon la situation d'activité - 2016 c. 2021 – Région du CEIM

Situation d'activité		Sans certificat, diplôme ou grade	Diplôme d'études secondaires ou certificat d'équivalence	Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier	Certificat ou diplôme collégial, de, cégep ou autre non universitaire	University	Total – situation 'activité
2016	Total - Situation d'activité	34 710	64 485	16 100	57 460	50 035	222 790
	Sur le marché du travail	11 925	39 285	9 700	41 140	34 730	136 780
	Employé	10 255	35 315	9 045	38 840	33 050	126 505
	Sans emploi	1 665	3 965	655	2 305	1 685	10 275
	Pas sur le marché du travail	22 790	25 195	6 390	16 305	15 300	85 980
	Taux de participation	34,4 %	60,9 %	60,2 %	71,6 %	69,4 %	61,4 %
	Taux d'emploi	29,5 %	54,8 %	56,2 %	67,6 %	66,1 %	56,8 %
2021	Taux de chômage	14,0 %	10,1 %	6,8 %	5,6 %	4,9 %	7,5 %
	Total - Situation d'activité	31 265	70 930	14 160	61 555	59 920	237 830
	Sur le marché du travail	10 405	40 235	7 975	41 420	40 375	140 410
	Employé	8 465	33 490	7 040	37 420	37 750	124 165
	Sans emploi	1 945	6 745	935	3 995	2 625	16 245
	Pas sur le marché du travail	20 860	30 695	6 185	20 135	19 540	97 415
	Taux de participation	33,3 %	56,7 %	56,3 %	67,3 %	67,4 %	59,0 %
Taux d'emploi	27,1 %	47,2 %	49,7 %	60,8 %	63,0 %	52,2 %	
Taux de chômage	18,7 %	16,8 %	11,7 %	9,6 %	6,5 %	11,6 %	

Source : Statistique Canada – Calculs personnalisés – Recensement de 2021 – Tableaux 1B – Personnes de 15 ans et plus
 Source : Statistique Canada – Calculs personnalisés – Recensement de 2016 – Tableau 3 POR – Personnes de 15 ans et plus
 Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

Statistique Canada recueille tous les cinq ans, des renseignements détaillés sur le niveau de scolarité de la population en âge de travailler (âgée de 15 ans et plus) dans le cadre du recensement.

Ce tableau illustre les caractéristiques de la population active en fonction de son niveau de scolarité. En général, les données suggèrent que plus le niveau de scolarité est élevé, plus le taux d'emploi est élevé et plus le taux de chômage est faible. Il s'agit d'une tendance similaire lorsque l'on compare 2016 à 2021. Cependant, il n'y a pas moyen de déduire si la personne occupe un emploi équivalent à son niveau de scolarité.

Les taux de personnes participant à la population active qui ont moins d'un diplôme d'études secondaires sont inférieurs à la moitié de ceux qui ont une formation collégiale ou universitaire. Le taux de chômage de ce même groupe est le double de ceux qui ont fait des études collégiales et le triple de ceux qui ont fait des études universitaires.

Bien que la population en âge de travailler (total de la situation d'activité) sans diplôme d'études secondaires a diminué en 2016, il est un peu déconcertant de constater que les titulaires d'un diplôme d'apprentissage dans la population en âge de travailler ont également diminué à partir de 2016, surtout lorsqu'il existe une si forte demande de travailleurs des métiers qualifiés.

Le niveau de scolarité universitaire a considérablement augmenté depuis 2016 dans la région du CEIM. Certaines données suggèrent cependant que le nombre d'emplois dans la région qui nécessitent une formation universitaire n'est pas équivalent. Cela indiquerait que de nombreuses personnes occupent des emplois inférieurs à leur niveau de scolarité.

Reportez-vous au rapport de PMLT 2022-23 pour de plus amples renseignements sur le niveau de scolarité.

Reportez-vous au glossaire de ce document pour les définitions.

6.4 ENQUÊTE SUR LA POPULATION ACTIVE (EPA)

L'Enquête sur la population active que publie Statistique Canada chaque mois, suit les indicateurs économiques pour certaines régions. Les données sont présentées sous forme de moyenne mobile sur trois mois, non ajustées ou ajustées en fonction de la saisonnalité, la population cible étant la population non institutionnalisée de 15 ans et plus. Cette information est cruciale pour comprendre les tendances du marché du travail local et peut également être utilisée à des fins de comparaison avec des régions similaires ou avec la province dans son ensemble.

Les données de l'EPA sont utilisées pour produire le taux de chômage qu'on connaît bien, ainsi que d'autres indicateurs standards du marché du travail tels que le taux d'emploi et le taux d'activité. L'EPA fournit également des estimations de l'emploi par industrie, profession, secteur public et privé, heures travaillées et bien plus encore, lesquelles peuvent toutes être recoupées selon diverses caractéristiques démographiques. Des estimations sont produites pour le Canada, les provinces, les territoires et un grand nombre de régions infraprovinciales. Des données sur les taux salariaux, la situation syndicale, la permanence de l'emploi et la taille de l'établissement sont également produites pour les employés.

Les données de l'EPA sont utilisées par différents paliers de gouvernement pour l'évaluation et la planification des programmes d'emploi au Canada. Les taux de chômage régionaux sont utilisés par Emploi et Développement social Canada pour déterminer l'admissibilité, le niveau et la durée des prestations d'assurance pour les personnes vivant dans une région d'assurance-emploi particulière. Les données sont également utilisées par les analystes du marché du travail, les économistes, les consultants, les planificateurs, les prévisionnistes et les universitaires des secteurs privé et public.

Récemment, la taille de l'échantillon mensuel de l'EPA est passée à 68 000 sur 56 000 ménages depuis le Plan d'action sur les données désagrégées (DDAP) de Statistique Canada, ce qui a permis de recueillir de l'information sur le marché du travail sur environ 120 000 personnes.

Les caractéristiques mensuelles de la population active sont recueillies pour la région métropolitaine de recensement (RMR) de Kingston qui fait partie de la région du CEIM. La RMR de Kingston comprend les divisions de recensement de Kingston, Frontenac Sud, Loyalist Islands et Frontenac. Malheureusement, il n'existe 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 biaisées en faveur d'Ottawa.

CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION ACTIVE DE LA RMR DE KINGSTON

Tableau 28 : Caractéristiques de la population active - RMR de Kingston

Caractéristiques de la population active	Sep-21	Sep-22	Sep-23	Variation 2023 c 2021	Variation 2023 c 2022
Population (15+)	144 900	148 700	154 500	6,6 %	3,9 %
Population active	88 600	95 900	97 900	10,5 %	2,1 %
Emploi	80 900	90 500	93 100	15,1 %	2,9 %
Temps plein	64 400	72 800	75 900	17,9 %	4,3 %
Temps partiel	16 500	17 700	17 200	4,2 %	-2,8 %
Chômage	7 700	5 400	4 800	-37,7 %	-11,1 %
Inactive	56 300	52 800	56 600	0,5 %	7,2 %
Taux de chômage	8,7 %	5,6 %	4,9 %	-3,8pp	-0,7pp
Taux de participation	61,1 %	64,5 %	63,4 %	2,3pp	-1,1pp
Taux d'emploi	55,8 %	60,9 %	60,3 %	4,5pp	-0,6pp

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0378-01

CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION ACTIVE, MOYENNES MOBILES DE TROIS MOIS, DONNÉES NON DÉSAISONNALISÉES

Comparativement aux dernières années, il y a eu une reprise positive de l'activité de la main-d'œuvre dans la RMR de Kingston comme l'indiquent les caractéristiques de la population active publiées en septembre 2023. Une augmentation de la population en âge de travailler (15 ans et plus) a entraîné une augmentation de la population active. Les niveaux d'emploi ont augmenté de 15,1 % depuis 2021 mais a ralenti à une croissance de l'emploi de 2,9 % depuis 2022. Les chiffres du chômage ont considérablement diminué au cours des deux dernières années et se situent à un faible taux de 4,9 %, ce qui explique en partie une pénurie de main-d'œuvre. L'activité positive des caractéristiques de la population active de la RMR

de Kingston est révélatrice d'une économie stable. The positive activity in the labour force characteristics of the Kingston CMA is indicative of a stable economy.

6.5 REVENU

Des estimations de revenu annuel sont faites pour pouvoir développer et diffuser des données socioéconomiques annuelles sur les petites régions pour les Canadiens et leurs familles. Ces données, recueillies principalement à partir des déclarations de revenus soumises à l'Agence du revenu du Canada (ARC) fournissent des informations sur le revenu et des données démographiques pour les zones géographiques infraprovinciales. Les données sont utilisées par les gouvernements municipaux et les ministères provincial et fédéral pour évaluer les programmes et soutenir les recommandations politiques. Les données sont utilisées dans les domaines des affaires et de l'éducation pour en savoir davantage sur les marchés ciblés. Les universitaires et les chercheurs utilisent les données pour analyser les conditions socio-économiques. Les données les plus récentes ont été publiées le 12 juillet 2023 pour les renseignements recueillis en 2021.

Il n'y a que deux zones géographiques qui se trouvent à l'intérieur ou couvrent des parties de la région du CEIM : la région métropolitaine de recensement (RMR) de Kingston et l'agglomération de recensement (AR) de Brockville

Tableau 29 : Nombre de déclarants selon le revenu total – Région métropolitaine de recensement (RMR) de Kingston

Groupes de revenu	2016	2021	Variation	Variation en %
Moins de 10,000 \$	12 830	9 050	-3 780	-29,5 %
10,000 \$ - 24,999 \$	28 440	23 830	-4 610	-16,2 %
25,000 \$ - 49,999 \$	34 650	36 300	1 650	4,8 %
50,000 \$ - 74,999 \$	22 460	25 650	3 190	14,2 %
75,000 \$ - 99,999 \$	11 970	14 360	2 390	20,0 %
100,000 \$ - 149,999 \$	6 790	11 220	4 430	65,2 %
150,000 \$ - 199,999 \$	1 740	2 920	1 180	67,8 %
Plus de 200,000 \$	1 350	2 440	1 090	80,7 %
Revenu total des groupes	120 230	125 770	5 540	4,6 %
Revenu total médian	37 790 \$	45 340 \$	7 550 \$	20,0 %

Source : Statistique Canada, Tableau 11-10-0008-01 - Déclarants et dépendants selon le revenu total
Diffusion des données en juillet 2023

En 2021, le nombre total de déclarants dans la RMR de Kingston a augmenté de 5 540 ou de 4,6 %. Il y a eu une diminution du nombre de déclarants dont le revenu était inférieur à 25 000 \$. Tous les autres groupes de revenus ont connu une augmentation du nombre de déclarants, en particulier ceux déclarant un revenu de 100 000 \$ à 150 000 \$.

Tableau 30 : Nombre de déclarants selon le revenu total – Agglomération de recensement (AR) de Brockville

Groupes de revenu	2016	2021	Variation	Variation en %
Moins de 10,000 \$	2 740	1 550	-1 190	-43,4 %
10,000 \$ - 24,999 \$	7 300	5 600	-1 700	-23,3 %
25,000 \$ - 49,999 \$	8 820	8 350	-470	-5,3 %
50,000 \$ - 74,999 \$	4 300	4 930	630	14,7 %
75,000 \$ - 99,999 \$	2 020	2 200	180	8,9 %
100,000 \$ - 149,999 \$	1 100	1 570	470	42,7 %
150,000 \$ - 199,999 \$	210	310	100	47,6 %
Plus de 200,000 \$	230	350	120	52,2 %
Revenu total des groupes	26 720	24 860	-1 860	-7,0 %
Revenu total médian	33 190 \$	40,050 \$	6,860 \$	20,7 %

Source : Statistique Canada, Tableau 11-10-0008-01 - Déclarants et dépendants selon le revenu total
Diffusion des données en juillet 2023

En 2021, il y a eu une diminution du nombre total de déclarants dans l'AR de Brockville, soit de 1 860 ou 7,0 %. Il y a eu une diminution du nombre de déclarants dont le revenu était inférieur à 50 000 \$. Tous les autres groupes de revenus ont connu une augmentation du nombre de déclarants, en particulier ceux déclarant un revenu de 50 000 \$ à 75 000 \$ et de 100 000 \$ à 150 000 \$.

Tableau 31 : Comparaisons du revenu médian dans l'Est de l'Ontario (2015-2020)

Revenu médian	2015	2020	Variation (2015-2020)	Variation en %
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, 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 médian selon les bénéficiaires, 2015 et 2020

Nota : Le revenu médian est le seuil de revenu où la moitié des bénéficiaires gagnent plus et l'autre moitié gagnent moins que ce montant.

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. Le revenu médian dans Frontenac et Leeds-Grenville a été plus élevé que celui de l'Ontario pour les deux années de déclaration 2015 et 2020.

Tableau 32 : Revenu médian total annuel selon le genre (2020)

Revenu médian	2020			Variation (Femmes c Hommes)	Variation en % (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 médian par bénéficiaires, 2020

Tableau 33 : Revenu médian total annuel selon le genre (2015)

Revenu médian	2015			Variation (Femmes c Hommes)	Variation en % (Femmes c Hommes)
	Total	Hommes	Femmes		
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 2016
Revenu total médian par bénéficiaires, 2015

Il y a toujours une importante disparité du revenu médian entre les genres, le revenu des hommes étant beaucoup plus élevé que celui des femmes.

6.6 VARIATIONS DE L'EMPLOI

VARIATIONS DE L'EMPLOI SELON LA PROFESSION

Tableau 34 : Variations au sein de la population active employée selon la profession – Région du CEIM

Profession de la CNP	Emplois en 2016	Emplois en 2021	Variation	Variation en %
0 - Gestion	13 340	15 055	1 715	12,9 %
1 - Affaires, finance et administration	17 940	17 695	-245	-1,4 %
2 - Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	7 045	8 160	1 115	15,8 %
3 - Secteur de la santé	11 830	13 300	1 470	12,4 %
4 - Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	19 385	19 660	275	1,4 %
5 - Arts, culture, sports et loisirs	3 230	2 845	-385	-11,9 %
6 - Vente et services	30 050	24 095	-5 955	-19,8 %
7 - Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	17 240	17 420	180	1,0 %
8 - Ressources naturelles, agriculture et production connexe	2 255	2 060	-195	-8,6 %
9 - Fabrication et services d'utilité publique	4 195	3 885	-310	-7,4 %
Total des emplois classifiés selon la profession	126 510	124 175	-2 335	-1,8 %

Source : Recensement de 2021 – Calculs personnalisés – Données des commissions locales sur OneHub - Indicateur 2
 Source : Recensement de 2016 – Calculs personnalisés – Données des commissions locales sur OneHub - T7-POR

Le recensement de 2021 a eu lieu le 11 mai 2021, alors que le pays se remettait encore des effets de la pandémie. La comparaison des données du Recensement de 2016 avec celles du Recensement de 2021 illustrera l'impact de la pandémie sur les chiffres de l'emploi.

Il y a eu une diminution globale de l'emploi de 2 335 ou 1,8 % des emplois depuis 2016 dans la région du CEIM.

Les trois (3) secteurs professionnels ayant connu les plus grandes pertes d'emplois sont :

- Vente et services (-5 955)
- Art, culture, loisirs et sport (-385)
- Fabrication et services d'utilité publique (-310).

Les trois (3) secteurs professionnels ayant connu les plus importantes augmentations de l'emploi sont :

- Gestion (1 715)
- Secteur de la santé (1 470),
- Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés (1 115).

Les trois (3) secteurs professionnels ayant les niveaux d'emploi les plus élevés dans la région du CEIM en 2021 étaient :

- Ventes et services (19,4 %)
- Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (15,8 %)
- Affaires, finance et administration (14,3 %).

Ce sont les trois (3) mêmes professions ayant les niveaux d'emploi les plus élevés qu'en 2016.

Remarque : Afin de comparer les données sur les professions du Recensement de 2016, il a été nécessaire de redéfinir les codes de profession de la version 2021 à la version 2016 de la CNP. Cela n'a été fait que pour le tableau ci-dessus. Toutes les autres données de ce rapport qui font référence aux professions du recensement de 2021, aux offres d'emploi, etc., sont codées à l'aide de la version 2021 de la CNP.

De nombreux changements ont été apportés dans les versions 2016 et de 2021 de la CNP, notamment en ce qui concerne les professions de gestion. La grande catégorie 0 a été renommée Membres des corps législatifs et cadres supérieurs dans

la CNP de 2021. Les professions autres que la haute direction qui auraient été classées dans la grande catégorie 0 de la CNP et du recensement de 2016, ont été redistribuées dans les neuf autres catégories professionnelles générales et sont reflétées dans les données du recensement de 2021.

VARIATIONS DE L'EMPLOI SELON L'INDUSTRIE

Remarques : Les données sur la population active occupée selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) pour les subdivisions de recensement n'étaient pas disponibles pour 2016 dans les tableaux de données de Statistique Canada ou dans les totalisations personnalisées de 2016 sur OneHub. Par conséquent, les données cumulées pour la région du CEIM n'étaient pas disponibles.

Tableau 35 : Variations de la population active occupée selon l'industrie - Leeds-Grenville

Secteur (SCIAN)	Pop. Active 2016	Pop. Active 2021	Variation	Variation en %
11 - Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1 615	1 470	-145	-9,0 %
21 - Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	100	85	-15	-15,0 %
22 - Services publics	285	320	35	12,3 %
23 - Construction	4 030	4 770	740	18,4 %
31-33 - Fabrication	4 290	4 205	-85	-2,0 %
41 - Commerce de gros	1 590	1 245	-345	-21,7 %
44-45 - Commerce de détail	6 025	5 695	-330	-5,5 %
48-49 - Transport et entreposage	2 265	2 115	-150	-6,6 %
51 - Industrie de l'information et industrie culturelle	690	555	-135	-19,6 %
52 - Finance et assurances	1 115	975	-140	-12,6 %
53 - Services immobiliers et services de location et de location à bail	785	775	-10	-1,3 %
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	2 200	2 645	445	20,2 %
55 - Gestion de sociétés et d'entreprises	20	45	25	125,0 %
56 - Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	2 335	2 145	-190	-8,1 %
61 - Services d'enseignement	2 935	2 890	-45	-1,5 %
62 - Soins de santé et assistance sociale	6 475	6 850	375	5,8 %
71 - Arts, spectacles et loisirs	1 060	755	-305	-28,8 %
72 - Services d'hébergement et de restauration	3 235	2 090	-1 145	-35,4 %
81 -Autres services (sauf les administrations publiques)	2 005	1680	-325	-16,2 %
91 - Administrations publiques	3 820	4 120	300	7,9 %
Total de la population active employée	46 875	45 430	-1 445	-3,1 %

Source : Calculs personnalisés du Recensement de 2021 - OneHub - Tableaux 6A
Source : Tableaux de données du Recensement de 2016 - 98-400-X2016291

Au cours de ces cinq (5) dernières années, il y a eu une perte nette de 1 445 emplois dans la région de Leeds-Grenville. Des pertes se sont produites dans douze (12) des vingt (20) secteurs industriels, tandis que des gains ont eu lieu dans cinq (5) secteurs.

Les trois (3) industries ayant connu le plus de pertes d'emplois sont :

- Services d'hébergement et de restauration (-1 145)
- Commerce de gros (-345)
- Commerce de détail (-330).

Les trois (3) industries ayant connu la plus forte augmentation d'emplois :

- Construction (740),
- Services professionnels, scientifiques et techniques (445)
- Soins de santé et assistance sociale (375).

Tableau 36 : Variations de la population active occupée selon l'industrie - Frontenac

Secteur (SCIAN)	Pop. Active 2016	Pop. Active 2021	Variation	Variation en %
11 - Agriculture, foresterie, pêche et chasse	645	735	90	14,0 %
21 - Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	110	125	15	13,6 %
22 - Services publics	475	445	-30	-6,3 %
23 - Construction	4 590	4 785	195	4,2 %
31-33 - Fabrication	2 990	3 175	185	6,2 %
41 - Commerce de gros	1 420	1 340	-80	-5,6 %
44-45 - Commerce de détail	8 160	7 605	-555	-6,8 %
48-49 - Transport et entreposage	1 885	2 195	310	16,4 %
51 - Industrie de l'information et industrie culturelle	1 070	885	-185	-17,3 %
52 - Finance et assurances	2 115	2 195	80	3,8 %
53 - Services immobiliers et services de location et de location à bail	1 345	1 470	125	9,3 %
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	3 485	4 305	820	23,5 %
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	3 245	2 640	-605	-18,6 %
61 - Services d'enseignement	9 325	9 415	90	1,0 %
62 - Soins de santé et assistance sociale	11 795	13 115	1 320	11,2 %
71 - Arts, spectacles et loisirs	1 525	945	-580	-38,0 %
72 - Services d'hébergement et de restauration	5 925	4 250	-1 675	-28,3 %
81 -Autres services (sauf les administrations publiques)	2 880	2 305	-575	-20,0 %
91 - Administrations publiques	8 600	9 160	560	6,5 %
Total de la population active employée	71 625	71 150	-475	-0,7 %

Source : Calculs personnalisés du Recensement de 2021 - OneHub - Tableaux 6A
 Source : Tableaux de données du Recensement de 2016 - 98-400-X2016291

Au cours de ces cinq (5) dernières années, le comté de Frontenac n'a connu qu'une perte nette de 474 emplois. Cette région était un peu à l'abri de l'effet général de la pandémie car elle comptait de nombreux emplois dans les services essentiels. Des pertes ont eu lieu dans huit (8) des vingt (20) secteurs industriels, tandis que des gains ont eu lieu dans douze (12) secteurs.

Les trois (3) industries ayant connu le plus de pertes d'emplois sont :

- Services d'hébergement et de restauration (-1675),
- Arts, spectacles et loisirs (-580)
- Autres services (-575).

Les trois (3) industries ayant connu la plus forte augmentation d'emplois :

- Soins de santé et assistance sociale (1320)
- Services professionnels, scientifiques et techniques (820)
- Administrations publiques (560)

6.7 PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES : 2023 À 2028

Tableau 37 Perspectives professionnelles pour la région du CEIM

Profession de la CNP	Emplois 2023	Emplois 2028	Variation	Variation en %
0 - Gestion	408	426	17	4,3 %
1 - Affaires, finance et administration	20 379	21 376	997	4,9 %
2 - Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	9 828	10 491	663	6,7 %
3 - Secteur de la santé	13 947	15 587	1 640	11,8 %
4 - Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	21 035	22 210	1 175	5,6 %
5 - Arts, culture, sports et loisirs	2 240	2 364	123	5,5 %
6 - Vente et services	34 266	35 902	1 636	4,8 %
7 - Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	19 494	21 244	1 749	9,0 %
8 - Ressources naturelles, agriculture et production connexe	1 936	2 154	218	11,2 %
9 - Fabrication et services d'utilité publique	5 677	5 948	271	4,8 %
X - Emplois non classés	2 420	2 580	160	6,6 %
Total des emplois selon la profession	131 631	140 282	8 651	6,6 %

Source : Lightcast Q3, 2023 (Industries avec employés)
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

Une croissance est attendue dans toutes les professions dans la Région du CEIM de 2023 à 2028.

Les trois (3) secteurs professionnels avec les plus fortes augmentations d'emploi projetées sont :

- Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés (1 749)
- Secteur de la santé (1 640)
- Vente et services (1 636).

Tableau 38 : Perspectives professionnelles pour Leeds-Grenville

Profession de la CNP	Emplois 2023	Emplois 2028	Variation	Variation en %
0 - Gestion	146	147	1	0,8 %
1 - Affaires, finance et administration	6 362	6 785	423	6,6 %
2 - Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	3 908	4 233	325	8,3 %
3 - Secteur de la santé	3 263	3 566	302	9,3 %
4 - Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	5 773	6 289	516	8,9 %
5 - Arts, culture, sports et loisirs	718	749	31	4,3 %
6 - Vente et services	10 730	11 444	714	6,7 %
7 - Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	5 442	5 844	403	7,4 %
8 - Ressources naturelles, agriculture et production connexe	871	976	105	12,0 %
9 - Fabrication et services d'utilité publique	2 008	2 061	54	2,7 %
X - Emplois non classés	740	794	55	7,4 %
Total des emplois selon la profession	39 960	42 889	2 929	7,3 %

Source : Lightcast Q3, 2023 (Industries avec employés)
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 de 2023 à 2028.

Les trois (3) secteurs professionnels avec les plus fortes augmentations d'emploi projetées sont :

- Vente et services (714),
- Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (516)
- Affaires, finance et administration (423).

Tableau 39 : Perspectives professionnelles pour Frontenac

Profession de la CNP	Emplois 2023	Emplois 2028	Variation	Variation en %
0 - Gestion	242	256	13	5,5 %
1 - Affaires, finance et administration	13 068	13 518	450	3,4 %
2 - Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	5 460	5 731	271	5,0 %
3 - Secteur de la santé	10 146	11 374	1 228	12,1 %
4 - Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	14 004	14 485	481	3,4 %
5 - Arts, culture, sports et loisirs	1 438	1 518	80	5,6 %
6 - Vente et services	22 607	23 396	790	3,5 %
7 - Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	13 023	14 165	1 143	8,8 %
8 - Ressources naturelles, agriculture et production connexe	989	1 092	103	10,4 %
9 - Fabrication et services d'utilité publique	3 383	3 566	183	5,4 %
X - Emplois sans classification classés	1 574	1 662	89	5,6 %
Total des emplois selon la profession	85 933	90 764	4 831	5,6 %

Source : Lightcast Q3, 2023 (Industries avec employés)

Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

Une croissance est attendue dans toutes les professions dans Frontenac de 2023 à 2028.

Les trois (3) secteurs professionnels avec les plus fortes augmentations d'emploi projetées sont :

- Secteur de la santé (1 228),
- Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés (1 143)
- Vente et services (790).

Tableau 40 : Perspectives professionnelles pour le canton de Loyalist

Profession de la CNP	Emplois 2023	Emplois 2028	Variation	Variation en %
0 - Gestion	19	23	3	15,9 %
1 - Affaires, finance et administration	949	1 073	124	13,1 %
2 - Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	460	527	67	14,6 %
3 - Secteur de la santé	538	647	109	20,3 %
4 - Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	1 258	1 436	178	14,1 %
5 - Arts, culture, sports et loisirs	85	97	12	14,2 %
6 - Vente et services	930	1 062	132	14,2 %
7 - Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	1 030	1 234	204	19,8 %
8 - Ressources naturelles, agriculture et production connexe	75	86	10	13,5 %
9 - Fabrication et services d'utilité publique	286	321	35	12,2 %
X - Emplois sans classification	107	124	17	15,5 %
Total des emplois selon la profession	5 737	6 628	891	15,5 %

Source : Lightcast Q3, 2023 (Industries avec employés)

Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

Une croissance est attendue dans toutes les professions dans le canton de Loyalist de 2023 à 2028.

Les trois (3) secteurs professionnels avec les plus fortes augmentations d'emploi projetées sont :

- Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés (1,143)
- Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (178)
- Vente et services (132).

6.8 PERSPECTIVES DE L'INDUSTRIE : 2023 À 2028

Tableau 41 : Perspectives de l'industrie – Région du CEIM

Industrie du SCIAN	Emplois 2023	Emplois 2028	Variation	Variation en %
11 - Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1 025	1 066	41	4,0 %
21 - Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	43	31	(12)	-28,3 %
22 - Services publics	678	691	13	1,9 %
23 - Construction	7 238	7 405	167	2,3 %
31-33 - Fabrication	9 680	10 396	716	7,4 %
41 - Commerce de gros	3 914	4 016	101	2,6 %
44-45 - Commerce de détail	15 045	15 206	161	1,1 %
48-49 - Transport et entreposage	4 509	5 166	657	14,6 %
51 - Industrie de l'information et industrie culturelle	1 218	1 118	(100)	-8,2 %
52 - Finance et assurances	2 872	3 010	139	4,8 %
53 - Services immobiliers et services de location et de location à bail	2 169	2 339	169	7,8 %
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	5 592	6 080	487	8,7 %
55 - Gestion de sociétés et d'entreprises	190	212	23	12,0 %
56 - Services administratifs, services de soutien, service de gestion des déchets et services d'assainissement	6 026	6 813	787	13,1 %
61 - Services d'enseignement	15 797	16 776	979	6,2 %
62 - Soins de santé et assistance sociale	21 405	23 706	2,301	10,8 %
71 - Arts, spectacles et loisirs	1 932	1 970	39	2,0 %
72 - Services d'hébergement et de restauration	11 846	13 135	1 289	10,9 %
81 -Autres services (sauf les administrations publiques)	3 594	3 713	119	3,3 %
91 - Administrations publiques	14 429	14 841	412	2,9 %
X0 - Emplois sans classification	2 420	2 580	160	6,6 %
Total des emplois dans l'industrie	131 622	140 271	8 649	6,6 %

Source : Lightcast Q3, 2023 (Industries avec employés)

Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

Une croissance de l'emploi est attendue dans toutes les industries de la région du CEIM excepté dans l'industrie de l'information et industrie culturelle et de l'extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz.

Les trois (3) secteurs professionnels avec les plus fortes augmentations d'emploi projetées sont :

- Soins de santé et assistance sociale (2 301)
- Services d'hébergement et de restauration (1 289)
- Services d'enseignement (979)

Tableau 42 : Perspectives de l'industrie - Leeds-Grenville

Industrie du SCIAN	Emplois 2023	Emplois 2028	Variation	Variation en %
11 - Agriculture, foresterie, pêche et chasse	763	813	50	6,6 %
21 - Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	< 10	< 10	Données insuff,	Données insuff,
22 - Services publics	208	217	9	4,3 %
23 - Construction	2 471	2 632	161	6,5 %
31-33 - Fabrication	4 405	4 650	244	5,5 %
41 - Commerce de gros	1 519	1 569	50	3,3 %
44-45 - Commerce de détail	5 354	5 481	127	2,4 %
48-49 - Transport et entreposage	1 759	1 924	165	9,4 %
51 - Industrie de l'information et industrie culturelle	424	416	(8)	-2,0 %
52 - Finance et assurances	768	852	84	11,0 %
53 - Services immobiliers et services de location et de location à bail	386	408	22	5,7 %
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	1 752	1 981	230	13,1 %
55 - Gestion de sociétés et d'entreprises	85	98	13	15,5 %
56 - Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	1 646	1 849	204	12,4 %
61 - Services d'enseignement	2 976	3 232	257	8,6 %
62 - Soins de santé et assistance sociale	5 682	6 180	497	8,8 %
71 - Arts, spectacles et loisirs	812	821	9	1,1 %
72 - Services d'hébergement et de restauration	3 391	3 724	333	9,8 %
81 -Autres services (sauf les administrations publiques)	1 105	1 215	110	9,9 %
91 - Administrations publiques	3 712	4 030	318	8,6 %
X0 - Emplois sans classification	740	794	55	7,4 %
Total des emplois dans l'industrie	39 960	42 889	2 929	7,3 %

Source : Lightcast Q3, 2023 (Industries avec employés)

Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

Une croissance de l'emploi est attendue dans toutes les industries sauf une dans Leeds-Grenville – l'industrie de l'information et industrie culturelle.

Les trois (3) secteurs professionnels avec les plus fortes augmentations d'emploi projetées sont :

- Soins de santé et assistance sociale (497)
- Services d'hébergement et de restauration (333)
- Administrations publiques (318)

Tableau 43 : Perspectives de l'industrie - Frontenac

Industrie du SCIAN	Emplois 2023	Emplois 2028	Variation	Variation en %
11 - Agriculture, foresterie, pêche et chasse	222	214	(8)	-3,8 %
21 - Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	43	31	(12)	-28,3 %
22 - Services publics	447	460	13	2,9 %
23 - Construction	4 553	4 531	(22)	-0,5 %
31-33 - Fabrication	4 708	5 099	391	8,3 %
41 - Commerce de gros	2 160	2 155	(5)	-0,2 %
44-45 - Commerce de détail	9 385	9 398	13	0,1 %
48-49 - Transport et entreposage	2 415	2 822	407	16,9 %
51 - Industrie de l'information et industrie culturelle	750	660	(90)	-12,0 %
52 - Finance et assurances	1 960	1 993	33	1,7 %
53 - Services immobiliers et services de location et de location à bail	1 731	1 875	144	8,3 %
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	3 554	3 751	197	5,5 %
55 - Gestion de sociétés et d'entreprises	94	100	6	6,5 %
56 - Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	4 225	4 764	539	12,8 %
61 - Services d'enseignement	12 198	12 802	604	5,0 %
62 - Soins de santé et assistance sociale	14 917	16 576	1 659	11,1 %
71 - Arts, spectacles et loisirs	1 045	1 071	26	2,5 %
72 - Services d'hébergement et de restauration	8 261	9 175	914	11,1 %
81 -Autres services (sauf les administrations publiques)	2 328	2 292	(36)	-1,6 %
91 - Administrations publiques	9 365	9 333	(32)	-0,3 %
X0 - Emplois sans classification	1 574	1 662	89	5,6 %
Total des emplois dans l'industrie	85 933	90 764	4 831	5,6 %

Source : Lightcast Q3, 2023 (Industries avec employés)

Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

Une croissance de l'emploi est attendue de 2023 à 2028 dans quatorze (14) des vingt (20) industries dans Frontenac.

Les trois (3) secteurs professionnels avec les plus fortes augmentations d'emploi projetées sont :

- Soins de santé et assistance sociale (1,659)
- Services d'hébergement et de restauration (914)
- Services d'enseignement (604)

Tableau 44 : Perspectives de l'industrie – canton de Loyalist

Industrie du SCIAN	Emplois 2023	Emplois 2028	Variation	Variation en %
11 - Agriculture, foresterie, pêche et chasse	40	39	(1)	-1,4 %
21 - Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	< 10	< 10	Données insuff,	Données insuff,
22 - Services publics	24	14	(9)	-39,8 %
23 - Construction	214	242	28	13,2 %
31-33 - Fabrication	566	647	81	14,3 %
41 - Commerce de gros	236	292	56	23,7 %
44-45 - Commerce de détail	306	327	21	6,9 %
48-49 - Transport et entreposage	335	420	85	25,5 %
51 - Industrie de l'information et industrie culturelle	44	42	(1)	-2,9 %
52 - Finance et assurances	144	165	21	14,9 %
53 - Services immobiliers et services de location et de location à bail	52	55	3	6,1 %
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	287	348	61	21,2 %
55 - Gestion de sociétés et d'entreprises	11	14	3	32,9 %
56 - Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	155	200	45	28,8 %
61 - Services d'enseignement	623	742	119	19,0 %
62 - Soins de santé et assistance sociale	805	950	145	18,0 %
71 - Arts, spectacles et loisirs	75	78	3	4,2 %
72 - Services d'hébergement et de restauration	194	236	42	21,7 %
81 -Autres services (sauf les administrations publiques)	161	207	46	28,3 %
91 - Administrations publiques	1 352	1 477	125	9,3 %
X0 – Emplois sans classification	107	124	17	15,5 %
Total des emplois dans l'industrie	5 737	6 628	891	15,5 %

Source : Lightcast Q3, 2023 (Industries avec employés)

Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

Une croissance de l'emploi est attendue dans toutes les industries sauf trois (3) dans le canton de Loyalist de 2023 à 2028.

Les trois (3) secteurs professionnels avec les plus fortes augmentations d'emploi projetées sont :

- Soins de santé et assistance sociale (145)
- Administrations publiques (125)
- Services d'enseignement (119)

6.9 NOMBRE D'ENTREPRISES

Tableau 45 : Nombre d'entreprises selon la taille et le code à 2 chiffres de l'industrie - Juin 2023 - Leeds-Grenville

Code à 2 chiffres de l'industrie (SCIAN)	Total du nombre d'entreprises	Sans employés	Total, employés avec employés	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500 +
11 - Agriculture, foresterie, pêche et chasse	664	542	122	81	24	10	5	1	1	0	0
21 - Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	8	4	4	2	1	1	0	0	0	0	0
22 - Services publics	41	33	8	4	0	3	0	0	1	0	0
23 - Construction	1093	594	499	297	129	53	17	2	1	0	0
31-33 - Fabrication	216	103	113	36	18	17	22	9	3	8	0
41 - Commerce de gros	181	79	102	53	28	14	7	0	0	0	0
44-45 - Commerce de détail	680	299	381	148	113	63	35	17	2	3	0
48-49 - Transport et entreposage	269	177	92	42	17	10	16	5	2	0	0
51 - Industrie de l'information et industrie culturelle	89	55	34	16	10	5	2	1	0	0	0
52 - Finance et assurances	380	283	97	45	26	18	8	0	0	0	0
53 - Services immobiliers et services de location et de location à bail	1578	1453	125	101	13	8	2	1	0	0	0
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	925	661	264	208	30	16	10	0	0	0	0
55 - Gestion de sociétés et d'entreprises	43	38	5	1	2	0	1	1	0	0	0
56 - Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	319	183	136	71	40	18	4	1	2	0	0
61 - Services d'enseignement	83	53	30	17	2	4	4	0	1	1	1
62 - Soins de santé et assistance sociale	595	313	282	130	71	39	19	13	6	2	2
71 - Arts, spectacles et loisirs	159	105	54	14	14	12	8	4	1	1	0
72 - Services d'hébergement et de restauration	336	123	213	53	51	54	43	12	0	0	0
81 - Autres services (sauf les administrations publiques)	672	396	276	165	78	24	6	2	1	0	0
91 - Administrations publiques	23	1	22	0	0	7	4	5	4	2	0
Total des entreprises	8 354	5 495	2 859	1 484	667	376	213	74	25	17	3

Source : Nombre d'entreprises canadiennes - Entreprises classées - Calculs personnalisés OneHub - Juin 2023
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

Selon Statistique Canada (Nombre d'entreprises canadiennes), il y a en juin 2023, 8 354 entreprises classées dans Leeds-Grenville. Parmi ces entreprises, 5 495 ou 65,8 %, sont des entreprises sans employés (travailleurs autonomes) et 2 859 ou 34,2 %, sont des entreprises avec des employés. Près de deux fois plus d'entreprises de la région n'ont pas d'employés par rapport à celles qui en ont, un ratio qui semble être constant au cours des dernières années.

En 2023, les trois (3) sous-secteurs comptant le plus grand nombre d'entreprises (avec ou sans salariés) dans Leeds-Grenville sont :

- Services immobiliers (1 578 entreprises)
- Construction (1 093 entreprises)
- Services professionnels, scientifiques et techniques (925 entreprises)

Les trois (3) sous-secteurs comptant le plus grand nombre d'entreprises avec des employés sont :

- Construction (499 entreprises)
- Commerce de détail (381 entreprises)
- Soins de santé et assistance sociale (282 entreprises)

Les trois (3) sous-secteurs comptant le plus grand nombre d'entreprises sans employés sont :

- Services immobiliers (1 453 entreprises)
- Services professionnels, scientifiques et techniques (661 entreprises)
- Construction (594 entreprises)

Tableau 46 : Nombre d'entreprises selon la taille et le code à 2 chiffres de l'industrie - Juin 2023 - Frontenac

Code à 2 chiffres de l'industrie (SCIAN)	Total du nombre d'entreprises	Sans employés	Total, employés avec employés	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500 +
11 - Agriculture, foresterie, pêche et chasse	288	246	42	28	7	7	0	0	0	0	0
21 - Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	19	7	12	4	4	3	0	1	0	0	0
22 - Services publics	63	50	13	4	2	0	2	3	2	0	0
23 - Construction	1 213	583	630	318	161	82	53	13	2	1	0
31-33 - Fabrication	248	87	161	54	33	32	26	10	4	1	1
41 - Commerce de gros	212	89	123	48	19	28	22	3	1	2	0
44-45 - Commerce de détail	1 060	365	695	220	180	170	76	32	10	7	0
48-49 - Transport et entreposage	507	389	118	48	29	15	14	9	2	1	0
51 - Industrie de l'information et industrie culturelle	157	80	77	35	17	18	5	2	0	0	0
52 - Finance et assurances	793	619	174	88	36	15	27	5	1	2	0
53 - Services immobiliers et services de location et de location à bail	4 390	4 155	235	173	27	18	13	2	2	0	0
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	1 440	994	446	289	65	48	31	8	4	1	0
55 - Gestion de sociétés et d'entreprises	100	79	21	9	3	7	1	1	0	0	0
56 - Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	448	247	201	92	47	26	24	9	1	2	0
61 - Services d'enseignement	181	110	71	29	18	8	10	1	1	1	3
62 - Soins de santé et assistance sociale	1 847	1 061	786	518	88	96	58	9	6	8	3
71 - Arts, spectacles et loisirs	228	147	81	31	16	14	17	2	1	0	0
72 - Services d'hébergement et de restauration	580	177	403	60	91	118	94	36	2	2	0
81 -Autres services (sauf les administrations publiques)	954	499	455	263	97	58	26	5	5	1	0
91 - Administrations publiques	21	0	21	3	1	4	3	2	3	2	3
Total des entreprises	14 749	9 984	4 765	2 314	941	767	502	153	47	31	10

Source : Nombre d'entreprises canadiennes – Entreprises classées – Calculs personnalisés OneHub - Juin 2023
 Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

En 2023, il y a 14 749 entreprises classées dans Frontenac. Parmi ces entreprises, 9 984, soit 67,7 %, sont des entreprises sans employés (travailleurs autonomes) et 4 765, soit 32,3 %, sont des entreprises avec employés. Plus de deux fois plus d'entreprises de la région n'ont pas d'employés par rapport à celles qui en ont. C'est similaire par rapport aux années précédentes.

En 2023, les trois (3) sous-secteurs comptant le plus grand nombre d'entreprises (avec ou sans employés) dans Frontenac sont :

- Services immobiliers (4390 entreprises)
- Soins de santé et assistance sociale (1847)
- Services professionnels, scientifiques et techniques (1440 entreprises)

Les trois (3) sous-secteurs comptant le plus grand nombre d'entreprises avec des employés sont :

- Soins de santé et assistance sociale (786 entreprises)
- Commerce de détail (695 entreprises)
- Construction (630 entreprises)

Les trois (3) sous-secteurs comptant le plus grand nombre d'entreprises sans employés sont :

- Services immobiliers (4155 entreprises)
- Soins de santé et assistance sociale (1061 entreprises)
- Services professionnels, scientifiques et techniques (994 entreprises)

Tableau 47 : Variation sur cinq ans du nombre d'entreprises selon la taille des effectifs dans Leeds-Grenville

Taille des effectifs	Jun 2018	Jun 2022	Jun 2023	Variation sur 5 ans 2018-2023	Variation pour 1 an 2022-2023	Variation en % sur 5 ans	Variation en % pour 1 an
Total des Entreprises	8 855	9 017	9 143	288	126	3,3 %	1,4 %
Total, sans employés	5 911	5 956	6 136	225	180	3,8 %	3,0 %
Total, avec employés	2 944	3 061	3 007	63	-54	2,1 %	-1,8 %
1-4	1 538	1 634	1 594	56	-40	3,6 %	-2,4 %
5-10	697	690	697	0	7	0,0 %	1,0 %
10-19	373	402	381	8	-21	2,1 %	-5,2 %
20-49	219	221	215	-4	-6	-1,8 %	-2,7 %
50-99	64	66	75	11	9	17,2 %	13,6 %
100-199	33	25	25	-8	0	-24,2 %	0,0 %
200-499	15	19	17	2	-2	13,3 %	-10,5 %
500 +	5	4	3	-2	-1	-40,0 %	-25,0 %

Source : Nombre d'entreprises canadiennes, entreprises classées et non classées – Calculs personnalisés - OneHub
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

En juin 2023, il y a eu une augmentation nette de 126 entreprises par rapport à l'année précédente. Les entreprises sans employés ont connu une augmentation de 180 entreprises tandis qu'il y a eu une perte nette de 54 entreprises avec employés au cours de la dernière année.

Les petites entreprises de moins de 5 employés ont connu les plus grosses pertes du nombre d'entreprises, suivies d'une perte de 21 parmi les entreprises de 10-19 employés.

Une légère augmentation du nombre d'entreprises ayant des effectifs de 50-99 employés aurait un impact positif sur l'emploi.

Tableau 48 : Variation sur 5 ans du nombre d'entreprises selon la taille de l'entreprise dans Frontenac

Taille de l'entreprise	Jun 2018	Jun 2022	Jun 2023	Variation sur 5 ans 2018-2023	Variation sur 1 an 2022-2023	Variation sur 5 ans en %	Variation sur 1 an en %
Total des Entreprises	14 731	15 418	16 073	1 342	655	9,1 %	4,2 %
Total, sans employés	9 903	10 399	11 016	1 113	617	11,2 %	5,9 %
Total, avec employés	4 828	5 019	5 057	229	38	4,7 %	0,8 %
1-4	2 398	2 545	2 536	138	-9	5,8 %	-0,4 %
5-10	991	994	980	-11	-14	-1,1 %	-1,4 %
10-19	746	756	786	40	30	5,4 %	4,0 %
20-49	470	490	513	43	23	9,1 %	4,7 %
50-99	135	148	154	19	6	14,1 %	4,1 %
100-199	48	50	47	-1	-3	-2,1 %	-6,0 %
200-499	28	28	31	3	3	10,7 %	10,7 %
500 +	12	8	10	-2	2	-16,7 %	25,0 %

Source : Nombre d'entreprises canadiennes, entreprises classées et non classées – Calculs personnalisés - OneHub
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

En juin 2023, il y a eu une augmentation nette de 655 entreprises par rapport à l'année précédente. Les entreprises sans employés représentent 94,2 % de cette augmentation.

Il y a eu une importante augmentation significative du nombre d'entreprises comptant entre 10 et 49 employés au cours des cinq (5) dernières années et par rapport à l'année précédente. Cela aura un impact significatif sur la croissance de l'emploi dans la région.

Une légère augmentation du nombre d'entreprises de plus de 200 employés contribuera également de manière significative à la croissance de l'emploi dans Frontenac.

6.10 PRESTATAIRES D'ASSURANCE-EMPLOI

Le programme d'assurance-emploi (AE) offre un soutien du revenu temporaire aux chômeurs pendant qu'ils cherchent un emploi ou décident de perfectionner leurs compétences. Le programme d'assurance-emploi offre également des prestations spéciales aux travailleurs qui s'absentent du travail en raison d'événements de la vie précis, comme une maladie ou une grossesse.

La Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC) est responsable en outre de la surveillance du programme d'assurance-emploi. La CAEC a également la responsabilité de fixer le taux annuel des cotisations à l'assurance-emploi.

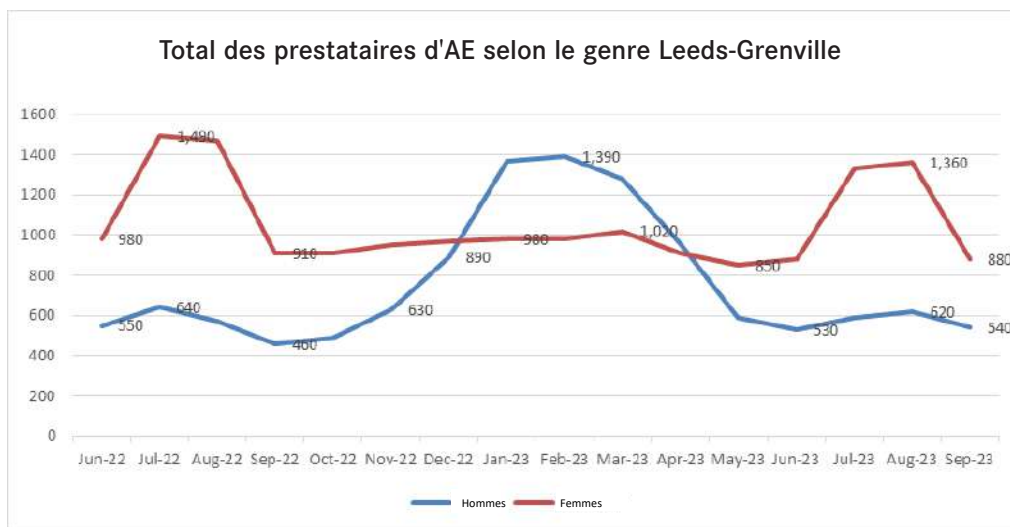
La COVID-19 a eu un impact important sur l'augmentation du nombre de prestataires d'assurance-emploi entre mars 2020 et octobre 2021, lorsque la Prestation canadienne de la relance économique a pris fin. Cependant, tous les avantages liés à la COVID-19 n'ont pris fin qu'en mai 2022, tel qu'indiqué ci-dessous.

CHRONOLOGIE DES PRESTATIONS LIÉES À LA COVID-19

Prestation liée à la COVID-19	Calendrier
Prestation canadienne d'urgence (PCU)	15 mars 2020 au 26 septembre 2020
Prestation canadienne d'urgence pour étudiants (PCUE)	10 mai 2020 au 29 août 2020
Prestation canadienne de la relance économique (PCRE)	27 septembre 2020 au 23 octobre 2021
Prestation canadienne de la relance économique pour proches aidants (PCREPA)	27 septembre 2020 au 7 mai 2022
Prestation canadienne de maladie pour la relance économique (PCMRE)	27 septembre 2020 au 7 mai 2022
Prestation canadienne pour les travailleurs en cas de confinement (PCTCC)	24 octobre 2021 au 7 mai 2022

Les deux tableaux suivants illustrent le nombre mensuel de prestataires d'AE pour la région de Leeds-Grenville, de juin 2022 après la fin des prestations liées à la COVID-19.

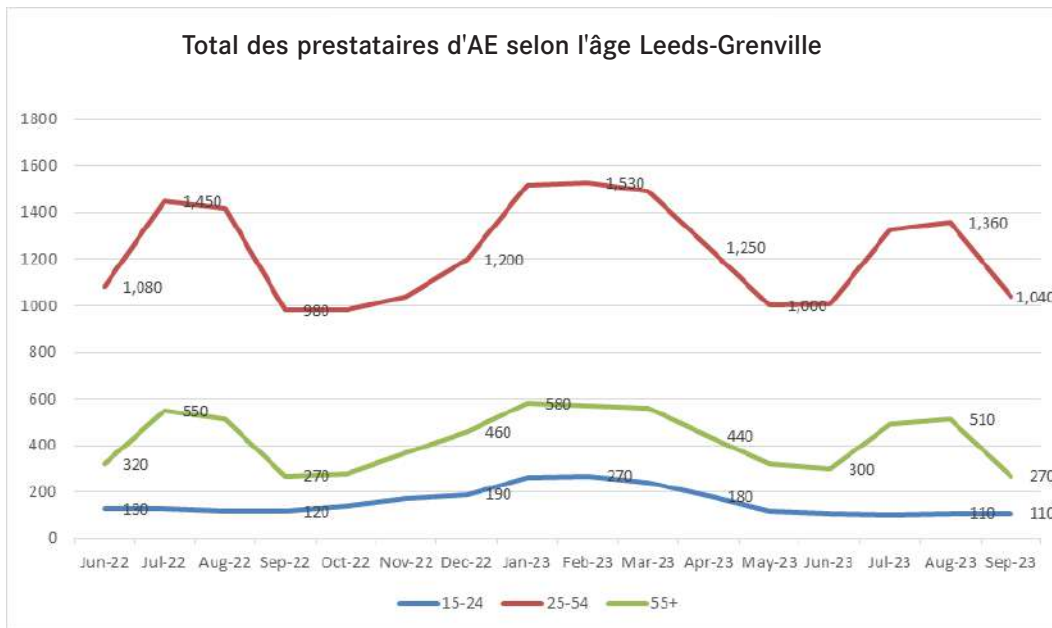
Graphique 13



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

Le graphique 13 illustre différentes tendances parmi les prestataires d'assurance-emploi pour les hommes et les femmes dans Leeds-Grenville. Les prestations d'assurance-emploi pour les femmes ont culminé pendant les mois d'été. Cela peut être dû à une demande accrue de soins aux enfants pendant leurs vacances d'été. Au contraire, les prestations d'assurance-emploi ont augmenté pour les hommes pendant les mois d'hiver, reflétant les mises à pied saisonnières.

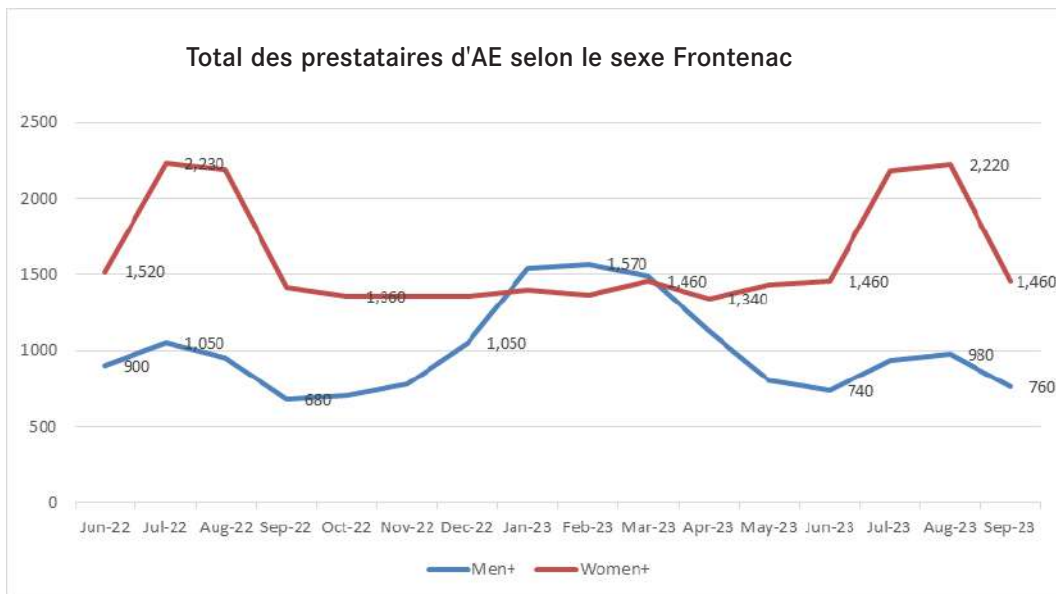
Graphique 14



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

Les travailleurs du groupe des 25 à 54 ans représentent le nombre le plus élevé de demandeurs, soit plus du double du nombre de personnes âgées de 55 ans et plus. Ces chiffres sont proportionnels à leur part de la participation à la population active.

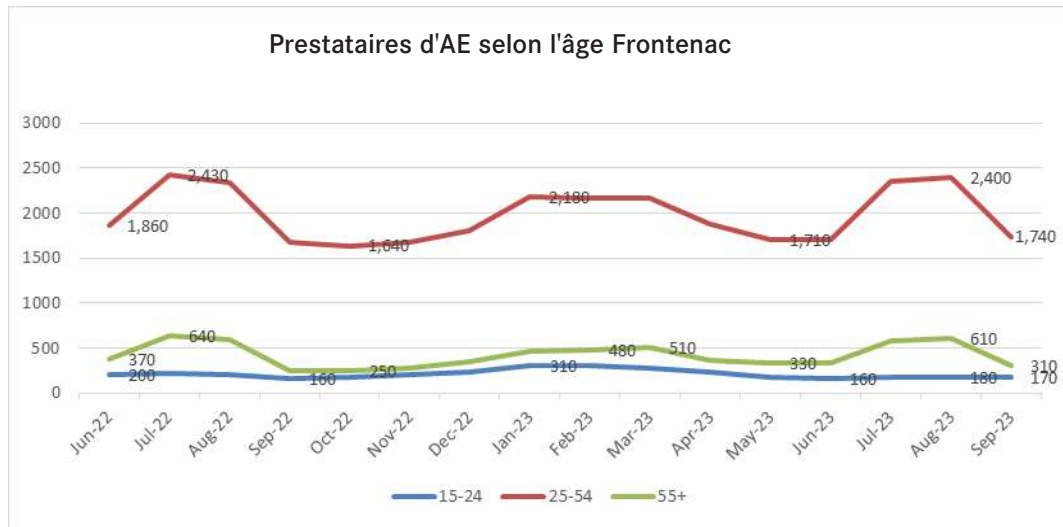
Graphique 15



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

Le graphique ci-dessus illustre une tendance similaire à celle dans Leeds-Grenville. Dans le comté de Frontenac, le nombre de femmes touchant des prestations d'assurance-emploi a également atteint un sommet pendant les mois d'été. Comme nous l'avons mentionné, cela est probablement dû à une demande accrue de soins aux enfants pendant les mois d'été. Les prestataires d'assurance-emploi ont culminé chez les hommes pendant les mois d'hiver, en raison de mises à pied saisonnières.

Graphique 16



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

Dans Frontenac, les travailleurs du groupe des 25-54 ans représentent le nombre le plus élevé de demandeurs, dépassant de quatre fois le nombre des 55 ans et plus. Ces chiffres reflètent leur part respective de la participation à la population active.

6.11 DEMANDE D'EMBAUCHE

Le CEIM suit les professions en demande en surveillant les offres d'emploi en ligne, tels que regroupées à partir de plus de 30 sites d'emploi sur le Local Jobs Hub. Ces informations sont disponibles sur le site Web via le Rapport sur les perspectives du marché du travail, un rapport mensuel interactif.

Tableau 49 : 25 principales offres d'emploi - Octobre 2022 - Septembre 2023 – Région du CEIM

Code de la CNP	Titre de la profession	Offre d'emploi nouvelle Oct 2022 - Sept 2023	% Total des Offres D'emploi	Salaires médians en 2022
6410	Vendeurs en commerce de détail et représentants des ventes et des comptes en commerce de gros (non-technique)	1 820	5,8 %	36 193 \$
6510	Caissiers et autres personnel de soutien aux ventes	1 116	3,5 %	31 080 \$
6520	Personnel de soutien des aliments	1 086	3,4 %	31 846 \$
6320	Cuisiniers, bouchers et boulangers-pâtisseries	908	2,9 %	33 829 \$
4220	Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	863	2,7 %	50 823 \$
1311	Adjoints administratifs de bureau - général, juridique et médical	796	2,5 %	49 335 \$
6531	Nettoyeurs	768	2,4 %	39 593 \$
6002	Directeurs - commerce de détail et de gros	670	2,1 %	73 723 \$
7330	Conducteurs de camions de transport et de véhicules de transport en commun	638	2,0 %	46 280 \$
3210	Personnel technique en thérapie et en diagnostic	605	1,9 %	62 694 \$
7510	Débardeurs et manutentionnaires	555	1,8 %	41 085 \$
3130	Professionnels des soins infirmiers et paramédicaux	535	1,7 %	82 685 \$
1410	Personnel de soutien de bureau et des services judiciaires	502	1,6 %	44 886 \$
1310	Agents d'administration, de gestion immobilière et de la paye	433	1,4 %	55 428 \$
6440	Représentants aux services à la clientèle et services d'information	385	1,2 %	38 926 \$
7511	Aides de soutien des métiers et manœuvres	383	1,2 %	42 559 \$
6202	Superviseurs de services	357	1,1 %	43 882 \$
7001	Directeurs de la construction, de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles	342	1,1 %	86 142 \$
4122	Enseignants aux niveaux secondaire, primaire et préscolaire	331	1,1 %	91 210 \$
5410	Animateurs et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique	320	1,0 %	34 270 \$
6003	Directeurs de la restauration et des services d'hébergement	318	1,0 %	46 100 \$
1001	Directeurs des services administratifs	316	1,0 %	109 995 \$
6201	Superviseurs des ventes - commerce de détail	303	1,0 %	41 313 \$
1420	Personnel des finances, de l'assurance et du soutien administratif	296	0,9 %	51 593 \$
7231	Charpentiers et ébénistes	275	0,9 %	52 891 \$
Total des 25 Principaux emplois		14 921	47,3 %	
Total des emplois nouveaux – Oct. 2022 à Sept. 2023		31 514	100,0 %	

Sources : Perspectives du marché du travail - Jobs Hub - CEIM, Lightcast Q3, 2023

Il y a eu 31 514 nouvelles offres d'emploi dans la région du CEIM d'octobre 2022 à septembre 2023, comparativement à 41 259 nouvelles offres d'emploi il y a un an. Il s'agit d'une diminution de 9 745 offres ou de 23,6 % des offres d'emploi.

Selon les économistes, le taux de changement d'emploi au Canada est en baisse depuis qu'il a atteint un sommet au début de 2022 après l'assouplissement des restrictions liées à la pandémie. On pense que certaines personnes se sont peut-être rendu compte qu'elles souhaitent poursuivre des objectifs de carrière différents. Historiquement, le nombre de personnes qui changent d'emploi a tendance à diminuer avant les récessions, reflétant la crainte des travailleurs face à des conditions de travail défavorables. Cela pourrait expliquer la diminution substantielle du nombre d'offres d'emploi dans la région du CEIM.

Les principales 25 nouvelles offres d'emploi représentent 47,3 % du nombre total des offres d'emploi.

Il y a un large éventail de salaires dans les 25 principales offres d'emploi, allant d'un minimum de 31 080 \$ pour les caissiers à un maximum de 109 995 \$ pour les directeurs des services administratifs.

Tableau 50 : Principales cinq (5) offres d'emploi dans la région du CEIM – Octobre 2022 à Septembre 2023

Titre de la profession	Nombre d'offres nouvelles	Proportion du total des offres
Vendeurs en commerce de détail et représentants des ventes et des comptes en commerce de gros (non-technique)	1 820	5,8 %
Caissiers et autres personnel de soutien aux ventes	1 116	3,5 %
Personnel de soutien des aliments	1 086	3,4 %
Cuisiniers, bouchers et boulangers-pâtisseries	908	2,9 %
Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	863	2,7 %

Tableau 51 : Principales cinq (5) offres d'emploi en Ontario – Octobre 2022 à Septembre 2023

Titre de la profession	Nombre d'offres nouvelles	Proportion du total des offres %
Vendeurs en commerce de détail et représentants des ventes et des comptes en commerce de gros (non-technique)	84 949	5,0 %
Personnel de soutien des aliments	44 675	2,6 %
Débardeurs et manutentionnaires	39 876	2,3 %
Représentants aux services à la clientèle et services d'information	39 287	2,3 %
Cuisiniers, bouchers et boulangers-pâtisseries	38 980	2,3 %

Les offres d'emploi de vendeurs en commerce de détail et représentants des ventes et des comptes en commerce de gros (non-technique) sont les principales offres d'emploi dans la région du CEIM et en Ontario, représentant respectivement 5,8 % et 5,0 % du total des offres d'emploi.

Les compétences communes les plus demandées dans la région du CEIM durant la période d'octobre 2022 à septembre 2023 sont :

- Communications (compétences orales et écrites)
- Support (flexibilité, patience, empathie, écoute active, etc.)
- Gestion
- Service à la clientèle
- Organisation

DEMANDE D'EMBAUCHE – LEEDS-GRENVILLE

Il y a eu 8 850 nouvelles offres d'emploi dans Leeds-Grenville d'octobre 2022 à septembre 2023, contre 11 335 nouvelles offres d'emploi il y a un an. Il s'agit d'une diminution de 2 485 ou 21,9 % des offres d'emploi. .

Les principales compétences communes en demande dans Leeds-Grenville durant la période d'octobre 2022 à septembre 2023 sont :

- Communications (compétences orales et écrites)
- Support (flexibilité, patience, empathie, écoute active, etc.)
- Gestion
- Service à la clientèle
- Compétences interpersonnelles (capacité de communiquer, interagir et travailler avec les gens avec efficacité)

DEMANDE D'EMBAUCHE - FRONTENAC

Il y a eu 21 743 nouvelles offres d'emploi dans Frontenac d'octobre 2022 à septembre 2023, comparativement à 28 797 nouvelles offres d'emploi il y a un an. Il s'agit d'une diminution de 7 054 ou 24,5 % des offres d'emploi.

Les principales compétences communes en demande dans Frontenac durant la période d'octobre 2022 à septembre 2023 sont :

- Communications (compétences orales et écrites)
- Support (flexibilité, patience, empathie, écoute active, etc.)
- Gestion
- Service à la clientèle
- Organisation

DEMANDE D'EMBAUCHE - CANTON DE LOYALIST

Il y a eu 558 nouvelles offres d'emploi dans le canton de Loyalist entre octobre 2022 et septembre 2023, contre 672 nouvelles offres d'emploi il y a un an. Il s'agit d'une diminution de 114 ou 16,9 % des offres d'emploi.

Les compétences communes les plus recherchées dans le canton de Loyalist au cours de la période d'octobre 2022 à septembre 2023 sont :

- Communications (compétences orales et écrites)
- Gestion
- Service à la clientèle
- Support (flexibilité, patience, empathie, écoute active, etc.)
- Compétences interpersonnelles (capacité de communiquer, interagir et travailler avec les gens avec efficacité)

6.12 CARACTÉRISTIQUES DE LA MIGRATION LEEDS-GRENVILLE

Tableau 52 : Modèles de migration 2016-2021 - Leeds-Grenville

Groupe d'âge	Migration d'entrée	Migration de sortie	Migration nette
0-17	4 056	2 811	1 245
18-24	2 031	2 667	-636
25-44	6 709	5 740	969
45-64	6 287	3 621	2 666
65+	3 062	2 566	496
Total	22 145	17 405	4 740

Source : Statistique Canada, Déclarant (OneHub Migration Tableau 6A)
Données publiées en janvier 2023

Tableau 53 : Modèles de migration en % 2016-2021 - Leeds-Grenville

Groupe d'âge	Migration d'entrée	Migration de sortie	Migration nette
0-17	18,3 %	16,2 %	26,3 %
18-24	9,2 %	15,3 %	-13,4 %
25-44	30,3 %	33,0 %	20,4 %
45-64	28,4 %	20,8 %	56,2 %
65+	13,8 %	14,7 %	10,5 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Source : Statistique Canada, Déclarant (OneHub Migration Tableau 6A)
Données publiées en janvier 2023

Au cours de la période de cinq ans couvrant de 2016 à 2021, la migration nette s'étant installée dans Leeds-Grenville a augmenté de 4 740 personnes.

Il y a eu une augmentation de la migration nette dans toutes les catégories d'âge, à l'exception du groupe des 18 à 24 ans où la migration de sortie a dépassé la migration d'entrée. Il s'agit d'une transition normale pour les jeunes qui s'installent dans les régions urbaines pour travailler ou poursuivre leurs études. On espère cependant qu'ils retourneront dans leur communauté d'origine plus tard dans leur vie.

La plus forte augmentation de la migration nette, soit 2 666 personnes, s'est produite dans la tranche des 45 à 64 ans, ce qui indique de bonnes opportunités d'emploi et de retraite dans la région. Cette tranche d'âge représente 56,2 % de la migration nette s'étant produite dans Leeds-Grenville de 2016 à 2021.

L'Ontario a connu la plus forte augmentation de la migration nette parmi la population en âge de travailler, notamment les 25 à 44 ans; ce qui indique de bonnes possibilités d'emploi dans la région. Ce groupe d'âge représente 60,8 % de la migration nette s'étant produite en Ontario de 2016 à 2021.

FRONTENAC

Tableau 54 : Modèles de migration 2016-2021 - Frontenac

Groupe d'âge	Migration d'entrée	Migration de sortie	Migration nette
0-17	7 034	5 621	1 413
18-24	7 718	5 225	2 493
25-44	17 167	13 368	3 799
45-64	6 928	5 333	1 595
65+	3 349	2 445	904
Total	42 196	31 992	10 204

Source : Statistique Canada, Déclarant (OneHub Migration Tableau 6A)
Données publiées en janvier 2023

Tableau 55 : % Modèles de migration 2016-2021 - Frontenac

Groupe d'âge	Migration d'entrée	Migration de sortie	Migration nette
0-17	16,7 %	17,6 %	13,8 %
18-24	18,3 %	16,3 %	24,4 %
25-44	40,7 %	41,8 %	37,2 %
45-64	16,4 %	16,7 %	15,6 %
65+	7,9 %	7,6 %	8,9 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Source : Statistique Canada, Déclarant (OneHub Migration Tableau 6A)
Données publiées en janvier 2023

Au cours de la période de cinq ans allant de 2016 à 2021, il y a eu une augmentation de la migration nette de 10 204 personnes s'installant dans Frontenac.

Une migration nette s'est produite dans toutes les catégories d'âge. Cette région est une zone métropolitaine attrayante avec la ville de Kingston comme plaque tournante.

La plus forte augmentation de la migration nette, soit 3 799 personnes, s'est produite au sein de la population en âge de travailler, notamment de 25 à 44 ans; ce qui indique de bonnes opportunités d'emploi dans la région. Ce groupe d'âge représente 37,2 % de la migration nette s'étant produite dans le comté de Frontenac de 2016 à 2021. Il y a également eu une croissance nette importante de la population âgée de 18 à 24 ans, notamment 2 493 ou 24,4 % de la migration nette s'étant installée dans cette région. Cette région offre une base attrayante d'établissements d'enseignement postsecondaire, y compris une université qui incite les jeunes à émigrer dans la région pour poursuivre leurs études.

L'Ontario a connu la plus forte augmentation de la migration nette parmi la population en âge de travailler, chez les 25 à 44 ans; ce qui indique de bonnes possibilités d'emploi dans la région. Ce groupe d'âge représente 60,8 % de la migration nette s'étant installée en Ontario de 2016 à 2021.

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 D'EMPLOI ONTARIO

- Action 1 : Service d'aide/Jobs Tool – 2023-2024
Action 2 : Coordination de services en 2023-2024

Action #1: Service d'aide/Jobs Tool 2023-2024

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. Il existe un besoin de données locales pour aider les chercheurs d'emploi, les employeurs et les partenaires communautaires à prendre des décisions avisées. Statistique Canada et le Guichet emplois national 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) :

- Continuer de fournir le service d'aide de l'IMT et le Jobs Tool 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

ÉCHÉANCIERS :

Étape du T1

- Continuer la promotion du service d'aide par des activités d'approche dans les médias sociaux et en personne. Continuer à fournir le Jobs Tool sur le site Web.

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 fiscal suivant.

PARTENAIRES POTENTIELS :

-

RÉSULTATS/PRODUITS ATTENDUS :

- Atteindre la cible prévue de 65 demandes. Un rapport final est prévu pour l'exercice de 2023-2024.

MISE À JOUR :

- Le CEIM est dans une bonne position pour atteindre ses objectifs.

Action #2: Coordination de services en 2023-2024

DÉFI À ABORDER :

- Le manque d'information courante et pertinente sur les besoins de la main-d'œuvre est toujours une priorité. Le Conseil a mené des consultations auprès des comités du réseau de l'emploi (CRE), des intervenants locaux et d'autres membres investis de la communauté. Le thème principal, qui est prioritaire depuis plusieurs années, est.

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 broser 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.

RESPONSABLE :

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

ÉCHÉANCIERS :

Étape du T1

- 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.

Étape du T2

- 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.

Étape du T3

- 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.

Étape du T4

- 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.

PARTENAIRES POTENTIELS :

- Agents et organismes de développement économique
- Organisations d'employeurs, réseau d'Emploi Ontario, fournisseurs de services d'Emploi 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

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 de services a été produit.

MISE À JOUR :

- Tous les résultats et les produits ont été réalisés.

08

PARTICIPANTS AUX CONSULTATIONS COMMUNAUTAIRES

8.1 FOURNISSEURS DES SERVICES D'EMPLOI

ACFOMI	Kingston	5 participants
CSE Consulting	Prescott	3 participants
Employment & Education Centre	Brockville	16 participants
KEYS	Gananoque	5 participants
KEYS	Kingston	10 participants
Services d'emploi ReStart	Kingston	11 participants
Services d'emploi du Collège St. Lawrence	Kingston	6 participants

8.2 AGENCES DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

KEDCO	Kingston
Développement commercial	Gananoque
Frontenac Economic Development Working Table	
South Frontenac	
Ville de Kingston	
Central Frontenac	
North Frontenac	
Frontenac County	
Frontenac Business	
Bibliothèque publique de Kingston Frontenac	
North Grenville	Kemptville
Développement économique de Prescott	Prescott

8.3 CHAMBRES DE COMMERCE

Chambre de commerce des Mille-Îles	Gananoque	Gananoque
Chambre de commerce de Brockville		Brockville
Chambre de commerce de Kingston		Kingston

8.4 EMPLOYEURS

Anna's Cafe	Gananoque
Auntie Shannon's	Kemptville
Axens Canada Specialty Aluminas Inc.	Brockville
Bayfield Manor	Kemptville
Beking Poultry Farm	Oxford Station
Big Brothers Big Sisters of Leeds-Grenville	Brockville
Carmichael Insurance- Co-operators	Kemptville
CFRC 101.9 FM	Kingston
Commissionaires Kingston	Kingston
deTails Dog Grooming	Gananoque
Dixons Automotive	Brockville
Ferguson Forest Centre	Kemptville
Handy Fairies	Stella
Home Hardware	Gananoque
Hopkins Chitty Land Surveying	Kingston
Jennifer Baker Consulting Ltd.	Kingston
Kemptville District Hospital	Kemptville
Kingston Medical Imaging Inc	Kingston
Klein's Agri Services LTD	Mountain
Lindahl Cleaning & Contracting Services Inc	Winchester Springs
Lindsay Landscape	Ottawa
Lockwood Brothers Construction	Perth
McDougall Insurance and Financial	Belleville
Moex Property Maintenance Inc.	Kemptville
More Than Just Babysitting Child Care Centre Inc	Prescott
My Old Cher	Wolfe Island
Nordic Resorts Management Inc.	Cloyne
Novelis Inc	Kingston
Pivotal Momentum Inc.	Sydenham
Precision Diesel	Winchester
Quality Inn and Suites 1000 Islands	Gananoque
Saunders Country	Oxford Station
Stonewood Masonry	Kemptville
The Flower Shop / Intricate Interlock	Kingston
Tim Hortons	Kemptville
Tim Hortons	Prescott
Victim Services of Leeds & Grenville	Brockville
voice2net Corp	Prescott
Walmart Canada	Kemptville
West Palmerston Cottages	Ompah

Classification nationale des professions (CNP) : La Classification nationale des professions (CNP) est le système national canadien de description des professions. La CNP peut être utilisée pour trouver où une profession est classée, ses exigences en matière de formation ou d'autres informations utiles. Plus d'information sur la CNP est disponible ici.

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.

Genre : réfère à l'identité personnelle et sociale d'un individu en tant qu'homme, femme ou personne non binaire. Hommes+ inclut les hommes (et/ou les garçons), ainsi que certaines personnes non binaires. Femmes+ inclut les femmes (et/ou les filles), ainsi que certaines personnes non binaires.

Inactive : Réfère aux personnes qui ne sont ni occupées ni en chômage. Cela inclut les étudiants, les personnes au foyer, les travailleurs à la retraite, les travailleurs saisonniers qui sont en saison morte et qui ne cherchent pas de travail, et les personnes qui ne peuvent pas travailler en raison d'une maladie ou d'un handicap à long terme.

Lightcast : Un outil logiciel par abonnement qui estime l'information sur le marché du travail à l'aide d'analyses de tendances et d'économétrie. Les projections économiques sont en grande partie dérivées des ensembles de données de Statistique Canada, notamment l'Enquête sur la population active, l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail et le Système de projection des professions au Canada (SPPC). Les projections du marché du travail ne sont pas parfaites, mais peuvent donner un aperçu des tendances générales. Les données sur les offres d'emploi canadiennes de Lightcast sont recueillies en parcourant les sites de carrière des entreprises, les sites d'emploi nationaux et locaux et les agrégateurs d'offres d'emploi.

Nombre d'entreprises canadiennes : Le Nombre d'entreprises canadiennes est produit par Statistique Canada dans le but de fournir le nombre d'entreprises exploitées selon la classification des secteurs et les catégories fondées sur la taille des effectifs pour le Canada et les provinces et territoires.

OneHub : Un outil utilisé pour partager des totalisations personnalisées achetées à Statistique Canada par le

ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences. Ces données sont partagées avec les commissions de développement de la main-d'œuvre de tout l'Ontario pour les aider à analyser le marché du travail local.

Population active : Population civile hors institution de 15 ans et plus qui, durant la semaine de référence de l'enquête, était en emploi ou au chômage, ou cherchait activement un emploi. C'est la somme de ces personnes en emploi ou au chômage.

Population autochtone : Au Canada, le terme peuples autochtones réfère aux peuples des Premières Nations, métis et inuit.

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

Population racisée : La population racisée englobe toutes les personnes qui ne sont pas de race ou de couleur blanche.

Rapport sur les perspectives du marché du travail : Un rapport produit à l'aide d'un outil dynamique qui fournit les données sur les comportements en matière de recrutement et de recherche d'emploi. Il est produit par le carrefour de l'emploi local du Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre à l'aide de données collectées auprès des commissions de développement de la la main-d'œuvre locales, provinciales et nationales.

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.

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.

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.

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.

Situation d'activité : La somme du nombre de personnes de 15 ans et plus dans la population active et celles qui ne le sont pas.

Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) : Le SCIAN est un système de classification des industries qui a été conçu par les organismes statistiques du Canada, du Mexique et des États-Unis. Statistique Canada utilise le SCIAN comme moyen de normaliser la classification de la structure des industries. Plus d'information sur le SCIAN est disponible [ici](#).

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 genre ou l'état matrimonial) est le nombre de chômeurs dans ce groupe exprimé en pourcentage de la population active de ce même groupe.

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