



# **RAPPORT SUR LA PLANIFICATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL**

**PMTL  
2023-24**

**FÉVRIER 2025**



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 remercier sincèrement nos partenaires communautaires pour leur engagement et leurs inestimables contributions à ce Rapport sur la planification du marché du travail local. L'information sur le marché du travail (IMT) local est un élément essentiel qui favorise la croissance de notre économie locale et le bien-être de nos communautés.

À la lumière des changements qui se produisent dans le monde, le rôle du conseil de développement de la main-d'œuvre et des services qu'il fournit sont devenus de plus en plus crucial. À mesure que nous réalisons des progrès, il nous faut relever de façon stratégique les défis liés à l'immigration et aux tarifs douaniers et cela exige notre concentration et notre action concertées.

Le moment est venu pour que l'information sur le marché du travail local joue un rôle vital, et nous aimerions reconnaître les efforts dévoués de Sandra Wright à cet égard.

De plus, je tiens à reconnaître notre conseil d'administration pour son soutien indéfectible à nos initiatives et sa détermination face à l'engagement communautaire. Nous bénéficions d'un conseil d'administration diversifié et activement impliqué, et nous aspirons à faire une différence significative en ces temps difficiles.

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](mailto:frank@workforcedev.ca)

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

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 Premières 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



Ontario

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



# TABLE DES MATIÈRES

<b>01</b>	<b><u>CONSEIL DE L'EST POUR L'INNOVATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE</u></b>	<b><u>1</u></b>
<b>02</b>	<b><u>HISTORIQUE/CONTEXTE</u></b>	<b><u>2</u></b>
	2.1 Aperçu du Processus de Planification Et Préparation du Rapport de PMTL	2
<b>03</b>	<b><u>TENDANCES CLÉS ET DÉFIS</u></b>	<b><u>3</u></b>
	3.1 L'exposé Économique de L'automne de L'ontario - Indicateurs Économiques	3
	3.2 Défis Sur le Marché du Travail	5
	3.3 Résultats du Sondage Auprès des Employeurs	10
	3.4 La Pénurie de Médecins de Famille en Ontario	11
	3.5 Défis de L'emploi Pour Les Francophones	12
<b>04</b>	<b><u>LE PLUS</u></b>	<b><u>13</u></b>
<b>05</b>	<b><u>TRANSFORMATION DES SERVICES D'EMPLOI</u></b>	<b><u>14</u></b>
	5.1 Données Sur Les Programmes D'emploi Ontario	16
	5.2 Alphabétisation et Formation de Base (AFB)	16
	5.3 Apprentissage	18
	5.4 Subvention Canada-Ontario Pour L'emploi (SCOE)	20
	5.5 Meilleurs Emplois Ontario	22
<b>06</b>	<b><u>MISE À JOUR DES DONNÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL</u></b>	<b><u>25</u></b>
	6.1 Population	26
	6.2 Population en Âge de Travailler - 15 Ans Et Plus	26
	6.3 Composantes De La Croissance Démographique	28
	6.4 Scolarité	29
	6.5 Effectifs Postsecondaires	31
	6.6 Caractéristiques de la Population Active	33
	6.7 Revenu	34
	6.8 Variations de L'emploi et Perspectives Selon La Profession	39
	6.9 Variations et Perspectives D'emploi Selon L'industrie	41
	6.10 Catégorie du Lieu de Travail Des Résidents	44
	6.11 Dix (10) Principales Industries Selon le Lieu De Résidence (Ldr) C. le Lieu de Travail (LDT)	45
	6.12 Navettage des Travailleurs	48
	6.13 Nombre D'entreprises	50
	6.14 Prestataires D'assurance-Emploi	53
	6.15 Demande D'embauche	55
	6.16 Caractéristiques de la Migration	58
	6.17 Données Sur L'immigration	60
<b>07</b>	<b><u>MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION</u></b>	<b><u>63</u></b>
<b>08</b>	<b><u>PARTICIPANTS AUX CONSULTATIONS COMMUNAUTAIRES</u></b>	<b><u>67</u></b>
	8.1 Fournisseurs de Services D'emploi	67
	8.2 Développement Économique et Autres Agences	67
	8.3 Chambres de Commerce	67
	8.4 Employeurs	67
<b>09</b>	<b><u>GLOSSAIRE</u></b>	<b><u>69</u></b>

# 01

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

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

### CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

#### Administrateurs

**George Horton, président et représentant 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**

**Dale Jones, administrateur extraordinaire**

**Diane Kirkby, éducation**

**Diane Sabourin, représentante francophone**

**Paris Escandon, Personnes handicapées**

#### Personnel

**Frank O'Hearn, Directeur exécutif**

**Maureen Keeler, Gestionnaire de projet**

#### Consultants

**Social Schmoes Marketing, médias sociaux**

**Gail Bradley, Maintenance du site Web**

**Louise Adam, tenue de livre**

**Dave Webster, consultant des TI**

**Sandra Wright, Consultante AIMT**

Le Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre (CEIM) compte parmi les vingt-six (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 29 années. La 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. Les membres du Conseil s'impliquent activement avec les organisations et ses partenaires communautaires aux projets concernant la main-d'œuvre locale.

Le CEIM a développé un site Web interactif et informatif qui offre une grande variété de ressources mises à la disposition de la communauté. Le site Web présente plusieurs vidéos sur les carrières, des articles sur les actualités courantes, ainsi qu'un éventail d'information sur le marché du travail qui inclut des rapports sur la planification du marché du travail local (PMTL) courants ou anciens, 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 le site Web du CEIM à <https://www.workforcedev.ca> et utiliser les informations qui y sont fournies pour répondre à vos préoccupations individuelles concernant la main-d'œuvre.

### PROJETS ET PARTENARIATS 2024-25

Le CEIM participe à de nombreux projets et partenariats. Les détails sur ces initiatives et celles des partenaires communautaires 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 2024-25 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 :

- Données d'Emploi Ontario
- Nombre d'entreprises canadiennes
- Programme de données communautaires
- Recensements de 2016 et de 2021
- Enquête sur la population active
- Données sur le déclarant
- Lightcast - modélisation des données
- Données de l'assurance-emploi
- Statistique Canada
- IRCC (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada)
- Guichet-Emplois

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 cinquante-deux (152) 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 au sein de la communauté. L'information dans cette section combine les données qualitatives (non numériques) et les données quantitatives (numériques). L'information qualitative est compilée à partir des renseignements obtenus lors des consultations avec des partenaires communautaires. Les données quantitatives sont recueillies à partir d'analyses de recherche provenant de diverses sources dans la région. Les données locales peuvent être appuyées par des données provinciales ou nationales pour fournir une compréhension approfondie du sujet.

## 3.1 L'EXPOSÉ ÉCONOMIQUE DE L'AUTOMNE DE L'ONTARIO – INDICATEURS ÉCONOMIQUES

Il est important de comprendre les orientations et priorités économiques du gouvernement de l'Ontario et leur impact sur les tendances et les défis de notre marché du travail local.

Voici quelques faits saillants de l'exposé économique de l'automne de l'Ontario publié le 30 octobre 2024. Pour plus de détails, cliquer [ici](#).

### CROISSANCE DE L'EMPLOI

Une croissance modérée est prévue.

- Une croissance de 2,4 % en 2023
- Une croissance de 1,4 % en 2024
- Une croissance de 21,5 % en 2025
- Une croissance de 1,4 % en 2026
- Une croissance de 1,2 % en 2027

### TAUX DE CHÔMAGE

Le taux de chômage moyen de janvier 1976 à septembre 2024 était de 7,4%. Le taux de l'Ontario était de 6,9 % en date de septembre 2024.

Au cours de cette même période, le taux de chômage le plus bas jamais enregistré de 4,7 %, a été enregistré en juin et octobre 1989. Le taux de chômage maximum pendant la récession financière mondiale de 2008-2009 a atteint 9,6 % en juin 2009, et le taux de chômage maximum pendant la pandémie de COVID-19 était de 14,0 %, un record sans précédent, en mai 2020.

- 7,4 % - taux moyen de janvier 1976 à septembre 2024

(durée d'environ 48 ans)

- 4,7 % - le plus bas de tous les temps – juin et octobre 1989
- 9,6 % - le maximum pendant la récession financière mondiale de 2008-09
- 14,0 % - le record absolu – mai 2020 pendant la pandémie de COVID-19
- 6,9 % - septembre 2024
- 6,9 % - 2025
- 6,3 % - 2026
- 6,0 % - 2027

### CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Produit intérieur brut réel (PIB)

- Une croissance de 0,9 % en 2024
- Une croissance de 1,7 % en 2025
- Une croissance de 2,3 % en 2026 et 2027

PIB nominal

- Une croissance de 3,8 % en 2024
- Une croissance de 3,9 % en 2025
- Une croissance de 4,4 % en 2026 et 2027

Inflation selon l'IPC (indice des prix à la consommation)

Il est prévu que le taux d'inflation augmente.

- Une moyenne annuelle de 3,8 % du taux d'inflation de l'IPC en 2023
- Un taux d'inflation de l'IPC de 2,5 % en 2024
- Un taux d'inflation de l'IPC de 2,1 % en 2025
- Un taux d'inflation de l'IPC de 2,0 % en 2026 et 2027

### RÉMUNÉRATION ET DÉPENSES DES MÉNAGES

À mesure que la croissance de l'emploi et les gains salariaux ralentissent, la croissance de la rémunération des salariés devrait également continuer de diminuer.

- 6,9 % en 2023
- 5,5 % en 2024
- 4,8 % en 2025
- 4,3 % en 2026 et 2027

### MARCHÉ DU LOGEMENT

Malgré la réduction des coûts d'emprunt, la performance du marché immobilier de l'Ontario reste modérée.

Plusieurs défis demeurent. Même si les taux hypothécaires ont légèrement baissé, ils restent élevés.

À l'avenir, la baisse des taux hypothécaires et la



réglementation concernant les hypothèques flexibles récemment annoncées par le gouvernement fédéral devraient contribuer à la reprise de la demande de logements. Toutefois, les difficultés liées à l'abordabilité du logement devraient modérer les gains en matière de revente de maisons et la croissance des prix au cours de la période de projection.

#### Reventes de logements

- Une croissance de 2,0 % en 2024
- Une croissance de 13,4 % en 2025
- Une croissance de 5,5 % en 2026
- Une croissance de 1,2 % en 2027

#### Prix de revente des maisons

- Une croissance de 0,3 % en 2024
- Une croissance de 4,7 % en 2025
- Une croissance de 4,0 % en 2026 et 2027

### TAUX D'INTÉRÊT

Un lent déclin du taux d'intérêt de base est prévu.

- 2,9 % - janvier 2015
- 4,7 % - juillet 2022
- 7,2 % - juillet 2023
- 6,0 % - octobre 2024
- 5,0 % - 2025

### PLAN D'IMMOBILISATIONS POUR BÂTIR UN ONTARIO MEILLEUR

Le Plan de l'Ontario pour bâtir comprend le plus ambitieux plan d'immobilisations de l'histoire de la province, prévoyant des investissements totalisant 191,3 G\$ sur 10 ans, dont 26,3 G\$ pour l'exercice 2024-2025. Pour prendre en charge le déficit historique actuel en matière d'infrastructures, ce plan vise à lancer les travaux de construction d'autoroutes, d'hôpitaux et d'autres actifs essentiels, afin de jeter les bases d'un Ontario meilleur.

Les points saillants du plan d'immobilisations comprennent ce qui suit :

- **Construction d'autoroutes** : Un total de 27,8 G\$ sur 10 ans a été réservé pour soutenir la planification et la construction de projets d'agrandissement et de réhabilitation d'autoroutes dans toute la province.
- **Construire le transport en commun** : Un total de 68,2 G\$ sur 10 ans a été budgétisé pour le transport en commun, avec une variété de projets déjà en cours.
- **Construction d'hôpitaux et d'infrastructures de santé** : Près de 50 G\$ au cours des 10 prochaines années seront investis dans les infrastructures de la santé, dont plus de 36 G\$ en subventions en capital pour soutenir plus de 50 projets hospitaliers. Ces investissements ajouteront environ 3 000 nouveaux lits au cours de la prochaine décennie, augmentant

ainsi considérablement l'accès aux soins de santé dans toute la province.

- **Construction de foyers de soins de longue durée** : Des investissements prévus totalisant un montant historique de 6,4 G\$ depuis 2019 ont été réservés à la construction de 58 000 nouveaux lits de soins de longue durée dans la province et à la mise à niveau des lits existants selon les normes de conception modernes, d'ici 2028. À compter de septembre 2024, 18 439 lits (113 projets) sont soit achevés, en construction, ou ont reçu l'autorisation de commencer la construction
- **Construction d'écoles et de places en garderie** : Environ 23 G\$ seront investis au cours des 10 prochaines années, dont environ 16 G\$ en subventions en capital, pour construire davantage d'écoles, augmenter le nombre de places en garderie et soutenir la revitalisation des écoles existantes.
- **Bâtir une infrastructure d'enseignement postsecondaire** : 6,1 G\$ seront investis dans le secteur de l'enseignement postsecondaire au cours des 10 prochaines années, dont plus de 2,3 G\$ en subventions en capital, pour aider les collèges, les universités et les instituts autochtones à moderniser leurs installations par la mise à niveau de la technologie, le soutien aux réparations critiques et l'efficacité accrue de l'énergie.
- **Construction de l'Internet haute vitesse** : Depuis le début en 2019-2020, près de 4 G\$ ont été mis de côté pour garantir que chaque communauté de la province ait accès à l'Internet haute vitesse d'ici la fin de 2025. De multiples programmes sont entrepris pour donner accès au service d'Internet haute vitesse et à une meilleure connectivité cellulaire, telles les initiatives de Southwestern Integrated Fibre Technology et du Est de l'Ontario Regional Network. En septembre 2024, plus de 100 000 foyers et entreprises étaient connectés à Internet haute vitesse grâce à ces différents programmes.
- **Construction d'infrastructures municipales pour favoriser le logement** : Près de 2 milliards de dollars ont été affectés à la construction de projets d'infrastructures municipales pour favoriser le logement par le biais du Fonds pour les réseaux d'eau visant la construction de logements (FRECL) et du Programme pour l'infrastructure municipale et le logement (PIML). Dans le cadre du premier appel d'offres du FRECL, la province investit dans 54 projets d'infrastructures d'approvisionnement en eau dans 60 municipalités qui contribueront à permettre la construction d'environ 500 000 nouvelles maisons à travers l'Ontario. En août 2024, le deuxième appel d'offres a donné suite au Volet Services de base visant la construction de logements du Programme pour l'infrastructure municipale et le logement.

## AIDE AU CONTRIBUABLE

Voici les principaux points saillants :

- Offrir un **rabais de 200 \$ aux contribuables** au début de l'année prochaine, ce qui apporterait un soulagement immédiat aux familles ontariennes face aux taux d'intérêt élevés et à la taxe fédérale sur le carbone.
- Proposer de prolonger davantage les **réductions temporaires du taux de taxe sur l'essence et le carburant** afin que le taux de taxe sur l'essence et le carburant (diesel) reste à 9 cents le litre jusqu'au 30 juin 2025. Cela permettrait aux ménages ontariens d'économiser 380 \$ en moyenne sur les trois ans depuis juillet 2022. Cet allègement est particulièrement important étant donné que la taxe fédérale sur le carbone devrait à nouveau augmenter le 1er avril 2025.
- À partir de 2026, le gouvernement investira environ 88 millions de dollars sur trois ans pour offrir la subvention **Apprendre et Rester** à 1 360 étudiants de premier cycle admissibles qui s'engagent à exercer la médecine familiale avec une liste complète de patients une fois qu'ils auront obtenu leur diplôme. Cela comprend 17,7 M\$ pour l'année universitaire 2026-2027. On estime que l'investissement total permettra de connecter 1,36 million de personnes supplémentaires aux soins primaires, sur la base des taux d'attachement moyens des médecins de famille. Le financement couvrira tous les frais de scolarité et autres frais éducatifs directs comme les livres, les fournitures et l'équipement en échange d'une période de service en tant que médecin dans n'importe quelle communauté de l'Ontario.
- Mettre les chercheurs d'emploi en contact avec les employeurs dans des secteurs en demande comme la fabrication, la construction et les soins de santé en augmentant les investissements dans le **Fonds pour le développement des compétences volet Formation** jusqu'à 260 M\$ supplémentaires dans le cadre de la cinquième ronde actuelle du fonds. Cette dernière ronde de financement porte l'investissement total de l'Ontario par l'intermédiaire du Fonds pour le développement des compétences à 1,4 G\$ de dollars.
- Aider les travailleurs à épargner pour leur retraite en finalisant la réglementation pour permettre l'entrée en vigueur d'un **cadre de régime de retraite permanent à prestations ciblées** le 1er janvier 2025. Les régimes de retraite à prestations ciblées, souvent créés par un syndicat ou une association au sein d'un secteur spécifique, fournissent un flux mensuel de revenu à la retraite à un coût prévisible pour les employeurs.
- Autonomiser les conducteurs ontariens en offrant plus de choix aux consommateurs lors de l'achat d'une **assurance automobile** grâce à des modifications réglementaires qui rendent facultatives les indemnités d'accident légaux, autres que les soins médicaux, la réadaptation et les soins auxiliaires, pour les consommateurs.

## 3.2 DÉFIS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

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 152 intervenants communautaires représentant 7 agences de services d'emploi, 10 agences de développement économique, 2 chambres de commerce et 50 employeurs. Les informations/données locales peuvent être étayées par des données provinciales ou nationales pour fournir une compréhension approfondie de la situation.

Les défis communs du marché du travail ont été regroupés et résumés dans les quatre (4) catégories suivantes.

### A. OFFRE ET DEMANDE B. SOCIALE C. ÉCONOMIE D. INFRASTRUCTURE

#### A. OFFRE ET DEMANDE

Depuis la COVID-19, les pénuries de main-d'œuvre et le manque de chercheurs d'emploi qualifiés ont été cités comme des problèmes clés auxquels est confronté le marché du travail local. Cette année, de nombreux employeurs ont indiqué qu'ils recevaient davantage de candidats pour un emploi et que, pour la plupart, ils étaient en mesure de répondre à leur demande. Cependant, au cours des deux dernières années, il y a eu une diminution significative du nombre d'offres d'emploi et donc une baisse de la demande de travailleurs.

Malgré une certaine amélioration du nombre de travailleurs disponibles, d'importantes pénuries de main-d'œuvre persistent dans certains secteurs spécifiques tels que les soins de santé, l'éducation, la construction, l'hôtellerie et le tourisme.

#### A.1 SOINS DE SANTÉ

La pénurie de médecins de famille est devenue désastreuse dans de nombreuses municipalités de la région et partout en Ontario. Les municipalités rivalisent pour élaborer des stratégies visant à attirer les médecins de famille. (Se référer à la section 3.4 pour en savoir plus sur la pénurie). Comme mentionné, à partir de 2026, le gouvernement provincial investira environ 88 M\$ sur trois ans pour offrir les « **subventions Apprendre et rester** » à 1 360 étudiants de premier cycle admissibles qui s'engagent à pratiquer la médecine familiale avec une liste complète de patients une fois qu'ils auront obtenu leur diplôme.

Il y a toujours une pénurie d'infirmières et de préposés aux services de soutien à la personne (PSSP). On s'attend

à ce que l'Ontario ait besoin de 33 200 infirmières et de 51 000 PSSP de plus d'ici 2032, en plus de ceux qui sont actuellement formés dans le système. La rétention et le recrutement sont tous deux des défis. Les infirmières quittent la profession en raison de la charge de travail accrue, des taux élevés d'épuisement professionnel, de stress, d'anxiété et de dépression. D'autres ont quitté le pays pour travailler dans des environnements moins stressants et mieux rémunérés. Les PSSP travaillent en étroite collaboration avec des clients âgés, handicapés et atteints de maladies chroniques, ce qui peut être un défi émotionnel conduisant à l'épuisement professionnel. Dans le budget 2024, le gouvernement provincial a investi 743 M\$ pour continuer à accroître cette main-d'œuvre grâce à des programmes d'inscription et de rétention accrus – et 2 G\$ supplémentaires pour poursuivre les travaux visant à développer et à moderniser le secteur des soins à domicile et en milieu communautaire.

Les éducateurs de la petite enfance (EPE) sont en demande constante, ce qui a un impact sur la garde d'enfants. La province s'attend à un manque de 8 500 EPE d'ici 2026. Les bas salaires offerts et le manque d'avantages sociaux dans cette profession contribuent à cette pénurie.

## **A.2 CONSTRUCTION**

L'industrie de la construction dans cette région a du mal à pourvoir les emplois spécialisés. Les 10 métiers spécialisés les plus demandés dans la région du CEIM sont :

- Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels
- Électriciens résidentiels
- Mécaniciens automobiles
- Charpentiers
- Plombiers
- Électriciens industriels
- Mécaniciens d'équipement lourd
- Techniciens en CVC
- Soudeurs
- Surveillants de construction, gestionnaires et entrepreneurs

La pénurie de travailleurs de métiers spécialisés en Ontario a un impact direct sur l'économie de notre province. Selon ConstruForce Canada, l'Ontario devra recruter plus de 100 000 travailleurs dans le seul secteur de la construction d'ici 2030 pour remplacer les travailleurs qui prennent leur retraite et répondre à la demande croissante de travailleurs qualifiés.

Le 15 octobre 2024, la province a annoncé un financement de 2,1 M\$ par l'intermédiaire du Fonds pour le développement des compétences (FDC) pour former plus de 700 travailleurs et jeunes à des carrières dans les métiers spécialisés dans Leeds-Grenville. Cet investissement comprend 840 912 \$ au campus de

Kemptville du centre éducatif et communautaire et à l'Upper Canada District School Board (UCDSB), afin d'augmenter leurs programmes d'apprentissage dans le secteur de la force motrice. Quarante-cinq apprentis et travailleurs s'efforceront pour obtenir la certification Sceau rouge dans le cadre du programme d'apprentissage de véhicules et équipements commerciaux (AVEC). Cet investissement permettra également au Campus et à l'UCDSB d'offrir des programmes de formation d'une journée à plus de 500 élèves de la 7e à la 12e année, encourageant ainsi les jeunes à entreprendre une carrière dans les métiers spécialisés.

## **A.3 HÉBERGEMENT ET TOURISME**

Ces secteurs signalent continuellement des pénuries qui peuvent être attribuées à des problèmes de rétention et de recrutement. Les salaires faibles, le manque d'avantages sociaux et le manque de sécurité d'emploi sont les principales difficultés à l'origine de ces pénuries. La pénurie de ces travailleurs a eu d'importantes conséquences financières pour les entreprises hôtelières et touristiques. La concurrence accrue pour les travailleurs a entraîné une hausse des coûts de main-d'œuvre, les entreprises étant obligées d'offrir des salaires plus élevés et de meilleurs avantages sociaux pour attirer et retenir les travailleurs.

## **A.4 DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE**

Deux principaux problèmes démographiques touchent actuellement le marché du travail. Premièrement, l'exode important de la main-d'œuvre vieillissante dû aux départs à la retraite et deuxièmement, le faible taux de natalité dans cette région. Pourtant, la population générale et la population active continuent de croître. Cette croissance, principalement due à la migration, contribue à maintenir l'offre de main-d'œuvre pour répondre à la demande de travailleurs dans cette région. (Se référer à la section 6 pour des informations détaillées sur la population active).

## **A.5 AUTRES DÉFIS DE LA MAIN-D'ŒUVRE**

Il existe un besoin constant de formation pour les travailleurs et les chercheurs d'emploi en matière d'alphabetisation et de formation de base, notamment en matière de service au client, communication, résolution de conflits, compétences numériques et gestion du temps. Il est également nécessaire d'élaborer des stratégies pour gérer les programmes de recyclage à court terme, de recyclage professionnel et de compétences préalables à l'emploi.

Les programmes postsecondaires doivent garantir qu'ils répondent à la demande du marché du travail local.

En raison de la pénurie de travailleurs spécialisés dans la région, les partenaires communautaires aimeraient voir

le retour des programmes de métiers spécialisés sur le campus de Brockville du Collège St. Lawrence.

Il est également nécessaire de réduire considérablement la période d'approbation pour les immigrants et de réduire le temps requis pour reconnaître les titres de compétences des nouveaux arrivants dans la région.

Les plans du gouvernement pour réduire le nombre d'étudiants internationaux autorisés à étudier au Canada et l'impact que cela aura sur les secteurs du commerce de détail, de l'hôtellerie et du tourisme suscitent des inquiétudes. Beaucoup de ces étudiants travaillent dans ces secteurs tout en faisant des études dans la région.

Les employeurs doivent reconnaître et aborder les différences générationnelles au sein de la main-d'œuvre, telles que la demande d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

## **B. DÉFIS SOCIÉTAUX**

### **B.1 MALADIE MENTALE ET TOXICOMANIE**

Il est de plus en plus évident qu'en tant que communauté, nous sommes confrontés à une pandémie de problèmes de santé mentale, une augmentation de la consommation de substances alimentée par un approvisionnement en drogues toxiques mortelles. Des données nationales récentes et des projections de modélisation sur les décès par surdose d'opioïdes corroborent l'effet néfaste de la COVID-19 sur le nombre croissant de décès liés à une surdose.

#### **B.1.1 Faits et statistiques canadiennes (selon l'Association canadienne pour la santé mentale (ACSM))**

- Chaque année, 1 Canadien sur 5 souffre d'une maladie mentale.
- Les jeunes âgés de 15 à 24 ans sont plus susceptibles de souffrir de maladies mentales et/ou de troubles liés à l'usage de substances que tout autre groupe d'âge.
- Parmi les élèves du secondaire en Ontario, 39 % indiquent un niveau de détresse psychologique modéré à grave (symptômes d'anxiété et de dépression) et 17 % de plus indiquent un niveau grave de détresse psychologique.
- Les hommes présentent des taux plus élevés de troubles liés à la consommation de substances que les femmes, tandis que les femmes présentent des taux plus élevés de troubles de l'humeur et d'anxiété.
- La santé mentale et physique sont liées. Les personnes souffrant d'un problème de santé physique à long terme, tel qu'une douleur chronique, sont beaucoup plus susceptibles de souffrir également de troubles de l'humeur, et les personnes souffrant d'un trouble de l'humeur courent un risque beaucoup plus élevé de

développer un problème de santé à long terme.

- Les personnes atteintes d'une maladie mentale sont deux fois plus susceptibles de souffrir d'un trouble lié à la consommation de substances que la population générale. Au moins 20 % des personnes atteintes d'une maladie mentale souffrent d'un trouble concomitant lié à l'usage de substances. Pour les personnes atteintes de schizophrénie, ce chiffre peut atteindre 50 %.
- De même, les personnes souffrant de troubles liés à la consommation de substances sont jusqu'à 3 fois plus susceptibles de souffrir d'une maladie mentale. Plus de 15 % des personnes souffrant d'un trouble lié à l'usage de substances souffrent d'une maladie mentale concomitante.
- Les Canadiens appartenant au groupe ayant les revenus les plus faibles sont 3 à 4 fois plus susceptibles que ceux appartenant au groupe ayant les revenus les plus élevés de déclarer une santé mentale mauvaise à passable.
- Des études réalisées dans diverses villes canadiennes ont indiqué qu'entre 23 % et 67 % des sans-abris pourraient souffrir d'une maladie mentale.

#### **B.1.2 TEMPS D'ATTENTE**

Les temps d'attente pour les services peuvent être longs, surtout pour les enfants et les jeunes. En janvier 2020, environ 28 000 enfants et jeunes étaient sur des listes d'attente pour un traitement en santé mentale. Ce nombre a plus que doublé depuis 2017 (des données plus récentes ne sont pas disponibles). Le temps d'attente moyen pour les enfants et les jeunes est de 67 jours pour des services de counseling et de thérapie, et de 92 jours pour un traitement plus intensif. L'accès à ces services diffère selon la zone géographique. Dans certaines régions, les enfants et les jeunes peuvent accéder aux services presque immédiatement, tandis que dans d'autres, les temps d'attente peuvent atteindre 2,5 ans.

#### **B.1.3 COÛTS POUR LA SOCIÉTÉ**

Le coût financier annuel de la maladie mentale au Canada est estimé à plus de 50 G\$ par année. Cela inclut les coûts des soins de santé, la perte de productivité et souvent, cela entraîne une réduction de la qualité de vie liée à la santé. Le coût financier annuel de la consommation de substances au Canada est estimé à près de 40 milliards de dollars. Cela comprend les coûts liés aux soins de santé, aux procès pénaux et aux incarcérations, ainsi qu'à la perte de productivité.

- L'alcool et le tabac sont responsables de plus des deux tiers de ces coûts (14,6 G\$ et 12 G\$ respectivement).
- Viennent ensuite les opioïdes (3,5 G\$) et le cannabis (2,8 G\$).

Les personnes atteintes d'une maladie mentale ont beaucoup moins de chances d'être employées. Les taux de

chômage atteignent 70 à 90 % pour les personnes souffrant des maladies mentales les plus graves.

Le coût d'un congé d'invalidité du travail pour maladie mentale est environ le double du coût d'un congé pour maladie physique.

## **B.2 ITINÉRANCE**

La région du CEIM connaît une augmentation de l'itinérance, en particulier dans les zones les plus peuplées. L'itinérance décrit la situation d'un individu, d'une famille ou d'une communauté sans logement stable, sûr, permanent et approprié, ou sans ressources pour agir immédiatement pour acquérir ce logement.

Le manque de sécurité du revenu combiné au manque de logements abordables sont des facteurs clés contribuant à l'augmentation du nombre de sans-abri.

En Ontario, on estime à 234 000 le nombre de sans-abris. Le ministère du Logement indique que le système de refuges de la province est rempli à 97 % et que des dizaines de milliers de nouveaux logements avec services de soutien sont nécessaires pour réduire considérablement ce nombre.

Le Ministère rapporte également que 59 100 personnes recevant des prestations d'Ontario au travail (OT) et du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH) étaient sans abri en avril 2024, soit environ 6 % du total des bénéficiaires d'OT et du POSPH.

En décembre 2022, 176 804 ménages attendaient d'accéder à un « logement subventionné » dans toute la province. Il y avait 2,6 personnes dans un ménage ontarien moyen en 2021.

Depuis environ un an, 72 700 places de « logement supervisé » étaient occupées dans la province, et environ 30 000 autres étaient nécessaires dans la province d'Ontario.

Les problèmes de santé mentale et de toxicomanie sont répandus chez les sans-abris, plus de la moitié d'entre eux connaissant un problème de santé mentale (63 %) et/ou un problème de consommation de substances (58 %). Les temps d'attente pour un logement supervisé peuvent aller jusqu'à sept ans. Environ 27 000 adultes ayant une déficience intellectuelle attendent des soutiens et des services résidentiels dans la province.

## **B.3 FAIBLE REVENU**

Le faible revenu en lui-même n'est pas une mesure de la pauvreté. Mais comme la pauvreté, les faibles revenus peuvent être associés à une multitude de risques pour la

santé, à des problèmes de bien-être social et émotionnel et à un manque d'éducation.

Selon les données du recensement de Statistique Canada, les comtés de Leeds-Grenville et le comté de Frontenac avaient des taux de faible revenu inférieurs en 2020 par rapport à 2015. La mesure de faible revenu (MFR) n'est pas considérée comme une mesure de la pauvreté, mais elle indique qu'une personne est dans une pire situation financière que les autres. La MFR est un pourcentage fixe (50 %) du revenu familial médian rajusté, qui tient compte des besoins de la famille. La MRF-AI mesure les faibles revenus après impôt.

Le seuil de la MFR-AI en 2020 était de 26 503 \$ pour un ménage d'une personne, de 37 480 \$ pour un ménage de deux personnes et de 53 005 \$ pour un ménage de quatre personnes.

En 2020, la RMR de Kingston comptait 17 050 personnes, soit 10,1 % de la population, dont le revenu était inférieur à la MFR-AI. Cela représente 3 540 personnes de moins qu'en 2015.

Dans la RMR de Kingston, la ville de Kingston affichait le taux de faible revenu le plus élevé (14,8 %). Le taux le plus bas était dans Frontenac Sud (7,7 %). La prévalence des zones à faible revenu se retrouve dans de nombreux secteurs de la ville de Kingston, mais elles sont particulièrement concentrées dans le centre-ville.

Il y avait en 2020 dans les comtés de Leeds-Grenville, 10 005 personnes, soit 9,8 % de la population dont le revenu était inférieur à l'IMT-AI de 2020, une diminution par rapport aux 13 % déclarés en 2015.

La prévalence du faible revenu selon la MFR-AT en Ontario était de 10,1 % en 2020 et de 14,4 % en 2015.

## **C. ÉCONOMIE**

La région du CEIM a signalé que l'économie se stabilise et qu'il pourrait se produire une croissance. En Ontario, l'économie a continué de croître au premier semestre de 2024, malgré les défis liés aux taux d'intérêt élevés, au coût de la vie et à l'incertitude géopolitique.

Les indicateurs économiques abordés à la section 3.1 du présent rapport soutiennent une économie en croissance.

## D. INFRASTRUCTURE

### D.1 LOGEMENT

Le manque de logements disponibles et abordables pour les résidents et les migrants de la région continue de constituer un défi important. Même si les prix de l'immobilier se stabilisent, les taux d'intérêt élevés ont un effet dissuasif sur les nouveaux achats. Il reste également la question de la disponibilité de logements convenables. Les coûts des loyers restent également élevés.

Cependant, de nombreuses constructions résidentielles sont en cours dans ce quartier. C'est peut-être dû aux nombreuses initiatives fédérales en place pour tenter de remédier à la pénurie de logements. Certaines de ces initiatives comprennent :

- **Le Programme de prêts pour la construction d'appartements (PPCA)**  
Le PPCA stimulera la construction de logements locatifs en offrant des prêts remboursables à faible coût aux constructeurs et aux promoteurs. Le Plan du Canada sur le logement améliore davantage le programme en :
  - o ajoutant 15 G\$ de plus en nouveaux prêts, à partir de 2025-2026, portant le total du programme à plus de 55 G\$.
  - o le rendant plus facile à utiliser afin que les entrepreneurs puissent réaliser davantage de projets plus rapidement
  - o fournissant 100 M\$ en prêts à faible coût spécifiquement pour construire des logements au-dessus des commerces et des entreprises existants
  - o fournissant un financement à faible coût de 500 M\$ pour des techniques de construction de maisons préfabriquées ou innovatrices
- **Bâtir au Canada**  
Le gouvernement fédéral adopte une approche de type Équipe Canada pour construire des logements abordables pour la classe moyenne, en combinant des prêts fédéraux à faible coût avec des investissements provinciaux et territoriaux afin d'augmenter la construction de logements locatifs.
- **Fonds pour accélérer la construction de logements**  
Des pratiques de zonage restrictives, des formalités administratives excessives et des processus vieillissants ralentissent la construction de logements et font augmenter les coûts. Le Fonds pour accélérer la construction de logements incite les autorités locales à supprimer ces obstacles, à accélérer l'octroi de permis et à soutenir le développement de collectivités abordables, inclusives, équitables et résilientes aux changements climatiques.

- **Plan pour l'usage de terrains publics à des fins résidentielles**  
Les coûts élevés et la pénurie de terrains accroissent les coûts de construction tout en freinant la construction de logements. Le Plan pour l'usage de terrains publics à des fins résidentielles permet de libérer des terrains excédentaires, sous-utilisés ou vacants dans l'ensemble du pays. Nous nous associons aux constructeurs et aux fournisseurs de logements pour construire des logements sur tous les sites possibles.
- **Programme canadien de prêts pour la construction d'un logement accessoire (en cours d'élaboration)**  
Le nouveau Programme canadien de prêts pour la construction d'un logement accessoire permettra d'offrir des prêts à faible taux d'intérêt pour permettre aux propriétaires d'ajouter un logement secondaire à leur maison.
- **Assurance hypothécaire pour encourager la densification (en cours d'élaboration)**  
Pour soutenir les récentes réformes du zonage dans les grandes villes canadiennes, le gouvernement a l'intention d'apporter des modifications ciblées aux règles de l'assurance hypothécaire afin d'encourager la densification. Nous permettons aux propriétaires d'augmenter la densité de leur maison ou de leur propriété actuelle, notamment en augmentant la limite de l'hypothèque assurée applicable.

### D.2 GARDE D'ENFANTS

Il existe une pénurie de services de garde d'enfants disponibles et abordables pour soutenir les travailleurs et les encourager (généralement les femmes) à réintégrer le marché du travail. Il y a une longue liste d'attente pour les places. Les agences de garde d'enfants qui ont conclu une entente avec le Programme national de garde d'enfants ont allégé une partie du fardeau financier des parents. Cependant, certaines agences ne concluent pas d'accords en raison de la paperasse impliquée et de la forte demande d'espaces existants avec des clients prêts à payer les tarifs en vigueur pour ces espaces.

De nombreuses agences de garde d'enfants n'ont pas la capacité, la volonté ou le personnel nécessaires pour ouvrir plus de places. Il a déjà été souligné qu'il existe une pénurie d'EPE nécessaires pour travailler dans ces établissements. Il est également difficile de trouver des services de garde d'enfants disponibles les soirs et les fins de semaine pour s'adapter à l'horaire de travail de nombreux employés.

### D.3 TRANSPORT

Le manque de moyens de transport (accès à un véhicule, à un permis ou aux transports en commun) continue de

constituer un défi tant pour les travailleurs que pour les employeurs. Ceci est particulièrement problématique dans les régions rurales ou lorsque les lieux de travail sont situés loin des circuits de transports en commun. Le transport en commun ne permet pas toujours de répondre aux horaires des travailleurs. Certaines régions explorent le déplacement des travailleurs en autobus vers d'autres lieux de travail.

### 3.3 RÉSULTATS DU SONDAGE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

Le CEIM a entrepris un sondage auprès de 50 employeurs locaux dans le but d'obtenir une perspective globale sur les défis d'embauche de leur point de vue. Il ne s'agit pas d'une enquête statistiquement valable, mais les résultats fournissent des renseignements pour guider les discussions futures.

Les employeurs ont été interrogés sur les questions suivantes :

1. Avez-vous des difficultés à trouver des travailleurs ?
2. Si vous avez répondu oui à la question 2, veuillez énumérer les professions pour lesquelles vous avez de la difficulté à trouver des travailleurs.
3. Expliquez pourquoi vous pensez avoir de la difficulté à trouver des travailleurs qualifiés. Sélectionnez toutes les raisons qui s'appliquent (à partir d'une liste fournie).
4. En tant qu'employeur, quelles activités ou initiatives entreprenez-vous ou envisagez-vous d'entreprendre pour vous assurer d'attirer et d'embaucher les candidats qui conviennent le mieux à vos offres d'emploi? Sélectionnez tout ce qui s'applique (à partir d'une liste fournie).

#### RÉPONSES :

Q.1 : Vingt-deux (22) ou 44 % des employeurs ont déclaré avoir de la difficulté à trouver des travailleurs, dont 95 % ont déclaré en avoir eu l'année précédente.

Q.2 : Les professions pour lesquelles les employeurs ont de la difficulté à trouver des travailleurs comprennent : le personnel infirmier, les préposés aux services de soutien à la personne, les éducateurs de la petite enfance, les cuisiniers, les serveurs, les plongeurs (qui lavent la vaisselle), les travailleurs de la restauration rapide, les femmes de chambre, les préposés à la réception, les mécaniciens automobiles, les charpentiers, les camionneurs et les mécaniciens d'équipement lourd.

Q.3 : Cinquante (50) % des employeurs ont indiqué que le manque de travailleurs qualifiés était la principale raison pour laquelle ils avaient des difficultés à pourvoir les

postes vacants. Ceci se compare à 75 % d'entre eux l'année dernière. D'autres raisons incluent des attentes irréalistes en matière d'emploi et des chercheurs d'emploi qui n'étaient pas intéressés par le poste et qui, par conséquent, n'ont pas réussi l'entrevue.

Q.4 : Les trois (3) principales réponses à cette question ont été l'augmentation des salaires, la collaboration avec les fournisseurs de services aux employeurs pour trouver des travailleurs et l'augmentation du recours aux initiatives de marketing.

D'autres résultats reçus via le sondage :

De nombreux employeurs étaient préoccupés par l'augmentation des coûts d'exploitation à cause de l'inflation et de l'augmentation du coût des fournitures et du matériel. Cela a fait augmenter le coût des biens et des services qui est transmis aux consommateurs.

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

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

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

Dans l'ensemble, les employeurs contactés estiment qu'il y a un plus grand nombre de personnes à la recherche d'un emploi et disponibles pour travailler qu'au cours des dernières années.

### 3.4 LA PÉNURIE DE MÉDECINS DE FAMILLE EN ONTARIO

Présentement, 2,5 millions d'Ontariens n'ont pas accès à un médecin de famille et ce nombre devrait s'élever à 4,4 millions d'ici 2026.

Les facteurs contribuant à la pénurie de médecins de famille

- 1. Un nombre important de médecins de famille devraient prendre leur retraite (40 % d'ici 5 ans).**  
Un récent sondage (2023) de l'Ontario College of Family Physicians mené auprès des médecins de famille indique que près de 65 % de ceux-ci envisagent de modifier ou quitter leur pratique.
- 2. Un moins grand nombre de diplômés en médecine familiale accèdent à la profession.**  
Il y a clairement une tendance à la baisse du nombre de médecins de famille qui choisissent de travailler en médecine familiale globale et de fournir toute la gamme de soutien dont dépendent les Ontariens.
- 3. La croissance démographique en Ontario nécessite un plus grand nombre de médecins.**
- 4. Le manque de stratégies pour la rétention des médecins de famille actuels.**  
La profession est actuellement soumise à une pression énorme parce que les médecins de famille consacrent trop de temps à des tâches administratives inutiles et ne bénéficient pas du soutien nécessaire des équipes interprofessionnelles pour gérer une population vieillissante et de plus en plus complexe. L'Ontario Medical Association affirme que le sous-financement des versements d'OHIP et la hausse des coûts résultant de l'inflation rendent les pratiques familiales non viables.

#### L'ONTARIO COLLEGE OF FAMILY PHYSICIANS (OCFP)

L'OCFP représente plus de 15 000 médecins de famille qui soutiennent les Ontariens des communautés urbaines et rurales de notre province. Nos membres ont un aperçu direct des besoins particuliers en matière de soins de santé des différentes populations de l'Ontario.

L'Ontario College of Family Physicians demande au gouvernement de l'Ontario de protéger la santé des Ontariens et de soutenir les médecins de famille en mettant en œuvre des solutions immédiates :

- Veiller à ce que tous les Ontariens aient accès à un médecin de famille qui travaille en équipe avec d'autres

fournisseurs de soins de santé. Les Ontariens dont le médecin de famille travaille en équipe ont un bien meilleur accès aux soins dont ils ont besoin parce que leur médecin est soutenu par des infirmières, des pharmaciens, des diététistes, des travailleurs sociaux, entre autres. Avoir un accès facile à une équipe de prestataires de soins dirigée par un médecin de famille signifie que les patients peuvent obtenir les bons soins du bon prestataire. Cela libère du temps pour que les médecins de famille puissent se concentrer sur les patients qui ont le plus besoin de leur expertise. À l'heure actuelle, 70 % des médecins de famille et leurs patients n'ont pas accès au soutien d'une équipe.

- Veiller à ce que les médecins de famille puissent consacrer du temps à soigner leurs patients, sans s'occuper de paperasse inutile. En moyenne, les médecins de famille consacrent 19 heures par semaine à des tâches administratives telles que rédiger des notes de maladie et remplir de longs formulaires d'assurance. Des mesures simples telles que la suppression des exigences en matière de notes de maladie et la normalisation des formulaires d'assurance signifieraient plus de temps pour traiter les patients.

#### L'ONTARIO MEDICAL ASSOCIATION

L'OMA représente plus de 43 000 médecins, étudiants en médecine et médecins retraités dans la province. L'OMA est d'accord avec les solutions proposées ici.

#### Actions de la province d'Ontario – Le ministère de la Santé a :

- ajouté plus de 10 400 nouveaux médecins depuis 2018.
- augmenté l'accès aux facultés de médecine en ajoutant des centaines de places dans les institutions de premier cycle et de médecine, 60 % des places étant réservées à la médecine familiale.
- investi des dizaines de millions de dollars pour lancer la plus grande expansion de nouvelles équipes interdisciplinaires en soins primaires
- réduit le fardeau administratif des médecins grâce au groupe de travail bilatéral sur l'épuisement professionnel, un comité mixte impliquant à la fois le ministère de la Santé et l'OMA qui a été créé en 2022 pour lutter contre l'épuisement professionnel chez les médecins. Le groupe de travail a déjà « considérablement accéléré le travail » visant à simplifier les formulaires que les médecins doivent remplir, et le gouvernement cherche également à remplacer les télécopieurs de tous les prestataires de soins de santé de l'Ontario par des moyens numériques, afin de simplifier les communications.



### 3.5 DÉFIS DE L'EMPLOI POUR LES FRANCOPHONES

Alors que de nombreux francophones établis se portent bien sur le plan économique, les nouveaux arrivants dont l'anglais est limité, sont confrontés à des défis importants. Cela peut être dû en partie au fait qu'il n'existe aucune possibilité de formation et de développement professionnel en français, à part l'alphabetisation et la formation de base (AFB). Contrairement à d'autres régions de l'Ontario, Kingston a la chance de compter sur un fournisseur d'AFB en français, La Route du savoir. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'autres opportunités de développement des compétences, les options sont limitées, voire absolument inexistantes. Les cours sur les chariots-élévateurs, le travail en hauteur et les premiers secours sont uniquement disponibles en anglais. Même les cours en français pour obtenir son permis de conduire sont extrêmement difficiles à trouver. Il n'existe pas de programmes collégiaux en français offerts dans la localité et les programmes de formation financés par le Fonds pour le développement des compétences ne sont disponibles qu'en anglais à Kingston et dans les environs. Pour avoir accès à une formation en français, les chercheurs d'emploi doivent déménager à Ottawa ou à Toronto. Bien que de nombreux francophones, en particulier les nouveaux arrivants, soient confrontés à la possibilité d'un long processus de recherche d'emploi, bon nombre choisissent quand même de déménager à Kingston et restent convaincus qu'ils seront en mesure d'améliorer leurs compétences en anglais.

Les cours d'anglais langue seconde (ALS) ne sont gratuits que pour les nouveaux arrivants immigrants. Les personnes arrivant du Québec, par exemple les conjoints de militaires, n'ont pas accès gratuitement à ces cours à Kingston. Afin de relever ces défis d'acquisition du langage, l'ACFOMI s'est associée à la bibliothèque publique de Kingston Frontenac, au Centre de ressources pour les familles militaires de Kingston et au Centre culturel Frontenac pour offrir le Café Franglish, une occasion hebdomadaire permettant aux gens de pratiquer les deux langues officielles et de prendre de la confiance dans leurs capacités orales. Cela permet aux francophones d'améliorer leur anglais et de faciliter leur intégration au travail, et cela permet aux anglophones qui ont appris le français dans le passé de se sentir plus confiants dans leur capacité à interagir avec les francophones dans leur milieu de travail.

Un soutien croissant de la part des municipalités et des organismes locaux pour recruter des francophones et une volonté d'offrir davantage de services en français se fait sentir. De plus en plus d'entreprises et d'organisations cherchent à embaucher des francophones. Cependant, de nombreux employeurs manquent encore de ressources pour embaucher efficacement des employés francophones.

Certains des obstacles sont le manque de personnel des RH francophones, les offres d'emploi souvent uniquement en anglais, même lorsque l'on recherche des candidats francophones, ainsi que les politiques du lieu de travail, les supports de formation qui ne sont souvent disponibles qu'en anglais.

# 04 LE PLUS

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



# 05 TRANSFORMATION DES SERVICES D'EMPLOI

Le 12 février 2019, le gouvernement provincial a annoncé son plan visant à transformer les services d'emploi de la province, rendant les services d'emploi de l'Ontario plus efficaces, rationalisés et axés sur les résultats.

Dans le cadre de la transformation, le nouveau modèle de prestation de services intègre les services d'emploi, l'aide sociale et les autres services d'emploi gouvernementaux à Emploi Ontario. Le nouveau système répond mieux aux besoins des chercheurs d'emploi, des entreprises et des communautés locales.

Ces changements apportés aux services d'emploi de l'Ontario sont mis en œuvre sur plusieurs années.

Il existe quinze (15) zones de desserte en Ontario qui ont des gestionnaires de système de services (GSS). Les GSS supervisent le fonctionnement des prestataires de services d'emploi. Les détails des phases et des limites géographiques des GSS à travers l'Ontario sont indiqués ci-dessous.



**Tableau 1 : Gestionnaires de système de services - Ontario selon la géographie**

Prototype	Zone de desserte des GSS	Divisions du recensement	Dans la région économique	GSS	Région de GSS	Date de début
1	Peel	Peel	3530Toronto	WCB Services	Centre Ouest	01-Jan-21
2	Hamilton-Niagara	Hamilton, Niagara, Haldimand-Norfolk, Brant	3550Hamilton-Niagara Peninsula	FEDCAP Canada	Ouest	01-Jan-21
3	Muskoka-Kawartha	Peterborough, Northumberland, Kawartha Lakes, Haliburton, Muskoka	3520Muskoka--Kawarthas	Fleming College	Est	01-Jan-21
Phase 1	Zone de desserte des GSS	Divisions du recensement	Dans la région économique	GSS	Région de GSS	Date de début
4	York	York	3530Toronto	WCB Services	Centre Ouest	01-Avr-23
5	Halton	Halton	3530Toronto and 3550Hamilton-Niagara Peninsula	FEDCAP Canada	Centre Ouest	01-Apr-23
6	Stratford-Bruce Peninsula	Perth, Huron, Bruce, Grey	3580Stratford--Bruce Peninsula	Corporation of the County of Bruce	Ouest	01-Avr-23
7	Kingston-Pembroke	comté de Frontenac (DR), comté de Lennox-Addington (DR), comté de Hastings (DR), Prince Edward, comté de Renfrew (DR)	3515Kingston--Pembroke	Serco	Est	01-Oct-23
Phase 2	Zone de desserte des GSS	Divisions du recensement	Dans la région économique	GSS	Région de GSS	Date de début
8	Durham	Division de recensement – Municipalité régionale	3530Toronto	The Regional Municipality of Durham	Centre-Est	01-Fév-24
9	London	Comté d'Oxford (DR), comté d'Elgin (DR), comté de Middlesex (DR)	3560London	Corporation of the City of London	Ouest	01- Fév -24
10	Ottawa	Comtés de Stormont, Dundas & Glengary (DR), comtés de Prescott-Russell (DR), Ottawa DR, comtés de Leeds-Grenville (DR), comté de Lanark (DR)	3510Ottawa	WCB Services	Est	01- Fév -24
11	Windsor-Sarnia	Chatham-Kent, comté d'Essex (DR), comté de Lambton (DR)	3570Windsor--Sarnia	Corporation de la ville de Windsor	Ouest	01- Fév -24
12	Kitchener-Waterloo-Barrie	Comté de Dufferin (DR), comté de Wellington (DR), Waterloo, comté de Simcoe (DR)	3540Kitchener--Waterloo--Barrie	Serco	Centre Ouest	01- Fév -24
Phase 3	Zone de desserte des GSS	Divisions du recensement	Dans la région économique	GSS	Emploi Ontario – Titres de GSS (Central, de l'Est, etc.)	Date de début
13	Toronto	Division de recensement de	3530Toronto	WCB Services	Centre Ouest	01-Mar-25
14	Nord-Est	Nipissing, Parry Sound, Manitoulin, Sudbury, Grand Sudbury, Timiskaming, Cochrane, Algoma	3590Northeast	Collège Boréal	Nord	01-Mar-25
15	Nord-Ouest	Thunder Bay, Rainy River, Kenora	3595Northwest	Serco	Nord	01-Mar-25

Sources : Making It Work - Delivering The Transformation Promise In Ontario - [www.Firstwork.org](http://www.Firstwork.org); données d'Emploi Ontario; définitions géographiques de Statistique Canada

## LE CEIM ET LES GESTIONNAIRES DE SYSTÈME DE SERVICES (GSS)

Depuis le 1er octobre 2023, la zone de desserte du CEIM relève de deux (2) régions de gestionnaires de système de services (GSS) – services SERCO et WCG. Les fournisseurs de services d'emploi du comté de Frontenac et du canton de Loyalist sont inclus dans la région économique de Kingston-Pembroke et les opérations des services d'emploi sont désormais supervisées par le GSS - SERCO. Les comtés unis de Leeds-Grenville font partie de la région économique d'Ottawa et ses prestataires de services d'emploi sont gérés par les Services GSS – WCG.

## RÔLE DES GESTIONNAIRES DE SYSTÈME DE SERVICES

Les GSS surveillent les opérations des fournisseurs de services d'emploi en Ontario.

### 5.1 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 sur une base annuelle.

Depuis le 1er octobre 2023, les données des clients des Services d'emploi (SE) du CEIM sont collectées au sein de ce nouveau système de GSS désormais appelé Services d'emploi intégrés (SEI). Étant donné que cette transition s'est produite au milieu de l'exercice financier, aucune analyse des données ne sera fournie pour les services d'emploi ou les services d'emploi intégrés dans le rapport de cette année. L'an prochain verra le début de l'analyse et de la comparaison des données des SEI.

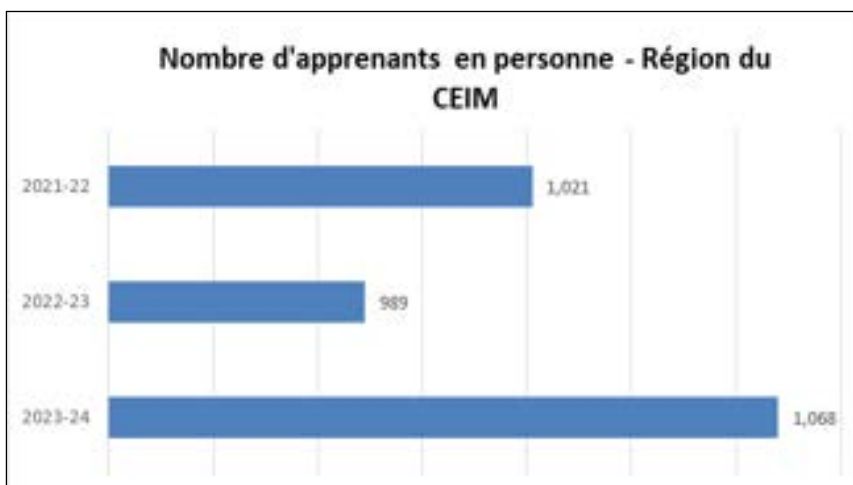
Le Rapport de PMTL cette année présentera les tendances sur trois ans dans la région desservie par le CEIM, ainsi que des comparaisons avec la région de l'Est ontarien et de l'Ontario, pour les programmes d'EO suivants :

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

Les éléments de données servent de base aux discussions liées au service local et fournissent des preuves susceptibles d'identifier les problèmes de service - lacunes, chevauchements et populations mal desservies.

### 5.2 ALPHABÉTISATION ET FORMATION DE BASE (AFB)

Graphique 1



Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario

**Tableau 2 : Total des apprenants en AFB en personne et à distance selon le comté**

Région	2021-22	2022-2023	2023-24
Leeds-Grenville	324	337	291
Frontenac	697	652	777

Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario

**Tableau 3 : Total des apprenants en AFB en personne et à distance**

	2021-22	2022-23	2023-24
Région du CEIM	1 021	989	1 068
Région de l'Est	6 550	6 755	7 924
Ontario	41 705	42 107	48 274

Source : Données sur les programmes d'Emploi Ontario

Source : Programme d'Emploi Ontario

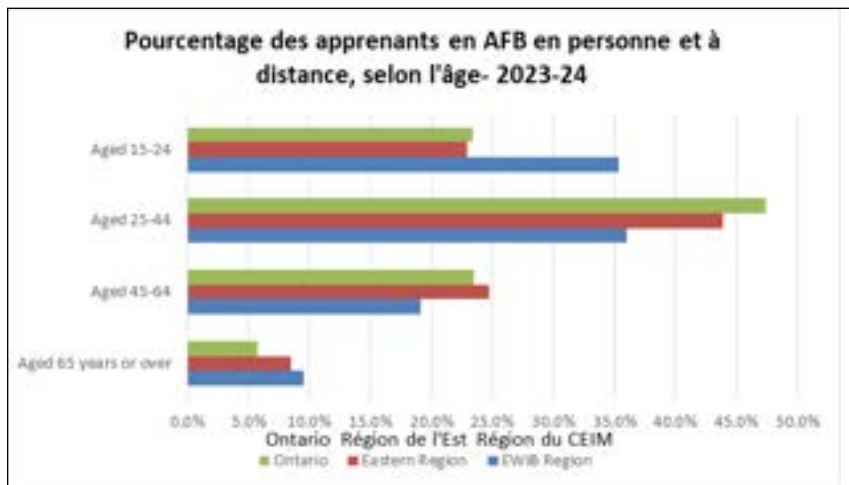
Les apprenants à distance ne sont déclarés que pour l'Ontario

Le total des apprenants en AFB en personne dans la région du CEIM a augmenté l'an dernier, passant de 989 à 1 068. Cette augmentation est due en partie à l'augmentation du nombre d'apprenants dans le comté de Frontenac. Leeds-Grenville ont connu une baisse du nombre d'apprenants. 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 56,2 % et 42 % dans la région du CEIM. Les ratios hommes-femmes étaient plus élevés chez les femmes de l'Est de l'Ontario et de l'Ontario, les deux rapportant des ratios similaires de 60,7 % et 60,9 % respectivement.

**Graphique 2**



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 pour toutes les régions, suivis de près par les 15-24 ans dans la région du CEIM.

**MISE À JOUR DES DONNÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL : Total des apprenants en AFB en personne selon le niveau de scolarité – 2023-24**

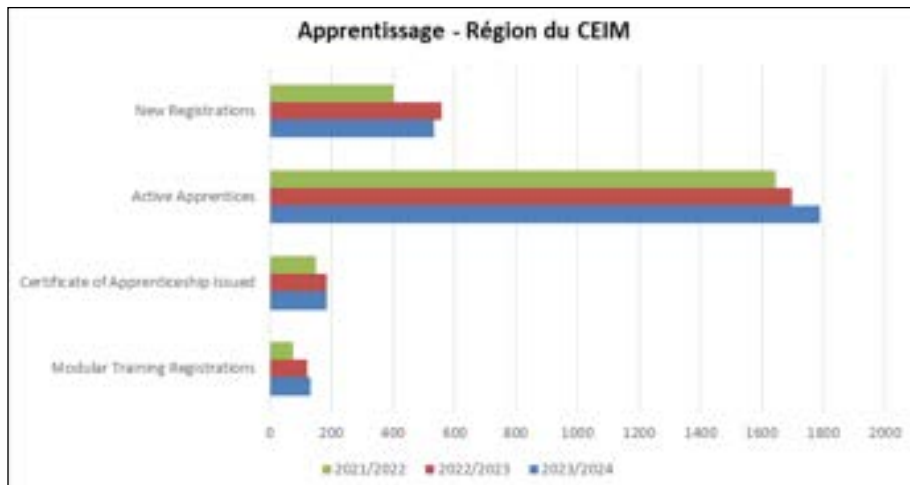
Région du CEIM	Clients	Percentage
Moins de la 9e année	42	3,9 %
Moins de la 12e année	306	28,8 %
Études secondaires terminées	316	29,7 %
Certificat d'apprentissage /compagnon	14	1,3 %
Certificat/Diplôme	169	15,9 %
Grade ou diplôme appliqué/associé/baccalauréat	92	8,6 %
Études supérieures	36	3,4 %
Autre (Études en apprentissage/collégiales/universitaires partielles)	89	8.4 %
Inconnu X		

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

Le niveau de scolarité atteint était inférieur à la 12e année pour 32,7 % des apprenants; 29,7 % des apprenants avaient terminé la 12e année et le reste des apprenants, 37,6 %, détenaient un diplôme collégial ou universitaire, ou une formation en apprentissage.

**5.3 APPRENTISSAGE**

**Graphique 3**



Source : Programme d'Emploi Ontario

**Tableau 5 : Apprentissage dans la région du CEIM**

	Nouvelles inscriptions	Apprentis actifs	Certificat d'apprentissage délivré	Inscriptions à la formation modulaire
2023-2024	533	1 790	186	130
2022-2023	559	1 696	185	120
2021-2022	402	1 644	148	75

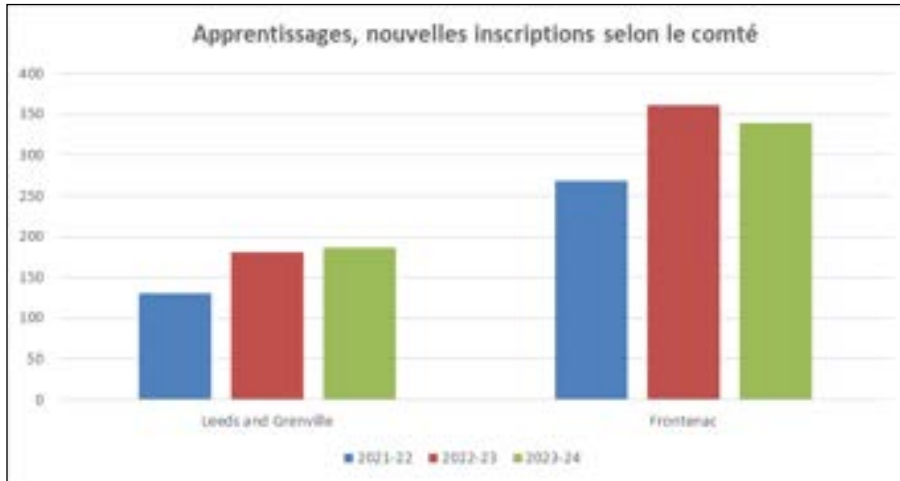
Source : Programme d'Emploi Ontario

Tous les chiffres, sauf ceux des nouvelles inscriptions en apprentissage, ont augmenté en 2023-24 par rapport à l'année précédente. Il y a eu une baisse de 26 (-4,7 %) nouvelles inscriptions en apprentissage et une légère augmentation de 0,5 % des apprentis actifs. La formation modulaire a augmenté de 8,3 %. 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. Conjointement 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 5,3 % dans l'Est de l'Ontario, mais ont diminué de 3,2 % en Ontario dans l'ensemble par rapport à l'année dernière.

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. Cette augmentation de certificats 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 4**



Source : Programme d'Emploi Ontario

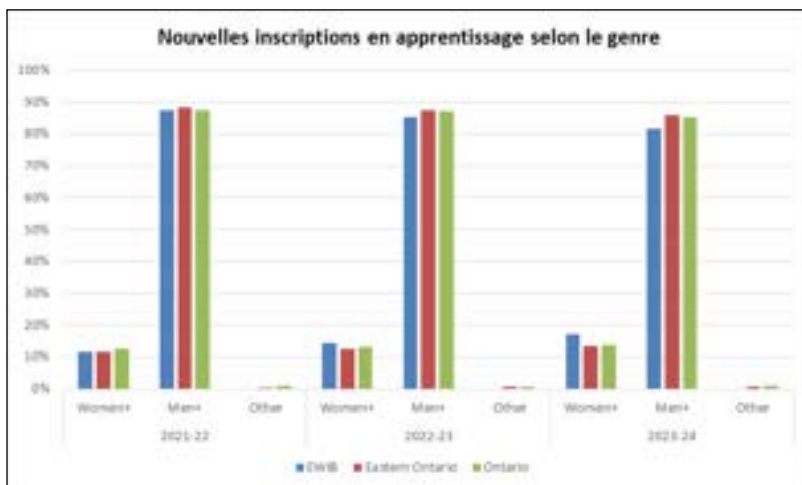
Les nouvelles inscriptions en apprentissage ont continué d'augmenter au cours des deux dernières années dans les comtés unis de Leeds-Grenville et de Frontenac.

**Tableau 6 : Nouvelles inscriptions en apprentissage selon le comté**

Région	2021-22	2022-23	2023-24
Leeds-Grenville	130	181	186
Frontenac	268	362	339

Source : Programme d'Emploi Ontario

**Graphique 5**



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 14 % l'an dernier à 17 % ans la région du CEIM. L'Est de l'Ontario a également connu le même pourcentage de femmes que l'an dernier, soit 13 %, mais l'Ontario a connu une légère augmentation du nombre d'inscriptions de femmes à 14 % cette année.

**Tableau 7 : Principales 10 nouvelles inscriptions en apprentissage selon la profession –Région du CEIM**

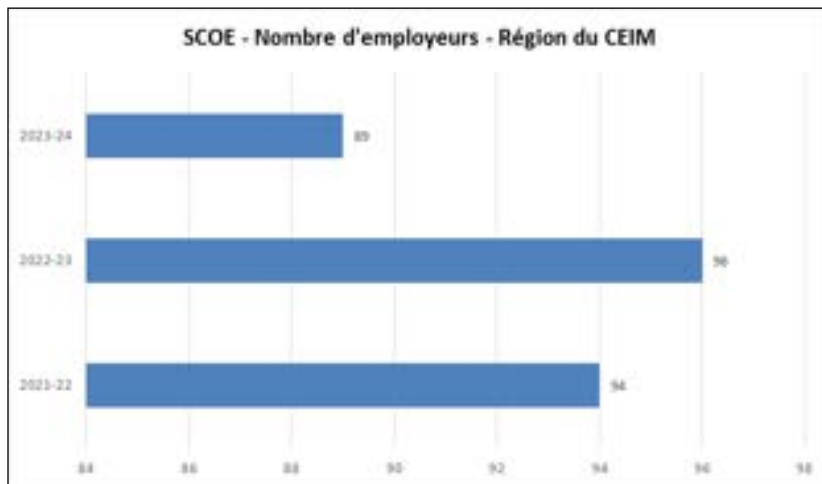
10 principales inscriptions 2021-22	10 principales inscriptions 2022-23	10 principales inscriptions 2023-24
Charpentier général	Électricien - Construction et entretien	Charpentier général
Électricien - Construction et entretien	Charpentier général	Électricien - Construction et entretien
Technicien de service automobile	Technicien de service automobile	Technicien de service automobile
Plombier	Coiffeur	Coiffeur
Coiffeur	Plombier	Technicien de camions et d'autocars
Tôlier	Technicien de camions et d'autocars	Plombier
Technicien de camions et d'autocars	Soudeur	Mécanicien de chantier industriel
Mécanicien de chantier industriel	Mécanicien de chantier industriel	Tôlier
Soudeur	Tôlier	Éducateur de la petite enfance
Maçon brique et pierre	Éducateur de la petite enfance	s/o

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 6**



Source : Programme d'Emploi Ontario

## EMPLOYEURS

Le nombre d'employeurs de la région du CEIM qui participent à la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi a diminué en 2023-24 par rapport aux deux années précédentes. 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 8 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi – Nombre d'employeurs**

	2021-22	2022-23	2023-24
CEIM	94	96	89
Région de l'Est	714	659	553
Ontario	2 837	2 468	2 347

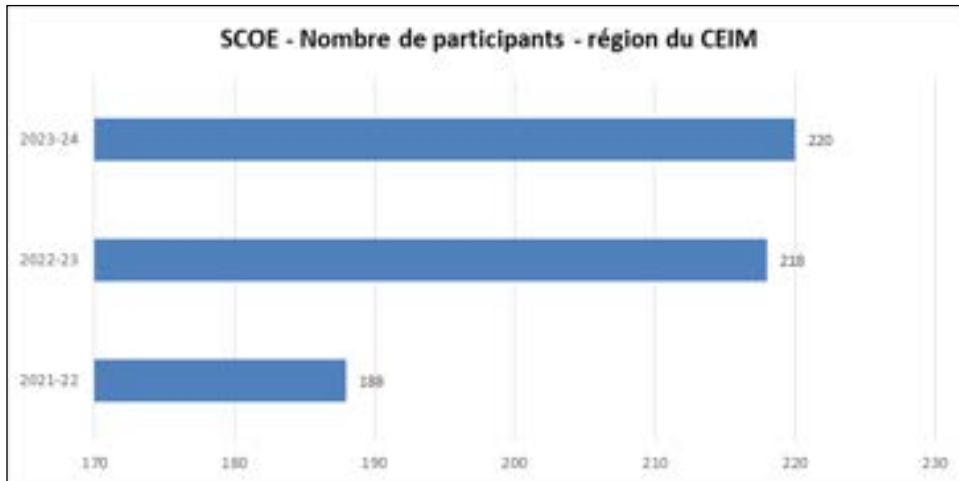
Source : Programme d'Emploi Ontario

**Tableau 9 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Nombre d'employeurs selon le comté**

	2021-22	2022-23	2023-24
Leeds-Grenville	37	32	32
Frontenac	55	62	55

Source : Programme d'Emploi Ontario

**Graphique 7**



Source : Programme d'Emploi Ontario

## PARTICIPATION

Bien que le nombre d'employeurs participant au programme de SCOE ait légèrement diminué au cours de l'année dernière, le nombre de participants est resté relativement le même. 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 10 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi – Nombre de participants**

	2021-22	2022-23	2023-24
CEIM	188	218	220
Région de l'Est	1 912	1 662	1 562
Ontario	10 767	8 951	8 706

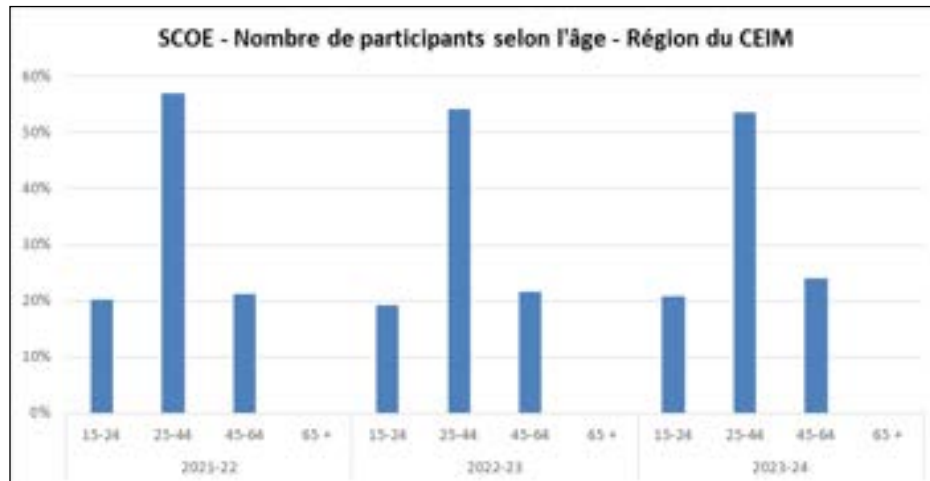
Source : Programme d'Emploi Ontario

**Tableau 11 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Nombre de participants selon le comté**

	2021-22		2022-23	2023-24
Leeds-Grenville	71	72	96	
Frontenac	115	144	119	

Source : Programme d'Emploi Ontario

**Graphique 8**



Source : Programme d'Emploi Ontario

**Tableau 12 : SCOE - Participants selon le genre (2023-24)**

Région	Femmes+	Hommes+	Autre
CEIM	44,5 %	54,1 %	X
Est de l'Ontario	43,2 %	54,5 %	1,8 %
Ontario	37,6 %	60,5 %	1,8 %

Source : Programme d'Emploi Ontario

\*Un champ X indique une suppression de données en raison d'une quantité insuffisante

Les hommes représentent la majorité des participants actuels au programme de SCOE. Ces chiffres sont similaires 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 jusqu'à 52 semaines, 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 9



Source : Programme d'Emploi Ontario

## PARTICIPATION

Le nombre de participants au programme Meilleurs emplois dans la région du CEIM a augmenté de façon significative par rapport à l'année dernière. Le nombre de participants a aussi augmenté dans l'Est de l'Ontario et en Ontario pendant la même période. Cela indique une demande croissante de formation professionnelle.

**Tableau 13 : Meilleurs Emplois Ontario - Nombre de participants**

	2021-22	2022-23	2023-24
CEIM	109	88	128
Région de l'Est	742	774	971
Ontario	3 777	3 064	3 401

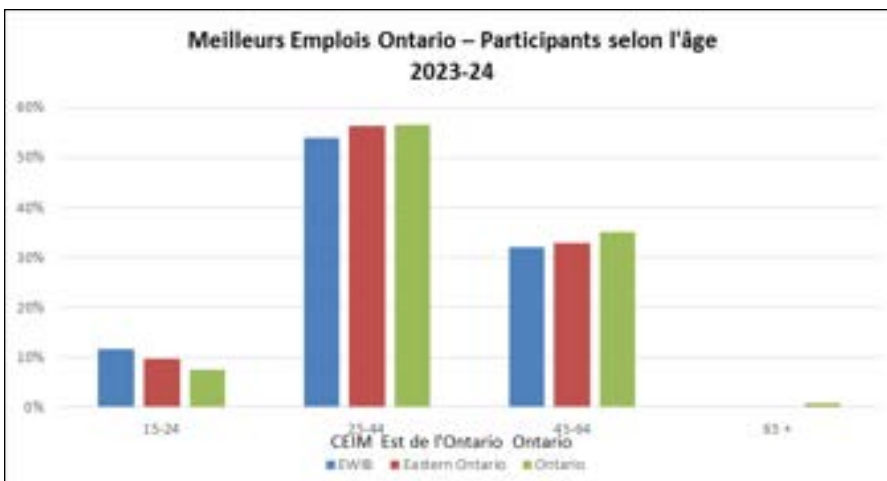
Source : Programme d'Emploi Ontario

**Tableau 14 : Meilleurs Emplois Ontario - Nombre de participants par comté**

	2021-22	2022-23	2023-24
Leeds-Grenville	50	37	51
Frontenac	57	48	70

Source : Programme d'Emploi Ontario

## Graphique 10



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 15 : Meilleurs emplois Ontario - Participants selon le groupe d'âge (2023-24)**

Région	15-24	25-44	45-64	65 +
CEIM	11,7 %	53,9 %	32,0 %	X
Est de l'Ontario	9,8 %	56,4 %	32,9 %	X
Ontario	7,5 %	56,5 %	35,0 %	0,9 %

Source : Programme d'Emploi Ontario

\*Un champ X indique une suppression de données en raison d'une quantité insuffisante

**Tableau 16 : Meilleurs emplois Ontario - Participants selon le genre (2023-24)**

Région	Femmes+	Hommes+	Autre
CEIM	39,8 %	58,6 %	X
Est de l'Ontario	35,7 %	63,2 %	X
Ontario	38,6 %	60,7 %	0,4 %

Source : Programme d'Emploi Ontario

\*Un champ X indique une suppression de données en raison d'une quantité insuffisante

Il y a une importante différence entre le nombre de femmes participantes et le nombre d'hommes participants dans la région du CEIM, l'Est de l'Ontario et l'Ontario.

**Tableau 17 : Meilleurs emplois Ontario – Inscriptions selon les professions, Région du CEIM**

Inscriptions 2021-22	Inscriptions 2022-23	Inscriptions 2023-24
Conducteurs de camions de transport (32)	Conducteurs de camions de transport (34)	Conducteurs de camions de transport (47)
Adjoints administratifs médicaux (13)	Adjoints administratifs médicaux (11)	Travailleurs sociaux et travailleurs du service communautaire (11)

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

Une grande partie des données de 2023-24 identifiant les inscriptions individuelles des participants dans la région du CEIM n'était pas disponible au moment de la rédaction du présent rapport. Cependant, les deux professions répertoriées ayant connu un grand nombre d'inscriptions étaient celles de conducteur de camions de transport et les travailleurs sociaux et du service communautaire.

# 06

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

Dans la section 6.0, nous discutons de la variation dans les données sur le marché du travail régional que le gouvernement local, les éducateurs et les partenaires communautaires peuvent utiliser pour mieux prendre des décisions éclairées concernant la main-d'œuvre locale, ainsi que la planification et la prise de décisions économiques.

Cette section examine les informations suivantes sur le marché du travail :

- 6.1 Population
- 6.2 Population en âge de travailler
- 6.3 Composantes de la croissance démographique
- 6.4 Scolarité
- 6.5 Effectifs postsecondaires
- 6.6 Caractéristiques de la population active
- 6.7 Revenu
- 6.8 Variations de l'emploi et perspectives selon la profession
- 6.9 Variations et perspectives d'emploi selon l'industrie
- 6.10 Catégorie du lieu de travail des résidents
- 6.11 Dix (10) principales industries selon le lieu de résidence (LdR) c. le lieu de travail (LdT) c. le travail à domicile
- 6.12 Navettage des travailleurs
- 6.13 Nombre d'entreprises
- 6.14 Prestataires d'assurance-emploi
- 6.15 Demande d'embauche
- 6.16 Caractéristiques de la migration
- 6.17 Données sur l'immigration

## 6.1 POPULATION

Aperçu du total de la population dans la région du CEIM

**Tableau 18 : 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 générale 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 19 : 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 des comtés de Leeds-Grenville vieillit plus rapidement que dans les autres régions indiquées. En 2021, l'âge médian dans Leeds-Grenville a augmenté 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 la population en âge de travailler de 15 ans et plus.

**Tableau 20 : 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 21 : Population en âge de travailler selon les populations autochtones et racisées  
Région du CEIM**

CEIM	Total - Population 15+	Total -Population autochtone 15+	% du total - Pop 15+	Total - Population racialisée 15+	% du total - Pop 15+
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 de 15 ans et plus, 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 22 : Nouveaux arrivants parmi la population en âge de travailler selon l'âge - Région du CEIM**

Période d'immigration 2016-2021	Leeds- Grenville	Frontenac	Canton de Loyalist	Région du CEIM	Ontario
15-24	50	295	10	355	62 005
25-54	290	1 650	40	1 735	376 850
55+	60	170	10	230	49 565
Total Newcomers 15+	400	2 115	60	2 320	488 420
Total Pop 15+	89 905	139 005	15 145	244 055	11 975 150
Newcomer Pop 15+ /Total Pop 15+	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 taux 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 desserte 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 23 : 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 %	100 %

Source : Statistics Canada Census Population Data 2016 2021 - 100 % Sample

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 24 : 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+ as	24,2 %	31,0 %
Total population autochtone 15+	100 %	100 %

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 25 : 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 %	100 %

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 COMPOSANTES DE LA CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE

La croissance démographique n'est qu'une des nombreuses caractéristiques de la population. Étudier comment et pourquoi les populations augmentent (ou diminuent) aide les économistes à faire des prévisions plus précises et plus utiles sur les variations futures de la population et des taux de croissance.

Les principales composantes de la variation démographique sont les naissances, les décès et les migrations. L'« accroissement naturel » est défini comme étant la différence entre les naissances vivantes et les décès. La « migration nette » est définie comme la différence entre le nombre de personnes s'installant dans une zone et le nombre de personnes qui la quittent.

**Tableau 26 : Composantes annuelles de la variation démographique - 2022-23**

Géographie	Leeds-Grenville	Frontenac	Ontario	Canada
Naissances	765	1 398	137 748	357 903
Décès	1 294	1 691	122 874	330 379
Immigrants	111	899	199 297	468 817
Émigration nette	94	262	14 241	35 337
Émigrants	258	543	42 454	94 576
Émigrants de retour	164	281	28 213	59 239
Solde de l'émigration temporaire	..	..	..	..
Migration interprovinciale nette	-44	-371	-41 929	0
Migration intraprovinciale nette	1 930	1 318	0	0
Résidents non-permanents nets	32	2 462	305 362	697 701
<b>CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE NETTE 2022-23</b>	<b>1 406</b>	<b>3 753</b>	<b>463 363</b>	<b>1 158 705</b>

Source : Statistique Canada. Tableau 17-10-0153-01 - Composantes de l'accroissement démographique annuel - données publiées le 22 mai 2024.

Les quatre zones géographiques du Tableau 26 ont chacune connu une croissance démographique nette en 2022-23. Celle des comtés de Leeds-Grenville et de Frontenac était uniquement due à la migration, ces deux comtés ayant enregistré plus de décès que de naissances. Cela était particulièrement vrai dans Leeds-Grenville où se reflète la population plus âgée. L'Ontario et le Canada ont enregistré plus de naissances que de décès, mais c'est aussi la migration qui a contribué de manière significative à la croissance de leur population.

## Définitions

Émigration nette	L'émigration nette s'obtient comme suit : Émigrants plus solde de l'émigration temporaire moins Émigrants de retour.
Émigrants	Les personnes qui quittent le Canada pour s'installer dans un autre pays
Émigrants de retour	Les personnes qui sont revenues vivre au Canada
Migration interprovinciale	Les personnes qui ont déménagé d'une province ou d'un territoire à un autre, impliquant un changement de lieu de résidence habituel
Migration intraprovinciale	Les personnes qui ont déménagé dans une autre ville, canton, village ou réserve indienne au Canada, mais sont restées dans la même province ou le même territoire.
Résidents non-permanents	Les personnes originaires d'un autre pays ayant un lieu de résidence habituel au Canada et qui possèdent un permis de travail ou d'études, ou qui a revendiqué le statut de réfugié (demandeur d'asile).
Immigrants	Un immigrant désigne une personne qui est ou qui a déjà été un immigrant reçu ou un résident permanent.
Croissance démographique NETTE	Nombre de naissances moins le nombre de décès plus migration nette (immigrants moins émigrants nets plus migrants interprovinciaux nets + migration intraprovinciale) plus résidents non permanents nets

## 6.4 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	Université	Total - situation d'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%
	Taux de chômage	14.0%	10.1%	6.8%	5.6%	4.9%	7.5%
2021	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 pour lesquels une formation universitaire est nécessaire, n'est pas équivalent. Cela indiquerait que de nombreuses personnes occupent des emplois inférieurs à leur niveau de scolarité.

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

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

## 6.5 EFFECTIFS POSTSECONDAIRES

Tableau 28 : Effectifs postsecondaires – comparaison sur 10 ans

	Année	Université Queen's	% du total des effectifs de Queen's	Collège St. Lawrence	% du total des effectifs de St. Lawrence
Total des effectifs	2013-2014	25 452	100,0%	13 476	100,0%
	2014-2015	26 823	100,0%	9 873	100,0%
	2015-2016	27 615	100,0%	8 115	100,0%
	2016-2017	28 107	100,0%	8 463	100,0%
	2017-2018	28 272	100,0%	10 527	100,0%
	2018-2019	29 610	100,0%	10 149	100,0%
	2019-2020	30 387	100,0%	10 050	100,0%
	2020-2021	31 785	100,0%	10 305	100,0%
	2021-2022	33 717	100,0%	9 918	100,0%
	2022-2023	33 840	100,0%	12 048	100,0%
Effectifs canadiens	2013-2014	23 613	92,8%	12 651	93,9%
	2014-2015	24 666	92,0%	9 135	92,5%
	2015-2016	25 242	91,4%	7 374	90,9%
	2016-2017	25 431	90,5%	7 092	83,8%
	2017-2018	25 170	89,0%	7 293	69,3%
	2018-2019	26 013	87,9%	6 906	68,0%
	2019-2020	26 352	86,7%	6 324	62,9%
	2020-2021	28 140	88,5%	6 084	59,0%
	2021-2022	29 568	87,7%	5 613	56,6%
	2022-2023	29 658	87,6%	5 373	44,,6%
Effectifs internationaux	2013-2014	1 842	7,2%	825	6,1%
	2014-2015	2 154	8,0%	735	7,4%
	2015-2016	2 373	8,6%	744	9,2%
	2016-2017	2 676	9,5%	1 371	16,2%
	2017-2018	3 099	11,0%	3 234	30,7%
	2018-2019	3 594	12,1%	3 243	32,0%
	2019-2020	4 035	13,3%	3 726	37,1%
	2020-2021	3 645	11,5%	4 197	40,7%
	2021-2022	4 149	12,3%	4 107	41,4%
	2022-2023	4 185	12,4%	6 663	55,3%
Statut de non étudiant	2013-2014	..	..	..	..
	2014-2015	..	..	..	..
	2015-2016	..	..	..	..
	2016-2017	..	..	..	..
	2017-2018	..	..	..	..
	2018-2019	..	..	..	..
	2019-2020	..	..	3	0,0%
	2020-2021	..	..	27	0,3%
	2021-2022	..	..	195	2,0%
	2022-2023	..	..	12	0,1%

Source : Statistique Canada. Tableau 37-10-0277-01 (anciennement) 37-10-0234-01 Effectifs postsecondaires, selon le domaine d'études détaillé, l'établissement, et les caractéristiques du programme et de l'étudiant – plus récente publication de données le 20 novembre 2024

Remarque : – Indique des données non disponibles pour une période de référence spécifique

En 2013-2014, les effectifs d'étudiants canadiens représentaient 92,8 % et les effectifs d'étudiants internationaux représentaient 7,2 % du total des effectifs étudiants à l'Université Queen's. En 2022-2023, il y a eu une baisse du pourcentage d'effectifs étudiants canadiens et une augmentation des effectifs d'étudiants internationaux à 87,6 % et 12,4 % respectivement.

Les effectifs d'étudiants canadiens représentaient 93,9 % en 2013-2014, comparativement aux effectifs internationaux à 6,1 % au Collège St. Lawrence. Par rapport à 2022-2023, il y a eu une diminution significative des effectifs canadiens à 44,6 % et une augmentation significative des effectifs internationaux représentant 55,4 % du total des effectifs au Collège St. Lawrence.

## **PLAFONDS DES PERMIS D'ÉTUDES AU CANADA**

Les étudiants internationaux enrichissent nos communautés et constituent un élément essentiel de la toile sociale, culturelle et économique du Canada. Ces dernières années, l'intégrité du système d'étudiants internationaux a été menacée. Certains établissements ont considérablement augmenté leurs admissions pour générer des revenus et de plus en plus d'étudiants arrivent au Canada sans le soutien approprié dont ils ont besoin pour réussir. L'augmentation rapide du nombre d'étudiants internationaux arrivant au Canada exerce également une pression sur les soins de santé et autres services de logement. Le gouvernement du Canada a pris des mesures pour stabiliser le nombre d'étudiants internationaux au Canada.

Le gouvernement du Canada fixera un plafond d'admission aux demandes de permis d'étudiant international afin de stabiliser la nouvelle croissance pendant une période de deux ans. Pour 2024, le plafond devrait donner lieu à environ 360 000 permis d'études approuvés, soit une diminution de 35 % par rapport à 2023. Dans un esprit d'équité, des plafonds provinciaux et territoriaux individuels ont été établis, pondérés en fonction de la population, ce qui entraînera des diminutions beaucoup plus importantes dans les provinces où la population étudiante internationale a connu la croissance la plus insoutenable. Les renouvellements de permis d'études ne seront pas affectés. Les personnes qui poursuivent des études de maîtrise et de doctorat ainsi que des études primaires et secondaires ne sont pas incluses dans le plafond. Les titulaires actuels d'un permis d'études ne seront pas affectés.

IRCC attribuera une partie du plafond à chaque province et territoire, qui répartira ensuite l'allocation entre leurs établissements d'enseignement désignés. Lors de la mise en œuvre du plafond à compter du 22 janvier 2024, chaque demande de permis d'études soumise à IRCC nécessitera également une lettre d'attestation d'une province ou d'un territoire. Les provinces et les territoires devaient établir un processus pour délivrer des lettres d'attestation aux étudiants au plus tard le 31 mars 2024.

Ces mesures temporaires seront en vigueur pendant deux ans et le nombre de nouvelles demandes de permis d'études qui seront acceptées en 2025 sera réévalué à la fin de cette année. Au cours de cette période, le gouvernement du Canada continuera de travailler avec les établissements d'enseignement désignés des provinces et des territoires et avec les intervenants nationaux de l'éducation pour élaborer une voie à suivre durable pour les étudiants internationaux, notamment en finalisant un cadre institutionnel reconnu déterminant des niveaux durables à long terme d'étudiants internationaux et en veillant à ce que les établissements postsecondaires soient en mesure de fournir des niveaux adéquats de logements étudiants.

Afin de mieux harmoniser le permis de travail postdiplôme (PTPD), des changements ont été apportés aux critères d'admissibilité :

- À compter du 1er septembre 2024, les étudiants internationaux qui ont commencé un programme visé par un accord de licence ne seront plus admissibles à un permis de travail postdiplôme après l'obtention de leur diplôme. En vertu des programmes d'accord de licence, les étudiants fréquentent physiquement un collège privé qui a été autorisé à dispenser le programme d'un collège public associé. Ces programmes ont connu une croissance significative en attirant des étudiants internationaux ces dernières années, bien qu'ils soient moins surveillés que les collèges publics et qu'ils constituent une faille en ce qui concerne l'admissibilité au permis de travail post-diplôme.
- Les diplômés des programmes de maîtrise pourront bientôt demander un permis de travail de 3 ans. Selon les critères actuels, la durée d'un permis de travail postdiplôme est basée uniquement sur la durée du programme d'études d'un individu, ce qui nuit aux diplômés de maîtrise en limitant le temps dont ils disposent pour acquérir une expérience de travail et éventuellement faire la transition vers la résidence permanente.

Les permis de travail ouverts ne seront disponibles qu'aux conjoints des étudiants internationaux des programmes de maîtrise et de doctorat. Les conjoints d'étudiants internationaux inscrits à d'autres niveaux d'études, y compris les programmes de premier cycle et collégiaux, ne seront plus admissibles.

Les réformes du Programme des étudiants internationaux visent à garantir que les véritables étudiants reçoivent le soutien et les ressources dont ils ont besoin pour vivre une expérience d'études enrichissante au Canada tout en stabilisant le nombre global d'étudiants qui arrivent et en allégeant les pressions sur les soins de santé, le logement et les autres services au Canada.

## 6.6 CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION ACTIVE

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 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 intraprovinciales. 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.

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 (PADD) 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 MENSUELLES DE LA POPULATION ACTIVE DE LA RMR DE KINGSTON

**Tableau 29 : Caractéristiques de la population active - Kingston CMA**

Caractéristiques de la population active	Sep-22	Sep-23	Sep-24	Variation 2024 c 2022	Variation 2024 c 2023
Population (15+)	148 700	154 500	161 600	8,7%	4,6%
Population active	95 900	97 900	99 500	3,8%	1,6%
Emploi	90 500	93 100	92 600	2,3%	-0,5%
Temps plein	72 800	75 900	75 100	3,2%	-1,1%
Temps partiel	17 700	17 200	17 500	-1,1%	1,7%
Chômage	5 400	4 800	6 900	27,8%	43,8%
Inactive	52 800	56 600	62 100	17,6%	9,7%
Taux de chômage	5,6%	4,9%	6,9%		
Taux de participation	64,5%	63,4%	61,6%		
Taux d'emploi	60,9%	60,3%	57,3%		

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

Caractéristiques de la population active, moyennes mobiles de trois mois, données non désaisonnalisées

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

En septembre 2024, il y a eu une augmentation de la population en âge de travailler (âgée de 15 ans et plus), marquant une augmentation de l'activité sur le marché du travail et une augmentation du nombre de personnes inactives. L'emploi a augmenté de 2,3 % par rapport à 2022 mais a diminué de 0,5 % par rapport à 2023.

Les chiffres du chômage ont augmenté à 6,9 % en septembre 2024.

**CARACTÉRISTIQUES ANNUELLES DE LA POPULATION ACTIVE :**

**Tableau 30 : Région économique de Kingston-Pembroke - Caractéristiques annuelles de la population active**

Caractéristique	2019	2020	2021	2022	2023
Population (x 1 000)	391,3	394,2	396,8	401,8	408,2
Taux de chômage (%)	5,8	8,6	7,3	4,6	5
Taux de participation (%)	59,4	56,4	59	61,2	58,7
Taux d'emploi (%)	56	51,6	54,7	58,4	55,8

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0393-01 - Date de publication - le 5 janvier 2024

**Tableau 31 : RMR de Kingston - Caractéristiques annuelles de la population active**

Caractéristique	2019	2020	2021	2022	2023
Population (x 1 000)	139,8	142,2	144,6	148,2	153,6
Taux de chômage (%)	5,5	8,6	7,5	5,5	4,7
Taux de participation (%)	63,5	61,6	60,8	62,8	63,2
Taux d'emploi (%)	60	56,3	56,2	59,3	60,2

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0385-01 - Date de publication - le 5 janvier 2024

**Tableau 32 : Ontario - Caractéristiques annuelles de la population active**

Caractéristique	2019	2020	2021	2022	2023
Population (x 1 000)	12050,7		12217,7	12341	12517,2
Taux de chômage (%)	5,6	9,8	8,1	5,6	5,7
Taux de participation (%)	65,3	63,7	65,2	65,4	65,5
Taux d'emploi (%)	61,6	57,5	59,9	61,8	61,8

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0393-01 - Date de publication - le 5 janvier 2024

**6.7 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 intraprovinciales. 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 27 juin 2024 pour les renseignements recueillis en 2022.

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

Groupes de revenu	2017	2022	Variation	Variation en %
Moins de 10 000 \$	11 990	10 860	-1 130	-9,4 %
10 000 \$ - 24 999 \$	28 130	23 940	-4 190	-14,9 %
25 000 \$ - 49 999 \$	34 940	34 780	-160	-0,5 %
50 000 \$ - 74 999 \$	22 640	26 820	4 180	18,5 %
75 000 \$ - 99 999 \$	12 810	15 620	2 810	21,9 %
100 000 \$ - 149 999 \$	7 760	11 900	4 140	53,4 %
150 000 \$ - 199 999 \$	2 040	3 130	1 090	53,4 %
Plus de 200 000 \$	1 540	2 650	1 110	72,1 %
Revenu total des groupes	121 850	129 700	7 850	6,4 %
Revenu total médian	39 190 \$	46 280 \$	7 090 \$	18,1 %

Source : Statistique Canada, Tableau 11-10-0008-01 - Déclarants et dépendants selon le revenu total  
Diffusion des données : le 27 juin 2024

En 2022, le nombre total de déclarants dans la RMR de Kingston a augmenté de 7 850 ou 6,4 % depuis 2017. 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 50 000 - 75 000 \$ et 100 000 \$ - 150 000 \$.

Le revenu total médian des déclarants a augmenté considérablement au cours des cinq dernières années, de 7 090 \$ ou 18,1 %.

Cela indique un marché du travail en croissance en 2022 dans la RMR de Kingston.

**Tableau 34 : Nombre de déclarants selon le revenu total – Agglomération de recensement (AR) de Brockville**

Groupes de revenu	2017	2022	Variation	Variation en %
Moins de 10 000 \$	2 460	1 770	-690	-28,0 %
10 000 \$ - 24 999 \$	7 130	5 450	-1 680	-23,6 %
25 000 \$ - 49 999 \$	8 840	8 050	-790	-8,9 %
50 000 \$ - 74 999 \$	4 420	5 190	770	17,4 %
75 000 \$ - 99 999 \$	2 180	2 420	240	11,0 %
100 000 \$ - 149 999 \$	1 190	1 670	480	40,3 %
150 000 \$ - 199 999 \$	280	380	100	35,7 %
Plus de 200 000 \$	240	320	80	33,3 %
Revenu total des groupes	26 740	25 250	-1 490	-5,6 %
Revenu total médian	34 560 \$	41 200 \$	6 640 \$	19,2 %

Source : Statistique Canada, Tableau 11-10-0008-01 - Déclarants et dépendants selon le revenu total  
Diffusion des données : le 27 juin 2024

En 2022, dans l'AR de Brockville, le nombre total de déclarants a diminué de 1 490 ou 5,6 %. Il y a également 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 \$, suivi de 100 000 \$ à 150 000 \$.

La diminution du nombre de déclarants indique un ralentissement du marché du travail en 2022 dans l'AR de Brockville.



**Tableau 35 : Nombre de déclarants selon le revenu total par GENRE**

Région métropolitaine de recensement de Kingston - année 2022					
Groupes de revenu	Total	Hommes	Femmes	Hommes en %	Femmes en %
Moins de 10 000 \$	10 860	4 770	6 090	43,9 %	56,1 %
10 000 \$ - 24 999 \$	23 940	9 830	14 120	41,1 %	59,0 %
25 000 \$ - 49 999 \$	34 780	14 630	20 140	42,1 %	57,9 %
50 000 \$ - 74 999 \$	26 820	12 850	13 970	47,9 %	52,1 %
75 000 \$ - 99 999 \$	15 620	8 470	7 150	54,2 %	45,8 %
100 000 \$ - 149 999 \$	11 900	6 830	5 070	57,4 %	42,6 %
150 000 \$ - 199 999 \$	3 130	2 050	1 090	65,5 %	34,8 %
Plus de 200 000 \$	2 650	1 800	840	67,9 %	31,7 %
Revenu total des groupes	129 700	61 230	68 470	47,2 %	52,8 %
Revenu total médian	46 280 \$	52 500 \$	41 710 \$		0,0 %

Source : Statistique Canada, Tableau 11-10-0008-01 - Déclarants et dépendants selon le revenu total  
Diffusion des données : le 27 juin 2024

Dans la RMR de Kingston, il y avait plus de femmes déclarantes que d'hommes en 2022, représentant 52,8 % des déclarants. Les femmes ont déclaré une plus grande part de revenu dans les tranches de revenu inférieur à 75 000 \$. Les hommes déclarants avaient une plus grande part de revenu dans les tranches salariales supérieures à 75 000 \$. Il y avait une importante disparité de revenu entre les sexes, le nombre d'hommes gagnant plus de 150 000 \$ étant deux fois plus que le nombre de femmes.

**Tableau 36 : Nombre de déclarants selon le revenu total par GENRE**

Agglomération de recensement (AR) de Brockville, 2022					
Groupes de revenu	Total	Hommes	Femmes	Hommes en %	Femmes en %
Moins de 10 000 \$	1 770	750	1 020	42,4 %	57,6 %
10 000 \$ - 24 999 \$	5 450	2 230	3 220	40,9 %	59,1 %
25 000 \$ - 49 999 \$	8 050	3 380	4 660	42,0 %	57,9 %
50 000 \$ - 74 999 \$	5 190	2 580	2 610	49,7 %	50,3 %
75 000 \$ - 99 999 \$	2 420	1 370	1 050	56,6 %	43,4 %
100 000 \$ - 149 999 \$	1 670	1 010	670	60,5 %	40,1 %
150 000 \$ - 199 999 \$	380	260	120	68,4 %	31,6 %
Plus de 200 000 \$	320	220	100	68,8 %	31,3 %
Revenu total des groupes	25 250	11 800	13 450	46,7 %	53,3 %
Revenu total médian	41 200 \$	46 510 \$	37 130 \$		

Source : Statistique Canada, Tableau 11-10-0008-01 - Déclarants et dépendants selon le revenu total  
Diffusion des données : le 27 juin 2024

Dans l'AR de Brockville, il y avait également plus de femmes déclarantes que d'hommes en 2022, ce qui représentait 53,3 % des déclarants. Tout comme dans la RMR de Kingston, les femmes ont déclaré une plus grande part de revenu dans les tranches de revenu inférieures à 75 000 \$. Les hommes déclarants avaient une plus grande part de revenu dans les tranches salariales supérieures de plus de 75 000 \$. La plus grande disparité de revenu entre les sexes concernait encore une fois le nombre d'hommes touchant plus de 150 000 \$, soit deux fois plus que les femmes.

**Tableau 37 : Professions touchant plus de 75 000 \$ - Leeds-Grenville**

CNP	Description	Salaires médians	Total de l'emploi	Hommes en %	Femmes en %
00	Membres des corps législatifs et cadres supérieurs	169 969,95 \$	510	59,2%	40,8%
20	Cadres intermédiaires spécialisés en génie, en architecture, en sciences et en systèmes informatiques	126,514,32 \$	265	67,9%	32,1%
40	Directeurs de la fonction publique, de l'enseignement et des services sociaux et communautaires, et des services de la protection du public	123 931,70 \$	460	55,4%	44,6%
10	Personnel d'encadrement intermédiaire spécialisé dans les services administratifs, les services financiers et commerciaux et la communication (sauf la radiodiffusion)	115 373,17 \$	790	45,3%	54,7%
30	Cadres intermédiaires spécialisés des soins de santé	110 200,77\$	145	13,3%	86,7%
90	Cadres intermédiaires de la fabrication et des services d'utilité publique	106 813,41 \$	235	72,3%	27,7%
21	Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	98 173,23 \$	1 325	72,2%	27,8%
70	Cadres intermédiaires des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique	96 817,88 \$	830	81,7%	18,3%
41	Personnel professionnel du droit, d'enseignement, des services gouvernementaux, sociaux et communautaires	92 915,99 \$	2 665	33,2%	66,,8%
93	Opérateurs de poste central de contrôle et monteurs et inspecteurs de montage d'aéronefs	92 216,22 \$	150	89,,7%	10,3%
31	Personnel professionnel des soins de santé	86 792,56 \$	1 640	16,2%	83,,8%
50	Cadres intermédiaires spécialisés des arts, de la culture, des sports et des loisirs	84 651,77 \$	65	33,3%	66,7%
11	Personnel professionnel en finance et en gestion des affaires	80 246,13 \$	1 145	43,9%	56,1%
Total des emplois touchant 75 000 \$ ou plus			10 225		
Emploi total selon les professions classées			45 415	52,4%	47,7%

Sources : Lightcast Q1 2023 - Salaires; totalisations personnalisées - Onehub - Recensement de 2021 - Tableau 6A - Population active occupée (incluant les travailleurs autonomes)

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

Dans Leeds-Grenville, 10 225 ou 22,5 % des travailleurs occupés touchent plus de 75 000 \$ en salaires médians. Les 3 principales professions qui affichent les salaires médians les plus élevés sont :

- Gestionnaires des corps législatifs et cadres supérieurs
- Cadres intermédiaires spécialisés en génie, en architecture, en sciences et en systèmes informatiques
- Directeurs de la fonction publique, de l'enseignement et des services sociaux et communautaires, et des services de la protection du public

**Tableau 38 : Professions touchant plus de 75 000 \$ - Frontenac**

CNP	Description	Salaires médians	Total de l'emploi	Hommes en %	Femmes en %
00	Membres des corps législatifs et cadres supérieurs	150 831,03 \$	835	68,3%	31,7%
20	Cadres intermédiaires spécialisés en génie, en architecture, en sciences et en systèmes informatiques	116 951,87 \$	420	78,3%	21,7%
30	Cadres intermédiaires spécialisés des soins de santé	110 419,98 \$	205	25,0%	75,0%
40	Directeurs de la fonction publique, de l'enseignement et des services sociaux et communautaires, et des services de la protection du public	107 358,55 \$	1 530	58,0%	42,0%
10	Personnel d'encadrement intermédiaire spécialisé dans les services administratifs, les services financiers et commerciaux et la communication (sauf la radiodiffusion)	102 213,13 \$	1 290	45,1%	54,9%
90	Cadres intermédiaires de la fabrication et des services d'utilité publique	96 938,89 \$	195	69,2%	30,8%
41	Personnel professionnel du droit, d'enseignement, des services gouvernementaux, sociaux et communautaires	92 469,63 \$	7 320	40,7%	59,3%
70	Cadres intermédiaires des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique	89 232,17 \$	985	82,7%	17,3%
31	Personnel professionnel des soins de santé	87 765,06 \$	4 695	27,2%	72,8%
80	Cadres intermédiaires de la production et de l'agriculture	86 216,79 \$	375	70,7%	29,3%
21	Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	85 574,28 \$	3 075	72,2%	27,8%
93	Opérateurs de poste central de contrôle et monteurs et inspecteurs de montage d'aéronefs	82 373,55 \$	50	100,0%	0,0%
11	Personnel professionnel en finance et en gestion des affaires	78 635,74 \$	2 315	44,5%	55,5%
83	Personnel en ressources naturelles et en production connexe	75 886,06 \$	10	100,0%	0,0%
Total des emplois touchant 75 000 \$ ou plus			23 300		
Emploi total selon les professions classées			71 180	50,7%	49,2%

Sources : Lightcast Q1 2023 - Salaires; totalisations personnalisées - Onehub - Recensement de 2021 - Tableau 6A - Population active occupée (incluant les travailleurs autonomes)

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

Dans Frontenac, 23 300 ou 32,7 % des travailleurs occupés touchent plus de 75 000 \$ en salaires médians. Les 3 principales professions qui affichent les salaires médians les plus élevés sont :

- Gestionnaires des corps législatifs et cadres supérieurs
- Cadres intermédiaires spécialisés en génie, en architecture, en sciences et en systèmes informatiques
- Cadres intermédiaires spécialisés des soins de santé

## 6.8 VARIATIONS DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES SELON LA PROFESSION

### VARIATIONS DE L'EMPLOI

Tableau 39 : Variations de l'emploi selon la profession – Région du CEIM

CNP	Profession de la CNP	Emplois 2019	Emplois 2024	Variation 2019 - 2024	Variation en % 2019 - 2024
0	Gestion, corps législatifs et cadres supérieurs	393	420	28	7,0%
1	Affaires, finance et administration	19 068	21 377	2 309	12,1%
2	Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	8 685	10 479	1 793	20,6%
3	Secteur de la santé	12 353	13 846	1 493	12,1%
4	Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	19 885	21 687	1 802	9,1%
5	Arts, culture, sports et loisirs	2 305	2 225	(80)	-3,5%
6	Vente et services	35 198	33 921	(1 277)	-3,6%
7	Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	16 952	19 899	2 947	17,4%
8	Ressources naturelles, agriculture et production connexe	1 639	1 685	46	2,8%
9	Fabrication et services d'utilité publique	5 581	5 857	276	5,0%
X	Emplois sans classification	2 139	2 403	264	12,3%
	Total des emplois	124 198	133 799	9 601	7,7%

Source : Lightcast Q3 2024 (n'inclut pas le travail autonome)

#### Région du CEIM

Dans la région CEIM, les effectifs d'emploi ont augmenté de 9 601 ou 7,7 % de 2019 à 2024. L'emploi a augmenté dans toutes les catégories professionnelles à l'exception des métiers de l'art, de la culture, des loisirs et du sport et de la vente et des services.

Les trois (3) principales catégories professionnelles qui ont connu les plus fortes hausses d'emploi étaient :

- Les métiers, le transport et les opérateurs de machinerie et personnel assimilé (2 947)
- Les professions en commerce, en finance et en administration (2 309) et
- Les professions en droit, enseignement et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (1 802)

Les professions qui ont connu une baisse de l'emploi étaient :

- Les professions dans les ventes et les services (1 277) et
- Les professions dans les arts, la culture, les loisirs et les sports (80)

#### Leeds-Grenville

Dans Leeds-Grenville, les effectifs d'emploi ont augmenté de 2 860 ou 7,8 % de 2019 à 2024. L'emploi a augmenté dans sept (7) des dix (10) catégories professionnelles.

Les trois (3) catégories professionnelles affichant les plus fortes augmentations d'emploi étaient :

- Les sciences naturelles et appliquées et professions connexes (840)
- Le commerce, la finance et l'administration des entreprises (602) et
- Les professions en enseignement, en droit et dans les services sociaux, communautaires et gouvernementaux (497)

Les professions qui ont connu une baisse de l'emploi étaient :

- Les professions dans le secteur manufacturier et les services publics (100)
- Les professions dans les arts, la culture, les loisirs et les sports (79) et
- Les professions législatives et de haute direction (5)

### Comté de Frontenac

Dans le comté de Frontenac, l'emploi a augmenté de 4 226 ou 5,0 % de 2019 à 2024. L'emploi a augmenté dans sept (7) des dix (10) catégories professionnelles.

Les trois (3) catégories professionnelles qui ont connu les plus fortes hausses de l'emploi étaient :

- Les métiers spécialisés, le transport et les opérateurs de machinerie et le personnel assimilé (2 038)
- Le commerce, la finance et l'administration (1 204) et
- Les professions dans le domaine de la santé (1 048)

Les professions qui ont connu une baisse de l'emploi étaient :

- Les professions en ventes et services (1 768)
- Les professions en ressources naturelles, agriculture et professions de la production assimilées (175) et
- Les professions dans les arts, la culture, les loisirs et les sports (35)

### PERSPECTIVES D'EMPLOI

**Tableau 40 : Perspectives d'emploi selon la profession – Région du CEIM**

CNP	Description	Emploi 2024	Emplois 2029	Variation 2024 - 2029	Variation en % 2024 - 2029
0	Gestion, corps législatifs et cadres supérieurs	420	435	15	3,5%
1	Affaires, finance et administration	21 377	22 386	1 009	4,7%
2	Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	10 479	11 168	689	6,6%
3	Secteur de la santé	13 846	15 263	1 417	10,2%
4	Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	21 687	22 730	1 043	4,8%
5	Arts, culture, sports et loisirs	2 225	2 347	122	5,5%
6	Vente et services	33 921	35 282	1 361	4,0%
7	Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	19 899	21 461	1 563	7,9%
8	Ressources naturelles, agriculture et production connexe	1 685	1 746	61	3,6%
9	Fabrication et services d'utilité publique	5 857	6 168	311	5,3%
X	Emplois sans classification	2 403	2 542	139	5,8%
	<b>Total des emplois</b>	<b>133 799</b>	<b>141 528</b>	<b>7 729</b>	<b>5,8%</b>

Source : Lightcast Q3 2024 (n'inclut pas le travail autonome)

### Région du CEIM

Une croissance est attendue dans toutes les catégories professionnelles dans la région du CEIM au cours des cinq (5) prochaines années, soit de 2024 à 2029. L'emploi devrait croître de 7 729 emplois, soit 5,8 %, d'ici 2029.

Les trois (3) principales catégories professionnelles où sont projetées les plus fortes hausses d'emploi sont :

- Les métiers spécialisés, le transport et les opérateurs de machinerie et le personnel assimilé (1 563)
- Les professions de la santé (1 417) et
- Les professions en ventes et services (1 361)

### Leeds-Grenville

Une croissance est attendue dans toutes les catégories professionnelles dans Leeds-Grenville au cours des cinq (5)

prochaines années, de 2024 à 2029. L'emploi devrait croître de 2 183 postes ou 5,5 %, d'ici 2029.

Les trois (3) principales catégories professionnelles où sont projetées les plus fortes hausses d'emploi sont :

- Les ventes et services (430)
- Les métiers, le transport et les opérateurs de machinerie et professions apparentées (410)
- Les sciences naturelles et appliquées et professions apparentées (352).

#### Comté de Frontenac

Une croissance est attendue dans toutes les catégories professionnelles à travers Frontenac au cours des cinq (5) prochaines années, de 2024 à 2029. L'emploi devrait croître de 4 693 emplois ou de 5,3 % d'ici 2029.

Les trois (3) principales catégories professionnelles où sont projetées les plus fortes hausses d'emploi sont :

- La santé (1 076)
- Les métiers, le transport et les opérateurs de machinerie et professions apparentées (982)
- Les ventes et les services (816).

## 6.9 VARIATIONS ET PERSPECTIVES D'EMPLOI SELON L'INDUSTRIE

### VARIATION DE L'EMPLOI

**Tableau 4.1 : Variation de l'emploi selon l'industrie - Région du CEIM**

SCIAN	Description	Emplois 2019	Emplois 2024	Variation 2019 - 2024	Variation en % 2019 - 2024
11	Agriculture, foresterie, pêche et chasse	838	906	68	8,1%
21	Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	90	43	(47)	-52,4%
22	Services publics	680	660	(21)	-3,0%
23	Construction	7 105	7 315	209	2,9%
31-33	Fabrication	9 327	9 859	532	5,7%
41	Commerce de gros	3 524	3 697	173	4,9%
44-45	Commerce de détail	15 160	14 880	(280)	-1,8%
48-49	Transport et entreposage	3 887	4 530	643	16,5%
51	Industrie de l'information et industrie culturelle	1 512	1 084	(428)	-28,3%
52	Finance et assurances	2 964	2 925	(40)	-1,3%
53	Services immobiliers et services de location et de location à bail	2 178	2 143	(35)	-1,6%
54	Services professionnels, scientifiques et techniques	4 315	5 580	1 265	29,3%
55	Gestion de sociétés et d'entreprises	150	172	21	14,2%
56	Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	5 512	5 360	(151)	-2,7%
61	Services d'enseignement	13 801	15 604	1 802	13,1%
62	Soins de santé et assistance sociale	18 634	21 876	3 243	17,4%
71	Arts, spectacles et loisirs	2 304	2 026	(277)	-12,0%
72	Services d'hébergement et de restauration	11 529	11 860	331	2,9%
81	Autres services (sauf les administrations publiques)	4 219	3 670	(549)	-13,0%
91	Administrations publiques	14 324	17 191	2 867	20,0%
X0	Non classé	2 139	2 403	264	12,3%
	<b>Emploi total</b>	<b>124 198</b>	<b>133 799</b>	<b>9 601</b>	<b>7,7%</b>

Source : Lightcast Q3 2024 (n'inclut pas le travail autonome)

### **Région du CEIM**

Dans la région du CEIM, les effectifs d'emploi ont augmenté de 9 601 ou 7,7 % de 2019 à 2024. L'emploi a augmenté dans onze (11) des vingt (20) secteurs industriels.

Les trois (3) principaux secteurs industriels qui ont connu la plus forte hausse d'emplois étaient :

- Soins de santé et assistance sociale (3 243)
- Administrations publiques (2 867)
- Services d'enseignement (1 802).

Les trois (3) principaux secteurs industriels qui ont connu la plus forte baisse d'emplois étaient :

- Autres services (sauf les administrations publiques) (549)
- Industrie de l'information et industrie culturelle (428)
- Commerce de détail (280).

### **Leeds-Grenville**

Dans Leeds-Grenville, les effectifs d'emploi ont augmenté de 2 860 ou 7,8 % de 2019 à 2024. L'emploi a augmenté dans douze (12) des vingt (20) secteurs industriels.

Les trois (3) principaux secteurs industriels qui ont connu la plus forte hausse d'emplois étaient :

- Administrations publiques (804)
- Soins de santé et assistance sociale (689)
- Services professionnels, scientifiques et techniques, et services d'enseignement (558).

Les trois (3) principaux secteurs industriels qui ont connu la plus forte baisse d'emplois étaient :

- Fabrication (237)
- Commerce de détail (280)
- Industrie de l'information et industrie culturelle (59).

### **Comté de Frontenac**

Dans Frontenac, les effectifs d'emploi ont augmenté de 4 226 ou 5 % de 2019 à 2024. L'emploi a augmenté dans huit (8) des vingt (20) secteurs industriels.

Les trois (3) principaux secteurs industriels qui ont connu la plus forte hausse d'emplois étaient :

- Soins de santé et assistance sociale (2 146)
- Administrations publiques (1 391) and
- Services d'enseignement (1 333).

Les trois (3) principaux secteurs industriels qui ont connu la plus forte baisse d'emplois étaient :

- Autres services (sauf les administrations publiques) (700)
- Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement (399)
- Industrie de l'information et industrie culturelle (368).

## PERSPECTIVES D'EMPLOI

**Tableau 42 : Perspectives d'emploi selon l'industrie – Région du CEIM**

SCIAN	Description	Emplois 2019	Emplois 2024	Variation 2019 - 2024	Variation en % 2019 - 2024
11	Agriculture, foresterie, pêche et chasse	906	895	(11)	-1,2%
21	Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	43	34	(9)	-20,8%
22	Services publics	660	677	17	2,5%
23	Construction	7 315	7 533	218	3,0%
31-33	Fabrication	9 859	10 486	627	6,4%
41	Commerce de gros	3 697	3 688	(9)	-0,3%
44-45	Commerce de détail	14 880	15 006	126	0,8%
48-49	Transport et entreposage	4 530	5 035	505	11,2%
51	Industrie de l'information et industrie culturelle	1 084	976	(107)	-9,9%
52	Finance et assurances	2 925	3 007	82	2,8%
53	Services immobiliers et services de location et de location à bail	2 143	2 273	130	6,0%
54	Services professionnels, scientifiques et techniques	5 580	5 983	403	7,2%
55	Gestion de sociétés et d'entreprises	172	195	23	13,5%
56	Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	5 360	5 800	439	8,2%
61	Services d'enseignement	15 604	16 326	722	4,6%
62	Soins de santé et assistance sociale	21 876	24 041	2 165	9,9%
71	Arts, spectacles et loisirs	2 026	2 115	88	4,4%
72	Services d'hébergement et de restauration	11 860	12 712	852	7,2%
81	Autres services (sauf les administrations publiques)	3 670	3 857	187	5,1%
91	Administrations publiques	17 191	18 341	1 150	6,7%
X0	Non classé	2 403	2 542	139	5,8%
	<b>Emploi total</b>	<b>133 782</b>	<b>141 520</b>	<b>7 738</b>	<b>5,8%</b>

Source : Lightcast Q3 2024 (n'inclut pas le travail autonome)

### Région du CEIM

Une croissance est attendue dans seize (16) des vingt (20) secteurs industriels de la région du CEIM au cours des cinq (5) prochaines années, soit de 2024 à 2029. L'emploi devrait augmenter de 7 738 emplois, soit 5,8 %, d'ici 2029.

Les trois (3) principales catégories professionnelles où sont projetées les plus fortes hausses d'emploi sont :

- Soins de santé et assistance sociale (2 165)
- Administrations publiques (1 150)
- Services d'hébergement et de restauration (852).

Les trois (3) principales catégories professionnelles où sont projetées les plus fortes baisses d'emploi sont :

- Industrie de l'information et industrie culturelle (107)
- Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)
- Commerce de gros (9).



## Leeds-Grenville

Une croissance est attendue dans seize (16) des vingt (20) catégories professionnelles dans Leeds-Grenville au cours des cinq (5) prochaines années, soit de 2024 à 2029. L'emploi devrait augmenter de 2 183 emplois, soit 5,5 % d'ici 2029.

Les trois (3) principales catégories professionnelles où sont projetées les plus fortes hausses d'emploi sont :

- Soins de santé et assistance sociale (436)
- Administrations publiques (354)
- Fabrication (209).

Les trois (3) principales catégories professionnelles où sont projetées les plus fortes baisses d'emploi sont :

- Commerce de détail (10)
- Agriculture, foresterie, pêche et chasse (3)
- Industrie de l'information et industrie culturelle (3).

## Comté de Frontenac

Une croissance est attendue dans seize (16) des vingt (20) catégories professionnelles dans Frontenac au cours des cinq (5) prochaines années, soit de 2024 à 2029. L'emploi devrait augmenter de 4 693 emplois, soit 5,3 % d'ici 2029.

Les trois (3) principales catégories professionnelles où sont projetées les plus fortes hausses d'emploi sont :

- Soins de santé et assistance sociale (1 593)
- Services d'hébergement et de restauration (633)
- Administrations publiques (532).

Les trois (3) principales catégories professionnelles où sont projetées les plus fortes baisses d'emploi sont :

- Industrie de l'information et industrie culturelle (102)
- Commerce de gros (63)
- Agriculture, foresterie, pêche et chasse (10).

## 6.10 CATÉGORIE DU LIEU DE TRAVAIL DES RÉSIDENTS

**Tableau 43 : Catégorie du lieu de travail des résidents**

Géographie	Lieu de résidence									
	Leeds-Grenville		Frontenac		Canton de Loyalist		Région du CEIM		Ontario	
Catégorie du lieu de travail	# Résidents occupés	Total en %	# Résidents occupés	Total en %	# Résidents occupés	Total en %	# Résidents occupés	Total en %	# Résidents occupés	Total en %
Total	45 430	100,0%	71 160	100,0%	7 555	100,0%	124 145	100,0%	6 492 895	100,0%
Travail à domicile	9 030	19,9%	17 860	25,1%	1 495	19,8%	28 385	22,9%	1 929 765	29,7%
Travail à l'extérieur du Canada	170	0,4%	185	0,3%	20	0,3%	375	0,3%	29 740	0,5%
Sans adresse de travail fixe	6 335	13,9%	7 710	10,8%	805	10,7%	14 850	12,0%	765 180	11,8%
Lieu de travail habituel	29 895	65,8%	45 405	63,8%	5 235	69,3%	80 535	64,9%	3 768 210	58,0%

Source : Statistique Canada. Recensement de 2021, Tableau 98-10-0469-01 Catégorie du lieu de travail  
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis

Le Tableau 43 présente de l'information sur les lieux de travail des résidents par catégorie du lieu de travail. La catégorie du lieu de travail indique si une personne travaille à domicile, à l'extérieur du Canada, n'a pas d'adresse de travail fixe ou travaille à une adresse spécifique (lieu de travail habituel). Un lieu de travail habituel peut être le même endroit où réside le résident ou un endroit différent. (Ceci est abordé plus en détail dans la section Flux de navettage, à la section 6.12 du présent rapport). Le lieu de résidence fait référence au domicile ou à la résidence de la personne.

Selon le Recensement de 2021, la région du CEIM compte 124 145 résidents salariés. D'entre eux, 80 535 ou 64,9 % ont un emploi dans un lieu de travail habituel comparativement au taux ontarien de 58,0 %. De l'ensemble des résidents, 22,9 % travaillent à domicile dans la région du CEIM comparativement à 29,7 % travaillant à domicile en Ontario.

## 6.11 DIX (10) PRINCIPALES INDUSTRIES SELON LE LIEU DE RÉSIDENCE (LDR) C. LE LIEU DE TRAVAIL (LDT) C. LE TRAVAIL À DOMICILE

**Tableau 44 : Dix (10) principales industries selon l'emploi au lieu de résidence (LdR) c. le lieu de travail c. le travail à domicile**

RÉGION DU CEIM	Emploi selon le lieu de résidence - LdR (avec un lieu de travail habituel)	Emploi selon le lieu de travail - LdT (avec un lieu de travail habituel)	# de résidents qui travaillent à domicile dans la région du CEIM
62 Soins de santé et assistance sociale	17 690	17 485	2 210
44-45 Commerce de détail	12 455	12 430	1 025
91 Administrations publiques	8 680	8 650	4 835
31-33 Fabrication	6 605	6 165	840
61 Services d'enseignement	6 275	6 350	6 170
72 Services d'hébergement et de restauration	5 970	6 045	335
23 Construction	4 025	3 740	865
54 Services professionnels, scientifiques et techniques	2 985	2 760	3 870
81 Autres services (sauf les administrations publiques)	2 825	2 540	1 010
48-49 Transport et entreposage	2 740	2 625	445
Total des 10 principales industries selon le lieu de résidence pour l'emploi	70 250	68 790	21 605
Total de l'emploi – tous les secteurs de l'industrie - (SCIAN)	80 535	78 410	28 385
% des 10 principales industries/Toutes les industries	87,2%	87,7%	76,1%

Source : Statistique Canada. Recensement de 2021, Tableau 98-10-0469-01 – Emploi des résidents (Lieu de résidence - LdR)

Source : Statistique Canada. Recensement de 2021, Tableau : 98-10-0491-01 – Emplois (postes) des employeurs dans les secteurs géographiques respectifs – Lieu de travail (LdT)

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

Le Tableau 44 donne de l'information sur les 10 principaux secteurs dans lesquels travaillent les résidents de la région du CEIM par rapport au nombre d'emplois situés dans la région du CEIM et au nombre de résidents qui travaillent à domicile.

Au total, 80 535 résidents habitent dans la région du CEIM et travaillent dans un lieu de travail habituel. Celui-ci peut être situé ou non dans la région du CEIM. Au total, 78 410 personnes travaillent sur un lieu de travail habituel situé dans la région du CEIM. Cela représente 78 410 emplois localisés dans la région du CEIM. Ainsi, certains des résidents employés dans cette zone auraient un emploi situé à l'extérieur de la région du CEIM.

Les trois principales industries où les résidents de la région du CEIM travaillent à un lieu de travail habituel sont :

- Soins de santé et assistance sociale
- Commerce de détail
- Administrations publiques

**Tableau 45 : Dix (10) principales industries selon l'emploi au lieu de résidence (LdR) c. le lieu de travail (LdT) c. le travail à domicile**

LEEDS-GRENVILLE	Emploi selon le lieu de résidence - LdR (avec un lieu de travail habituel)	Emploi selon le lieu de travail - LdT (avec un lieu de travail habituel)	# de résidents qui travaillent à domicile dans Leeds-Grenville
62 Soins de santé et assistance sociale	5 495	4 495	790
44-45 Commerce de détail	5 015	4 525	400
31-33 Fabrication	3 555	2 985	450
91 Administrations publiques	2 365	1 480	1 530
72 Services d'hébergement et de restauration	1 875	1 810	135
23 Construction	1 820	1 285	365
61 Services d'enseignement	1 655	1 420	1 100
48-49 Transport et entreposage	1 385	1 070	160
81 Autres services (sauf administrations publiques)	1 150	800	350
54 Services professionnels, scientifiques et techniques	1 110	805	1,35
Total des 10 principales industries selon le lieu de résidence pour l'emploi	25 425	20 675	6 630
Total de l'emploi – tous les secteurs de l'industrie - (SCIAN)	29 895	24 095	9 030
% des 10 principales industries/Toutes les industries	85,0%	85,8%	73,4%

Source : Statistique Canada. Recensement de 2021, Tableau 98-10-0469-01 – Emploi des résidents (Lieu de résidence - LdR)

Source : Statistique Canada. Recensement de 2021, Tableau : 98-10-0491-01 - Emplois (postes) des employeurs dans les secteurs géographiques respectifs - Lieu de travail (LdT)

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

Au total, 29 895 résidents habitent dans Leeds-Grenville et travaillent dans un lieu de travail habituel. Ce lieu de travail habituel peut être situé ou non dans Leeds-Grenville. Au total, 24 095 personnes travaillent sur un lieu de travail habituel situé dans la région du CEIM. Autrement dit, il y a 24 095 emplois situés dans Leeds-Grenville. Cela signifierait que certains des résidents employés dans cette région ont un emploi situé à l'extérieur de Leeds-Grenville.

Les trois principales industries où les résidents de la région du CEIM travaillent sur un lieu de travail habituel sont :

- Soins de santé et assistance sociale
- Commerce de détail
- Fabrication

**Tableau 46 : Dix (10) principaux industries selon le lieu de résidence (LdR) de l'emploi c. lieu de travail (LdT) et le travail à domicile**

FRONTENAC	Emploi selon le lieu de résidence - LdR (avec un lieu de travail habituel)	Emploi selon le lieu de travail - LdT (avec un lieu de travail habituel)	# de résidents qui travaillent à domicile dans Frontenac
62 Soins de santé et assistance sociale	11 105	12 530	1 255
44-45 Commerce de détail	6 625	7 715	560
91 Administrations publiques	5 595	6 145	3 050
61 Services d'enseignement	4 230	4 685	4 825
72 Services d'hébergement et de restauration	3 820	4 145	200
31-33 Fabrication	2 635	2 885	360
23 Construction	1 895	2 315	485
54 Services professionnels, scientifiques et techniques	1 700	1 865	2 330
81 Autres services (sauf administrations publiques)	1 485	1 695	580
56 Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	1 215	1 510	570
Total des 10 principales industries selon le lieu de résidence pour l'emploi	40 305	45 490	14 215
Total de l'emploi – tous les secteurs de l'industrie - (SCIAN)	45 405	51 315	17 860
% des 10 principales industries/Toutes les industries	88,8%	88,6%	79,6%

Source : Statistique Canada, Recensement de 2021, Tableau 98-10-0469-01 – Emploi des résidents (lieu de résidence - LdR)

Source : Statistique Canada, Recensement de 2021, Tableau : 98-10-0491-01 - Emplois offerts par les employeurs dans leurs secteurs géographiques respectifs - Lieu de travail (LdT)

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

Au total, 45 405 résidents habitent dans le comté de Frontenac et travaillent dans un lieu de travail habituel. Celui-ci peut être situé ou non dans le comté de Frontenac. Au total, 51 315 personnes travaillent dans un lieu de travail habituel situé dans Frontenac. Autrement dit, il y a 51 315 emplois situés dans le comté de Frontenac. Cela signifie qu'il y a plus d'emplois dans Frontenac que le nombre de personnes occupées qui vivent dans cette région. Par conséquent, les travailleurs doivent venir à partir d'autres endroits à l'extérieur de Frontenac pour occuper ces emplois.

Les trois principales industries où travaillent dans un lieu d'affaires habituel les résidents de la région du CEIM sont :

- Soins de santé et assistance sociale
- Commerce de détail
- Administrations publiques

## 6.12 NAVETTAGE DES TRAVAILLEURS

**Tableau 47 : Navettage à partir de la géographie du lieu de résidence (comté) vers les comtés de Leeds-Grenville**

Comté de résidence (Division de recensement)	Lieu de travail habituel dans Leeds-Grenville (# d'emplois)	Lieu de travail habituel dans Leeds-Grenville en %
Leeds-Grenville	20,425	85.0%
Ottawa	1,130	4.7%
Frontenac	840	3.5%
Stormont, Dundas et Glengarry	775	3.2%
Lanark	545	2.3%
Prescott-Russell	55	0.2%
Lennox-Addington	45	0.2%
Toronto	45	0.2%
Gatineau	35	0.1%
Hastings	30	0.1%
Dix (10) principaux # de navetteurs vers les emplois dans Leeds-Grenville	23,925	99.5%
Total des emplois dans Leeds-Grenville (avec lieu de travail habituel)	24,040	100.0%

Source : Statistique Canada – Recensement de 2021. Tableau 98-10-0466-01 Navettage à partir de la géographie du lieu de résidence à la géographie du lieu de travail selon le genre – Divisions de recensement  
Lieu de travail habituel – se réfère aux résidents qui se rendent vers un lieu spécifique/d'affaires pour le travail

Il y a 24 040 emplois dans Leeds-Grenville qui ont un lieu de travail habituel et 20 425 ou 85,0 % de ces emplois sont occupés par des personnes résidant dans Leeds-Grenville. Les 15 % des emplois qui restent sont occupés par des personnes vivant dans d'autres comtés et qui font la navette vers Leeds-Grenville. Parmi les emplois, 1 130 ou 4,7 % sont occupés par des navetteurs d'Ottawa. Il y a 840 navetteurs qui viennent du comté de Frontenac pour combler des emplois dans Leeds-Grenville.

Selon le Tableau 43, 29 895 résidents vivent dans Leeds-Grenville et travaillent dans un lieu de travail habituel. Si 24 040 de ces résidents travaillent également dans Leeds-Grenville, alors la différence de 5 855 représente le nombre de résidents qui font la navette vers d'autres comtés pour le travail.

**Tableau 48 : Navettage à partir du comté de résidence au comté de Frontenac**

Comté de résidence (Division de recensement)	Lieu de travail habituel dans Frontenac (# d'emplois)	Lieu de travail habituel dans Frontenac en %
Frontenac	40 255	78,6%
Lennox-Addington	5 625	11,0%
Leeds-Grenville	2 525	4,9%
Hastings	595	1,2%
Stormont, Dundas et Glengarry	350	0,7%
Lanark	210	0,4%
Ottawa	205	0,4%
Toronto	180	0,4%
Prescott-Russell	175	0,3%
Prince Edward	85	0,2%
Dix (10) principaux # de navetteurs vers les emplois dans Frontenac	50 205	98,1%
Total des emplois dans Frontenac (avec lieu de travail habituel)	51 185	100,0%

Source : Statistique Canada – Recensement de 2021. Tableau 98-10-0466-01 Navettage à partir de la géographie du lieu de résidence à la géographie du lieu de travail selon le genre – Divisions de recensement  
Lieu de travail habituel – se réfère aux résidents qui se rendent vers un lieu spécifique/d'affaires pour le travail

Il y a 51 185 emplois dans le comté de Frontenac qui sont sur un lieu de travail habituel et 40 255 ou 78,6 % de ces emplois sont occupés par des résidents du comté de Frontenac. Les 21,4 % des emplois qui restent sont occupés par des personnes vivant dans d'autres comtés et faisant la navette vers le comté de Frontenac. Par exemple, 5 625 ou 11 % des emplois sont occupés par des navetteurs de Lennox-Addington. Il y a 2 525 navetteurs qui partent de Leeds-Grenville pour combler des emplois dans le comté de Frontenac.

Dans le Tableau 43, il est indiqué que 45 405 résidents vivent dans le comté de Frontenac et ont un lieu de travail habituel. Si 40 255 de ces résidents travaillent aussi dans le comté de Frontenac, la différence de 5 150 est alors le nombre de résidents qui font la navette vers d'autres comtés pour le travail.

## 6.13 NOMBRE D'ENTREPRISES

**Tableau 49 : Nombre d'entreprises selon la taille et le code à 2 chiffres de l'industrie - Juin 2024 - Leeds-Grenville**

Code à 2 chiffres de l'industrie (SCIAN)	Total du nombre d'entreprises	Sans employés	Total, avec employés	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500 +
11 - Agriculture, foresterie, pêche et chasse	701	580	121	80	24	8	5	2	2	0	0
21 - Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	14	7	7	2	4	1	0	0	0	0	0
22 - Services publics	46	38	8	4	0	3	0	0	1	0	0
23 - Construction	1 164	629	535	330	129	50	23	2	0	1	0
31-33 - Fabrication	237	117	120	37	24	19	20	7	5	8	0
41 - Commerce de gros	177	75	102	49	31	14	8	0	0	0	0
44-45 - Commerce de détail	722	310	412	151	122	68	45	18	4	4	0
48-49 - Transport et entreposage	264	175	89	43	15	9	15	5	2	0	0
51 - Industrie de l'information et industrie culturelle	82	47	35	19	9	5	0	2	0	0	0
52 - Finance et assurances	405	310	95	40	26	19	9	1	0	0	0
53 - Services immobiliers et services de location et de location à bail	1 680	1 555	125	99	15	7	3	1	0	0	0
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	946	677	269	213	33	13	10	0	0	0	0
55 - Gestion de sociétés et d'entreprises	41	36	5	2	1	0	0	2	0	0	0
56 - Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	353	213	140	77	36	21	4	2	0	0	0
61 - Services d'enseignement	98	65	33	20	1	4	4	0	1	1	2
62 - Soins de santé et assistance sociale	643	352	291	126	72	49	20	13	7	2	2
71 - Arts, spectacles et loisirs	177	117	60	19	17	10	8	4	1	0	1
72 - Services d'hébergement et de restauration	356	128	228	56	56	52	51	13	0	0	0
81 -Autres services (sauf les administrations publiques)	752	467	285	168	78	29	7	2	1	0	0
91 - Administrations publiques	23	1	22	0	0	6	4	6	4	2	0
Sous-total classé	8 881	5 899	2 982	1 535	693	387	236	80	28	18	5
Non classé	832	690	142	115	18	6	2	1	0	0	0
Total des entreprises	9 713	6 589	3 124	1 650	711	393	238	81	28	18	5

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes – Entreprises classées – Calculs personnalisés OneHub - Juin 2024  
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis.

En juin 2024, il y avait 9 713 entreprises en tout et 8 881 entreprises classées dans Leeds-Grenville. Parmi ces entreprises, un total de 6 589 ou 67,8 %, sont des entreprises sans employés (travailleurs autonomes) et 3 124 ou 32,2 % 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 2024, les trois (3) sous-secteurs comptant le plus grand nombre d'entreprises (avec ou sans salariés) dans Leeds-Grenville sont :

- Services immobiliers (1 680 entreprises)
- Construction (1 164 entreprises)
- Services professionnels, scientifiques et techniques (946 entreprises).

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

- Construction (535 entreprises)
- Commerce de détail (412 entreprises)
- Soins de santé et assistance sociale (291 entreprises).

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

- Services immobiliers (1 555 entreprises)
- Services professionnels, scientifiques et techniques (677 entreprises)
- Construction (629).

**Tableau 50 : Nombre d'entreprises selon la taille et le code à 2 chiffres de l'industrie - Juin 2024 - Comté de Frontenac**

Code à 2 chiffres de l'industrie (SCIAN)	Total du nombre d'entreprises	Sans employés	Total, avec employés	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500 +
11 - Agriculture, foresterie, pêche et chasse	306	265	41	28	7	5	1	0	0	0	0
21 - Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	22	10	12	3	5	3	0	1	0	0	0
22 - Services publics	56	43	13	4	1	1	2	3	2	0	0
23 - Construction	1 308	673	635	334	144	89	50	14	3	1	0
31-33 - Fabrication	249	99	150	43	33	32	29	7	3	2	1
41 - Commerce de gros	215	97	118	40	19	32	17	7	1	2	0
44-45 - Commerce de détail	1 078	370	708	218	194	170	75	38	9	4	0
48-49 - Transport et entreposage	588	456	132	58	26	21	16	8	2	1	0
51 - Industrie de l'information et industrie culturelle	172	95	77	31	16	23	4	3	0	0	0
52 - Finance et assurances	774	592	182	95	33	16	28	7	1	2	0
53 - Services immobiliers et services de location et de location à bail	4 721	4 495	226	165	23	18	13	5	2	0	0
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	1 535	1 074	461	301	61	54	30	11	4	0	0
55 - Gestion de sociétés et d'entreprises	105	84	21	11	2	4	3	1	0	0	0
56 - Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	499	283	216	98	47	28	30	10	1	2	0
61 - Services d'enseignement	184	117	67	26	13	14	10	0	1	0	3
62 - Soins de santé et assistance sociale	1 952	1 138	814	527	92	105	58	16	4	9	3
71 - Arts, spectacles et loisirs	259	172	87	35	14	17	15	4	2	0	0
72 - Services d'hébergement et de restauration	595	192	403	60	93	103	102	40	3	2	0
81 -Autres services (sauf les administrations publiques)	988	549	439	250	96	53	29	4	5	2	0
91 - Administrations publiques	21	0	21	3	1	4	3	3	2	2	3
Sous-total, classé	15 627	10 804	4 823	2 330	920	792	515	182	45	29	10
Non classé	1 383	1 118	265	204	32	15	13	1	0	0	0
# total d'entreprises	17 010	11 922	5 088	2 534	952	807	528	183	45	29	10

Source : : Nombre d'entreprises canadiennes – Entreprises classées – Calculs personnalisés OneHub - Juin 2024  
Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis



En juin 2024, il y avait un total de 17 010 entreprises dont 15 627 entreprises classées dans le comté de Frontenac. Parmi ces entreprises, 11 922 ou 70,1 % sont des entreprises sans employés (travailleurs autonomes) et 5 088 ou 29,9 % 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 – un ratio qui semble rester le même au fil des années.

En 2024, les trois principaux (3) sous-secteurs comptant le plus grand nombre d'entreprises (avec ou sans employés) dans Frontenac sont :

- Services immobiliers (4 721 entreprises)
- Soins de santé et assistance sociale (1 952)
- Services professionnels, scientifiques et techniques (1 535 entreprises)

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

- Soins de santé et assistance sociale (814 entreprises)
- Commerce de détail (708 entreprises)
- Construction (635 entreprises)

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

- Services immobiliers (4 495 entreprises)
- Soins de santé et assistance sociale (1 138 entreprises)
- Services professionnels, scientifiques et techniques (1 074 entreprises)

**Tableau 51 : Variation sur cinq ans du nombre d'entreprises selon la taille des effectifs dans Leeds-Grenville**

Taille des effectifs	Jun 2019	Jun 2023	Jun 2024	Variation sur 5 ans 2019-2024	Variation pour 1 an 2023-2024	Variation en % sur 5 ans	Variation en % pour 1 an
TOTAL DES ENTREPRISES	9 084	9 143	9 571	487	428	5,4%	4,7%
Total, sans employés	6 075	6 136	6 589	514	453	8,5%	7,4%
Total, avec employés	3 009	3 007	2 982	-27	-25	-0,9%	-0,8%
1-4	1 607	1 594	1 535	-72	-59	-4,5%	-3,7%
5-10	691	697	693	2	-4	0,3%	-0,6%
10-19	367	381	387	20	6	5,4%	1,6%
20-49	223	215	236	13	21	5,8%	9,8%
50-99	74	75	80	6	5	8,1%	6,7%
100-199	27	25	28	1	3	3,7%	12,0%
200-499	15	17	18	3	1	20,0%	5,9%
500 +	5	3	5	0	2	0,0%	66,7%

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 2024, il y a eu une augmentation nette de 428 entreprises ou une croissance de 7,4 % par rapport à l'année précédente, une hausse de 4,7 %. Les entreprises sans employés ont connu une augmentation de 453 entreprises tandis qu'il y a eu une perte nette de 25 entreprises ou -0,8 % au cours de la dernière année.

Les petites entreprises de moins de 5 employés ont connu les plus grosses pertes du nombre d'entreprises.

Le nombre d'entreprises de 20 à 49 salariés a connu une augmentation importante, soit de 5,8 % sur une période de cinq ans et de 9,8 % depuis l'année dernière.

**Tableau 52 : Variation sur 5 ans du nombre d'entreprises selon la taille de l'entreprise dans le comté de Frontenac**

Taille de l'entreprise	Juin 2019	Juin 2023	Juin 2024	Variation sur 5 ans 2019-2024	Variation pour 1 an 2023-2024	Variation en % sur 5 ans	Variation en % pour 1 an
TOTAL DES ENTREPRISES	15 060	16 073	17 010	1 950	937	12,9%	5,8%
Total, sans employés	10 012	11 016	11 922	1 910	906	19,1%	8,2%
Total, avec employés	5 048	5 057	5 088	40	31	0,8%	0,6%
1-4	2 579	2 536	2 534	-45	-2	-1,7%	-0,1%
5-10	964	980	952	-12	-28	-1,2%	-2,9%
10-19	760	786	807	47	21	6,2%	2,7%
20-49	515	513	528	13	15	2,5%	2,9%
50-99	137	154	183	46	29	33,6%	18,8%
100-199	52	47	45	-7	-2	-13,5%	-4,3%
200-499	28	31	29	1	-2	3,6%	-6,5%
500 +	13	10	10	-3	0	-23,1%	0,0%

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 2024, il y a eu une augmentation nette de 937 entreprises par rapport à l'année précédente, une hausse de 5,8 %. Les entreprises sans employés ont connu une augmentation de 906 ou une croissance de 8,2 % tandis que les entreprises avec employés ont connu une légère hausse de 31 entreprises ou une augmentation de 0,6 % par rapport à l'année dernière.

La catégorie des petites entreprises de moins de 10 salariés est celle qui a subi la plus forte perte d'entreprises.

Le nombre d'entreprises de 50 à 99 salariés a connu une augmentation importante de 33,6 % sur une période de cinq ans et de 18,8 % depuis l'année dernière. Une augmentation substantielle du nombre d'entreprises comptant entre 10 et 49 salariés a également été constatée.

## 6.14 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 précis de la vie, comme une maladie ou une grossesse.

La Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC) joue un rôle de premier plan dans la surveillance du programme d'assurance-emploi. La CAEC est également responsable de fixer le taux de cotisation annuel à l'assurance-emploi.

Les graphiques suivants illustrent le nombre mensuel de prestataires d'assurance-emploi au cours des 15 derniers mois, de juin 2023 à août 2024.

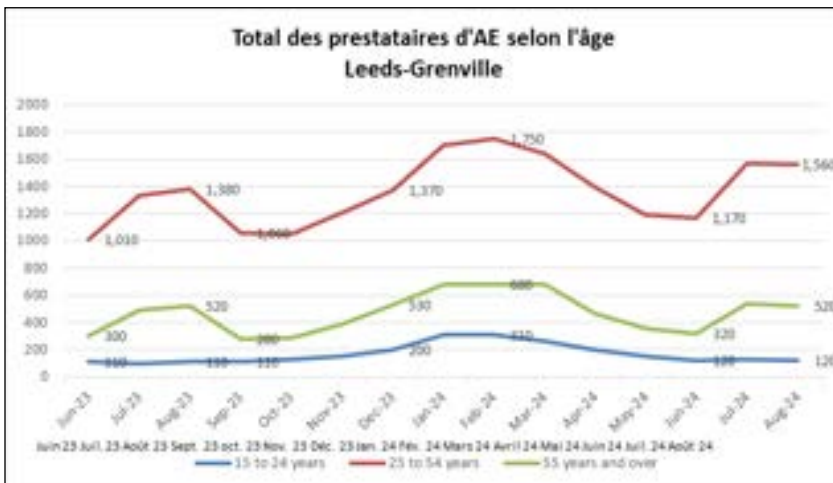
### Graphique 11



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

Le Graphique 11 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 garde d'enfants pendant les 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 12



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 25-54 ans représentent le plus grand nombre de prestataires, plus du double du nombre au sein du groupe des 55 ans et plus. Ces chiffres sont proportionnels à leur part de la participation à la population active.

### Graphique 13



Source : Statistique 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 garde d'enfants pendant les mois d'été. Les prestataires d'assurance-emploi ont culminé chez les hommes pendant les mois d'hiver, en raison des 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

Dans le comté de 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.

## 6.15 DEMANDE D'EMBAUCHE

Le CEIM utilise Lightcast pour compiler l'information sur les offres d'emploi. Lightcast est un outil logiciel par abonnement qui estime les informations 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 babillards d'emploi nationaux et locaux, et les agrégateurs d'offres d'emploi.

**Tableau 53 : 25 principales offres d'emploi - Octobre 2022 - Septembre 2024 - Leeds-Grenville**

CNP	Profession	Offres d'emploi uniques Oct 2022 - Sept 2024	Total des offres d'emploi en %	Salaires médians en Wages 2023
6410	Vendeurs en commerce de détail et représentants des ventes et des comptes en commerce de gros (non-technique)	567	7,5%	41 607 \$
3130	Professionnels des soins infirmiers et paramédicaux	315	4,2%	82 925 \$
6520	Personnel de soutien des aliments	267	3,5%	34 462 \$
6440	Représentants aux services à la clientèle et services d'information	242	3,2%	45 494 \$
1120	Professionnels en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises	227	3,0%	78 447 \$
4410	Prestataires de soins à domicile	190	2,5%	46 508 \$
4220	Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	177	2,4%	51 548 \$
6202	Superviseurs de services	175	2,3%	45 084 \$
6531	Nettoyeurs	175	2,3%	40 943 \$
6002	Directeurs - commerce de détail et de gros	167	2,2%	74 718 \$
7510	Débardeurs et manutentionnaires	156	2,1%	42 701 \$
1001	Directeurs des services administratifs	155	2,1%	118 837 \$
6320	Cuisiniers, bouchers et boulangers-pâtisseries	154	2,0%	36 082 \$
7330	Conducteurs de camions de transport et de véhicules de transport en commun	154	2,0%	49 064 \$
9510	Manouvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	144	1,9%	43 875 \$
1410	Personnel de soutien de bureau et des services judiciaires	133	1,8%	45 282 \$
6510	Caissiers et autres personnel de soutien aux ventes	129	1,7%	32 094 \$
1310	Agents d'administration, de gestion immobilière et de la paye	127	1,7%	62 737 \$
4122	Enseignants aux niveaux secondaire, primaire et préscolaire	121	1,6%	93 738 \$
1440	Personnel en logistiques de chaîne d'approvisionnement, en suivi et en coordination d'horaires	118	1,6%	46 504 \$
1110	Professionnels en finance, en vérification et en comptabilité	115	1,5%	82 745 \$
2123	Concepteurs et développeurs en informatique, logiciel et Web	105	1,4%	102 638 \$
1311	Adjoints administratifs de bureau - général, juridique et médical	98	1,3%	55 099 \$
3310	Personnel de soutien des services de santé	98	1,3%	47 736 \$
7241	Mécaniciens de véhicules automobiles	94	1,2%	55 643 \$
	<b>Total des 25 PRINCIPAUX emplois</b>	<b>4 403</b>	<b>58,5%</b>	
	<b>Total des emplois nouveaux - Oct. 2022 à sept. 2024</b>	<b>7 529</b>	<b>100,0%</b>	<b>63 715 \$</b>

Source : Lightcast Q3 2024

Il y a eu 7 529 nouvelles offres d'emploi dans Leeds-Grenville sur une période de deux ans, d'octobre 2022 à septembre 2024.

Les 25 nouvelles offres d'emploi les plus importantes représentaient 58,5 % du total des offres d'emploi.

Les cinq (5) principales professions informant de nouvelles offres d'emploi sont :

- Vendeurs en commerce de détail et représentants des ventes et des comptes en commerce de gros (non-technique)
- Professionnels des soins infirmiers et paramédicaux
- Personnel de soutien des aliments
- Représentants aux services à la clientèle et services d'information
- Professionnels en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises

Les compétences communes les plus demandées par les employeurs de Leeds-Grenville au cours de la période d'octobre 2022 à septembre 2024 étaient :

- Service à la clientèle
- Communications
- Ventes
- Communication interpersonnelle
- Gestion

**Tableau 54 : 25 principales offres d'emploi - Octobre 2023 - Septembre 2024 – Comté de Frontenac**

CNP	Profession	Offres d'emploi uniques de Oct 2022 - Sept 2024	% Total des offres d'emploi	Salaires medians annuels 2023
6410	Vendeurs en commerce de détail et représentants des ventes et des comptes en commerce de gros (non-technique)	2,099	8.7%	\$36,388
6520	Personnel de soutien des aliments	823	3.4%	\$33,110
4220	Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	751	3.1%	\$53,199
1410	Personnel de soutien de bureau et des services judiciaires	658	2.7%	\$45,000
6531	Nettoyeurs	656	2.7%	\$41,745
6440	Représentants aux services à la clientèle et services d'information	646	2.7%	\$39,720
3130	Professionnels des soins infirmiers et paramédicaux	642	2.7%	\$83,519
1120	Professionnels en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises	626	2.6%	\$72,440
1310	Agents d'administration, de gestion immobilière et de la paye	620	2.6%	\$55,345
6002	Directeurs - commerce de détail et de gros	563	2.3%	\$72,943
6202	Superviseurs de services	558	2.3%	\$46,443
6320	Cuisiniers, bouchers et boulangers-pâtisseries	556	2.3%	\$35,528
4410	Prestataires de soins à domicile	524	2.2%	\$41,678
7330	Conducteurs de camions de transport et de véhicules de transport en commun	512	2.1%	\$44,082
1001	Directeurs des services administratifs	429	1.8%	\$101,615
1311	Adjoints administratifs de bureau - général, juridique et médical	417	1.7%	\$51,039
3310	Personnel de soutien des services de santé	375	1.6%	\$50,141
6510	Caissiers et autres personnel de soutien aux ventes	361	1.5%	\$31,647
7511	Aides de soutien des métiers et manoeuvres	342	1.4%	\$43,008
1110	Professionnels en finance, en vérification et en comptabilité	331	1.4%	\$86,683
7510	Débardeurs et manutentionnaires	327	1.4%	\$51,631
6441	Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	284	1.2%	\$38,593
3212	Technologues et techniciens des sciences de la santé	279	1.2%	\$74,290
1440	Personnel en logistiques de chaîne d'approvisionnement, en suivi et en coordination d'horaires	244	1.0%	\$54,687
3120	Professionnels en thérapie et en évaluation	244	1.0%	\$91,261
	Total des 25 PRINCIPAUX emplois	13,867	57.5%	
	Total des emplois nouveaux – Oct. 2022 à sept. 2024	24,107	100.0%	\$60,178

Source : Lightcast Q3, 2024

## DEMANDE D'EMBAUCHE – COMTÉ DE FRONTENAC

Il y a eu 24 107 nouvelles offres d'emploi dans le comté de Frontenac sur une période de deux ans, d'octobre 2022 à septembre 2024.

Les 25 nouvelles offres d'emploi les plus importantes représentaient 57,5 % du total des offres.

Les cinq (5) principales professions affichant de nouvelles offres d'emploi sont :

- Vendeurs en commerce de détail et représentants des ventes et des comptes en commerce de gros (non-technique)
- Personnel de soutien des aliments
- Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement
- Personnel de soutien de bureau et des services judiciaires
- Nettoyeurs

Les compétences communes les plus recherchées par les employeurs du comté de Frontenac au cours de la période d'octobre 2022 à septembre 2024 étaient :

- Communication
- Polyvalence
- Ventes
- Leadership
- Résolution de problèmes

## 6.16 CARACTÉRISTIQUES DE LA MIGRATION

### LEEDS-GRENVILLE

**Tableau 55 : 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 56 : 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 %	100 %	100 %

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, il y a eu une migration nette dans Leeds-Grenville, laquelle 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.

## COMTÉ DE FRONTENAC

**Tableau 57 : 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 58 : Modèles de migration en % 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 %	100 %	100 %

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 le comté de 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.



## 6.17 DONNÉES SUR L'IMMIGRATION

### Admission de résidents permanents

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) est l'agence gouvernementale canadienne responsable de l'immigration, des réfugiés et de la citoyenneté.

IRCC s'efforce de faciliter l'entrée légitime des visiteurs, des immigrants économiques, des membres de famille parrainés et de ceux qui cherchent une protection au Canada tout en protégeant la santé, la sûreté et la sécurité des Canadiens.

**Tableau 59 : Admission de résidents permanents 2015-2023**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Comtés de Leeds-Grenville County	105	85	90	90	80	60	125	95	140
Comté de Frontenac	380	525	465	560	565	370	965	935	1130
Canton de Loyalist	5	5	5	20	25	--	10	25	10
Région du CEIM	490	615	560	670	670	430	1 100	1 055	1 280

Source : Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)

Le tableau 59 montre le nombre de résidents permanents admis dans les zones géographiques sélectionnées. Au cours des 3 dernières années, 2021-2023, le nombre de résidents permanents admis dans la région du CEIM a augmenté de manière significative par rapport aux années précédentes. Au cours de cette période, l'Ontario a également connu une augmentation significative de l'immigration.

La province explique qu'après la baisse de l'immigration en 2020 et 2021 en raison des impacts de la pandémie de COVID-19, l'Ontario a admis un nombre record d'immigrants. Cela s'explique en grande partie par l'assouplissement des restrictions aux frontières liées à la pandémie visant à réduire l'arriéré administratif et par les objectifs d'immigration plus élevés introduits par le gouvernement fédéral.

### IMMIGRANTS RÉCENTS SELON LE LIEU DE NAISSANCE

Le questionnaire du Recensement de 2021 (formulaire 2AL) demandait aux immigrants admis entre le 1er janvier 2016 et le 11 mai 2021 d'indiquer leur lieu de naissance. Les totaux ne sont pas les mêmes que les chiffres publiés par IRCC au Tableau 59. C'est parce qu'une année partielle a été utilisée pour 2021 dans le Tableau 60 ci-dessous et reflète des estimations basées sur un échantillon d'enquête de 25 %. Les données d'IRCC correspondent au nombre réel d'admissions.

Cependant, le lieu de naissance des immigrants récents indiqué au Tableau 60 est une bonne approximation.

**Tableau 60 : Lieu de naissance des immigrants récents 1 - 2016 - 2021**

RÉGION DU CEIM	Total	Total en %
Amériques	490	15,4 %
États-Unis	320	
Autres lieux de naissance dans les Amériques	50	
Brésil	30	
Jamaïque	25	
Mexique	25	
Vénézuela	20	
Europe 330	10,4 %	
Royaume-Uni	105	
Autres lieux de naissance en Europe	70	
France	35	
Allemagne	30	
Irlande	15	
Italie	15	
Ukraine	15	
Afrique	455	14,3 %
Autres lieux de naissance en Afrique	140	
Égypte	90	
Nigéria	70	
Burundi	35	
Éthiopie	30	
Somalie	25	
République d’Afrique du Sud	20	
Érythrée	15	
République démocratique du Congo	10	
Asie	1 895	59,5 %
Syrie	480	
Inde	425	
Chine	235	
Philippines	190	
Pakistan	90	
Autres lieux de naissance en Asie	80	
Iran	60	
Bangladesh	45	
Irak	35	
Turquie	35	
Corée du Sud	30	
Jordanie	25	
Liban	25	
Japon	20	
Viet Nam	15	
Émirats arabes unis	10	
Océanie et autres	15	0,5 %
Australie	10	
<b>TOTAL DES IMMIGRANTS RÉCENTS</b>	<b>3 185</b>	<b>100 %</b>

Source : Statistique Canada – Profil du recensement 2021 – échantillon de 25 %  
 Les totaux ne sont peut-être pas exacts parce que les chiffres ont été arrondis ou les données sont insuffisantes.

Exposant :

1. Immigrant récent se réfère à un immigrant qui a obtenu son statut d'immigrant reçu ou de résident permanent entre le 1er janvier 2016 et le 11 mai 2021

## **RÉGION DU CEIM – SELON DES RENSEIGNEMENTS DE 3 185 IMMIGRANTS RÉCENTS**

### Lieu de naissance par continent

- Asie (59,5 %)
- Amériques (15,4 %)
- Afrique (14,3 %)
- Europe (10,4 %)
- Océanie et autres (0,5 %)

### Lieu de naissance selon les 3 principaux pays

- Syrie (480)
- Inde (425)
- É-U (320)

## **LEEDS-GRENVILLE – SELON DES RENSEIGNEMENTS DE 465 IMMIGRANTS RÉCENTS**

### Lieu de naissance par continent

- Asie (48,4 %)
- Amériques (26,9 %)
- Europe (18,3 %)
- Afrique (6,5 %)
- Océanie et autres (0,0 %)

### Lieu de naissance selon les 3 principaux pays

- É-U (100)
- Syrie (80)
- Royaume-Uni (35)

## **COMTÉ DE FRONTENAC – SELON DES RENSEIGNEMENTS DE 2 645 IMMIGRANTS RÉCENTS**

### Lieu de naissance par continent

- Asie (61,8 %)
- Afrique (16,1 %)
- Amériques (12,9 %)
- Europe (8,7 %)
- Océanie et autres (0,6 %)

### Lieu de naissance selon les 3 principaux pays

- Inde (400)
- Syrie (400)
- Chine (225)

## **ONTARIO – SELON DES RENSEIGNEMENTS DE 584 685 IMMIGRANTS RÉCENTS**

### Lieu de naissance par continent

- Asie (68,7 %)
- Amériques (11,7 %)
- Afrique (11,1 %)
- Europe (8,1 %)
- Océanie et autres (0,4 %)

### Lieu de naissance selon les 3 principaux pays

- Inde (139 660)
- Syrie (54 645)
- Chine (45 645)

# 07 MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION

Le présent plan d'action décrit les partenariats proposés actuellement en cours ou ceux que prévoit entreprendre 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 – 2024-2025
- Action 2 : Coordination de services – 2024-2025

## Action 1 : Service d'aide 2024-2025

### DÉFI À ABORDER :

- L'information sur le marché du travail (IMT) est disponible, mais elle n'est pas toujours disponible à un niveau local granulaire. 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, interpréter 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 dans les médias sociaux, sur notre site Web et par des activités d'approche dans la communauté ainsi qu'auprès de divers intervenants pendant l'exercice financier.

#### Étape du T2

- Promouvoir le service d'aide auprès de diverses parties prenantes et individus qui en bénéficieront

#### Étape du T3

- Poursuivre le marketing pour promouvoir activement le service d'assistance par des activités d'approche, les médias et les médias sociaux.

#### Étape du T4

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

### PARTENAIRES POTENTIELS :

- Agences de développement économique / Chambres de commerce / Fournisseurs de services d'Emploi Ontario et toutes les autres agences de notre communauté qui fournissent des services liés à l'emploi

### RÉSULTATS/PRODUITS ATTENDUS :

- Répondre aux demandes d'information sur le marché du travail telles que soumises. Les commentaires informels d'une grande variété d'organisations qui ont utilisé ce service sont très positifs. Les données fournies sont utilisées dans la planification et la soumission de projets ainsi que pour aider les clients individuels à prendre des décisions concernant leur cheminement de carrière.

### MISE À JOUR :

- Le CEIM est dans la bonne voie pour atteindre ces objectifs.

# Coordination de services 2024-2025

### DÉFI À ABORDER :

- Le manque d'information courante et pertinente sur les besoins de la main-d'œuvre est toujours une priorité. Cela comprend le besoin de discussions et de consultations continues au sein de la collectivité des intervenants impliqués dans la fourniture de programmes et de services liés à l'emploi. Les agences de développement économique et nos chambres de commerce locales participent à cet exercice. Le Conseil a mené des consultations auprès des comités du réseau de l'emploi (à titre de président), des intervenants locaux et d'autres membres investis de la communauté.
- Cela comprend nos consultations approfondies et directes avec les principaux intervenants de notre région dans le but d'obtenir leurs contributions au rapport sur la planification du marché du travail local, au bulletin d'information trimestriel du Conseil et à la promotion de notre service d'assistance d'information sur le marché du travail.

### OBJECTIF(S) :

- Publier un bulletin d'information trimestriel présentant les résultats de la collecte d'information sur le marché du travail local. Ce bulletin d'information a mis l'accent sur les besoins des clients et des employeurs afin de brosser un tableau plus complet de la dynamique de l'offre et de la demande sur le marché du travail local. Le Conseil a travaillé avec ses partenaires pour augmenter la visibilité des services disponibles à la communauté et aux clients afin de maximiser l'accès et l'utilisation des programmes et services. Les bulletins incluent également une mise à jour du Conseil sur la façon dont notre région réagit (messages positifs) à certains des problèmes majeurs affectant notre marché du travail local, par exemple le logement abordable, la santé mentale, etc. Chaque bulletin d'information présente un rapport individuel sur la façon dont la communauté réagit à ces importants défis. Le bulletin d'information comprend également un aperçu des commentaires fournis par la collectivité d'Emploi Ontario sur ce qu'ils vivent auprès de la communauté des employeurs et des clients. Le Conseil travaille avec des partenaires pour accroître la visibilité des services disponibles à la communauté et aux clients afin de maximiser l'accès et l'utilisation des programmes et des 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 du comité du réseau de l'emploi pour l'ensemble de la région.

#### 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.
- 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.

### MISE À JOUR :

- Le CEIM est dans la bonne voie pour atteindre ces objectifs.

## Initiatives des prestataires de services d'emploi

Six (6) agences de services d'Emploi Ontario desservent la région du CEIM. Elles sont responsables de :

- Fournir des services et du soutien pour permettre aux individus d'atteindre leurs objectifs de carrière ou d'embauche
- Offrir des opportunités permettant aux individus d'améliorer plus facilement leurs compétences par des cours et des formations
- Travailler avec les employeurs et les communautés pour bâtir la main-d'œuvre hautement qualifiée et hautement instruite dont l'Ontario a besoin pour être compétitif.

Ces agences entreprennent de nombreuses activités et coordonnent plusieurs projets et événements dans la région visant à relever les défis du marché du travail local. Ce rapport comprend des exemples d'initiatives sur le marché du travail entreprises par deux agences de services d'emploi locales : l'Employment + Education Centre (EEC) et CSE Consulting. Le CEIM tient à remercier ces agences pour leur contribution à ce rapport ainsi que pour leur dévouement et leur travail acharné.

### **EMPLOYMENT + EDUCATION CENTRE (EEC) – TEL QUE PARTAGÉ PAR SUSAN WATTS, DIRECTRICE GÉNÉRALE**

Au cours de la dernière année, l'EEC a participé aux initiatives suivantes en matière de main-d'œuvre :

- Organisation de 2 salons de l'emploi pour 50 employeurs où 460 chercheurs d'emploi se sont présentés
- Recrutement de main-d'œuvre spécialisée pour les employeurs bénéficiant d'un financement du FDS à l'aide d'un processus en 4 étapes comprenant des tests et CareerLabsVR.
- Création et mise en œuvre du programme Options in Motor Technician Trades (OMTT), qui est axé sur l'expérience pour intéresser, informer et préparer les personnes vulnérables à l'emploi dans les métiers spécialisés. L'OMMT fera également la promotion de quatre métiers de services en demande localement : technicien d'entretien automobile, technicien d'équipement agricole, technicien d'entretien de camions et de remorques, et technicien de camions et d'autocars – et ce à la demande des employeurs de ces secteurs.
- Création et mise en œuvre de Taste A Trade qui prépare les participants, en utilisant des méthodes de formation expérientielle, pour accéder à l'un des métiers en demande identifiés : Opérateur de processus de cuisson – Assistant cuisinier en préparation d'aliment, chef et boulanger. Ce programme est aussi en réponse aux demandes des employeurs de ce secteur.
- Création et mise en œuvre de We Are The Change, un programme de préparation à l'emploi qui combine des ateliers interactifs et la réalité virtuelle avec une formation pratique sur le terrain pour doter nos jeunes participants des compétences et des expériences nécessaires pour construire des petites maisons. Ce programme a non seulement aidé à remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans les métiers, mais il a également contribué à atténuer une partie de notre crise du logement.
- Création et mise en œuvre d'une formation pour les points de vente (PdV) et les caissiers qui offre la possibilité aux personnes d'apprendre à naviguer dans un système informatique de PdV en toute confiance, de s'entraîner à compter l'argent et remettre la monnaie en utilisant l'ordinateur du point de vente pour prendre les commandes des clients, effectuer les transactions de débit/crédit et corriger les erreurs courantes commises lors des transactions. Cela a été créé en réponse aux demandes des employeurs et a conduit à une confiance accrue des demandeurs d'emploi dans ces domaines de compétences, ce qui rend la recherche d'emploi beaucoup plus facile.

### **CSE CONSULTING – TEL QUE PARTAGÉ PAR SHANNON LISCUMB, DIRECTRICE GÉNÉRALE**

Le CSE a entrepris les initiatives suivantes en matière de marché du travail au cours de la dernière année :

#### 1. Initiatives du marché du travail local

Le marché du travail local est confronté à un certain nombre de défis importants qui affectent la capacité des travailleurs à obtenir et conserver un emploi. Chez CSE Consulting, nous avons constaté une augmentation du nombre de personnes confrontées à l'insécurité alimentaire, aux difficultés de logement et à l'instabilité financière, à des obstacles en matière de transport et d'accès numérique, aux problèmes de santé mentale et de garde d'enfants. Sans systèmes de soutien et ressources appropriés, ces obstacles entravent et/ou empêchent les individus qui envisagent d'entrer sur le marché du travail, ce qui renforce les cycles d'instabilité, de pauvreté et de sous-emploi. En réponse

à ces défis du marché du travail, le CSE a mis en œuvre plusieurs initiatives à succès dans le comté de Grenville au cours de la dernière année :

- « Tools for Launch » en partenariat avec la banque alimentaire de South Grenville, offrant deux (2) semaines de déjeuners santé aux nouveaux employés.
- Programmes de bons d'achat de vêtements en partenariat avec House of Lazarus, l'Armée du salut, To Be Continued et La Boutique Thrift pour fournir des tenues d'entrevue et vêtements de travail gratuits.
- « In Motion & Momentum+ » développé par la Fondation canadienne pour le développement de carrière, est un programme intensif de pré-employabilité en groupe pour les personnes les plus éloignées du marché du travail.
- Série d'ateliers « Ready, Set, Serve » pour perfectionner et préparer les travailleurs à l'industrie hôtelière.
- Série de webinaires de formation à l'intention des employeurs, sur la DEI et l'embauche de main-d'œuvre diversifiée en collaboration avec le Partenariat pour l'immigration Saint-Laurent-Rideau.
- Salons d'embauche et de formation de printemps et d'automne pour un jumelage immédiat des besoins sur le marché du travail local, ainsi que des opportunités de perfectionnement et d'enseignement supérieur.
- Accès à des ateliers de littératie financière à l'interne en collaboration avec le Centre d'action bénévole de Saint-Laurent-Rideau.
- Ateliers de préparation à l'emploi pour élèves en conjonction avec des cours d'orientation professionnelle au secondaire pour préparer les jeunes à la transition vers un emploi futur.

## 2. Histoire à réchauffer le cœur

Le programme « Tools for Launch », une initiative communautaire pour laquelle CSE Consulting et la banque alimentaire de South Grenville s'associent depuis 2021, offre deux (2) semaines de déjeuners santé aux personnes nouvellement employées dans le comté de Grenville. L'accès à des repas santé joue un rôle crucial pour le bien-être général des individus, en particulier lors de la transition vers un nouvel emploi. Pour de nombreuses personnes entrant sur le marché du travail, en particulier celles issues de milieux à faible revenu ou connaissant des difficultés financières, le coût des repas quotidiens peut rapidement devenir un obstacle. Jusqu'à présent, le programme a aidé plus de 70 nouvelles recrues en leur fournissant des lunchs de travail qui favorisent une plus grande énergie et concentration, des opportunités de socialisation et création de liens d'équipe, un engagement et une satisfaction au travail plus élevés, une autosuffisance et un maintien de l'emploi à long terme. En fournissant des déjeuners, nous n'offrons pas seulement de la nourriture, nous offrons un soutien qui atténue une cause d'anxiété de moins pendant ce qui peut être une transition stressante. Nous sommes fiers de faire partie d'une initiative qui s'est avérée avoir un impact positif sur les individus et sur la communauté dans son ensemble.

# 08 PARTICIPANTS AUX CONSULTATIONS COMMUNAUTAIRES

## 8.1 FOURNISSEURS DE SERVICES D'EMPLOI

ACFOMI	Kingston	6 participants
CSE Consulting	Prescott	4 participants
Employment & Education Centre	Brockville	6 participants
KEYS	Gananoque	4 participants
KEYS	Kingston	15 participants
ReStart Employment Services	Kingston	8 participants
Collège St. Lawrence, Services d'emploi	Kingston	8 participants

## 8.2 DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET AUTRES AGENCES

Kingston Economic Development  
 Frontenac Economic Development Group  
 Ville de Kingston  
 Ville de Brockville  
 Immigration Partnership  
 Literacy Link Eastern Ontario (LLEO)  
 North Grenville  
 Ville de Gananoque  
 Ville de Prescott  
 Comtés unis de Leeds-Grenville

## 8.3 CHAMBRES DE COMMERCE

Chambre de commerce de Brockville	Brockville
Chambre de commerce de Kingston	Kingston

## 8.4 EMPLOYEURS

3M Canada Company Tape Plant	Brockville
Bayshore Home Health	Kingston
Beck's Construction	South Grenville
Bespoke Skin MD	Kingston
Boardwalk Dental Centre	Brockville
Brockville Chiropractic & Health	Brockville
Burnbrae Farms Ltd.	Brockville
Canadian Tire	Gananoque
Canarm	Brockville
Cardinal Health	Gananoque
Comfort Inn Hotel	Brockville
Compass Accounting Services	North Grenville
Cooke's Old World Shop	Kingston



Cornwall's Pub	Rockport
Countrywide Kitchens Inc.	Kingston
Eternal Care Cremation	South Grenville
G. Tackaberry & Sons	Athens
Gananoque Inn and Spa	Gananoque
Giant Tiger	Kingston
Greenfield Global Inc.	South Grenville
Hampton Inn	Brockville
Holiday Inn Kingston Waterfront	Kingston
Home Health Care	Brockville
Hopkins Chitty Land Surveyors Inc	Kingston
Howard Travel	Brockville
Jonsson's Independent Grocer	North Grenville
Ken Miller Excavating	South Grenville
KIMCO Steel Sales Ltd.	Kingston
Kingston 1000 Islands Cruises	Kingston
Kingston Windows and Doors	Kingston
Luna Pizzeria	Brockville
MacEwen Petroleum Inc.	North Grenville
Maple Leaf Restaurant	Gananoque
Maple Leaf Tours	Kingston
Marriott Courtyard	Kingston
Mavericks Restaurant	Gananoque
McDonald's Restaurant	North Grenville
Moroni's Restaurant	Gananoque
NAPA Auto Parts	Gananoque
Northern Cables	South Grenville
Old English Pub	Gananoque
Pam's Flower Garden	Kingston
Providence Care	Kingston
St. Lawrence Cruise Lines	Kingston
The Flower Shop	North Grenville
The Ivy Restaurant	Ivy Lea
The Odd Spot	South Grenville
The Waterford Retirement Residence	Kingston

**Catégorie du lieu de travail** : Réfère à la répartition des personnes selon qu'elles travaillaient à domicile, à l'extérieur du Canada, qu'elles étaient sans adresse de travail fixe ou qu'elles travaillaient à une adresse précise (lieu habituel de travail).

**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.

**Émigrants** : Les personnes qui quittent le Canada pour s'installer dans un autre pays. Les émigrants de retour sont les émigrants qui sont revenus vivre au Canada

**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.

**Immigrant** : se réfère à une personne qui est ou a été une immigrant reçu ou un résident permanent.

**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.

**Lieu de résidence (LdR)** : L'endroit où une personne vit habituellement ou considère comme son domicile principal et permanent.

**Lieu de travail (LdT)** : Lieu géographique dans lequel se situe l'emploi d'une personne.

**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.

**Migrants intraprovinciaux** : Les personnes qui ont déménagé dans une autre ville, canton, village ou réserve indienne au Canada, mais sont restées dans la même province ou le même territoire.

**Migrants interprovinciaux** : Les personnes qui ont déménagé d'une province ou d'un territoire à un autre, impliquant un changement de lieu de résidence habituel.

**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.

**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.

**Résidents non permanents** : Les personnes originaires d'un autre pays ayant un lieu de résidence habituel au Canada et qui possèdent un permis de travail ou d'études, ou qui a revendiqué le statut de réfugié (demandeur d'asile).

**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.