

# 2025

# Plan local du marché du travail (PLMT)

Comtés unis de Leeds et Grenville  
Comté de Frontenac  
Canton de Loyalist

Février 2026



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

# MERCI

Le Eastern Workforce Innovation Board (Conseil de l'innovation de la main-d'œuvre de l'Est) exprime sa sincère gratitude à ses partenaires communautaires pour leur participation et leur contribution significative à ce document de planification.

Les informations de base utilisées dans ce rapport ont été recueillies à l'issue de diverses consultations menées auprès de cent quatre-vingt-six (186) partenaires communautaires, parmi lesquels des employeurs locaux, des travailleurs, des prestataires de services, des éducateurs, des organismes de développement économique et d'autres parties prenantes. Les précieux commentaires de ces parties prenantes ont aidé l'EWIB à comprendre les enjeux et les opportunités actuels du marché du travail local.

Les données sur le marché du travail local sont essentielles pour promouvoir la croissance économique dans notre région et améliorer la qualité de vie globale de nos résidents. Ce rapport fournit une grande quantité d'informations statistiques sur la démographie locale, les profils des industries et des professions, les tendances en matière d'emploi et bien plus encore. Ces données, combinées aux commentaires de la communauté, fournissent des informations sur les principaux enjeux et opportunités liés à la main-d'œuvre dans la région couverte par l'Eastern Workforce Innovation Board (EWIB).

Alors que le Canada continue d'évoluer et d'élargir ses horizons, nous nous concentrons désormais sur les opportunités qui vont au-delà du cadre de nos relations commerciales établies. Le conseil de développement de la main d'œuvre, ainsi que les services qu'il offre, jouent un rôle de plus en plus important pour soutenir les gouvernement et les agences locales dans la prise de décision éclairées en matière de marché du travail et de développement économique, dans un contexte marqué par l'évolution constante du paysage mondial. Le personnel et le consultant en information sur le marché du travail qui travaillent pour le compte de l'EWIB ont fait un travail remarquable en rassemblant, analysant et structurant les informations qui ont permis la production du présent document. Je tiens également à exprimer ma gratitude au conseil d'administration pour son soutien indéfectible à nos initiatives et son dévouement à l'engagement communautaire. Nous avons la chance d'avoir un conseil d'administration diversifié et activement engagé, et nous avons pour objectif d'avoir un impact significatif en ces temps marqués par de nombreux défis.

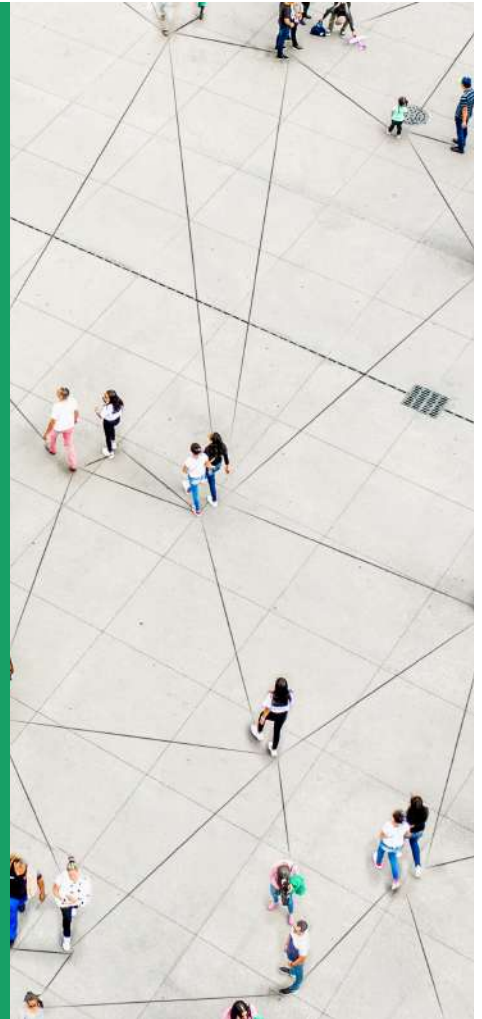
George Horton  
Président du conseil d'administration et représentant des entreprises  
Eastern Workforce Innovation Board



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

Pour plus d'informations, veuillez contacter :  
Frank O'Hearn, directeur général  
375, rue William S., bureau 142, Gananoque (Ontario) K7G 2T2  
(613) 893-3334 frank@workforcedev.ca

Ce projet d'Emploi Ontario est financé en partie par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario. Les opinions exprimées dans ce document ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada ou du gouvernement de l'Ontario.





# TABLE DES MATIÈRES

<b>01</b>	LE EASTERN WORKFORCE INNOVATION BOARD	1
<b>02</b>	CONTEXTE	2
<b>03</b>	RÉSUMÉ EXÉCUTIF	3
<b>04</b>	PRINCIPALES TENDANCES ET DÉFIS DU MARCHÉ	5
<b>05</b>	DONNÉES SUR L'EMPLOI EN ONTARIO	19
<b>06</b>	MÉTIERS SPÉCIALISÉS ONTARIO	31
<b>07</b>	MISE À JOUR DES DONNÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL	42
<b>08</b>	MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION	96
<b>09</b>	PARTICIPANTS À LA CONSULTATION COMMUNAUTAIRE	101
<b>10</b>	GLOSSAIRE	103

# 01 LE EASTERN WORKFORCE INNOVATION BOARD

## LA MISSION : Travailler en collaboration avec les partenaires communautaires afin d'identifier les défis qui touchent la main-d'œuvre locale et de développer des opportunités pour relever ces défis.

### Conseil d'administration

Le conseil d'administration de l'EWIB est composé de représentants bénévoles issus des milieux syndicaux, des affaires, de l'éducation, de la formation et des groupes de défense de l'équité.

### Directors

**George Horton**, président et représentant des entreprises

**David Paul**, vice-président et représentant des entreprises

**James Roy**, trésorier et représentant syndical

**Sam Laldin**, représentant des minorités visibles

**John Holmes**, représentant syndical

**Paris Escandon**, personnes handicapées

**Julia Lynch**, représentante des travailleurs

**Christine Forman**, représentante des entreprises

**Terry Childs**, représentant commercial

**Dale Jones**, directeur général

**Diane Kirkby**, Éducation

**Diane Sabourin**, représentante francophone

### Personnel

**Frank O'Hearn**, directeur exécutif

**Colin Slack**, adjoint administratif/IMT

### Consultants

**Andrew Taggart**, Social Schmoes

**Gail Bradley**, maintenance du site web

**Lousie Adam**, comptable

**Dave Webster**, consultant informatique

**Sandra Wright**, consultante en information sur le marché du travail

Le Eastern Workforce Innovation Board (EWIB) est l'un des vingt-cinq (25) comités de planification de la main-d'œuvre de la province de l'Ontario. Ce comité a été constitué en 1996 et existe depuis 29 ans. La zone desservie par l'EWIB comprend les comtés de Frontenac, Leeds et Grenville et le canton de Loyalist (dans le comté de Lennox et Addington). Il reçoit son financement de base du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences.

L'EWIB recueille des informations sur les questions d'offre et de demande du marché du travail local en collaborant avec des partenaires communautaires. Les membres du conseil s'engagent activement auprès des organisations locales et des partenaires communautaires dans le cadre des initiatives locales liées au marché du travail.

L'EWIB a conçu un site web interactif et informatif qui offre à la communauté un large éventail de ressources. Le site web présente une série d'informations sur le marché du travail, notamment les rapports actuels et passés sur la planification du marché du travail local (LLMP), des liens vers des sites d'emploi, des bulletins d'information sur l'IMT et des profils communautaires. Il propose également un service d'assistance IMT ou « Ask the Expert » (Demandez à l'expert) où les utilisateurs peuvent cliquer sur un lien pour poser des questions sur le marché du travail et recevoir une réponse rapide de l'EWIB. Ce service est gratuit.

Nous vous encourageons à visiter le site Web de l'EWIB à l'adresse [workforcedev.ca](http://workforcedev.ca) et à utiliser les informations fournies pour répondre à vos préoccupations individuelles concernant le marché du travail.

### Projets et partenariats 2025-2026

L'EWIB participe à divers projets et partenariats. Vous trouverez des détails sur ces initiatives et celles de ses partenaires communautaires à la section 8.0 du présent rapport.

# 02 CONTEXTE ET SITUATION

## **APERÇU DU RAPPORT SUR LA PLANIFICATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL (LLMP) ET DU PROCESSUS DE PLANIFICATION**

Le rapport sur la planification du marché du travail local (LLMP) est un rapport annuel qui met en évidence les changements importants survenus sur le marché du travail local. Il comprend des données statistiques sur la démographie locale, la composition des industries et des professions, ainsi que les tendances en matière d'emploi. Il identifie également les principaux défis et opportunités en matière de main-d'œuvre dans la région couverte par le Eastern Workforce Innovation Board (EWIB).

Le rapport LLMP 2025-2026 comprend des données quantitatives et qualitatives. Les informations quantitatives contenues dans ce document proviennent de nombreuses sources, notamment :

- Données d'Emploi Ontario
- le recensement des entreprises canadiennes
- Programme de données communautaires
- Profils du recensement de 2016 et du recensement de 2021
- Enquête sur la population active
- Données sur les déclarants
- Lightcast - modélisation des données
- Données sur l'assurance-emploi
- Statistique Canada
- IRCC (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada)
- Banque nationale de l'emploi

Les données qualitatives ont été obtenues à partir d'informations recueillies dans le cadre de diverses initiatives de sensibilisation menées tout au long de l'année auprès des employeurs, des travailleurs, des prestataires de services, des éducateurs et d'autres organismes communautaires locaux. Cent quatre-vingt-six (186) représentants d'organismes et employeurs ont participé à des consultations et/ou à des enquêtes locales. Les précieuses informations recueillies auprès de ces parties prenantes ont permis à l'EWIB de mieux comprendre les défis et les opportunités actuels du marché du travail local.

# 03 RÉSUMÉ EXÉCUTIF

03

L'objectif général de la planification de la main-d'œuvre est de développer une main-d'œuvre qualifiée et adaptable, afin de répondre aux besoins des employeurs en matière d'emploi. La planification de la main-d'œuvre est cruciale, car elle garantit que les organisations disposent des bonnes personnes, avec les bonnes compétences, aux bons postes, au bon moment, ce qui aide les entreprises à rester flexibles, à réduire leurs coûts et à assurer leur succès à long terme. Elle garantit la stabilité de l'emploi, des salaires équitables et une croissance économique durable. Lorsque l'offre et la demande ne sont pas alignées, les économies peuvent connaître des pénuries de main-d'œuvre ou du chômage, ce qui entraîne des défis sociaux et économiques majeurs.

Pour les employeurs, la planification de la main-d'œuvre n'est pas seulement une fonction des ressources humaines. Il s'agit d'une approche commerciale stratégique qui a un impact direct sur la rentabilité, l'innovation et la durabilité. En prévoyant leurs besoins en personnel, les entreprises peuvent réduire les coûts de main-d'œuvre inutiles, éviter le sureffectif et minimiser les embauches de dernière minute coûteuses. La planification de la main-d'œuvre permet d'identifier les futures pénuries de compétences et d'y remédier de manière proactive par le recrutement.

En bref, un marché du travail équilibré est le fondement de la stabilité économique et du bien-être social. Une offre excédentaire gaspille le potentiel humain, tandis qu'une demande excédentaire réduit la productivité. Le défi pour les décideurs politiques, les entreprises et les travailleurs consiste à s'adapter en permanence à l'évolution de la conjoncture économique afin de maintenir cet équilibre.

Le présent rapport a pour objectif d'identifier les défis auxquels sont confrontés la main-d'œuvre locale et les employeurs, dans la zone desservie par l'EWIB et de déterminer les solutions viables pour y remédier. À cette fin, l'EWIB compile et analyse des

informations quantitatives et qualitatives. Les données et les informations anecdotiques sont examinées conjointement afin de produire les principales conclusions présentées dans le présent rapport LLMP (planification du marché du travail local).

Ce document LLMP décrit les défis du marché du travail qui ont un impact sur notre main-d'œuvre. Ceux-ci ont été regroupés et résumés dans les six (6) catégories suivantes :

## A Offre et demande

## B Société

## C Économie

## D Infrastructure

## E Autres

Défis des employeurs liés à la main-d'œuvre  
Défis liés à l'employabilité francophone

Les employeurs de plusieurs secteurs de la région ont déclaré être confrontés à des défis liés à l'offre et à la demande pour répondre à leurs besoins en matière d'emploi. Lors des consultations, les participants ont identifié des difficultés de recrutement et de fidélisation de la main-d'œuvre dans les secteurs de la santé, de la garde d'enfants, de la construction, de l'hôtellerie/tourisme et des professions connexes dans toute la zone desservie. Le taux de chômage élevé chez les jeunes reste préoccupant. La démographie est un facteur important qui influe sur l'offre de main-d'œuvre. Le vieillissement de la main-d'œuvre réduit l'offre de main-d'œuvre, tandis que la migration contribue à combler les lacunes. La technologie et l'automatisation orientent la demande vers de nouvelles compétences qui peuvent nécessiter une reconversion professionnelle. La mondialisation, l'externalisation et la concurrence internationale ont une incidence sur la dynamique de l'offre et de la demande. Les compétences de la main-d'œuvre doivent être alignées sur les besoins de l'industrie afin d'éviter les lacunes. Les quatre (4) principaux défis liés à la main-d'œuvre ont été identifiés dans la région de l'EWIB :

Défi n° 1 : Augmenter la proportion de la population active.

Défi n° 2 : Poursuivre le développement des programmes de la main-d'œuvre pour les employeurs.

Défi n° 3 : Veiller à ce que la formation, l'éducation et l'expérience de la main-d'œuvre correspondent aux exigences des opportunités d'emploi

Défi n° 4 : Poursuivre le développement et l'accès aux informations sur le marché du travail local.

Les défis sociaux, notamment les maladies mentales, les dépendances et l'itinérance, ont de nombreuses répercussions sur la main-d'œuvre. Si ces défis se limitaient traditionnellement aux grands centres urbains de la province, ils sont désormais également présents dans les zones rurales. Le manque d'accès rapide à des lits d'hospitalisation, associé à la complexité de la prestation de services d'aide 24 heures sur 24 dans les zones isolées, affecte la capacité des employeurs à répondre à leurs besoins en matière d'emploi.

L'économie de la région est restée relativement stable en 2025. Cependant, les employeurs s'inquiètent de l'impact des droits de douane sur l'aluminium, l'acier, le bois d'œuvre, les produits agricoles et leur capacité à conserver leurs employés. La révision prochaine de l'Accord Canada-États-Unis-Mexique (ACEUM) en 2026 suscite également des inquiétudes.

Les questions d'infrastructure, notamment le logement, la garde d'enfants et les transports, ont préoccupé de nombreux employeurs lors de nos consultations. La pénurie de logements disponibles et abordables, combinée au coût élevé des loyers, a des répercussions sur les résidents actuels ainsi que sur les nouveaux arrivants. L'accès aux services de garde d'enfants peut constituer un obstacle important à la participation au marché du travail, en particulier pour les femmes. Les transports constituent également un obstacle tant dans les villes que dans les zones rurales de la région.

Parallèlement aux défis liés à la main-d'œuvre dans la région, des opportunités ont également été signalées. Les communautés de cette région sont diverses, allant de centres urbains animés à des zones rurales pittoresques. Chacune offre un mélange unique d'expériences culturelles, d'activités récréatives et d'opportunités commerciales, faisant de la région un lieu de vie et de travail dynamique.

# 04 PRINCIPALES TENDANCES ET DÉFIS DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

04

Il est important de mentionner que de nombreux employeurs n'ont aucune difficulté à trouver des travailleurs qualifiés et que de nombreux demandeurs d'emploi n'ont aucun problème à trouver un emploi convenable et gratifiant. Cependant, une proportion importante d'employeurs, de demandeurs d'emploi et de travailleurs continuent de faire face à des défis en matière d'emploi. Les prestataires de services d'emploi en Ontario jouent un rôle crucial en mettant les demandeurs d'emploi en relation avec des offres d'emploi appropriées et en leur fournissant des services de soutien. Leurs responsabilités comprennent l'évaluation des clients et l'établissement de plans pour atteindre les objectifs d'emploi de ces derniers.

Les prestataires de services d'emploi en Ontario ont subi ou subissent actuellement une transformation de leur mode de prestation de services. Dans le cadre de cette transformation, le nouveau modèle de prestation de services intègre les services d'aide sociale à l'emploi et d'autres services gouvernementaux d'aide à l'emploi dans Emploi Ontario. Le nouveau système vise à mieux répondre aux besoins des demandeurs d'emploi, des entreprises et des communautés locales.

L'exercice financier 2024-2025 est le premier exercice pour lequel des données complètes sur les services intégrés dans la région de l'EWIB sont disponibles à des fins d'analyse. En 2024-2025, 4 015 clients des IES ont été recensés dans cette région.

Comme les années précédentes, les principales tendances et les principaux défis du marché du travail ont été regroupés et résumés dans les six (6) catégories ci-dessous.

A Offre et demande

B Social

C Économique

D Infrastructure

E Autres

Défis pour les employeurs

Défis francophones

## A OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE ET DEMANDE D'EMPLOI

Les commissions de planification de la main-d'œuvre de l'Ontario étudient et cherchent à comprendre les écarts et/ou les déséquilibres entre l'offre de main-d'œuvre et la demande d'emploi. Elles identifient les facteurs qui influencent ces inégalités et, en collaboration avec les parties prenantes de la communauté, élaborent des initiatives pour y remédier.

Une main-d'œuvre équilibrée est le fondement de la stabilité économique et du bien-être social. Une offre excessive entraîne un gaspillage du potentiel humain, tandis qu'une demande excessive nuit à la productivité. Lorsque l'offre et la demande ne sont pas alignées, les économies sont confrontées soit à une pénurie de main-d'œuvre, soit au chômage, deux situations qui créent d'importants défis sociaux et économiques. Les décideurs politiques, les entreprises et les travailleurs sont tous confrontés à la tâche permanente de s'adapter à l'évolution des conditions économiques afin de maintenir cet équilibre.

Lorsque nous parlons d'offre de main-d'œuvre, nous faisons référence à la main-d'œuvre disponible dans une région donnée. La main-d'œuvre désigne les personnes qui travaillent ou qui sont au chômage et recherchent activement un emploi. Les personnes qui ne font pas partie de la main-d'œuvre comprennent : les étudiants qui ne recherchent pas d'emploi, les personnes au foyer, les retraités, les personnes handicapées incapables de travailler, les travailleurs découragés (ceux qui ont cessé de chercher un emploi) et toute personne qui ne travaille pas et ne recherche pas activement un emploi.

L'offre de main-d'œuvre est déterminée par un ensemble de facteurs économiques (salaires, avantages sociaux), de tendances démographiques, d'éducation, de conditions de travail, de normes sociales et de politiques gouvernementales. La compréhension de ces facteurs permet d'expliquer la participation au marché du travail et la dynamique de celui-ci.

Les questions que nous devons nous poser sont les suivantes :

- L'offre de main d'oeuvre est-elle suffisante pour répondre à la demande des employeurs? Comment peut-on l'accroître? ?
- La main d'oeuvre est-elle suffisamment formée et qualifiée pour répondre aux exigences des emplois? Y a-t-il des pénuries de compétences ? Où se situent les déséquilibres ?
- Comment l'évolution des technologies et l'automatisation affectent-elles notre offre de main-d'oeuvre ?
- Quel est l'impact des tarifs douaniers ?

Dans la région EWIB, environ 140 000 personnes font partie de la population active. Cela représente un taux d'activité de 59,0 % (pourcentage des personnes âgées de 15 ans et plus dans la population active). Les 41 % restants sont constitués de personnes qui ne font pas partie de la population active. Bien que les femmes et les hommes représentent des parts similaires de la population active, des disparités notables entre les sexes persistent. Les hommes gagnent beaucoup plus que les femmes et les efforts visant à attirer les femmes vers les métiers spécialisés ont peu progressé.

Défi n° 1 en matière d'offre et de demande : Augmenter la participation à la population active.

La croissance démographique a une incidence sur l'offre de main-d'oeuvre.

Deux tendances démographiques clés façonnent actuellement ce marché du travail. La première est le départ massif des travailleurs âgés qui atteignent l'âge de la retraite, et la seconde est le taux de natalité qui reste faible dans toute la région. Malgré ces facteurs, la population en général et la population active en particulier, continuent de croître. Cette croissance est largement due à la migration, qui joue un rôle essentiel dans le maintien de l'offre de main-d'oeuvre régionale et dans la satisfaction des besoins actuels en main-d'oeuvre.

Pour bien comprendre les changements démographiques (qui ont une incidence sur l'évolution de la population active), il faut en connaître les composantes. Les composantes de l'évolution démographique dans la région EWIB montrent une croissance naturelle négative, c'est-à-dire que le nombre de décès dépasse le nombre de naissances. Cependant, dans le même temps, les deux comtés de cette région ont connu une croissance démographique due à la migration vers ces régions.

À Leeds et Grenville, la migration en provenance d'autres régions de l'Ontario est le principal facteur contribuant à la croissance démographique. À Frontenac, la migration des résidents non permanents est le principal facteur contribuant à la croissance démographique. Les résidents non permanents sont des personnes originaires d'un autre pays qui ont leur lieu de résidence habituel au Canada et qui ont un permis de travail ou d'études ou qui ont demandé le statut de réfugié. Viennent ensuite les personnes qui migrent depuis d'autres régions de l'Ontario et les immigrants. Cela est préoccupant, car le gouvernement contrôle les politiques et le nombre de résidents non permanents autorisés à entrer dans le pays.

Les possibilités d'augmenter notre main-d'oeuvre comprennent :

La réduction du nombre de chômeurs. Le dernier taux de chômage pour la région métropolitaine de recensement (RMR) de Kingston était de 6,4 % selon les données publiées par Statistique Canada pour octobre 2025.

Encourager les personnes qui ne font pas partie de la population active à entrer sur le marché du travail  
Promouvoir la diversité au sein de la population active  
L'augmentation de la migration

Défi n° 2 en matière d'offre et de demande : poursuivre le développement de la planification de la main-d'oeuvre pour les employeurs.

La planification de la main-d'oeuvre garantit la stabilité de l'emploi, des salaires équitables et une croissance économique durable. En prévoyant leurs besoins en personnel, les entreprises peuvent réduire les coûts de main-d'oeuvre inutiles, éviter le sureffectif et minimiser les embauches de dernière minute coûteuses. La planification de la main-d'oeuvre permet d'identifier les pénuries de compétences futures et d'y remédier de manière proactive par le recrutement.

Défi n° 3 en matière d'offre et de demande : veiller à ce que la formation, l'éducation et l'expérience de la main-d'oeuvre correspondent aux exigences des offres d'emploi.

Au cours des cinq prochaines années, les perspectives d'emploi pour la région EWIB sont une croissance de 6,6 %, soit 9 054 emplois. Les trois catégories professionnelles qui devraient connaître la plus forte augmentation de l'emploi sont les suivantes :  
Professions de la santé  
Métiers, transporteurs, opérateurs d'équipement et professions connexes

Professions dans les domaines des affaires, de la finance et de l'administration

La main-d'œuvre de l'EWIB est bien formée, avec un taux de scolarisation à l'université, au collège et/ou en apprentissage de 63,9 %. Ce chiffre correspond étroitement à celui des personnes occupant des emplois exigeant le même niveau de scolarité, qui est de 57,0 % à Leeds et Grenville et de 62,2 % à Frontenac.

Défi n° 4 en matière d'offre et de demande : poursuivre le développement et l'accès aux informations sur le marché du travail local

Les informations sur le marché du travail (IMT) sont importantes car elles aident les particuliers, les entreprises, les éducateurs et les décideurs politiques à prendre des décisions éclairées concernant les emplois, les compétences et les opportunités économiques. Elles fournissent des informations sur les tendances en matière d'emploi, les salaires, la demande de compétences et la croissance du secteur, et orientent les choix de carrière, les programmes de formation et la planification de la main-d'œuvre.

Statistique Canada et d'autres sources fournissent des données détaillées sur le marché du travail, mais le tri des informations locales pertinentes nécessite une expertise. L'intelligence artificielle et la recherche en ligne ont facilité l'accès à ces informations, mais les utilisateurs doivent encore identifier des sources fiables et interpréter les données avec précision.

La région EWIB a besoin d'informations fiables, précises et actualisées sur le marché du travail au niveau local. Cela se traduit par une augmentation des demandes adressées au service d'assistance IMT par les organismes de services d'emploi, les demandeurs d'emploi, les employeurs et les organismes de développement économique.

On continue de constater des pénuries de main-d'œuvre notables dans certains secteurs, notamment les soins de santé, l'hôtellerie/le tourisme et la construction/le logement. Nous examinons ces défis ci-dessous.

## A.1 SOINS DE SANTÉ

Les municipalités du comté de Frontenac, des comtés unis de Leeds et Grenville et de North Grenville continuent d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies visant à attirer et à retenir les professionnels de la santé paramédicaux. Les médecins de famille constituent un défi particulier. Face à des départs à la

retraite annoncés ou imminents, les municipalités se font concurrence pour attirer des médecins dans leurs régions respectives afin de combler les lacunes. Dans les municipalités qui ne disposent pas de cliniques d'urgence ou de cliniques sans rendez-vous, les résidents se tournent vers les services d'urgence des hôpitaux locaux pour des problèmes qui pourraient normalement être traités par des médecins de famille.

À partir de 2026, le gouvernement provincial investira environ 88 millions de dollars sur trois ans pour étendre les « subventions Learn and Stay » à 1 360 étudiants de premier cycle éligibles qui s'engagent à exercer la médecine familiale avec une liste complète de patients une fois leur diplôme obtenu.

L'Ontario est confronté à une pénurie d'infirmières et d'aides-soignants, avec un besoin estimé à 33 200 infirmières et 51 000 aides-soignants supplémentaires d'ici 2032. Pour y remédier, le gouvernement prévoit d'augmenter le nombre de places dans les programmes de formation en soins infirmiers des collèges et universités publics de la province d'ici 2029, dans le but d'accroître l'offre de professionnels de santé qualifiés pour les hôpitaux, les établissements de soins de longue durée et les cliniques.<sup>1</sup>

Le secteur de la santé en Ontario a du mal à retenir et à recruter du personnel. Les infirmières sont submergées par une charge de travail importante et des problèmes de santé mentale, ce qui conduit certaines d'entre elles à quitter la profession ou à chercher un emploi dans d'autres pays qui offrent de meilleurs salaires et conditions de travail. Les préposés aux bénéficiaires sont également confrontés à des tâches exigeantes et à de faibles salaires, ce qui a un impact sur les taux de rétention.

Dans le budget 2024, le gouvernement provincial a alloué 743 millions de dollars pour aider à augmenter la main-d'œuvre grâce à des initiatives visant à accroître les inscriptions et la rétention, ainsi que 2 milliards de dollars supplémentaires destinés à développer et à moderniser le secteur des soins à domicile et communautaires. Pour 2025, le gouvernement prévoit d'investir près de 2 milliards de dollars pour renforcer et développer les services de soins de longue durée, ce qui comprend le soutien au programme d'incitations pour les PSW.<sup>2</sup>

La demande d'éducateurs de la petite enfance (EPE) continue de croître, ce qui a des répercussions importantes sur les services de garde d'enfants. La province prévoit une pénurie de 8 500 EPE d'ici 2026.

1 [Communiqué de presse du gouvernement de l'Ontario. 6 août 2025](#)

2 [Communiqué de presse du gouvernement de l'Ontario. 16 octobre 2025.](#)

Ce manque est largement dû aux bas salaires et à l'absence d'avantages sociaux dans cette profession.

## A.2 MÉTIERS SPÉCIALISÉS

L'économie de l'Ontario subit les effets d'une pénurie de travailleurs qualifiés dans les métiers spécialisés. Selon Bâtir la force de travail Canada, d'ici 2030, la province devra recruter plus de 100 000 nouveaux travailleurs dans le secteur de la construction, non seulement pour remplacer ceux qui prennent leur retraite, mais aussi pour répondre à la demande croissante de main-d'œuvre qualifiée.

Le 25 août 2025, la province a annoncé qu'elle investissait plus de 2,4 millions de dollars dans le volet Formation du Fonds de développement des compétences (FDC) afin d'aider 3 200 jeunes, demandeurs d'emploi et apprentis de Leeds-Grenville-Thousand Islands, Rideau Lakes et l'est de l'Ontario à se préparer à des carrières en demande dans les métiers spécialisés.

Cet investissement comprend le programme Kemptville Campus and T.R. Leger Apprenticeship Accelerator: Powering Motive Trades for 2025 and Beyond, qui recevra 1 814 718 dollars par le biais du Fonds de développement des compétences. Le projet attaquera aux obstacles à l'obtention du certificat de compagnon du Sceau rouge et sensibilisera 550 travailleurs aux métiers spécialisés.<sup>3</sup>

Les 10 métiers spécialisés les plus demandés (métiers techniques CNP 72) dans la région de l'EWIB sont les suivants :

- Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques
- Charpentiers
- Entrepreneurs et superviseurs, métiers de la mécanique
- Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation
- Électriciens (à l'exception des systèmes industriels et électriques)
- Mécaniciens industriels et mécaniciens de chantier
- Plombiers
- Mécaniciens d'équipement lourd
- Machinistes et inspecteurs en usinage et outillage
- Techniciens en carrosserie automobile, en finition et en vitrage, et en réparation de dommages

<sup>3</sup> [Communiqué de presse du gouvernement de l'Ontario, Leeds Grenville, 11 octobre 2024.](#)

<sup>4</sup> [Communiqué de presse du Kingston Whig Standard, octobre 2025](#)

## A.3 HÔTELLERIE ET TOURISME

Tout au long de l'année 2025, les données disponibles indiquent que la pénurie de main-d'œuvre persiste dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration dans toute la province. Les consultations menées auprès des organismes de services d'emploi, des partenaires de développement économique de la région, ainsi que les communications directes avec les employeurs des deux secteurs, ont constamment mis en évidence les difficultés persistantes à répondre aux besoins en main-d'œuvre.

Historiquement, les bas salaires, les avantages sociaux insuffisants et la précarité de l'emploi ont été identifiés comme les principaux facteurs contribuant à la pénurie de main-d'œuvre dans l'hôtellerie et le tourisme. Ces pénuries peuvent avoir des répercussions financières importantes sur les entreprises de ces secteurs. À mesure que la concurrence pour recruter des employés s'intensifie, les entreprises sont contraintes d'augmenter les salaires et d'améliorer les avantages sociaux afin d'attirer et de retenir le personnel, ce qui entraîne une hausse des coûts de main-d'œuvre. Il s'avère difficile de pourvoir les postes de cuisiniers et de personnel de cuisine, qui connaissent des taux de roulement importants. Le programme de formation culinaire qui était auparavant offert au St. Lawrence College de Kingston n'accepte plus de nouveaux étudiants, tandis qu'un article du Kingston Whig Standard<sup>4</sup> indique que le Loyalist College de Belleville a également suspendu les admissions à son programme culinaire. Si ces programmes de formation ne reprennent pas, les employeurs de Kingston, de Belleville et des régions avoisinantes pourraient se heurter à des obstacles considérables pour recruter de la main-d'œuvre. Les efforts de recrutement sont encore entravés par le caractère saisonnier de la profession et l'inadéquation entre la disponibilité des employés (y compris les jeunes), en particulier le soir et le week-end, et les besoins des employeurs.

Malgré les pénuries, le secteur a enregistré une activité commerciale plus forte que prévu en 2025. Les visiteurs en provenance des États-Unis ont été moins nombreux, mais les restaurants et les hôtels ont vu une augmentation du nombre de voyageurs en provenance du Royaume-Uni et d'Europe. En outre, le tourisme intérieur a connu une croissance, de nombreux Canadiens choisissant de passer leurs vacances au Canada.

#### A.4 AUTRES DÉFIS LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE

Il y a une pénurie persistante de personnel pour les ferries de Wolfe Island. Les habitants de l'île sont frustrés par les perturbations du service au cours des dernières années en raison de la pénurie de main-d'œuvre. Non seulement cela cause des désagréments à de nombreuses personnes, mais cela fait craindre un manque de services de transport en cas d'urgence. L'absence de salaires et d'avantages sociaux compétitifs pour les travailleurs a été citée comme la principale raison de cette pénurie. Il incombe au ministère des Transports de garantir un effectif suffisant.

Le chômage des jeunes reste un défi dans toute la zone desservie en 2025. Dans la RMR de Kingston, le taux de chômage des personnes âgées de 15 à 24 ans a atteint 11,3 %, soit un taux nettement supérieur au taux global de 6,4 % pour la population active. Cet écart persiste depuis un certain temps, tant au niveau local que dans l'ensemble de l'Ontario. Dans toute la province, les jeunes âgés de 15 à 29 ans continuent de faire face à des taux de chômage élevés, les adolescents à la recherche d'un emploi étant particulièrement touchés.<sup>5</sup>

Au niveau local, les prestataires de services d'emploi et les employeurs de tous les secteurs évoquent un décalage entre les compétences requises et les attentes des travailleurs. Cette question est abordée dans les discussions concernant à la fois les jeunes travailleurs et les adultes.

Il existe toujours une demande pour des possibilités de formation destinées à la fois aux employés et aux demandeurs d'emploi, en particulier dans des domaines fondamentaux tels que l'alphabétisation, le service à la clientèle, la communication, la résolution de conflits, les compétences numériques et la gestion du temps. En outre, des stratégies et des programmes facilitant la reconversion à court terme, l'acquisition de nouvelles compétences et la préparation à l'emploi sont également nécessaires.

Les établissements d'enseignement postsecondaire doivent veiller à ce que leurs programmes soient adaptés aux besoins en constante évolution du marché du travail local. Compte tenu de la pénurie actuelle de travailleurs qualifiés dans la région, les partenaires communautaires ont manifesté leur intérêt pour la réintroduction de programmes de formation professionnelle au campus de Brockville du St.

Lawrence College.

Il est important de remédier aux retards dans l'approbation des demandes d'immigration et d'accélérer le processus de reconnaissance des diplômes internationaux des nouveaux arrivants dans la région. La proposition du gouvernement fédéral de plafonner le nombre d'étudiants internationaux autorisés à étudier au Canada suscite également des inquiétudes, car ces étudiants occupent souvent des postes essentiels dans le commerce de détail, l'hôtellerie et le tourisme pendant qu'ils terminent leurs études sur place.

Les employeurs sont encouragés à reconnaître et à s'adapter aux différences générationnelles au sein de la main-d'œuvre, notamment l'importance croissante accordée par les jeunes travailleurs à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La langue continue de constituer un obstacle à l'emploi dans la région. Dans des villes comme Kingston et ses environs, les demandeurs d'emploi rencontrent souvent des difficultés. Des rapports indiquent que les coupes budgétaires dans la formation linguistique ont eu des effets notables, en particulier pour les nouveaux arrivants. Les immigrants qui parlent français et souhaitent intégrer le marché du travail recherchent de l'aide pour améliorer leurs compétences en anglais. Sans un soutien adéquat, ils peuvent avoir du mal à accéder à des opportunités.

Les prestataires de services d'emploi ont souligné que les employeurs recourent de plus en plus à l'intelligence artificielle (IA) pour sélectionner les candidats, ce qui crée de nouvelles difficultés dans le processus de recrutement. De nombreux candidats postulent à plusieurs postes, mais ne reçoivent souvent aucune réponse ou seulement un courriel générique indiquant que le poste est pourvu, en particulier lorsque le siège social de l'employeur est situé ailleurs. En conséquence, les candidats se sentent souvent frustrés et découragés par l'absence de retour d'information significatif. Si certaines petites entreprises acceptent encore les CV en personne, la plupart choisissent de recruter via des plateformes en ligne.

L'impact de l'intelligence artificielle sur l'emploi est multiforme, présentant à la fois des défis importants et des opportunités prometteuses. Si certains postes peuvent être confrontés à une automatisation accrue, les données disponibles indiquent que l'IA peut faciliter la création d'emplois et améliorer la productivité globale. Pour s'adapter avec succès à ce paysage

<sup>5</sup> [Centre canadien de politiques alternatives, Recherche sur l'actualité, 17 juin 2025](#)

en pleine évolution, les travailleurs devront acquérir de nouvelles compétences et s'adapter de manière proactive aux progrès technologiques. En outre, les décideurs politiques et les employeurs devraient mettre en œuvre des initiatives globales de développement et de reconversion de la main-d'œuvre afin de garantir la répartition généralisée des avantages liés à l'IA dans l'ensemble de la société.

## B DÉFIS SOCIAUX

### B.1 MALADIES MENTALES ET TOXICOMANIE

La communauté est actuellement confrontée à une crise importante en matière de santé mentale, aggravée par l'augmentation de la consommation de substances psychoactives et la hausse des surdoses liées aux opioïdes. Selon des données nationales récentes et des projections modélisées, la pandémie de COVID-19 a joué un rôle important dans la tendance à la hausse des décès liés aux surdoses. Ce problème est particulièrement prononcé dans les zones rurales telles que Leeds & Grenville, Frontenac et North Grenville, où les services de santé mentale et de lutte contre la toxicomanie sont limités et où la prévalence d'un approvisionnement en drogues toxiques continue de poser un risque sérieux.

La réduction ou la fermeture d'établissements hospitaliers tels que l'hôpital psychiatrique de Brockville et les centres psychiatriques régionaux de Kingston et de Rideau a eu des effets durables. Bien que des améliorations aient été apportées aux services ambulatoires et aux prestataires locaux de soins de santé mentale et de traitement de la toxicomanie, ces changements n'ont été que modérément efficaces et les communautés continuent de faire face à des difficultés persistantes.

Environ 46,7 % des personnes vivant dans la zone desservie par l'EWIB résident dans des communautés rurales de moins de 50 000 habitants. Malgré cela, des centres urbains sont présents dans ces zones rurales. Les centres urbains se caractérisent par une forte densité de population, des infrastructures étendues, des activités économiques diversifiées et un engagement social actif. Ces communautés ont identifié les campements de sans-abri et les défis multiples qui y sont associés (voir la section B.2 pour plus de détails). En revanche, les zones rurales ont mis en œuvre des stratégies ciblées pour apporter un soutien empathique et efficace aux personnes souffrant de troubles mentaux et de toxicomanie.

6 [Children's Mental Health Ontario, Réponse au discours du Trône 2025](#)

7 [Mémoire prébudgétaire de la division ontarienne de l'ACSM, 2025](#)

Néanmoins, les régions rurales signalent régulièrement des limites dans leur capacité à répondre de manière adéquate à ces besoins.

Les organismes communautaires de santé mentale et les hôpitaux sont situés dans les centres urbains (Brockville, Kingston). Dans certaines régions, ces hôpitaux exploitent des cliniques satellites aux heures d'ouverture limitées afin d'atteindre un plus grand nombre de patients. Les équipes mobiles d'intervention en cas de crise de santé mentale, qui associent des professionnels de la santé mentale aux services de police, ont mis en place des protocoles pour venir en aide aux personnes en détresse. Des lignes d'écoute en cas de crise de santé mentale sont disponibles pour fournir une assistance téléphonique. En fin de compte, les services sont plus facilement accessibles dans les centres urbains que dans les zones rurales de la région desservie.

La santé mentale est souvent qualifiée de maladie invisible par les experts. Contrairement aux problèmes de santé physique, qui

présentent généralement des indicateurs mesurables observables par les professionnels du diagnostic, les troubles de santé mentale peuvent se manifester par des symptômes variés, qui dépendent souvent des déclarations des patients eux-mêmes. Malgré les initiatives prises par les organisations provinciales, nationales et internationales visant à réduire la stigmatisation, les perceptions négatives associées à la santé mentale et aux dépendances persistent à des niveaux importants.

#### B.1.1 Faits et statistiques sur l'Ontario (selon l'Association canadienne pour la santé mentale - Division de l'Ontario) Faits et statistiques

L'ACSM Ontario rapporte que plus d'un million d'Ontariens sont confrontés chaque année à des problèmes de santé mentale ou de toxicomanie nécessitant des soins. Santé mentale des enfants Ontario+2ACSM Ontario+2<sup>6</sup>

À la suite de la pandémie, l'ampleur et la complexité des problèmes de santé mentale et de toxicomanie ont augmenté, et la demande de services communautaires est en forte hausse. CMHA Ontario+ 1<sup>7</sup>

L'opinion publique se montre très favorable : dans un sondage réalisé en 2024 par l'ACSM Ontario, plus de huit Ontariens sur dix (80 %+ ) préfèrent les approches axées sur les services sociaux et de santé (plutôt que

les sanctions) pour lutter contre la crise des opioïdes. ACSM Comté de Simcoe<sup>8</sup>  
Chaque année, un Canadien sur cinq est atteint d'une maladie mentale.

Les jeunes âgés de 15 à 24 ans sont plus susceptibles de souffrir de troubles mentaux et/ou de troubles liés à la consommation de substances psychoactives que tout autre groupe d'âge.<sup>9</sup>

39 % des élèves du secondaire en Ontario indiquent souffrir d'une détresse psychologique modérée à grave (symptômes d'anxiété et de dépression). 17 % supplémentaires indiquent souffrir d'une détresse psychologique grave. 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 la santé physique sont liées. Les personnes souffrant d'un problème de santé physique à long terme, comme des douleurs chroniques, sont beaucoup plus susceptibles de souffrir également de troubles de l'humeur, et les personnes souffrant de troubles 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 l'usage de substances que la population générale. Au moins 20 % des personnes atteintes d'une maladie mentale souffrent également d'un trouble lié à l'usage de substances. Chez les personnes atteintes de schizophrénie, ce chiffre peut atteindre 50 %. De même, les personnes souffrant de troubles liés à la consommation de substances psychoactives sont jusqu'à trois fois plus susceptibles de souffrir d'une maladie mentale. Plus de 15 % des personnes souffrant d'un trouble lié à la consommation de substances psychoactives souffrent également d'une maladie mentale.

Les Canadiens appartenant au groupe de revenu le plus faible sont trois à quatre fois plus susceptibles que ceux appartenant au groupe de revenu le plus élevé de déclarer une santé mentale mauvaise à passable. Des études menées dans diverses villes canadiennes ont montré qu'entre 23 % et 67 % des sans-abri pourraient souffrir d'une maladie mentale.<sup>10</sup>

8 [Sondage de la division ontarienne de l'ACSM, juillet 2024](#)

9 [Centre de toxicomanie et de santé mentale, Faits et statistiques sur la maladie mentale et la toxicomanie](#)

10 [Centre de toxicomanie et de santé mentale, Faits et statistiques sur la maladie mentale et la toxicomanie](#)

11 [Children's Mental Health Ontario, document Kids Can't Wait 2020](#)

12 [Institut canadien d'information sur la santé, 24 octobre 2024](#)

13 [Agence de la santé publique du Canada \(ASPC\), 2024](#)

### B.1.2 Temps d'attente

Les temps d'attente pour les services en Ontario restent une préoccupation importante en 2025, en particulier pour les enfants et les jeunes. En janvier 2020, environ 28 000 enfants et jeunes étaient sur des listes d'attente pour un traitement de santé mentale. Ce nombre a plus que doublé depuis 2017<sup>11</sup>. (Des données plus récentes ne sont pas facilement disponibles). Le temps d'attente moyen pour les enfants et les jeunes est de 67 jours pour le counseling et la thérapie et de 92 jours pour les traitements plus intensifs. L'accès à ces services varie selon la région 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. Les informations localisées ne sont pas facilement disponibles.

Les données locales actuelles relatives aux délais d'attente pour les adultes ne sont pas non plus facilement accessibles. Le contexte provincial est décourageant. En 2023-2024, la moitié des Canadiens ont attendu 25 jours ou moins pour bénéficier d'un service de consultation en santé mentale communautaire, mais 1 personne sur 10 a attendu près de 5 mois ou plus.<sup>12</sup>

### B.1.3 Coûts pour la société

Les analyses traditionnelles des dépenses en matière de santé mentale et de toxicomanie négligent souvent les coûts humains importants, en particulier ceux qui touchent les membres de la famille et les aidants, liés aux efforts de gestion des symptômes. Les consultations avec des professionnels de la santé mentale pour le présent rapport ont mis en évidence que la complexité des cas nécessite souvent un investissement en temps considérable pour améliorer les résultats. Les professionnels soutiennent régulièrement les personnes et les familles de tous âges en facilitant une navigation efficace dans le système.

Les maladies mentales représentent un fardeau économique annuel de plus de 51 milliards de dollars au Canada, comprenant les dépenses de santé, la baisse de productivité et la détérioration de la qualité de vie liée à la santé qui en résulte.<sup>13</sup>

Le coût économique annuel de la consommation de substances psychoactives au Canada est estimé à 49,1 milliards de dollars. Ce montant comprend les coûts

liés à la perte de productivité, aux soins de santé et aux coûts connexes de la justice pénale.<sup>14</sup>

La perte de productivité représente 22,4 milliards de dollars.

L'alcool est responsable de plus de 19,7 milliards de dollars. La consommation d'alcool a augmenté, tandis que celle de tabac a diminué ces dernières années. Les substances qui viennent ensuite dans le classement sont les opioïdes, qui coûtent 7,1 milliards de dollars.

Les personnes atteintes d'une maladie mentale ont beaucoup moins de chances d'avoir un emploi. Le taux de chômage atteint 70 % à 90 % chez les personnes atteintes des maladies mentales les plus graves. Le coût d'un congé pour invalidité au travail pour cause de maladie mentale est environ le double du coût d'un congé pour cause de maladie physique.

## B.2 ITINÉRANCE

Le sans-abrisme désigne la situation dans laquelle des personnes, des familles ou des communautés ne disposent pas d'un logement stable, sûr, permanent et adapté, ou ne possèdent pas les ressources nécessaires pour obtenir rapidement un tel logement. La région couverte par l'Eastern Workforce Innovation Board est confrontée à des défis permanents liés au sans-abrisme, en particulier dans les centres urbains densément peuplés.

Les comtés de Leeds Grenville, Frontenac et North Grenville, ainsi que le canton de Loyalist, travaillent dans leurs régions respectives à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies visant à relever ces défis.

Les comtés unis de Leeds et Grenville ont lancé un plan décennal complet en matière de logement et d'itinérance visant à mettre fin à l'itinérance d'ici 2025.<sup>15</sup> Ils ont mené à bien des consultations avec les parties prenantes afin d'identifier les problèmes et de travailler en collaboration en tant que gestionnaire des services municipaux désigné pour apporter des changements. La vision du plan en matière de logement et d'itinérance est celle d'une communauté qui encourage et soutient des logements sûrs, adaptés et abordables. Le plan est flexible et reflète l'évolution des besoins des communautés locales.

Kingston et Frontenac font état de pressions continues sur l'utilisation des services aux sans-abri dans la ville. Le rapport annuel 2024 de la ville met en évidence les

défis à relever.<sup>16</sup>

Le canton de Loyalist et les comtés de Lennox et Addington continuent de participer à la planification de projets visant à répondre aux besoins en matière de logement social.<sup>17</sup>

L'augmentation du nombre de sans-abri peut être attribuée principalement à l'insuffisance de la sécurité du revenu et à la pénurie de logements abordables.

En janvier 2025, l'Association des municipalités de l'Ontario (AMO) a publié un rapport intitulé « Municipalités sous pression : le coût humain et financier de la crise des sans-abris en Ontario ».<sup>18</sup> Le rapport souligne l'impact croissant de l'itinérance sur les personnes, les familles, les communautés et les gouvernements. Il met l'accent sur les conséquences de l'inaction et suggère qu'il existe des solutions viables. Selon les estimations, 81 515 Ontariens ont connu une situation d'itinérance connue, soit une augmentation de 25 % depuis 2022. Ces chiffres mettent en évidence des problèmes systémiques généralisés qui vont au-delà du logement et révèlent des lacunes importantes dans les soins de santé, les services de santé mentale, les systèmes judiciaires et d'autres domaines.

Le rapport de l'AMO prévient que le sans-abrisme en Ontario pourrait tripler d'ici 2025, touchant jusqu'à 294 266 personnes. Les Autochtones représentent près de 45 % des personnes en situation d'itinérance chronique dans les régions nordiques, tandis que les enfants et les jeunes représentent 25 %. En 2024, l'Ontario a alloué 4,1 milliards de dollars à des programmes de logement et de lutte contre le sans-abrisme.

14 [Centre canadien sur l'usage de substances et les dépendances, 2023](#)

15 [Comtés unis de Leeds et Grenville, Plan décennal pour le logement et les sans-abri](#)

16 [Ville de Kingston, rapport annuel 2024 sur le logement et l'itinérance](#)

17 [Kingstonist, article d'actualité, 1er octobre 2025](#)

18 [Association des municipalités de l'Ontario, 9 janvier 2025](#)

### B.3 FAIBLE REVENU

Bien qu'il ne s'agisse pas d'un indicateur absolu de pauvreté, le faible revenu est souvent associé à des risques élevés pour la santé, à une diminution du bien-être social et émotionnel et à un accès limité aux possibilités d'éducation.

Statistique Canada publie chaque année les seuils de la mesure du faible revenu (MFR) pour le Canada (tableau de données 11-10-0232-01 sur le site Web de Statistique Canada). Voici des exemples de seuils de la MFR après impôt pour 2023 (données publiées le 1er mai 2025) :

- 30 255 \$ pour un ménage d'une personne
- 47 787 \$ pour un ménage de deux personnes
- 60 510 \$ pour un ménage de quatre personnes

La mesure du faible revenu (MFR) n'est pas classée comme un indicateur de pauvreté ; elle identifie plutôt les personnes dont les ressources financières sont inférieures au revenu médian. La MFR est déterminée comme étant 50 % du revenu familial médian ajusté, en tenant compte de la taille et des besoins de la famille. La MFR-AT désigne spécifiquement le faible revenu évalué après impôts.

Statistique Canada publie des estimations annuelles des revenus qui permettent de suivre les conditions socio-économiques des Canadiens et de leurs familles dans de petites zones géographiques. La plupart de ces données proviennent des déclarations de revenus soumises à l'Agence du revenu du Canada (ARC) et fournissent des détails sur les revenus et la démographie au niveau régional. Les administrations municipales, provinciales et fédérales utilisent ces chiffres pour évaluer les programmes et éclairer les décisions politiques, tandis que les entreprises et les établissements d'enseignement les étudient pour mieux comprendre des marchés spécifiques. Les universitaires et les chercheurs s'appuient également sur ces informations pour leurs analyses socio-économiques. La dernière publication date du 18 août 2025 et utilise les informations recueillies en 2023.

Il n'y avait que deux zones géographiques, situées dans la région EWIB ou couvrant une partie de celle-ci : la région métropolitaine de recensement (RMR) de Kingston et l'agglomération de recensement (AR) de Brockville.

Dans la RMR de Kingston, 24,9 % des contribuables, soit 33 240 personnes, ont déclaré un revenu total inférieur à 25 000 dollars, et 51,1 %, soit 68 330

contribuables, ont déclaré un revenu total inférieur à 50 000 dollars.

Dans l'agglomération de Brockville, 25,4 % des contribuables individuels, soit 6 510 personnes, ont déclaré un revenu total inférieur à 25 000 \$, et 57,2 %, soit 14 640 personnes, ont déclaré un revenu total inférieur à 50 000 \$.

## C ÉCONOMIE

Le rapport économique de l'Ontario pour 2025 (OER)<sup>19</sup> montre que l'économie de la province se redresse et s'oriente vers une croissance modérée. Si la confiance des entreprises a augmenté par rapport aux deux années précédentes, elle reste toutefois inférieure à la normale et quelque peu incertaine. L'inflation est restée stable et l'économie a enregistré des résultats meilleurs que prévu. Malgré ces aspects positifs, l'Ontario est confronté à des défis importants tels que les menaces tarifaires, les problèmes d'accessibilité financière, l'instabilité mondiale et le ralentissement de la croissance de l'emploi, qui pourraient tous affecter les progrès à long terme. Néanmoins, les entreprises de tout l'Ontario s'adaptent à ces conditions, en conservant un optimisme prudent et en se préparant à une croissance progressive et soutenue à mesure que les effets de la pandémie s'estompent.

Les partenaires communautaires locaux ont fait remarquer que, bien que l'Accord Canada-États-Unis-Mexique (ACEUM) soit en vigueur, jusqu'à ce que la période d'examen soit terminée par toutes les parties (2026), de nombreuses industries ont été en partie protégées de l'impact total des droits de douane. Les exceptions notables comprennent l'aluminium, l'acier et l'agriculture.

Les données locales sur la croissance de l'emploi et l'augmentation du nombre d'entreprises indiquent une économie en pleine croissance dans la région de l'EWIB.

Dans la région EWIB, le nombre d'emplois a augmenté de 15 544, soit 12,9 %, entre 2021 et 2025. L'emploi a augmenté dans dix-sept (17) des vingt (20) secteurs industriels. Les trois (3) secteurs industriels qui ont enregistré les plus fortes augmentations de l'emploi sont ceux des soins de santé et de l'aide sociale, de l'hébergement et des services de restauration, et de l'administration publique.

Une croissance de l'emploi est prévue dans dix-sept (17) des vingt (20) secteurs industriels de la région

<sup>19</sup> [Rapport économique de l'Ontario 2025 \(OER\) – Chambre de commerce de l'Ontario](#)

EWIB au cours des cinq (5) prochaines années, de 2025 à 2030. L'emploi devrait augmenter de 9 068 emplois, soit 6,7 %, d'ici 2030. Les trois (3) secteurs d'activité qui devraient connaître la plus forte croissance de l'emploi sont les soins de santé et l'aide sociale, les services éducatifs et l'industrie manufacturière.

Le nombre d'entreprises canadiennes est mis à jour deux fois par an, en juin et en décembre, et les données sont publiées en août et en février. Ces statistiques permettent de comparer le nombre d'entreprises actives dans différents secteurs, par taille d'effectif, entre les provinces et les territoires, ainsi qu'au sein des régions métropolitaines de recensement (RMR) et de leurs subdivisions (SDR). Les informations comprennent également toutes les SDR du Canada qui comptent au moins 10 entreprises actives avec des employés.

En juin 2025, Leeds et Grenville ont enregistré une augmentation nette de 516 entreprises par rapport à l'année précédente, soit une hausse de 5,4 %. Les entreprises sans employés représentaient 76,4 % de cette croissance et les entreprises avec employés, 23,6 %.

En juin 2025, Frontenac a enregistré une augmentation nette de 789 entreprises par rapport à l'année précédente, soit une hausse de 4,6 %. Les entreprises sans employés représentaient 91,1 % de cette croissance et celles avec employés, 8,9 %.



## D INFRASTRUCTURE

### D.1 LOGEMENT

Une évaluation complète des options de logement dans la zone desservie, menée en collaboration avec nos partenaires, a permis de dégager plusieurs conclusions importantes. Il existe une pénurie notable de logements disponibles et abordables, qui touche tant les résidents actuels que les nouveaux arrivants. Bien que les prix des logements se soient récemment stabilisés, les taux d'intérêt toujours élevés continuent de dissuader les acheteurs potentiels, et l'offre de propriétés convenables reste insuffisante. De plus, les coûts de location élevés limitent encore davantage l'accès à des logements abordables. Collectivement, ces facteurs contribuent à réduire l'accessibilité financière, ce qui peut avoir des répercussions négatives sur l'ensemble de la main-d'œuvre.

- Le service du logement communautaire de Leeds et Grenville mène des enquêtes annuelles à partir de plusieurs sources. Les informations relatives à la municipalité de Brockville sont également incluses. Les loyers moyens ont augmenté entre 2019 et 2024.<sup>20</sup>
- Kingston Frontenac fait état de problèmes similaires en 2025.<sup>21</sup>
- L'évaluation des besoins de North Grenville confirme le problème et décrit les efforts en cours pour y remédier par une augmentation du parc immobilier.<sup>22</sup>

Les consultations approfondies menées en 2025 ont montré qu'il y avait une construction résidentielle importante dans la région, ce qui est encourageant. Cette tendance peut être attribuée à plusieurs initiatives fédérales visant à atténuer la pénurie de logements. Parmi les exemples notables de ces initiatives, on peut citer

- **Le Programme de prêts pour la construction d'appartements (ACLP)<sup>23</sup>**  
L'ACLP stimulera la construction de logements locatifs en accordant des prêts remboursables à faible coût aux constructeurs et aux promoteurs immobiliers. Le Plan pour le logement du Canada améliore encore ce programme en :
  - ajoutant 15 milliards de dollars supplémentaires au financement des nouveaux

prêts, à compter de 2025-2026, ce qui portera le total du programme à plus de 55 milliards de dollars

- facilitant son utilisation afin que les promoteurs puissent réaliser plus de projets plus rapidement
- octroyant 100 millions de dollars de prêts à faible coût destinés spécifiquement à la construction de logements au-dessus de magasins et d'entreprises existants
- fournissant 500 millions de dollars de financement à faible coût pour les techniques de construction préfabriquées ou innovantes
- **Le Canada construit**  
Le gouvernement fédéral adopte une approche d'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'accélérer la construction de logements locatifs.<sup>24</sup>
- **Fonds d'accélération pour le logement**  
Les pratiques de zonage restrictives, les formalités administratives excessives et les processus obsolètes ralentissent la construction de logements et augmentent les coûts. Le Fonds d'accélération pour le logement offre des incitations aux administrations locales pour qu'elles suppriment ces obstacles, accélèrent la délivrance des permis et soutiennent le développement de communautés abordables, inclusives, équitables et résilientes au changement climatique.<sup>25</sup>
- **Plan des terres publiques pour le logement<sup>26</sup>**  
Les coûts élevés et la pénurie de terrains rendent le processus de construction de logements plus coûteux et empêchent la construction de logements. Le plan « Public Lands for Homes » libère les terrains excédentaires, sous-utilisés et vacants du gouvernement à travers le pays. Il s'associe à des constructeurs et à des fournisseurs de logements pour construire des logements sur tous les sites possibles.

### D.2 GARDE D'ENFANTS

L'accès à des services de garde d'enfants abordables et adaptés reste un défi important pour le marché du travail dans toute la zone desservie par l'EWIB. La disponibilité limitée des services de garde d'enfants

20 [Évaluation des besoins de Leeds et Grenville](#)  
 21 [Évaluation des besoins de la ville de Kingston](#)  
 22 [Actualités sur le logement à North Grenville](#)  
 23 [Programme de prêts à la construction d'appartements \(ACLP\)](#)  
 24 [Le Canada construit](#)  
 25 [Fonds fédéral d'accélération de l'accèsion à la propriété](#)  
 26 [Terrains publics pour la construction de logements](#)

continue de freiner la participation au marché du travail, en particulier pour les femmes, en créant des obstacles à l'entrée et au maintien dans la population active.

Des discussions avec des organismes locaux agréés de services de garde d'enfants ont révélé que, dans toute la région, les places en garderie agréées restent insuffisantes, la plupart des prestataires faisant état de longues listes d'attente.

Le programme national d'éducation et de garde des jeunes enfants (NELCC) a aidé de nombreuses familles en réduisant les frais de garde, mais la participation des prestataires locaux varie. Certains opérateurs ont choisi de ne pas adhérer au NELCC en raison des exigences administratives, des rapports détaillés et des avantages limités, en particulier lorsque leurs installations sont déjà saturées et que les familles continuent de payer les tarifs habituels du marché sans subventions. Les listes d'attente pour l'admission restent longues, certaines familles essayant d'obtenir une place jusqu'à un an et demi ou deux ans avant d'avoir besoin d'une garde d'enfants.

L'augmentation de la capacité d'accueil des services de garde d'enfants pose des défis permanents. De nombreux organismes locaux sont limités par des infrastructures physiques, des ressources financières et des effectifs restreints, ce qui entrave les efforts visant à augmenter le nombre de places agréées. La pénurie persistante d'éducateurs de la petite enfance (EPE) dans tout l'Ontario est particulièrement aiguë dans cette région, ce qui affecte à la fois l'offre actuelle de services et le potentiel de croissance. Les obstacles au recrutement et à la rétention, notamment la faible rémunération, les taux d'épuisement professionnel élevés et les exigences accrues en matière de qualifications, continuent de limiter le développement de la main-d'œuvre dans ce secteur. Les EPE qui entrent dans la profession obtiennent souvent des postes dans des organisations à but non lucratif (OBNL), où la rémunération a tendance à être plus faible. Ces OBNL reçoivent un certain soutien des organisations du comté par le biais des lignes directrices de financement de l'Ontario pour les services de garde et la petite enfance.<sup>27</sup>

De plus, il est difficile de trouver des services de garde en dehors des heures normales de bureau (9 h à 17 h). Les parents qui travaillent le soir, le week-end, par roulement ou à des heures imprévisibles ont souvent du mal à trouver des solutions adaptées. Ceux qui

travaillent dans des domaines tels que le commerce de détail, la fabrication, les soins de santé, les services d'urgence et l'hôtellerie continuent de se heurter à des obstacles importants. Le manque de solutions flexibles en matière de garde d'enfants entraîne le sous-emploi, une mobilité limitée de la main-d'œuvre et des départs continus parmi les parents ayant de jeunes enfants. Les familles qui n'ont pas de parents proches à proximité ont particulièrement peu d'alternatives.

Dans l'ensemble, l'insuffisance des capacités d'accueil des enfants constitue un obstacle structurel majeur qui affecte la participation au marché du travail et le recrutement par les employeurs. Sans investissements ciblés pour augmenter le nombre de places agréées, renforcer les effectifs dans le domaine de l'éducation de la petite enfance et soutenir des modèles de garde d'enfants flexibles, ce défi continuera à entraver la participation au marché du travail régional.

### D.3 TRANSPORTS

Les transports représentent un défi considérable pour les employés et les employeurs de cette région. En raison du caractère essentiellement rural de la région, de nombreuses personnes dépendent de leur véhicule personnel pour se rendre au travail. Ceux qui n'ont pas accès à un moyen de transport privé ont des difficultés à trouver et à conserver un emploi. Ce problème touche l'ensemble de la zone desservie et pose un problème complexe qui nécessite des solutions réfléchies et multidimensionnelles.

Au cours des discussions, les employeurs locaux de divers secteurs ont indiqué que le transport constituait systématiquement un obstacle à l'emploi. Ils ont signalé des problèmes de recrutement et de rétention dans les situations où les travailleurs disposaient de moyens de transport imprévisibles. Les retards, les absences, l'absentéisme ou l'incapacité des travailleurs à effectuer des heures supplémentaires ont tous eu un impact négatif sur les entreprises. Les employeurs ont besoin d'une main-d'œuvre disponible et motivée pour assurer leur productivité.

Les centres urbains ne sont pas épargnés à cet égard. La ville de Kingston s'étend sur environ 500 kilomètres carrés<sup>28</sup> et son réseau de transport public<sup>29</sup> est très utilisé. Cependant, les consultations menées auprès des parties prenantes à Kingston ont révélé que le réseau ne répondait pas aussi bien qu'il le pourrait aux besoins des employeurs et des usagers. La ville de Brockville dispose également d'un réseau

<sup>27</sup> [Lignes directrices de l'Ontario en matière de services de garde d'enfants et de financement, novembre 2024](#)

<sup>28</sup> [Université Queens, département de géographie](#)

<sup>29</sup> [Transport en commun de Kingston](#)

de transport public,<sup>30</sup> , et les zones situées le long du corridor du Saint-Laurent, notamment Maitland, Prescott, Johnstown et Cardinal, peuvent emprunter la River Route.<sup>31</sup> À North Grenville, NG Transit<sup>32</sup> opère à partir de Kemptville. Le canton de Loyalist dispose d'un service de bus dont le siège se trouve à Belleville.<sup>33</sup> Une initiative visant à aider les étudiants qui fréquentent le Loyalist College en tant que PSW et qui ont besoin de moyens pour accéder à des stages dans le comté de Prince Edward donne des résultats remarquables.<sup>34</sup> Bien que des systèmes soient déjà en place, il reste beaucoup à faire pour garantir que ces services continuent de répondre aux besoins des employés.

Le transport, ou plutôt son absence, a un impact sur les groupes vulnérables. Les jeunes, les immigrants récents, les ménages à faible revenu et les travailleurs âgés sont touchés de manière disproportionnée. Cela réduit les possibilités de formation, d'apprentissage et d'emploi à temps plein.<sup>35</sup> Des initiatives visant les transports urbains sont en cours.

## E AUTRES DÉFIS

### E.1 DÉFIS LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE POUR LES EMPLOYEURS

L'EWIB a contacté quatre-vingt-cinq (85) employeurs locaux afin de se faire une idée précise des défis liés à l'embauche de leur point de vue. Nous avons complété ces données par les contributions de sept (7) agences de services d'emploi, deux (2) chambres de commerce et onze (11) agences de développement économique et autres organismes de la zone desservie .

De nombreux employeurs s'inquiétaient de l'augmentation des coûts d'exploitation due à l'inflation et à la hausse des coûts des fournitures et des matériaux. L'accord commercial entre le Canada, les États-Unis et le Mexique (ACEUM) sera révisé en 2026, mais l'administration américaine actuelle a déjà instauré des droits de douane généralisés sur des secteurs tels que l'aluminium, l'acier, les produits du bois et l'agriculture. Les coûts de ces droits seront finalement répercutés sur les consommateurs.

Si certains employeurs ont déclaré avoir augmenté les salaires afin de recruter de nouveaux employés, ils ne disposent pas des revenus nécessaires pour augmenter

les salaires des employés existants. Ils s'inquiètent désormais de la fidélisation de ces travailleurs.

Certains employeurs ont indiqué qu'ils adoptaient une approche plus proactive en matière de recrutement en offrant une flexibilité dans les horaires et les jours de travail, en proposant des modalités de travail hybrides et en offrant des primes. Ils révisent également les descriptions de poste dans leurs offres d'emploi afin de s'assurer qu'elles reflètent bien les exigences du poste. Dans certains secteurs, les travailleurs âgés sont restés actifs ou ont choisi de reprendre le travail.

Certains employeurs ont également constaté un décalage émergent ou persistant entre les compétences des employés potentiels et ce qu'ils attendent des employeurs.

Les employeurs ont toutefois souligné qu'ils avaient toujours besoin de travailleurs qualifiés dans les métiers spécialisés ainsi que de personnes souhaitant devenir apprentis.

Dans certains secteurs, les employeurs ont eu recours à des travailleurs étrangers, car ils n'ont pas pu pourvoir des postes essentiels sur le marché du travail local.

En 2025, les employeurs et nos partenaires affiliés ont indiqué qu'il y avait plus de personnes à la recherche d'un emploi et disponibles pour travailler que ces dernières années. Cela reflète l'augmentation du nombre de personnes participant à la population active.

### E.2 DÉFIS LIÉS À L'EMPLOI DES FRANCOPHONES

Si de nombreux francophones établis depuis longtemps s'en sortent bien sur le plan économique, les nouveaux arrivants ayant une maîtrise limitée de l'anglais sont confrontés à des défis importants. Cela peut s'expliquer en partie par le manque d'opportunités de formation et de développement professionnel en français, en dehors de l'alphabétisation et des compétences de base.

Contrairement à d'autres régions de l'Ontario, Kingston a la chance de disposer d'un prestataire de services d'alphabétisation et de compétences de base en français, La Route du Savoir. Cependant, en ce qui

30 [Transport en commun de Brockville](#)  
 31 [River Route](#)  
 32 [NG Transit](#)  
 33 [Ville de Belleville](#)  
 34 [HealthPULSE](#)  
 35 [Institut rural de l'Ontario](#)

concerne les autres possibilités de développement des compétences, les options sont limitées, voire inexistantes.

Les cours sur les chariots élévateurs, le travail en hauteur et les premiers secours ne sont disponibles qu'en anglais. Il est extrêmement difficile de trouver des cours en français pour obtenir son permis de conduire. Il n'existe aucun programme collégial dispensé en français dans la région et les programmes de formation financés par le Fonds de développement des compétences ne sont disponibles qu'en anglais à Kingston et dans les environs. Pour avoir accès à une formation en français, les demandeurs 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, beaucoup choisissent néanmoins de s'installer à Kingston et restent convaincus qu'ils pourront améliorer leurs compétences en anglais.

Les cours d'anglais langue seconde (ESL) ne sont gratuits que pour les nouveaux immigrants. Le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences offre des cours gratuits, mais l'inscription est réservée aux personnes qui ne sont pas citoyennes canadiennes.<sup>36</sup>

Les personnes arrivant du Québec, par exemple les conjointes de militaires, n'ont pas accès à des cours

36 [Apprentissage pour adultes, anglais langue seconde, MLITSD.](#)

gratuits à Kingston. Pour aider à relever ces défis liés à l'acquisition de la langue, l'ACFOMI s'est associée à la bibliothèque publique de Kingston Frontenac et au Centre culturel Frontenac pour offrir le Café Franglish, une occasion hebdomadaire pour les gens de pratiquer les deux langues officielles et de gagner en confiance dans leurs capacités d'expression orale. Cela permet aux francophones d'améliorer leur anglais et de faciliter leur intégration sur le lieu de travail, et aux anglophones qui ont appris le français dans le passé de se sentir plus à l'aise pour interagir avec les francophones sur leur lieu de travail. Des sessions sont également disponibles au Kingston East Community Centre et au Kingston Seniors Centre. Des sessions mensuelles sont également proposées à la Légion de Gananoque.

Les municipalités locales soutiennent de plus en plus le recrutement de francophones et sont disposées à offrir davantage de services en français. De plus en plus d'entreprises et d'organisations cherchent à embaucher des francophones. Cependant, de nombreux employeurs ne disposent toujours pas des ressources nécessaires pour embaucher efficacement des employés francophones. Parmi les obstacles, on peut citer le manque de personnel RH francophone et les offres d'emploi rédigées en anglais, même lorsqu'elles s'adressent à des candidats francophones. En outre, les politiques et les supports de formation sur le lieu de travail ne sont souvent disponibles qu'en anglais.



# 05 EMPLOI ONTARIO (EO)

Emploi Ontario est une initiative gouvernementale qui offre une gamme de services et de ressources pour aider les demandeurs d'emploi à trouver un emploi et aider les employeurs à recruter des travailleurs qualifiés. Emploi Ontario offre un soutien gratuit aux personnes à la recherche d'un emploi dans les secteurs privé et public. Il est présent dans plus de 700 sites à travers l'Ontario et fournit une aide personnalisée aux demandeurs d'emploi et aux employeurs. Emploi Ontario recueille des données sur ses programmes et services afin de fournir une vue d'ensemble complète du marché du travail, y compris les tendances en matière d'emploi, les compétences, les exigences en matière d'éducation et de formation. Ces données sont essentielles pour les personnes qui planifient leur carrière, pour les employeurs qui prennent des décisions en matière de recrutement et de formation et pour les décideurs politiques qui élaborent des politiques favorisant la croissance économique.

Le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (MLITSD) fournit aux commissions de planification de la main-d'œuvre les données agrégées annuelles du programme Emploi Ontario (EO) relatives à la zone géographique de chaque commission. Les données sur les programmes fournies au niveau des comtés sont transmises aux commissions de planification de la main-d'œuvre des zones concernées. Les données sur les programmes EO pour la région EWIB n'incluent pas les données relatives au canton de Loyalist, car il ne s'agit pas d'un comté. Les données relatives à ce canton sont intégrées aux données du comté de Lennox et Addington.

Le rapport LLMP de cette année fournit des données et des informations sur les programmes et services EO énumérés ci-dessous :

- Services d'emploi intégrés (IES)
- Alphabétisation et compétences de base (LBS)
- Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCEO) – employeur et participant
- Meilleurs emplois Ontario
- Apprentissage

## 5,1 FAITS SAILLANTS DES DONNÉES DU PROGRAMME EMPLOI ONTARIO

**Tableau 1 : Faits saillants des données d'Emploi Ontario pour la région de l'EWIB**

Services d'emploi intégrés (SEI) Région EWIB	Alphabétisation et compétences de base (LBS) Région EWIB	Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCEO) Région EWIB
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Première année de déclaration des données IES</li> <li>• La tranche d'âge des 25-44 ans représente la majorité des clients (48,9 %)</li> <li>• Les hommes représentent 54 % des clients</li> <li>• 46,9 % des clients ont un niveau de scolarité équivalent à la 12e année ou moins</li> <li>• Deux principales sources de revenus déclarées : aucune source de revenus et Ontario au travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmentation du nombre d'apprenants en présentiel par rapport à l'année dernière</li> <li>• Les femmes représentent 60,0 % des apprenants en présentiel</li> <li>• Pourcentage plus élevé d'apprenants LBS dans la tranche d'âge 25-44 ans</li> <li>• 60,7 % des apprenants ont un niveau d'études équivalent à la 12e année ou moins</li> <li>• 57,3 % des apprenants ont trouvé un emploi ou poursuivent leurs études/leur formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diminution du nombre d'employeurs et de participants au programme au cours des deux dernières années</li> <li>• La plupart des participants sont dans la tranche d'âge active de 25 à 44 ans (59,6 %)</li> <li>• Les hommes représentent 59,0 % des participants.</li> </ul>

Meilleurs emplois Ontario Région EWIB	Apprentissage Région EWIB	Métiers spécialisés Ontario Certificats de qualification pour les métiers obligatoires Frontenac et Leeds & Grenville
<ul style="list-style-type: none"> <li>Augmentation du nombre de participants au cours des deux dernières années</li> <li>49 % des participants sont âgés de 25 à 44 ans, suivis de 35 % âgés de 45 à 64 ans (similaire aux années précédentes)</li> <li>Les hommes représentent 60,4 % des participants (pourcentage plus élevé que les années précédentes)</li> </ul>	<p><b>Au cours de l'année dernière</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Augmentation des nouvelles inscriptions</li> <li>Augmentation du nombre d'apprentis actifs</li> <li>Diminution du nombre de CQ délivrés</li> <li>Diminution des inscriptions à la formation modulaire</li> <li>Les hommes représentent 81,9 % des nouvelles inscriptions</li> <li>55,8 % des nouvelles inscriptions concernent des personnes âgées de 15 à 24 ans, suivies de 41,0 % de personnes âgées de 25 à 44 ans</li> <li>Les quatre formations les plus demandées sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>Électricien (construction et maintenance)</li> <li>Technicien en entretien automobile</li> <li>Charpentier général</li> <li>Coiffeur</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Délivré en 2024-2025</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>65,5 % - âgés de 25 à 44 ans - Frontenac</li> <li>79,7 % - âgés de 25 à 44 ans - L&amp;G</li> <li>80,5 % - hommes, 18,4 % femmes à Frontenac</li> <li>91,1 % - hommes, 8,9 % femmes à L&amp;G</li> <li>15/16 CQ pour les femmes coiffeuses - Frontenac</li> <li>4/7 CQ pour les femmes - L&amp;G</li> <li>Les 3 métiers les plus représentés chez les hommes - électricien, plombier et technicien en entretien automobile (pour les deux comtés)</li> </ul> <p><b>Actifs au 31 mars 2025</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>80,7 % - âgés de 25 à 64 ans - Frontenac</li> <li>80,9 % - âgés de 25 à 64 ans - L&amp;G</li> <li>86,8 % - hommes, 13,4 % - femmes à Frontenac</li> <li>89,7 % - hommes, 10,3 % - femmes à L&amp;G</li> <li>274/289 (94,8 %) CQ actifs pour les femmes coiffeuses à Frontenac</li> <li>228/248 (91,9 %) CQ actifs pour les femmes coiffeuses à L&amp;G</li> <li>Les trois principaux métiers pour les hommes - électricien, technicien en entretien automobile et plombier - à Frontenac</li> <li>Les trois principaux métiers pour les hommes - technicien en entretien automobile, électricien et technicien en camions et autocars - à L&amp;G</li> </ul>

## 5,2 SERVICES D'EMPLOI INTÉGRÉS

### Services d'emploi intégrés (SEI)

Le 12 février 2019, le gouvernement provincial a annoncé son intention de transformer les services d'emploi de la province afin de les rendre plus efficaces, plus rationnels et plus axés sur les résultats.

Dans le cadre de cette transformation, le nouveau modèle de prestation de services a intégré les services d'aide sociale à l'emploi et d'autres services gouvernementaux d'aide à l'emploi dans Emploi Ontario. L'objectif de ce nouveau système était de mieux répondre aux besoins des chercheurs d'emploi, des entreprises et des communautés locales.

Il existe quinze (15) zones desservies en Ontario, qui disposent de gestionnaires de systèmes de services (GSS). Les GSS supervisent le fonctionnement des prestataires de services d'emploi. La région EWIB se trouve dans deux GSS : Kingston-Pembroke et Ottawa.

Dans la région de l'EWIB, la transition vers les SEI s'est produite au milieu de l'exercice 2023-2024. Par conséquent, aucune analyse des données relatives aux services d'emploi ou aux services d'emploi intégrés n'a été fournie dans le rapport de l'année dernière. Cette année marque le début de l'analyse et de la comparaison des données SEI (2024-2025).

**Tableau 2 : Services d'emploi intégrés - Nombre de clients**

Région	2024-2025
<b>Région EWIB</b>	<b>4 015</b>
Frontenac	2 594
Leeds & Grenville	1 421
<b>Région de l'Est</b>	<b>36 706</b>

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

La région de l'Est comprend : les GSS Muskoka-Kawartha ; Kingston-Pembroke ; Ottawa

En 2024-2025, 4 015 clientes ont été recensées dans la région EWIB. La tranche d'âge des 25-44 ans comptait le pourcentage le plus élevé de clients, avec 48,9 % dans la région de l'EWIB et 52,0 % et 43,2 % respectivement à Frontenac et à Leeds et Grenville. La région de l'Est comptait 53,7 % de clients dans la tranche d'âge des 25-44 ans.

Dans la région EWIB, les hommes représentaient 54,0 % des clients et 46,9 % des clients ayant un niveau d'études secondaire ou inférieur. En comparaison, Frontenac comptait 55,6 % de clients masculins et 41,1 % de clients ayant un niveau d'études secondaire ou inférieur. À Leeds et Grenville, les hommes représentaient 51,1 % des clients et 57,2 % des clients ayant un niveau d'études secondaires ou moins. 54,4 % des clients étaient des hommes dans la région de l'Est et 43,7 % des clients ont déclaré avoir un niveau d'études secondaires ou moins.

Les deux principales sources de revenu déclarées par les clients dans la région de l'EWIB étaient les catégories « Aucune source de revenu » et « Ontario au travail », avec respectivement 34,9 % et 22,2 %. Ces deux principales sources de revenu ont été déclarées à Frontenac, Leeds et Grenville et dans la région de l'Est.

Les personnes handicapées représentaient la majorité des clients dans la catégorie des groupes désignés, soit 45,8 % des clients dans la région EWIB, suivies des clients racialisés, avec 23,4 %. Frontenac a déclaré un pourcentage plus faible de personnes handicapées, soit 37,5 %, et une représentation plus élevée de clients racialisés, soit 28,7 %. Leeds et Grenville affichaient un pourcentage beaucoup plus élevé de personnes handicapées (65,7 %) et une représentation plus faible de clients racialisés (10,6 %). L'Est de l'Ontario comptait un nombre légèrement plus élevé de personnes racialisées (29,4 %) que de personnes handicapées (28,4 %).

**Tableau 3 : Services d'emploi intégrés - % de clients par sexe et par comté**

2024-25	Femmes	Hommes	Autres
<b>Région EWIB</b>	43,8	54,0	2,1
Frontenac	42,3	55,6	2,1
Leeds & Grenville	46,7	51,1	2,2
<b>Région de l'Est</b>	43,9	54,4	1,7

Source : Emploi Ontario, données du programme SEI, ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

Les totaux peuvent ne pas correspondre au nombre total de clients en raison de la suppression de données ou de données insuffisantes.

Pourcentage basé sur le nombre de clients (chaque client a une réponse)

La région de l'Est comprend : les GSS Muskoka-Kawartha ; Kingston-Pembroke ; Ottawa

**Tableau 4 : Services d'emploi intégrés - Pourcentage de clients par âge**

2024-2025	15 à 24 ans	25 à 44 ans	45 à 64 ans	65 ans et plus
<b>Région EWIB</b>	23,2	48,9	25,8	1,9
Frontenac	22,3	52,0	23,7	1,8
Leeds & Grenville	25,0	43,2	29,5	2,1
<b>Région de l'Est</b>	19,7	53,7	24,5	1,9

Source : Emploi Ontario, données du programme SEI , ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

Les totaux peuvent ne pas correspondre au nombre total de clients en raison de la suppression de données ou de données insuffisantes.

Pourcentage basé sur le nombre de clients (chaque client a une réponse)

La région de l'Est comprend : les GSS Muskoka-Kawartha ; Kingston-Pembroke ; Ottawa

**Tableau 5 : Services d'emploi intégrés - Pourcentage de clients par sexe et par comté**

2024-25	Femmes	Hommes	Autres
<b>Région EWIB</b>	43,8	54,0	2,1
Frontenac	42,3	55,6	2,1
Leeds & Grenville	46,7	51,1	2,2
<b>Région de l'Est</b>	43,9	54,4	1,7

Source : Emploi Ontario, données du programme SEI , ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

Les totaux peuvent ne pas correspondre au nombre total de clients en raison de la suppression de données ou de données insuffisantes.

Pourcentage basé sur le nombre de clients (chaque client a une réponse)

La région de l'Est comprend : les GSS Muskoka-Kawartha ; Kingston-Pembroke ; Ottawa

05

**Tableau 6 : Services d'emploi intégrés - Pourcentage de clients par niveau de scolarité par comté**

2024-25	Moins de la 12e année	Diplôme d'études secondaires	Apprentissage/compagnonnage	Certificat/diplôme universitaire	Diplôme universitaire/diplôme d'études supérieures	Autre
<b>Région EWIB</b>	12,9	34,0	1,0	22,9	18,5	10,9
Frontenac	12,0	29,1	1,0	22,2	23,7	12,0
Leeds & Grenville	14,5	42,7	0,8	24,1	8,9	8,9
<b>Région Est</b>	12,4	31,3	1,1	19,5	24,8	10,8

Source : Emploi Ontario, données du programme SEI , ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

Pourcentage basé sur le nombre de réponses connues et non sur le nombre total de clients

La région de l'Est comprend : les GSS Muskoka-Kawartha ; Kingston-Pembroke ; Ottawa

**Tableau 7 : Services d'emploi intégrés - Pourcentage de clients par source de revenu**

2024-2025	Ontario au travail	Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées	Assurance-emploi	Personnes ayant un emploi	Aucune source de revenu	Autre
<b>Région EWIB</b>	22,2	10,1	8,0	14,5	34,9	10,3
Frontenac	21,4	9,9	7,7	14,7	35,6	10,7
Leeds & Grenville	23,7	10,4	8,5	14,3	33,7	9,5
<b>Région Est</b>	32,8	7,4	6,4	11,3	33,2	8,8

Source : Emploi Ontario, données du programme SEI , ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

Pourcentage basé sur le nombre de réponses connues et non sur le nombre total de clients

La région de l'Est comprend : les GSS Muskoka-Kawartha ; Kingston-Pembroke ; Ottawa

**Tableau 8 : Services d'emploi intégrés - Pourcentage de réponses des clients par groupe désigné**

2024-2025	Personnes handicapées	Personnes racialisées	Nouveaux arrivants	Autochtones	Sourd	Francophone
<b>Région EWIB</b>	45,8	23,4	14,9	7,5	3,1	5,4
Frontenac	37,5	28,7	19,1	7,0	2,3	5,3
Leeds & Grenville	65,7	10,6	4,6	8,7	4,9	5,4
<b>Région Est</b>	28,4	29,4	19,6	4,0	1,8	16,8

Source : Emploi Ontario, données du programme SEI , ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

Les clients pouvaient déclarer un ou plusieurs groupes désignés

Pourcentage basé sur le nombre de réponses connues.

La région de l'Est comprend : les GSS Muskoka-Kawartha ; Kingston-Pembroke ; Ottawa

### 5,3 ALPHABÉTISATION ET FORMATION DE BASE (AFB)

Le nombre total d'apprenants en AFB en présentiel dans la région de l'EWIB a augmenté l'année dernière, passant de 1 068 à 1 173, soit une hausse de 9,8 %. Les deux comtés de la zone desservie par l'EWIB ont enregistré une augmentation du nombre d'apprenants en présentiel par rapport à l'année précédente. Le nombre d'apprenants en AFB en présentiel comprend à la fois les nouveaux apprenants et ceux qui ont reporté leur formation.

L'est de l'Ontario et l'Ontario ont tous deux connu une baisse du nombre total d'apprenants AFB .

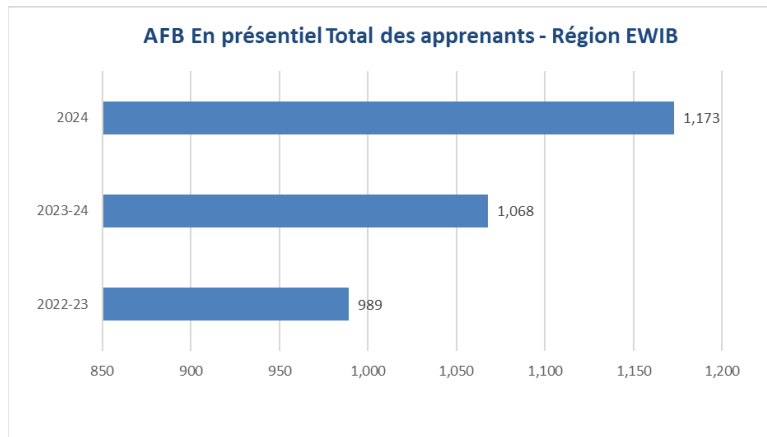
Les sexes les plus représentés parmi les apprenants étaient les femmes et les hommes, respectivement à 60,0 % et 38,3 % dans la région EWIB. La proportion de femmes était légèrement plus élevée dans l'est de l'Ontario et en Ontario, avec des proportions similaires de 60,2 % et 60,6 % respectivement.

Les pourcentages les plus élevés d'apprenants AFB se situent dans les tranches d'âge 25-44 ans pour l'EWIB, l'Est de l'Ontario et l'Ontario.

31,0 % des apprenants avaient un niveau d'études inférieur à la 12e année et 29,7 % des apprenants avaient terminé la 12e année. Les 39,4 % restants avaient un niveau d'études correspondant à un diplôme collégial, un apprentissage ou un diplôme universitaire.

Dans la région EWIB, 57,3 % des apprenants ont trouvé un emploi ou ont poursuivi leurs études/leur formation, contre 46,0 % dans l'est de l'Ontario et 48,1 % en Ontario.

Graphique 1



Source : Données du programme Emploi Ontario

Tableau 9 : Nombre total d'apprenants en présentiel et en ligne

	2022-23	2023	2024
<b>Région EWIB</b>	989	1 068	1 173
<b>Région Est</b>	6 755	7 924	7 885
<b>Ontario</b>	42 107	48 274	46 792

Source : Données du programme Emploi Ontario

Les apprenants du canal électronique ne sont déclarés que pour l'Ontario

Tableau 10 : Nombre total d'apprenants en présentiel et en ligne par comté

Région	2022-2023	2023	2024
Leeds et Grenville	337	291	357
Frontenac	652	777	816

Source : Données du programme Emploi Ontario

Les apprenants du canal électronique ne sont déclarés que pour l'Ontario

Tableau 11 : Nombre total d'apprenants en présentiel par niveau de scolarité - 2024-2025

Région EWIB	Clients	Pourcentage
Moins de la 9e année	64	5,5
Moins que la 12e année	299	25,5
Diplôme d'études secondaires	348	29,7
Certificat d'apprentissage/compagnon	17	1,5
Certificat/diplôme	210	17,9
Diplôme appliqué/associé/licence	90	7,7
Diplôme de troisième cycle	53	4,5
Autre (apprentissage/collège/université)	91	7,8
Inconnu	X	

Source : Données du programme Emploi Ontario, X - données supprimées

**Tableau 12 : Pourcentage total d'apprenants en personne et en ligne par résultat de sortie - 2024-2025**

Région	Employés	En formation	Autre (indépendant, incapable de travailler, bénévole)	Sans emploi	Inconnu
Région EWIB	30,1	27,2	13,7	10,5	18,6
Est de l'Ontario	26,5	19,5	14,1	16,2	23,7
Ontario	23,6	24,5	10,9	16,2	24,8

*Source : Données du programme Emploi Ontario - ne comprend pas les réponses inconnues  
Les apprenants du canal électronique ne sont déclarés que pour l'Ontario*

#### 5,4 SUBVENTION CANADA-ONTARIO POUR L'EMPLOI (SCOE )

Le programme Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE) offre aux employeurs la possibilité d'investir dans leur main-d'œuvre, avec l'aide du gouvernement.

##### EMPLOYEUR

Le nombre d'employeurs de la région EWIB participant au programme Subvention Canada-Ontario pour l'emploi a diminué en 2024-2025 par rapport aux deux années précédentes. Le nombre d'employeurs participant au programme a diminué tant dans l'est de l'Ontario que dans le reste de la province. Cette diminution 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, un chiffre similaire à celui des années précédentes.

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

##### PARTICIPANT

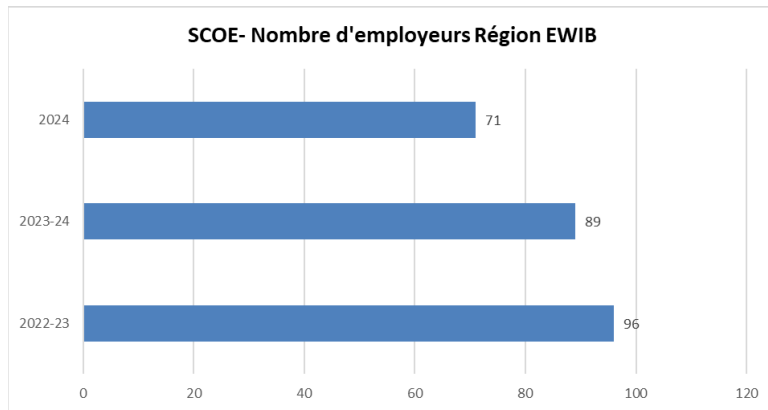
La perte d'employeurs participant au programme SCOE a entraîné une baisse du nombre de participants au programme dans la région de l'EWIB. La situation était similaire dans l'est de l'Ontario et dans l'Ontario.

La plupart des participants au programme SCOE ont généralement entre 25 et 44 ans, soit l'âge idéal pour travailler.

Les hommes représentaient la majorité des participants au programme SCOE , avec plus de 50 %. Ces pourcentages sont similaires à ceux des années précédentes.



**Graphique 2**



Source : Données du programme Emploi Ontario

**Tableau 13 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Nombre d'employeurs**

	2022-23	2023	2024
EWIB	96	89	71
Région Est	659	553	502
Ontario	2 468	2 347	2 039

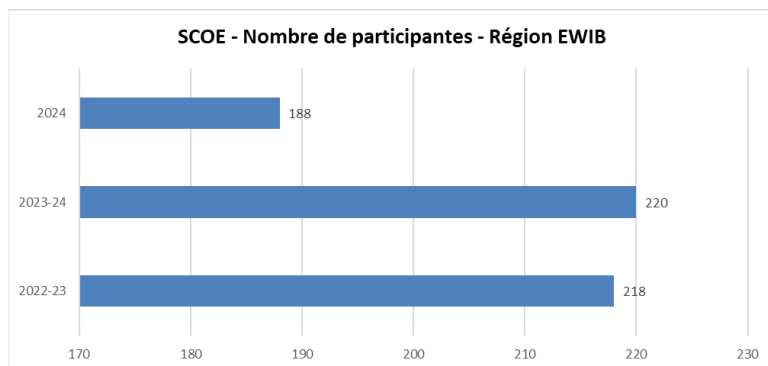
Source : Données du programme Emploi Ontario

**Tableau 14 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Nombre d'employeurs par comté**

	2022-23	2023	2024
Leeds et Grenville	32	32	25
Frontenac	62	55	46

Source : Données du programme Emploi Ontario

**Graphique 3**



Source : Données du programme Emploi Ontario

**Tableau 15 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Nombre de participants**

	2022-23	2023	2024
EWIB	218	220	188
Région Est	1 662	1 562	1 399
Ontario	8 951	8 706	7 880

Source : Données du programme Emploi Ontario

**Tableau 16 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Nombre de participants par comté**

	2022-23	2023	2024
Leeds et Grenville	72	96	85
Frontenac	144	119	101

Source : Données du programme Emploi Ontario

## 5,5 MEILLEURS EMPLOIS ONTARIO

Le programme Meilleurs emplois Ontario est un programme de subventions sur demande qui offre aux chômeurs une formation professionnelle. Ce programme de formation, d'une durée maximale de 52 semaines, est accessible aux chômeurs pour lesquels la formation professionnelle a été jugée comme étant la mesure la plus appropriée pour leur permettre de transitionner vers des emplois hautement qualifiés et en demande. Ce programme est accessible aux personnes sans emploi qui ont été licenciées ou qui proviennent d'un ménage à faible revenu et qui éprouvent des difficultés à s'insérer sur le marché du travail.

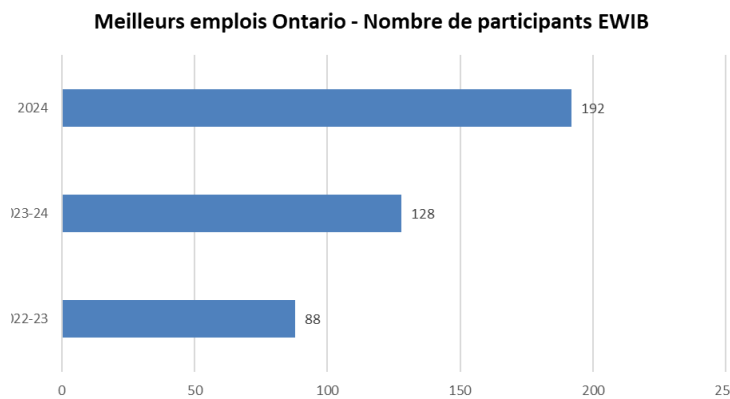
Le nombre de participants au programme Meilleurs emplois Ontario dans la région de l'EWIB a considérablement augmenté par rapport à l'année dernière. Le nombre de participants a également augmenté dans l'est de l'Ontario et dans l'Ontario au cours de la même période. Cela indique une demande croissante en matière de formation professionnelle.

La plupart des participants au programme Better Jobs sont généralement âgés de 25 à 44 ans, suivis par les participants âgés de 45 à 64 ans.

Les hommes, qui représentent plus de 60 % des participants, sont nettement plus nombreux que les femmes dans la région de l'EWIB, dans l'est de l'Ontario et dans l'Ontario.

Les cinq professions les plus représentées parmi les participants inscrits en 2024-2025 étaient les chauffeurs de camion (65), les travailleurs sociaux et communautaires (18), les conducteurs d'équipement lourd (18), les assistants administratifs médicaux (15) et les aides-soignants et aides à domicile (15).

### Graphique 4



Source : Données du programme Emploi Ontario

**Tableau 17 : Meilleurs emplois Ontario - Nombre de participants**

	2022-2023	2023	2024
EWIB	88	128	192
Région Est	774	971	1 035
Ontario	3 064	3 401	4 111

Source : Données du programme Emploi Ontario

**Tableau 18 : Meilleurs emplois Ontario - Nombre de participants par comté**

	2022-23	2023	2024
Leeds et Grenville	37	51	71
Frontenac	48	70	116

Source : Données du programme Emploi Ontario

**Tableau 19 : Meilleurs emplois Ontario - Inscriptions par profession principale Région de l'EWIB**

Inscriptions 2022-23	Inscriptions 2023-2024	Inscriptions 2024-2025
Chauffeur de camion de transport (34)	Chauffeur de camion de transport (47)	Chauffeur routier (65)
Assistants administratifs médicaux (11)	Travailleurs sociaux et communautaires (11)	Travailleurs sociaux et communautaires (18)
		Conducteurs d'engins lourds (18)
		Assistants administratifs médicaux (15)
		Aides à domicile et préposés aux soins (15)

Source : Données du programme Emploi Ontario

Les données d'inscription par profession sont supprimées pour les chiffres inférieurs à dix (10). Les professions comptant 10 inscriptions ou plus sont indiquées dans le tableau ci-dessus.

## 5,6 APPRENTISSAGE

Par rapport à l'année dernière, on constate une augmentation de 21 (3,9 %) des nouvelles inscriptions et de 121 (6,8 %) des apprentissages actifs. Cependant, on observe une diminution de 17 (-9,1 %) des certificats d'apprentissage délivrés et une baisse significative de 47 (-36,2 %) des inscriptions à la formation modulaire. La formation modulaire est une formation en cours d'emploi qui est dispensée en réponse à des besoins en compétences ou à des préoccupations en matière de santé et de sécurité. En collaboration avec l'industrie, le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences élabore des normes de formation, administre les programmes de formation modulaire et certifie les stagiaires.

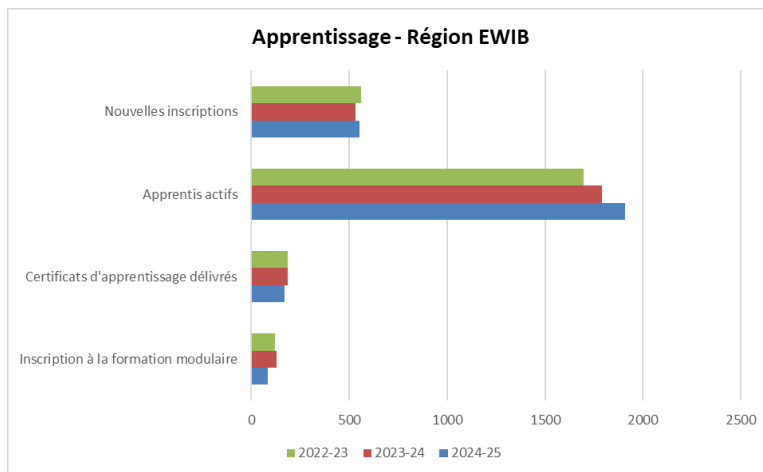
Les nouvelles inscriptions ont bondi de 13,6 % dans l'est de l'Ontario et de 9,7 % en Ontario par rapport à l'année dernière. Le nombre de certificats d'aptitude professionnelle délivrés a diminué dans l'est de l'Ontario, mais a augmenté en Ontario. Dans la région de l'EWIB, les inscriptions aux formations modulaires ont considérablement diminué, il en est de même dans l'est de l'Ontario et en Ontario en général.

Les nouvelles inscriptions à l'apprentissage ont diminué, en 2024-2025 au cours des deux dernières années, dans les comtés unis de Leeds et Grenville, mais ont augmenté dans le comté de Frontenac.

Les hommes continuent de dominer le nombre de nouvelles inscriptions à l'apprentissage. Cependant, le nombre d'inscriptions de femmes a légèrement augmenté, passant de 17 % l'année dernière à 18 % dans la région EWIB. L'est de l'Ontario et l'Ontario ont enregistré le même pourcentage de femmes que l'année dernière, soit respectivement 13 % et 14 %.

Plus de 54 % des nouvelles inscriptions à l'apprentissage concernent des personnes âgées de 15 à 24 ans dans la région de l'EWIB, l'est de l'Ontario et l'Ontario. Environ 40 % concernent des personnes âgées de 25 à 44 ans.

**Graphique 5**



Source : Données du programme Emploi Ontario

**Tableau 20 : Apprentissage dans la région EWIB**

	Nouvelles inscriptions	Apprentis actifs	Certificats d'apprentissage délivrés	Inscriptions à la formation modulaire
2024-25	554	1 911	169	83
2023-24	533	1 790	186	130
2022-23	559	1 696	185	120

Source : Données du programme Emploi Ontario

**Tableau 21 : Nouvelles inscriptions à l'apprentissage par comté**

Région	2022-23	2023	2024
Leeds et Grenville	181	186	166
Frontenac	362	339	366

Source : Données du programme Emploi Ontario

**Tableau 22 : Nouvelles inscriptions à l'apprentissage par sexe (2024-2025)**

Région	Femmes+	Hommes+	Autres
EWIB	18,1	81,9	X
Est de l'Ontario	13,0	85,8	1,2
Ontario	14,4	84,7	0,9

Source : Données du programme Emploi Ontario

\*Un champ marqué d'un X indique que les données ont été supprimées en raison d'une quantité insuffisante de données.

**Tableau 23 : Nouvelles inscriptions à l'apprentissage par groupe d'âge (2024-2025)**

Région	15-24	25	45	65
EWIB	55,8	41,0	3,2	X
Est de l'Ontario	56,6	40,0	3,4	X
Ontario	54,3	41,9	3,8	0,1

Source : Données du programme Emploi Ontario

\*Un champ marqué d'un X indique que les données ont été supprimées en raison d'une quantité insuffisante de données.

**Tableau 24 : Les 10 professions les plus populaires parmi les nouveaux apprentis inscrits - Région EWIB**

10 inscriptions les plus fréquentes en 2022-2023	10 inscriptions les plus fréquentes en 2023-2024	10 inscriptions les plus fréquentes en 2024-2025
Électricien - Construction et entretien	Charpentier général	Électricien - Construction et maintenance
Charpentier général	Électricien - Construction et maintenance	Technicien en entretien automobile
Technicien d'entretien automobile	Technicien d'entretien automobile	Charpentier général
Coiffeur	Coiffeur	Coiffeur
Plombier	Technicien poids lourds et autocars	Technicien poids lourds et autocars
Technicien poids lourds et autocars	Plombier	Plombier
Soudeur	Mécanicien industriel Mécanicien-monteur	Soudeur
Mécanicien industriel Mécanicien-monteur	Tôlier	Tôlier
Tôlier	Praticien en développement de l'enfant	Mécanicien industriel Millwright
Praticien en développement de l'enfant	n/a	Maçon en brique et pierre

Source : Données du programme Emploi Ontario

# 06 MÉTIERS SPÉCIALISÉS ONTARIO (MSO)

Métiers spécialisés Ontario (MSO) est un organisme du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (MTIFDC). MSO est responsable de la certification des métiers en Ontario et ses responsabilités comprennent :

- **la mise en place de programmes d'apprentissage**, y compris les normes de formation, les normes curriculaires et les examens de certification
- **administrer les programmes d'apprentissage**, notamment approuver les apprentis et les parrains, enregistrer les accords de formation et évaluer les demandes d'achèvement du programme d'apprentissage
- **délivrer des certificats d'apprentissage** aux apprentis ontariens ayant terminé leur formation
- **évaluer l'expérience et les qualifications** des personnes qui n'ont pas terminé un programme d'apprentissage en Ontario
- **l'administration des examens**, y compris les examens de certification, dans tous les métiers soumis à des examens de certification
- **délivrer des certificats de qualification** dans tous les métiers avec examens de certification
- **renouveler les certificats de qualification** dans les métiers obligatoires
- **tenir un registre public** des personnes autorisées à exercer un métier à licence obligatoire
- **effectuer des recherches sur** l'apprentissage et les métiers

06

Un certificat de qualification (CQ) est un document officiel qui prouve qu'une personne est qualifiée pour exercer un métier spécialisé particulier en Ontario. Les CQ pour les métiers obligatoires sont obligatoires pour travailler légalement en Ontario et sont renouvelés chaque année. Il existe 23 métiers réglementés en Ontario.

Le MSO tient un registre public des personnes autorisées à exercer un métier réglementé. Cette base de données contient des informations sur les CQ actifs et délivrés détenus par des compagnons dans les métiers obligatoires en Ontario.

Les compagnons sont des professionnels qualifiés qui ont suivi un programme d'apprentissage démontrer ses compétences dans des domaines spécifiques et être titulaire d'un CQ (dans un secteur obligatoire ou non obligatoire) ou ce qui est considéré comme équivalent (dans un métier non obligatoire).

Les compagnons peuvent être certifiés dans plus d'un métier spécialisé. Par conséquent, les données de cette section se concentrent sur le nombre de certifications délivrées et actives (CQ) dans **les métiers spécialisés obligatoires** de la région de l'EWIB, par opposition au nombre de compagnons certifiés.

Le MSO ne recueille pas de données sur l'emploi, mais d'autres données démographiques (âge, sexe) sur les titulaires de CQ sont recueillies. Les données de cette section résument les informations sur les CQ actives dans la région de l'EWIB au 31 mars 2025.

## 6,1 DOCUMENTS D'APPRENTISSAGE - ACTIFS ET DÉLIVRÉS

Les tableaux 25 à 27 ci-dessous comparent les documents d'apprentissage actifs et délivrés au cours d'une période de trois (3) ans dans la région EWIB et dans les comtés de Frontenac et de Leeds et Grenville. **Les chiffres actifs représentent uniquement les documents relatifs aux métiers obligatoires. Les chiffres délivrés représentent les documents relatifs aux métiers obligatoires et non obligatoires.**

Dans la région EWIB, on a observé une augmentation constante du nombre de certificats de qualification (CQ)

délivrés et de contrats d'apprentissage enregistrés pour les apprentis. Cependant, au cours de la dernière année, on a constaté une diminution du nombre de certificats de qualification temporaire CQ délivrés aux apprentis ayant terminé leur formation. La tendance était similaire dans les comtés de Frontenac et de Leeds et Grenville.

Les documents d'apprentissage actifs sont consignés à la fin de chaque exercice financier. On constate une baisse significative du nombre de CQCO actifs au cours des deux dernières années. Cette baisse est principalement due aux départs à la retraite, aux personnes qui ne renouvellent pas leur inscription en payant leur cotisation annuelle et aux personnes décédées.

Dans les trois régions, on constate une augmentation du nombre de contrats d'apprentissage enregistrés actifs. Cette augmentation pourrait être le résultat de l'augmentation du nombre de contrats d'apprentissage enregistrés délivrés chaque année, mais elle indique également que la formation n'est pas encore terminée. Les contrats de formation peuvent varier de deux (2) à cinq (5) ans.

On constate une diminution du nombre de certificats de qualification temporaire CQ actifs par rapport à l'année dernière. Cela pourrait indiquer que de nombreuses personnes titulaires d'un CQ certificat de qualification temporaire ont réussi l'examen de certification pour obtenir leur CQ en 2024-2025.

**Tableau 25 : Résumé des documents d'apprentissage - Région EWIB**

	Actifs (obligatoires uniquement)	Délivrés	Actif (Obligatoire uniquement)	Délivrés	Actif (Obligatoire uniquement)	Délivrés
	2022-23		2023-24		2024-25	
<b>CQ</b>	5 330	159	5 498	204	4 595	219
<b>Contrats d'apprentissage enregistrés</b>	1 734	449	1 871	456	1 972	471
<b>CQ Certificats de qualification temporaire</b>	86	194	113	225	87	201
<b>Total des documents</b>	<b>7 150</b>	<b>802</b>	<b>7 482</b>	<b>885</b>	<b>6 654</b>	<b>891</b>

Source : Métier spécialisés Ontario

CQ - Certificat de qualification (délivré aux personnes ayant réussi l'examen de certification) ; -Contrat d'apprentissage enregistré (apprentis) ; CQ- Certificat de qualification temporaire (délivré aux apprentis ayant terminé leur formation)

**Tableau 26 : Résumé des documents relatifs à l'apprentissage - Frontenac**

	Actif (obligatoire uniquement)	Délivrés	Actif (Obligatoire uniquement)	Délivrés	Actif (Obligatoire uniquement)	Délivrés
	2022-23		2023-24		2024-25	
<b>CQ</b>	2 604	88	2 667	108	2 191	120
<b>RTA</b>	906	243	973	248	1 023	276
<b>PCQs</b>	50	106	66	119	50	105
<b>Total des documents</b>	<b>3 560</b>	<b>437</b>	<b>3 706</b>	<b>475</b>	<b>3 264</b>	<b>501</b>

Source : Métier spécialisés Ontario

CQ - Certificat de qualification (délivré aux personnes ayant réussi l'examen de certification) ; -Contrat d'apprentissage enregistré (apprentis) ; - Certificat de qualification temporaire (délivré aux apprentis ayant terminé leur formation)  
CQCO

**Tableau 27 : Résumé des documents relatifs à l'apprentissage - Leeds & Grenville**

	Actif (obligatoire uniquement) 2022-23	Délivrés	Actif (Obligatoire uniquement) 2023-24	Délivrés	Actif (Obligatoire uniquement) 2024-25	Délivrés
CQ	2 726	71	2 831	96	2 404	99
RTA	828	206	898	208	949	195
PCQs	36	88	47	106	37	96
Total des documents	3 590	365	3 776	410	3 390	390

Source : Métier spécialisés Ontario

CQ - Certificat de qualification (délivré aux personnes ayant réussi l'examen de certification) ; -Contrat d'apprentissage enregistré (apprentis) ; - Certificat de qualification temporaire (délivré aux apprentis ayant terminé leur formation)  
CQCQ

## 6,2 POINTS SAILLANTS DU CERTIFICAT DE QUALIFICATION (CQ) DANS LES MÉTIERS OBLIGATOIRES - DÉLIVRÉS ET ACTIFS

Le tableau ci-dessous présente les points saillants des CQ dans les métiers obligatoires. Les données sont fournies pour les documents CQ délivrés et actifs.

**Tableau 28 : Points saillants des CQ de Métier spécialisés Ontario pour les métiers obligatoires**

### Délivrés en 2024-2025

- 65,5 % - âgés de 25 à 44 ans – Frontenac
- 79,7 % - âgés de 25 à 44 ans – L&G
- 80,5 % - hommes, 18,4 % femmes à Frontenac
- 91,1 % - hommes, 8,9 % femmes à L&G
- 15/16 CQ pour les femmes coiffeuses – Frontenac
- 4/7 CQ pour les femmes – L&G
- Les 3 métiers les plus représentés chez les hommes – Électricien, plombier et technicien en entretien automobile (pour les deux comtés)

### Actifs au 31 mars 2025

- 80,7 % - âgés de 25 à 64 ans - Frontenac
- 80,9 % - âgés de 25 à 64 ans – L&G
- 86,8 % - hommes, 13,4 % - femmes à Frontenac
- 89,7 % - hommes, 10,3 % - femmes à L&G
- 274/289 (94,8 %) CQ actifs pour les femmes coiffeuses à Frontenac
- 228/248 (91,9 %) CQ actifs pour les femmes coiffeuses à L&G
- Les trois principaux métiers pour les hommes – électricien, technicien en entretien automobile et plombier – à Frontenac
- Les trois métiers les plus populaires chez les hommes – technicien en entretien automobile, électricien et technicien en camions et autocars – à L&G

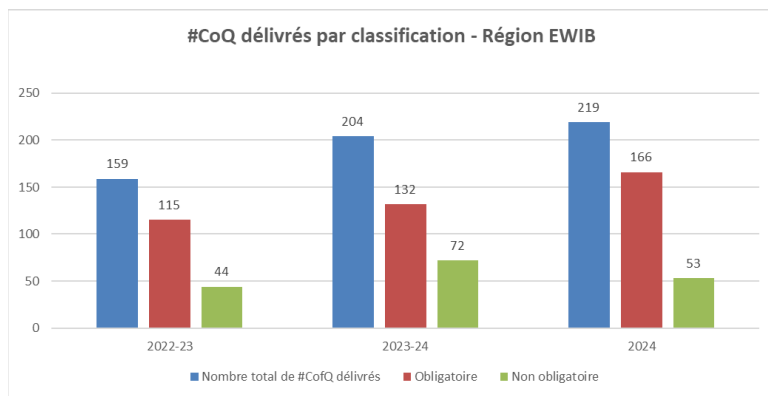
## 6,3 CERTIFICAT DE QUALIFICATION (CQ) - DÉLIVRÉ

Un certificat de qualification (CQ) est délivré aux personnes qui réussissent l'examen de certification, pour les métiers soumis à un examen de certification.

Cette section fournit des données sur le nombre de CQ délivrés pour l'année 2024-2025. Le tableau 29 résume les données relatives aux CQ délivrés par classification, qu'ils soient obligatoires ou non. Obligatoire signifie que pour exercer légalement le métier, une personne doit être en possession d'un document valide (CQ, Contrat d'apprentissage enregistré ou Certificat de qualification temporaire CQ). Non obligatoire signifie qu'une personne peut exercer légalement le métier sans être en possession d'un document.

Au cours des deux dernières années, le nombre de CQ obligatoires délivrés dans la région EWIB a augmenté. Les CQ non obligatoires ont diminué par rapport à l'année dernière.

## Graphique 6



Source : Métier spécialisés Ontario  
Certaines personnes peuvent détenir plusieurs CQ.

Tableau 29 : Nombre total de CQ délivrés par classification - Région EWIB

	2022-23	2023	2024
<b>Nombre total de CQ délivrés</b>	<b>159</b>	<b>204</b>	<b>219</b>
Obligatoire	115	132	166
Non obligatoire	44	72	53
<b>Nombre total de personnes ayant reçu des CoQ</b>	<b>158</b>	<b>203</b>	<b>217</b>

Source : Métier spécialisés Ontario  
Certaines personnes peuvent avoir plus d'un CQ

## 6,4 CERTIFICATS DE QUALIFICATION OBLIGATOIRES (CQ) – DÉLIVRÉS

Les tableaux 30 et 31 répertorient les CQ obligatoires délivrés par nom commercial et par tranche d'âge pour Frontenac et Leeds et Grenville. 65,5 % des documents ont été délivrés à des personnes âgées de 25 à 44 ans à Frontenac et 79,7 % à Leeds et Grenville.

Les trois principaux CQ obligatoires délivrés à Frontenac concernaient les métiers suivants : électricien (construction et entretien), coiffeur et plombier, représentant 63,2 % du total. À Leeds et Grenville, les trois principaux CQ obligatoires délivrés concernaient les métiers suivants : électricien (construction et entretien), technicien en entretien automobile et plombier, représentant 79,7 % du total.

Les tableaux 32 et 33 présentent la liste des CQ obligatoires délivrées par nom de métier et par sexe. Sur les 87 CQ obligatoires délivrées à Frontenac, les hommes représentaient 80,5 % (70), les femmes 18,4 % (16) et les autres 1,1 % (1). Sur les 16 CQ obligatoires délivrées à des femmes, 15 concernaient des coiffeuses.

Sur les 79 CQ obligatoires délivrées à Leeds et Grenville, les hommes représentaient 91,1 % (72) et les femmes 8,9 % (7). Sur les 7 CQ obligatoires délivrées à des femmes, 4 concernaient des coiffeuses.

**Tableau 30 : Nombre de CQ délivrées par métier obligatoire et par âge - 2024-2025 Frontenac**

Code	Métier obligatoire	Nombre de documents CQ délivrés	15	25	45	65 ans et plus
309A	Électricien (bâtiment et entretien)	23	6	15	2	0
332A	Coiffeur	19	9	9	1	0
306A	Plombier	13	3	10	0	0
310S	Technicien en entretien automobile	10	4	6	0	0
308A	Tôlier	6	1	5	0	0
427A	Installateur de systèmes de protection contre les incendies	4	0	4	0	0
307A	Monteur de tuyaux de vapeur	4	1	3	0	0
308R	Poseur de tôles pour systèmes résidentiels (petits immeubles)	2	1	1	0	0
310B	Réparateur de carrosserie automobile et de sommages par collision	2	1	1	0	0
310T	Technicien d'entretien de camions et d'autocars	2	1	1	0	0
339A	Conducteur d'engins de levage : conducteur de grues mobile 1	1	0	1	0	0
313D	Mécanicien en systèmes de climatisation résidentiels	1	0	1	0	0
<b>Total des CQ par commerce obligatoire et par âge</b>		<b>87</b>	<b>27</b>	<b>57</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

Source : Métier spécialisés Ontario - 2024-2025

Remarque : Certaines personnes peuvent avoir plus d'un CQ

**Tableau 31 : Nombre de CQ délivrés par métier obligatoire et par âge - 2024-2025****Leeds & Grenville**

Code	Métier obligatoire	Nombre de documents CQ délivrés	15	25	45-64	65 ans et plus
309A	Électricien (bâtiment et entretien)	20	6	14	0	0
310S	Technicien en entretien automobile	15	2	12	1	0
306A	Plombier	14	2	11	1	0
310T	Technicien d'entretien de camions et d'autocars	6	2	4	0	0
332A	Coiffeur	5	1	3	1	0
313A	Mécanicien en systèmes de réfrigération et de climatisation	4	0	4	0	0
308A	Tôlier	4	0	4	0	0
427A	Installateur de systèmes de protection contre les incendies	3	0	3	0	0
310B	Réparateur de carrosserie automobile et de sommages par collision	3	0	3	0	0
339A	Conducteur d'engins de levage : conducteur de grues mobile 1	2	0	2	0	0
313D	Mécanicien en systèmes de climatisation résidentiels	2	0	2	0	0
309C	Électricien (secteur domestique)	1	0	1	0	0
<b>Total des CQ par commerce obligatoire et par âge</b>		<b>79</b>	<b>13</b>	<b>63</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

Source : Métier spécialisés Ontario - 2024-2025

Remarque : Certaines personnes peuvent avoir plus d'un CQ

**Tableau 32 : Nombre de CQ délivrés par métier obligatoire et par sexe 2024-2025 Frontenac**

Code	Métier obligatoire	Nombre de documents CQ délivrés	Femmes	Hommes	Autres
309A	Électricien (bâtiment et entretien)	23		23	
332A	Coiffeur	19	15	3	1
306A	Plombier	13		13	
310S	Technicien en entretien automobile	10		10	
308A	Tôlier	6	1	5	
427A	Installateur de systèmes de protection contre les incendies	4		4	
307A	Monteur de tuyaux de vapeur	4		4	
308R	Poseur de tôles pour systèmes résidentiels (petits immeubles)	2		2	
310B	Réparateur de carrosserie automobile et de sommages par collision	2		2	
310T	Technicien d'entretien de camions et d'autocars	2		2	
339A	Conducteur d'engins de levage : conducteur de grues mobile 1	1		1	
313D	Mécanicien en systèmes de climatisation résidentiels	1		1	
	Total des CQ par commerce obligatoire et par âge	87	16	70	1

Source : Métier spécialisés Ontario - 2024-2025

Remarque : Certaines personnes peuvent avoir plus d'un CQ

**Tableau 33 : Nombre de CQ délivrés par métier obligatoire et par sexe 2024-2025 Leeds & Grenville**

Code	Métier obligatoire	Nombre de documents CQ délivrés	Femmes	Hommes	Autres
309A	Électricien (bâtiment et entretien)	20		20	
310S	Technicien en entretien automobile	15		15	
306A	Plombier	14	2	12	
310T	Technicien d'entretien de camions et d'autocars	6	1	5	
332A	Coiffeur	5	4	1	
313A	Mécanicien en systèmes de réfrigération et de climatisation	4		4	
308A	Tôlier	4		4	
427A	Installateur de systèmes de protection contre les incendies	3		3	
310B	Réparateur de carrosserie automobile et de sommages par collision	3		3	
339A	Conducteur d'engins de levage : conducteur de grues mobile 1	2		2	
313D	Mécanicien en systèmes de climatisation résidentiels	2		2	
309C	Électricien (secteur domestique)	1		1	
	Total des CQ par commerce obligatoire et par âge	79	7	72	0

Source : Métier spécialisés Ontario - 2024-2025

Remarque : Certaines personnes peuvent avoir plus d'un certificat de qualification (CQ).

## 6,5 CERTIFICATS DE QUALIFICATION OBLIGATOIRES (CQ) – ACTIFS

Il est important de tenir compte du nombre d'apprentissages actifs dans la région lorsqu'on discute de la pénurie de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés. MSO ne produit aucune donnée sur l'emploi des apprentis actifs, mais les données reflètent l'offre potentielle de main-d'œuvre.

Cette section présente une ventilation du nombre de **certificats de qualification (CQ) actifs** pour **les métiers obligatoires** dans la région, par métier, âge et sexe. Un CQ doit être renouvelé chaque année uniquement dans **les métiers obligatoires**.

Les tableaux 34 et 35 répertorient les CQ actifs pour les métiers obligatoires par nom de métier et par tranche d'âge pour Frontenac et Leeds et Grenville.

À Frontenac, 80,7 % des documents actifs concernent des personnes âgées de 25 à 64 ans. Il est intéressant de noter que 17,7 % des documents, soit 387, concernent des personnes âgées de 65 ans et plus. Cependant, il a été suggéré que certaines personnes de cette tranche d'âge continuent de payer leurs frais de renouvellement annuels sans pour autant exercer activement leur métier.

À Leeds et Grenville, 80,9 % des documents actifs concernent des personnes âgées de 25 à 64 ans et 18,9 %, soit 434 documents, des personnes âgées de 65 ans et plus.

Les cinq principaux métiers à Frontenac pour lesquels des CQ obligatoires étaient en vigueur étaient les suivants :

- électricien (construction et maintenance),
- technicien d'entretien automobile,
- coiffeur,
- plombier et
- Technicien d'entretien de camions et d'autocars.

Ces métiers représentent 81,0 % du total des CQ obligatoires actifs.

Les cinq principaux métiers à Leeds et Grenville avec des CQ obligatoires actifs étaient les suivants :

- technicien d'entretien automobile,
- électricien (construction et maintenance),
- coiffeur,
- plombier et
- Technicien d'entretien de camions et d'autocars

Ces métiers représentent 82,7 % du total des CQ obligatoires actifs.

Les tableaux 36 et 37 répertorient les CQ obligatoires actifs délivrés par nom de métier et par sexe. Sur les 2 191 CQ obligatoires actifs à Frontenac, les hommes représentaient 86,8 % (1 901) et les femmes 13,4 % (289). Il est intéressant, mais pas surprenant, de constater que 94,8 % des CQ obligatoires actifs pour les femmes concernaient le métier de coiffeur.

Sur les 2 404 CQ obligatoires actifs à Leeds et Grenville, les hommes représentaient 89,7 % (2 156) et les femmes 10,3 % (248). Comme à Frontenac, un nombre important de CQ obligatoires actifs pour les femmes concernaient le métier de coiffeur, avec 91,9 %.

**Tableau 34 : CQ actifs par métier obligatoire et par âge 2024-2025 - Frontenac**

Code	Métier obligatoire	Nombre de documents CQ actifs	15	25	45	65 ans et plus
309A	Électricien (bâtiment et entretien)	535	8	257	182	88
310S	Technicien d'entretien automobile	402	6	154	158	84
332A	Coiffeur	325	11	155	111	48
306A	Plombier	275	2	159	81	33
310T	Technicien d'entretien de camions et d'autocars	238	4	46	123	65
313A	Mécanicien en systèmes de réfrigération et de climatisation	91	2	32	31	26
307A	Monteur de tuyaux de vapeur	81	0	33	30	18
308A	Tôlier	80	1	43	29	7
313D	Mécanicien en systèmes de climatisation résidentiels	45	0	33	12	0
427A	Installateur de systèmes de protection contre les incendies	31	0	27	2	2
310B	Réparateur de carrosserie automobile et de sommages par collision	21	1	5	12	3
339A	Conducteur d'engins de levage : conducteur de grues mobile 1	17	0	8	4	5
308R	Poseur de tôles pour systèmes résidentiels (petits immeubles)	13	1	8	4	0
339B	Conducteur d'engins de levage : conducteur de grues à tour	9	0	2	2	5
339C	Conducteur d'engins de levage : conducteur de grues mobiles 2	8	0	2	5	1
310G	Technicien de motocyclettes	7	0	3	2	2
310Q	Réparateur de carrosseries automobiles	4	0	1	3	0
309C	Électricien (secteur domestique)	3	0	1	2	0
310J	Technicien d'entretien de remorques de camion	3	0	0	3	0
310E	Technicien spécialiste des freins et du réglage de la géométrie des roues	1	0	0	1	0
310K	Technicien en accessoires électroniques automobiles	1	0	0	1	0
310D	Technicien de boîtes de vitesses	1	0	0	1	0
	<b>Total des CQ par commerce obligatoire et par âge</b>	<b>2191</b>	<b>36</b>	<b>969</b>	<b>799</b>	<b>387</b>

Source : Métier spécialisés Ontario - 2024-2025

Remarque : Certaines personnes peuvent avoir plus d'une CQ

Remarque : Frais de renouvellement annuels pour les CQ obligatoires requis

**Tableau 35 : CQ actifs par métier obligatoire et par âge 2024-2025 - Leeds & Grenville**

Code	Métier obligatoire	Nombre de documents CQ actifs	15	25	45-64	65 ans et plus
310S	Technicien en entretien automobile	567	9	190	257	111
309A	Électricien (bâtiment et entretien)	547	7	226	234	80
310T	Technicien d'entretien de camions et d'autocars	376	3	85	192	96
332A	Coiffeur	283	5	81	141	56
306A	Plombier	215	2	100	85	28
313A	Mécanicien en systèmes de réfrigération et de climatisation	98	0	33	49	16
308A	Tôlier	82	0	29	40	13
313D	Mécanicien en systèmes de climatisation résidentiels	52	0	25	25	2
310B	Réparateur de carrosserie automobile et de sommages par collision	48	0	14	25	9
307A	Monteur de tuyaux de vapeur	36	0	7	18	11
308R	Poseur de tôles pour systèmes résidentiels (petits immeubles)	30	0	10	18	2
427A	Installateur de systèmes de protection contre les incendies	14	0	7	7	0
310G	Technicien de motocyclettes	13	0	4	8	1
339C	Conducteur d'engins de levage : conducteur de grues mobiles 2	9	0	3	5	1
309C	Électricien (secteur domestique)	8	0	4	1	3
339A	Conducteur d'engins de levage : conducteur de grues mobile 1	8	0	3	3	2
310K	Technicien en accessoires électroniques automobiles	5	0	1	4	0
310E	Technicien spécialiste des freins et du réglage de la géométrie des roues	5	0	0	4	1
339B	Conducteur d'engins de levage : conducteur de grues à tour	4	0	1	1	2
310Q	Réparateur de carrosseries automobiles	3	0	0	3	0
310J	Technicien d'entretien de remorques de camion	1	0	0	1	0
	<b>Total des CQ par commerce obligatoire et par âge</b>	<b>2404</b>	<b>26</b>	<b>823</b>	<b>1121</b>	<b>434</b>

Source : Métier spécialisés Ontario - 2024-2025

Remarque : Certaines personnes peuvent avoir plus d'une CQ

Remarque : Frais de renouvellement annuels pour les CQ obligatoires requis

**Tableau 36 : CQ actifs par métiers obligatoires selon le sexe 2024-2025 - Frontenac**

Code	Métier obligatoire	Nombre de documents CQ actifs	Femmes	Hommes	Autres
309A	Électricien (bâtiment et entretien)	535	3	532	
310S	Technicien en entretien automobile	402	1	401	
332A	Coiffeur	325	274	50	1
306A	Plombier	275	5	270	
310T	Technicien d'entretien de camions et d'autocars	238	1	237	
313A	Mécanicien en systèmes de réfrigération et de climatisation	91		91	
307A	Monteur de tuyaux de vapeur	81	3	78	
308A	Tôlier	80	1	79	
313D	Mécanicien en systèmes de climatisation résidentiels	45		45	
427A	Installateur de systèmes de protection contre les incendies	31		31	
310B	Réparateur de carrosserie automobile et de sommages par collision	21		21	
339A	Conducteur d'engins de levage : conducteur de grues mobile 1	17		17	
308R	Poseur de tôles pour systèmes résidentiels (petits immeubles)	13		13	
339B	Conducteur d'engins de levage : conducteur de grues à tour	9		9	
339C	Conducteur d'engins de levage : conducteur de grues mobiles 2	8		8	
310G	Technicien de motocyclettes	7		7	
310Q	Réparateur de carrosseries automobiles	4		4	
309C	Électricien (secteur domestique)	3	1	2	
310J	Technicien d'entretien de remorques de camion	3		3	
310E	Technicien spécialiste des freins et du réglage de la géométrie des roues	1		1	
310K	Technicien en accessoires électroniques automobiles	1		1	
310D	Technicien de boîtes de vitesses	1		1	
	<b>Total des CQ par commerce obligatoire et par âge</b>	<b>2 191</b>	<b>289</b>	<b>1 901</b>	<b>1</b>

Source : Métier spécialisés Ontario - 2024-2025

Remarque : Certaines personnes peuvent avoir plus d'une CQ.

Remarque : Frais de renouvellement annuels pour les CQ obligatoires requis

**Tableau 37 : Certificats de qualification professionnelle actifs par métier obligatoire et par sexe 2024-2025 - Leeds & Grenville**

Code	Métier obligatoire	Nombre de documents CQ actifs	Femmes	Hommes	Autres
310S	Technicien en entretien automobile	567	5	562	
309A	Électricien (bâtiment et entretien)	547	9	538	
310T	Technicien d'entretien de camions et d'autocars	376	1	375	
332A	Coiffeur	283	228	55	
306A	Plombier	215	2	213	
313A	Mécanicien en systèmes de réfrigération et de climatisation	98		98	
308A	Tôlier	82		82	
313D	Mécanicien en systèmes de climatisation résidentiels	52		52	
310B	Réparateur de carrosserie automobile et de sommages par collision	48	1	47	
307A	Monteur de tuyaux de vapeur	36		36	
308R	Poseur de tôles pour systèmes résidentiels (petits immeubles)	30		30	
427A	Installateur de systèmes de protection contre les incendies	14		14	
310G	Technicien de motocyclettes	13	1	12	
339C	Conducteur d'engins de levage : conducteur de grues mobiles 2	9	1	8	
309C	Électricien (secteur domestique)	8		8	
339A	Conducteur d'engins de levage : conducteur de grues mobile 1	8		8	
310K	Technicien en accessoires électroniques automobiles	5		5	
310E	Technicien spécialiste des freins et du réglage de la géométrie des roues	5		5	
339B	Conducteur d'engins de levage : conducteur de grues à tour	4		4	
310Q	Réparateur de carrosseries automobiles	3		3	
310J	Technicien d'entretien de remorques de camion	1		1	
	Total des CQ par commerce obligatoire et par âge	2404	248	2156	0

Source : Métier spécialisés Ontario - 2024-2025

Remarque : Certaines personnes peuvent avoir plus d'une CQ.

Remarque : Frais de renouvellement annuels pour les CQ obligatoires requis

# 07 MISES À JOUR DES DONNÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

Dans la section 7.0, nous abordons les changements dans les données régionales sur le marché du travail qui peuvent aider les administrations locales, les éducateurs et les partenaires communautaires à prendre des décisions éclairées concernant la main-d'œuvre locale, la planification économique et la prise de décisions. Les informations suivantes sur le marché du travail sont examinées dans cette section :

- 7,1 Population
  - 7,1,1 Recensement de la population
  - 7,1,2 Estimations démographiques et composantes de la croissance démographique
- 7,2 Caractéristiques de la population active
- 7,3 Migration
- 7,4 Immigration
- 7,5 Éducation
  - 7,5,1 Niveau d'éducation le plus élevé atteint
  - 7,5,2 Inscription dans l'enseignement supérieur
  - 7,5,3 Limites du nombre de permis d'études au Canada
  - 7,5,4 Catégories FEER (formation, éducation, expérience et responsabilités)
- 7,6 Revenu
- 7,7 Changements et perspectives en matière d'emploi par profession
  - 7,7,1 Évolution de l'emploi par profession
  - 7,7,2 Perspectives d'emploi par profession
- 7,8 Évolution et perspectives de l'emploi par secteur d'activité
  - 7,8,1 Évolution de l'emploi par secteur d'activité
  - 7,8,2 Perspectives de l'emploi par secteur d'activité
- 7,9 Demande d'embauche
- 7,10 Nombre d'entreprises
- 7,11 Bénéficiaires de l'assurance-emploi
- 7,12 IA et emploi

## 7,1 POPULATION

### Recensement de la population et estimations démographiques

Le recensement de la population vise à dénombrer l'ensemble de la population. Cependant, il est inévitable que certaines personnes ne soient pas dénombrées (sous-couverture), tandis que d'autres, généralement moins nombreuses, le soient plus d'une fois (surcouverture).

Afin de déterminer le nombre de personnes qui n'ont pas été recensées ou qui ont été recensées plus d'une fois, Statistique Canada mène des études postcensitaires sur la couverture de la population recensée, à partir d'échantillons représentatifs de la population. Les résultats de ces études sont généralement disponibles deux ans après le jour du recensement.

Les estimations démographiques sont utilisées, en combinaison avec les chiffres du recensement et d'autres sources, pour élaborer les estimations démographiques produites régulièrement par Statistique Canada. Les estimations démographiques sont utilisées pour les paiements de péréquation, pour suivre les tendances de la population canadienne sur une base trimestrielle et pour comprendre les composantes sous-jacentes de l'évolution démographique (par exemple, les naissances, les décès, les immigrants, les émigrants et les résidents non permanents).

Les estimations démographiques diffèrent des chiffres du recensement et sont généralement plus élevées, car les chiffres du recensement ne sont pas ajustés pour tenir compte de la sous-couverture ou de la surcouverture.

### 7.1.1. Dénombrements de population du recensement

**Tableau 38 : Dénombrements de population du recensement**

Géographie	2016	2021	Variation	Variation en
Frontenac	150 470	161 770	11 300	7,5
Leeds et Grenville	100 545	104 075	3 530	3,5
Canton de Loyalist	16 975	17 945	970	5,7
<b>EWIB (total)</b>	<b>267 990</b>	<b>283 790</b>	<b>15 800</b>	<b>5,9</b>
Ontario	13 448 500	14 223 950	775 450	5,8
Canada	35 151 730	36 991 990	1 840 260	5,2

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

Les totaux peuvent ne pas correspondre en raison de l'arrondissement.

Les données du recensement de 2021 indiquent une augmentation globale de la population dans la région EWIB de 15 800 personnes, soit 5,9 %. Il s'agit d'un taux de croissance démographique supérieur à celui de l'Ontario et du Canada, qui est respectivement de 5,5 % et 5,2 %.

En 2021, la population masculine représentait 49,0 % de la population, contre 51,0 % pour la population féminine. La population masculine a augmenté plus rapidement que la population féminine, avec un taux de 6,4 % contre 5,4 %.

### 7.1.2. Estimations démographiques et composantes de la croissance démographique

La population du comté de Frontenac atteignait environ 180 457 habitants au 1er juillet 2024. Avec un taux de croissance annuel de 0,6 %, cela signifie que 3 889 personnes se sont ajoutées à la population de cette région entre le 1er juillet 2023 et le 1er juillet 2024. En comparaison, la population des comtés de Leeds et Grenville était estimée à 110 770 habitants, avec 744 personnes supplémentaires, soit une croissance beaucoup plus faible de 0,7 %. Au cours de la même période, l'Ontario a connu un taux de croissance de 3,1 % et le Canada de 2,9 %.

Il est essentiel de comprendre les composantes de la croissance démographique, car cela permet de prévoir les tendances démographiques futures et de prendre des décisions éclairées en matière d'allocation des ressources, de développement économique et de planification sociale. En connaissant l'équilibre entre les naissances, les décès et les migrations, les décideurs politiques peuvent élaborer des stratégies pour relever les défis posés par la croissance démographique, tels que l'épuisement des ressources, l'urbanisation et les inégalités sociales. En outre, cela permet de mettre en œuvre des politiques démographiques efficaces qui peuvent atténuer les effets négatifs de la croissance démographique rapide sur l'environnement et la société.

Les composantes de la population au Canada comprennent l'accroissement naturel (naissances moins décès) et la migration nette. La migration nette est définie comme la différence entre le nombre de personnes qui s'installent dans une région et le nombre de personnes qui la quittent. Elle se compose de divers éléments, comme le montre le tableau 41.

Les quatre (4) zones géographiques du tableau 41 ont connu une croissance démographique nette en 2023-2024. La croissance démographique des comtés de Leeds et Grenville et de Frontenac est uniquement due à la migration nette, car ces deux comtés ont enregistré plus de décès que de naissances.

La croissance démographique à Leeds et Grenville est principalement due à l'arrivée de personnes provenant d'autres régions de l'Ontario (migration intraprovinciale). La croissance démographique à Frontenac est également due à la migration intraprovinciale, mais surtout à l'arrivée de résidents non permanents (titulaires d'un permis d'études ou de travail et réfugiés).

Le tableau 41 montre que l'Ontario a enregistré une perte nette de 25 273 personnes qui ont déménagé dans d'autres provinces et territoires du Canada (migration interprovinciale). Les principales sources de croissance démographique de l'Ontario provenaient des résidents non permanents et des immigrants dans la région. La situation était similaire pour le Canada.

**Tableau 39 : Estimation annuelle de la population**

Géographie	2020	2021	2022	2023	2024
Frontenac	167 045	168 477	172 602	176 568	180 457
Leeds et Grenville	106 629	107 738	109 394	110 026	110 770
Ontario	14 761 811	14 842 488	15 141 455	15 623 207	16 124 116
Canada	38 028 638	38 239 864	38 935 934	40 083 484	41 288 599

Source : Statistique Canada. Tableau 17-10-0152-01 Estimations annuelles de la population, au 1er juillet, publiées le 16 janvier 2025

**Tableau 40 : Taux de croissance démographique annuels estimés**

Géographie	Taux de croissance 2020-2021	Taux de croissance 2021-2022	Taux de croissance 2022-2023	Taux de croissance 2023-2024
Frontenac	0,8	2,4	2,2	2,2
Leeds et Grenville	1,0	1,5	0,6	0,7
Ontario	0,5	2,0	3,1	3,1
Canada	0,6	1,8	2,9	2,9

Source : Statistique Canada. Tableau 17-10-0152-01 Estimations annuelles de la population, 1er juillet, publiées le 16 janvier 2025

**Tableau 41 : Composantes annuelles estimées de l'évolution démographique - 2023-2024**

Géographie	Leeds & Grenville	Frontenac	Ontario	Canada
Naissances	774	1 311	140 718	359 885
Décès	1 384	1 741	130 556	344 593
Croissance naturelle nette	-610	-430	10 162	15 292
Immigrants	108	1 001	197 657	464 265
Émigration nette	95	368	24 373	49 533
Émigrants	216	635	49 954	104 565
Émigrants de retour	121	267	25 581	55 032
Émigration temporaire nette	..	..	..	..
Migration interprovinciale nette	-25	-161	-25 273	0
Migration intraprovinciale nette	1 108	1 277	0	0
Résidents non permanents nets	258	2 570	342 736	775 091
Croissance migratoire nette	1 354	4 319	490 747	1 189 823
Croissance Démographique Nette 2023-24	744	3 889	500 909	1 205 115
Croissance Démographique En % 2023-24	0,7	2,2	3,1	2,9

Source : Statistique Canada. Tableau 17-10-0153-01, Composantes annuelles de la population - données publiées le 16 janvier 2025

## Définitions

Émigration nette	L'émigration nette est calculée comme suit : émigrants plus émigration temporaire nette moins émigrants de retour.
Émigrants	Personnes quittant le Canada pour résider dans un autre pays
Émigrants de retour	Personnes qui sont revenues vivre au Canada
Migration interprovinciale	Déplacement de personnes d'une province ou d'un territoire à un autre avec un lieu de résidence habituel.
Migration intraprovinciale	Déplacement de personnes à l'intérieur d'une même province ou d'un même territoire, entraînant un changement de lieu de résidence habituel.
Résidents non permanents	Personne originaire d'un autre pays dont le lieu de résidence habituel se trouve au Canada et qui détient un permis de travail ou d'études ou qui a demandé le statut de réfugié (demandeur d'asile).
Immigrants	Le terme « 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 nombre de décès, plus migration nette (immigrants moins émigrants nets plus migrants interprovinciaux nets + migration intraprovinciale) plus résidents non permanents nets

## 7,2 CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION ACTIVE

Il est important de connaître la population en âge de travailler, car cela permet de mieux comprendre la main-d'œuvre potentielle disponible pour une économie. Une population en âge de travailler plus importante peut entraîner une augmentation de la productivité et de la production économique si elle est assortie d'opportunités d'emploi appropriées. À l'inverse, une population en âge de travailler en déclin peut poser des défis pour la croissance économique et le soutien de la population dépendante qui ne travaille pas.

L'Enquête sur la population active (EPA), publiée chaque mois par Statistique Canada, suit les indicateurs économiques de certaines régions géographiques. Les données sont présentées sous forme de moyenne mobile sur trois mois, non ajustée ou ajustée en fonction des variations saisonnières, la population cible étant la population non institutionnalisée âgée de 15 ans et plus. Ces informations sont essentielles pour comprendre les tendances des marchés du travail locaux et peuvent être utilisées pour comparer ces tendances à celles de régions similaires ou de la province dans son ensemble.

Les données de l'EPA sont utilisées pour calculer le taux de chômage ainsi que d'autres indicateurs standard 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, par profession, par secteur public et privé, par nombre d'heures travaillées et bien plus encore, toutes ces données pouvant être classées selon diverses caractéristiques démographiques. Des estimations sont produites pour le Canada, les provinces, les territoires et de nombreuses régions sous-provinciales. Pour les employés, des données sur les taux de salaire, l'appartenance à un syndicat, la permanence de l'emploi et la taille de l'établissement sont également produites.

Les données de l'EPA sont utilisées par différents niveaux 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 donnée de l'assurance-emploi. 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 d'environ 65 000 ménages, ce qui permet de recueillir des informations sur le marché du travail pour environ 100 000 personnes. La taille de l'échantillon est conçue pour garantir que les résultats de l'enquête sont statistiquement fiables et représentatifs de la population.

Les caractéristiques mensuelles de la population active sont recueillies pour la région métropolitaine de recensement (RMR) de Kingston, qui se trouve dans la région de l'EWIB. La RMR de Kingston comprend les divisions de recensement de Kingston, South Frontenac, Loyalist et Frontenac Islands. Malheureusement, il n'existe pas de données au niveau de la RMR qui couvrent avec précision les comtés de Leeds et de Grenville. La RMR d'Ottawa couvre cette région, mais les données sont biaisées en faveur d'Ottawa en raison de sa taille par rapport aux autres zones de la RMR.

**Tableau 42 : Caractéristiques de la population active - RMR de Kingston**

Caractéristiques de la population active	23 septembre	24 septembre	25 septembre	Évolution entre 2025 et 2023	Évolution entre 2025 et 2024
Population en âge de travailler (15 ans et plus)	154 500	161 600	161 900	4,8	0,2
Population active	97 900	99 500	101 000	3,2	1,5
Emploi	93 100	92 600	94 300	1,3	1,8
Temps plein	75 900	75 100	76 300	0,5	1,6
Temps partiel	17 200	17 500	18 000	4,7	2,9
Chômage	4 800	6 900	6 700	39,6	-2,9
Hors population active	56 600	62 100	60 900	7,6	-1,9
<b>Taux de chômage</b>	<b>4,9</b>	<b>6,9</b>	<b>6,6</b>		
<b>Taux de participation</b>	<b>63,4</b>	<b>61,6</b>	<b>62,4</b>		
<b>Taux d'emploi</b>	<b>60,3</b>	<b>57,3</b>	<b>58,2</b>		

Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0458-01

Caractéristiques de la population active, moyenne mobile sur trois mois, non corrigée des variations saisonnières

Les chiffres peuvent ne pas correspondre à la somme totale en raison de l'arrondissement

En septembre 2025, la population en âge de travailler (15 ans et plus) a augmenté par rapport aux deux années précédentes. Cela se traduit par une augmentation de l'emploi, tant à temps plein qu'à temps partiel. Le nombre de chômeurs et de personnes inactives a également diminué en septembre 2025. Cela indique un regain de confiance dans le marché du travail.

**Tableau 43 : Caractéristiques de la population active autochtone et racialisée Région EWIB**

	Autochtones	Racialisés	Total EWIB
Population en âge de travailler (15 ans et plus)	8 790	17 420	237 825
Actifs	5 290	12 020	140 410
Actifs	4 515	10 310	124 165
Employés à temps partiel	1 645	4 160	43 885
Employés à temps plein	2 565	5 270	74 060
Sans emploi	770	1 710	16 245
Hors de la population active	3 500	5 400	97 420
<b>Taux de chômage</b>	<b>14,6</b>	<b>14,2</b>	<b>11,6</b>
<b>Taux d'activité</b>	<b>60,2</b>	<b>69,0</b>	<b>59,0</b>
<b>Taux d'emploi</b>	<b>51,4</b>	<b>59,2</b>	<b>52,2</b>

Source : Statistique Canada - Recensement de 2021, Onehub Tableau 1B

En 2021, la population en âge de travailler âgée de 15 ans et plus dans la région EWIB représentait 86,0 % de la population totale.

Le tableau ci-dessus compare les caractéristiques de la population active dans la région EWIB avec celles des populations autochtones et racialisées. Les taux de participation de ces groupes sont supérieurs à ceux de l'EWIB, mais les taux de chômage sont nettement plus élevés. Le taux d'emploi des Autochtones dans la région est comparable à celui de la région EWIB. Le taux d'emploi des personnes racialisées dans la région est nettement plus élevé.

### 7,3 TENDANCES MIGRATOIRES

Les tendances migratoires par contribuable sont établies à partir d'une comparaison des adresses figurant sur les déclarations de revenus des particuliers. La période de référence s'étend d'avril d'une année à avril de l'année suivante. Ces estimations permettent aux utilisateurs de voir les tendances migratoires des Canadiens, ainsi que les flux d'immigration et d'émigration vers et depuis le Canada. Les tableaux de données sont mis à jour chaque année. La dernière mise à jour a été publiée en janvier 2025 pour l'année 2022-2023. Le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences de l' (MTIFDC ) fournit ces informations aux commissions de planification de la main-d'œuvre par division de recensement (au niveau du comté) pour une comparaison sur cinq ans.

**Immigrant** – comprend les personnes qui ne vivaient pas dans la zone géographique spécifiée un an avant la date de référence, mais qui y vivaient à la date de référence.

**Émigrants** : comprend les personnes qui vivaient dans la zone géographique spécifiée un an avant la date de référence, mais qui n'y vivaient pas à la date de référence.

#### Leeds & Grenville

**Tableau 44 : Tendances migratoires 2018-2023 - Leeds & Grenville**

Groupe d'âge	Immigrants	Émigrants	Migrants nets
0	4 483	2 909	1 574
18	2 093	2 502	-409
25-44	7 616	5 919	1 697
45-64	6 757	3 710	3 047
65	3 467	2 729	738
<b>Total</b>	<b>24 416</b>	<b>17 769</b>	<b>6 647</b>

Source : Statistique Canada, Déclarants (tableau 6A de la migration OneHub)  
Données publiées en janvier 2025

**Tableau 45 : (%) Tendances migratoires 2018-2023 Leeds & Grenville**

Groupe d'âge	Immigrants	Émigrants	Migrants nets
0	18,4	16,4	23,7
18-24	8,6	14,1	-6,2
25-44	31,2	33,3	25,5
45-64	27,7	20,9	45,8
65	14,2	15,4	11,1
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : Statistique Canada, Déclarants (tableau 6A de la migration OneHub)  
Données publiées en janvier 2025

Au cours de la période de cinq ans allant de 2018 à 2023, on a observé une augmentation de 6 647 personnes du nombre net de migrants qui se sont installés à Leeds et Grenville.

On a observé une augmentation du nombre de migrants nets dans toutes les catégories d'âge, sauf dans le groupe des 18 à 24 ans, où les migrants sortants ont dépassé les migrants entrants. Il s'agit d'une transition normale pour les jeunes qui déménagent dans les zones urbaines pour travailler et/ou poursuivre leurs études. On espère qu'ils reviendront dans leur communauté d'origine plus tard dans leur vie.

La plus forte augmentation du nombre de migrants nets, soit 3 047 personnes, a été enregistrée dans le groupe d'âge des 45-64 ans, ce qui indique la présence d'emplois fiables et de possibilités de retraite dans la région. Ce groupe d'âge représente 45,8 % des migrants nets qui s'installent à Leeds et Grenville entre 2018 et 2023.

L'Ontario a enregistré la plus forte augmentation du nombre de migrants nets dans la population en âge de travailler (25-44 ans), ce qui indique une fois de plus la disponibilité d'opportunités d'emploi solides dans la région. Ce groupe d'âge représente 60,1 % des migrants nets qui s'installent en Ontario entre 2018 et 2023.

## Comté de Frontenac

**Tableau 46 : Tendances migratoires 2018-2023 - Frontenac**

Groupe d'âge	Migrants entrants	Émigrants	Migrants nets
0	7 497	5 784	1 713
18	8 912	5 478	3 434
25-44	19 562	14 115	5 447
45-64	7 157	5 536	1 621
65	3 717	2 759	958
<b>Total</b>	<b>46 845</b>	<b>33 672</b>	<b>13 173</b>

Source : Statistique Canada, Déclarants (tableau 6A de la migration OneHub)  
Données publiées en janvier 2025

**Tableau 47 : (%) Tendances migratoires 2018-2023 - Frontenac**

Groupe d'âge	Immigrants	Émigrants	Migrants nets
0	16,0	17,2	13
18	19	16,3	26,1
25-44	41,8	41,9	41,3
45-64	15,3	16,4	12,3
65	7,9	8,2	7,3
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : Statistique Canada, Déclarants (tableau 6A de la migration OneHub)  
Données publiées en janvier 2025

Au cours de la période quinquennale allant de 2018 à 2023, le nombre net de migrants s'est accru de 13 173 personnes qui se sont installées dans le comté de Frontenac.

Cette augmentation a été observée dans toutes les catégories d'âge. Cette région est une zone métropolitaine attrayante dont le centre est la ville de Kingston.

La plus forte augmentation du nombre de migrants nets, soit 5 447 personnes, a été enregistrée parmi la population en âge de travailler (25-44 ans), ce qui témoigne de la fiabilité des possibilités d'emploi dans la région. Ce groupe d'âge représente 41,3 % des migrants nets qui se sont installés dans le comté de Frontenac entre 2018 et 2023. On a également observé une croissance nette importante de la population âgée de 18 à 24 ans, soit 3 434 personnes, ce qui représente 26,1 % des migrants nets qui s'installent dans cette région. Cette région abrite plusieurs établissements d'enseignement postsecondaire, dont une université qui attire les jeunes qui souhaitent s'y installer pour poursuivre leurs études.

## 7,4 DONNÉES SUR L'IMMIGRATION

### Admission de résidents permanents

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) est l'organisme gouvernemental canadien responsable de l'immigration, des réfugiés et de la citoyenneté.

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

**Tableau 48 : Admissions de résidents permanents**

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025 (fin du 3e trimestre)
Comté de Leeds-Grenville	90	90	80	60	125	95	140	165	95
Comté de Frontenac	465	560	565	370	965	935	1130	1175	795
Canton de Loyalist	5	20	25	--	10	25	10	30	20
<b>Région EWIB</b>	<b>560</b>	<b>670</b>	<b>670</b>	<b>430</b>	<b>1 100</b>	<b>1 055</b>	<b>1 280</b>	<b>1 370</b>	<b>910</b>

Source : Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) - Résidents permanents - Données ouvertes

Le tableau 48 indique le nombre de résidents permanents admis dans les zones géographiques sélectionnées. Au cours des trois dernières années (2021-2024), le nombre de résidents permanents admis dans la région EWIB a considérablement augmenté par rapport aux années précédentes.

La province explique qu'après une baisse de l'immigration en 2020 et 2021 en raison des répercussions 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 frontalières liées à la pandémie, les efforts visant à réduire l'arriéré administratif et les objectifs d'immigration plus élevés fixés par le gouvernement fédéral.



## 7,5 ÉDUCATION

### 7,5,1 : Niveau d'études le plus élevé

Tableau 49 : Niveau de scolarité le plus élevé selon la situation sur le marché du travail - 2016 vs 2021 - Région EWIB

Situation professionnelle	Aucun certificat, diplôme ou grade	Diplôme d'études secondaires ou certificat d'équivalence	Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier	Certificat ou diplôme d'études collégiales, du CEGEP ou autre établissement non universitaire	Université	Statut de la population active totale
<b>Total - Situation professionnelle</b>	<b>34 710</b>	<b>64 485</b>	<b>16 100</b>	<b>57 460</b>	<b>50 035</b>	<b>222 790</b>
Dans la population active	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
Chômeurs	1 665	3 965	655	2 305	1 685	10 275
Hors population active	22 790	25 195	6 390	16 305	15 300	85 980
<b>Taux de participation</b>	<b>34,4</b>	<b>60,9</b>	<b>60,2</b>	<b>71,6</b>	<b>69,4</b>	<b>61,4</b>
<b>Taux d'emploi</b>	<b>29,5</b>	<b>54,8</b>	<b>56,2</b>	<b>67,6</b>	<b>66,1</b>	<b>56,8</b>
<b>Taux de chômage</b>	<b>14,0</b>	<b>10,1</b>	<b>6,8</b>	<b>5,6</b>	<b>4,9</b>	<b>7,5</b>
<b>Total - Situation professionnelle</b>	<b>31 265</b>	<b>70 930</b>	<b>14 160</b>	<b>61 555</b>	<b>59 920</b>	<b>237 830</b>
Dans la population active	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
Chômeurs	1 945	6 745	935	3 995	2 625	16 245
Hors population active	20 860	30 695	6 185	20 135	19 540	97 415
<b>Taux de participation</b>	<b>33</b>	<b>56,7</b>	<b>56,3</b>	<b>67,3</b>	<b>67,4</b>	<b>59,0</b>
<b>Taux d'emploi</b>	<b>27,1</b>	<b>47,2</b>	<b>49,7</b>	<b>60,8</b>	<b>63,0</b>	<b>52,2</b>
<b>Taux de chômage</b>	<b>18,7</b>	<b>16,8</b>	<b>11,7</b>	<b>9,6</b>	<b>6,5</b>	<b>11,6</b>

Source : Statistique Canada - Tabulations personnalisées - Recensement de 2021 - Tableaux 1B - Personnes âgées de 15 ans et plus

Source : Statistique Canada - Tabulations personnalisées - Recensement de 2016 - Tableau 3 POR - Personnes âgées de 15 ans et plus

Les totaux peuvent ne pas correspondre en raison de l'arrondissement

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

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. Cette tendance est similaire en 2016 et en 2021. Cependant, il n'est pas possible de déterminer si la personne occupe un emploi correspondant à son niveau d'études.

Les taux de participation à la population active des personnes n'ayant pas terminé leurs études secondaires sont inférieurs de plus de moitié à ceux des personnes ayant fait des études collégiales ou universitaires. Le taux de chômage de ce même groupe est deux fois plus élevé que celui des personnes ayant fait des études collégiales et trois fois plus élevé que celui des personnes ayant fait des études universitaires.

Bien que la population en âge de travailler (population active totale) sans diplôme d'études secondaires ait diminué en 2016, il est préoccupant de constater que la population en âge de travailler titulaire d'un diplôme d'apprentissage a également diminué depuis 2016, alors que la demande de travailleurs qualifiés est forte. Le niveau d'études universitaires a considérablement augmenté depuis 2016 dans la région de l'EWIB. Cependant, certaines données suggèrent qu'il n'y a pas suffisamment d'emplois dans la région qui exigent un diplôme universitaire. Cela indiquerait que de nombreuses personnes occupent des emplois inférieurs à leur niveau d'études.

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

## 7,5,2 : Inscriptions dans l'enseignement supérieur

Le tableau ci-dessous présente les inscriptions dans l'enseignement supérieur à l'université Queen's et au St. Lawrence College. Les données couvrent une période de onze ans, de 2013-2014 à 2023-2024 (dernière mise à jour). Le tableau compare le nombre total d'inscriptions au nombre d'inscriptions de Canadiens et d'étudiants internationaux.

Les données ne reflètent pas l'impact des plafonds d'études sur les permis d'études internationaux mis en place en janvier 2024 par le gouvernement du Canada.

En 2013-2014, à l'Université Queen's, les inscriptions d'étudiants canadiens représentaient 92,8 % et celles d'étudiants internationaux 7,2 % du nombre total d'inscriptions. En 2023-2024, on a observé une baisse du pourcentage d'inscriptions d'étudiants canadiens et une augmentation des inscriptions d'étudiants internationaux, qui sont passées respectivement à 88,5 % et 11,5 %.

Au St. Lawrence College, les inscriptions d'étudiants canadiens représentaient 93,9 % en 2013-2014, contre 6,1 % pour les inscriptions d'étudiants internationaux. Par rapport à 2023-2024, on constate une baisse significative des inscriptions d'étudiants canadiens, à 43,8 %, et une augmentation significative des inscriptions d'étudiants internationaux, qui représentent 56,0 % du nombre total d'inscriptions.

**Tableau 50 : Inscriptions dans l'enseignement postsecondaire - Comparaison sur 11 ans**

	Année	Université Queen's	% des inscriptions totales à Queen's	Collège St. Lawrence	% Inscriptions totales St. Lawrence
<b>Nombre total d'inscriptions</b>	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
	2023-2024	34 602	100,0	12 372	100,0
<b>Inscriptions canadiennes</b>	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
	2023-2024	30 621	88,5	5 421	43,8

<b>Inscriptions internationales</b>	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
	2023-2024	3 981	11,5	6 927	56,0
<b>Sans statut étudiant</b>	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
	2023-2024	..	..	24	0,2

Source : Statistique Canada. Tableau 37-10-0277-01 (anciennement) 37-10-0234-01 Inscriptions dans l'enseignement postsecondaire, selon le domaine d'études détaillé, l'établissement, le programme et les caractéristiques des étudiants - dernière publication des données le 20 novembre 2025

Remarque : « .. » indique que les données ne sont pas disponibles pour une période de référence donnée.

### 7,5,3 Limites du nombre de permis d'études au Canada

Les étudiants étrangers enrichissent considérablement les communautés canadiennes et constituent un élément essentiel du paysage social, culturel et économique du pays. Ces dernières années, cependant, l'intégrité du système d'accueil des étudiants étrangers a été mise à rude épreuve. Certains établissements ont considérablement augmenté leurs inscriptions afin d'accroître leurs revenus, ce qui a entraîné l'arrivée d'un plus grand nombre d'étudiants sans le soutien nécessaire à leur réussite. La croissance rapide du nombre d'étudiants étrangers a également exercé une pression supplémentaire sur le logement, les soins de santé et d'autres services essentiels. Pour répondre à ces préoccupations, le gouvernement du Canada a pris des mesures visant à stabiliser le nombre d'étudiants étrangers.

À compter du 12 janvier 2024, le gouvernement du Canada a mis en place un plafond de deux ans sur les demandes de permis d'études internationaux afin de gérer cette croissance. En 2024, le Canada a fixé à 485 000 le nombre maximal de permis d'études délivrés aux étudiants étrangers, dans le but de réduire l'afflux d'étudiants et d'alléger la pression sur le logement et les services publics.

Le plafond pour les permis d'études pour 2025 a été fixé à 437 000, soit une baisse de 10 % par rapport à 2024. Ce plafond s'inscrit dans le cadre d'un effort plus large visant à garantir le développement durable et le maintien de la qualité de l'éducation au Canada.

Depuis l'introduction du plafond l'année dernière, la plupart des demandeurs de permis d'études doivent présenter une lettre d'attestation provinciale ou territoriale (LAP/LAT). Cette exigence s'étend désormais aux étudiants en master et en doctorat, ainsi qu'à la plupart des demandeurs qui postulent depuis le Canada. Pour soutenir ce changement, le gouvernement réserve des places spécifiquement aux étudiants diplômés. Une nouvelle exemption est désormais en vigueur pour les étudiants en échange, ce qui permet aux étudiants canadiens de continuer à bénéficier d'accords réciproques pour étudier à l'étranger.

Les groupes suivants continuent d'être exemptés de l'obligation de présenter une LAP/LAT :

- les élèves du primaire et du secondaire (de la maternelle à la 12e année)
- certains groupes prioritaires et cohortes vulnérables du gouvernement du Canada
- les titulaires d'un permis d'études existant qui demandent une prolongation dans le même établissement d'enseignement désigné (EED) et au même niveau d'études.

Sur les 437 000 permis d'études qui devraient être délivrés en 2025, 120 724 (27,6 %) devraient concerner des étudiants exemptés de LAP/LAT, tandis que 316 267 (72,4 %) devraient concerner des groupes soumis à l'obligation de LAP/LAT.

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) répartit une partie du plafond entre chaque province et territoire, qui les attribuent ensuite à leurs établissements d'enseignement désignés.

Ces mesures temporaires resteront en vigueur pendant deux ans. Au cours de cette période, le gouvernement du Canada collaborera avec les provinces, les territoires, les établissements d'enseignement désignés et les acteurs du secteur de l'éducation afin d'élaborer une approche durable à long terme pour l'éducation internationale.

Cela comprend la finalisation d'un cadre pour les établissements reconnus, la détermination de niveaux durables d'étudiants internationaux et la garantie que les établissements d'enseignement postsecondaire fournissent des logements étudiants adéquats.

### **Impact du plafond sur les collèges et universités au Canada**

L'introduction d'un plafond sur les permis d'études pour les étudiants étrangers au Canada a eu un impact significatif sur les collèges et universités. Voici quelques-uns des principaux effets :

- Pertes financières : les établissements canadiens qui dépendent fortement des étudiants étrangers sont confrontés à d'importantes
- déficits de revenus importants en raison des frais de scolarité plus élevés payés par les étudiants étrangers.
- Fermetures de programmes et licenciements : de nombreux collèges ont annoncé des coupes importantes en raison de la perte de revenus
- provenant des étudiants internationaux, ce qui a entraîné des fermetures de programmes et des licenciements de personnel.
- Réduction des services : les petits établissements d'enseignement supérieur et les institutions régionales sont particulièrement vulnérables, beaucoup d'entre eux ayant gelé les embauches, suspendu des cours et reporté des projets d'infrastructure.
- Impact sur les petits établissements d'enseignement supérieur : les petits établissements sont particulièrement touchés, car beaucoup d'entre eux dépendent des étudiants internationaux pour leur viabilité financière.

Ces changements ont rendu nécessaire la mise en place de solutions intelligentes, réfléchies et prévisibles pour traiter des questions clés telles que les déficits de financement, le soutien aux étudiants étrangers et la planification stratégique à long terme.

Au début de l'année 2025, le St. Lawrence College de Kingston, en Ontario, a déclaré avoir supprimé 30 postes administratifs et de soutien et a annoncé de nouvelles suppressions d'emplois après avoir vu ses inscriptions d'étudiants étrangers chuter de 50 %.

Le président-directeur général Glenn Vollebregt a déclaré que le collège participait à un examen de l'efficacité à l'échelle de la province qui devrait s'achever au début de l'année prochaine et que, dans ce contexte, « le SLC ne pouvait garantir qu'il n'y aurait pas d'autres licenciements ».

Le campus de Brockville du St. Lawrence College ressent les effets des coupes budgétaires généralisées dans le système collégial de l'Ontario. Des programmes ont été suspendus ou annulés, et des postes ont été supprimés alors que l'établissement fait face à d'importantes difficultés financières.

Selon le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario, près de 10 000 enseignants et membres du personnel des collèges de la province ont déjà perdu leur emploi ou devraient le perdre prochainement.

Bon nombre des personnes touchées se trouvent dans des campus plus petits comme celui de Brockville, où les étudiants dépendent de l'accès local à la formation professionnelle et à l'éducation.

La forte baisse du nombre d'inscriptions d'étudiants internationaux a entraîné une diminution des revenus provenant des frais de scolarité, obligeant les collèges à réduire leurs effectifs.

Au St. Lawrence College, le printemps a été marqué par une vague de changements dans les programmes, et d'autres ajustements sont prévus en 2025 et 2026.

Les programmes essentiels dans les domaines de la santé, des services sociaux et de la technologie font partie de ceux qui sont touchés.

Ces changements soulèvent des inquiétudes quant aux répercussions à long terme de ce plafond imposé aux étudiants étrangers sur l'éducation, l'emploi et l'accès aux possibilités de formation dans les communautés de l'est de l'Ontario.

### **7,5,4 Catégories FEER (formation, éducation, expérience et responsabilités)**

Dans le contexte de la Classification nationale des professions (CNP), une catégorie FEER correspond au type et/ou à la quantité de formation, d'éducation, d'expérience et de responsabilités généralement requis pour exercer une profession. La CNP comprend six catégories FEER, identifiées de 0 à 5, qui représentent le deuxième chiffre du code CNP.

Une catégorie FEER est principalement basée sur la nature de l'éducation et de la formation requises pour être employé dans une profession. Ce critère reflète également l'expérience requise pour accéder à la profession et la complexité des responsabilités liées au travail par rapport à d'autres professions. Dans la plupart des cas, il n'est généralement pas possible de passer de la catégorie FEER 2 à la catégorie FEER 1 sans avoir suivi une formation formelle supplémentaire, alors que le passage de la catégorie FEER 5 à la catégorie FEER 4 est souvent possible grâce à une formation en cours d'emploi et à l'expérience professionnelle.

Chaque catégorie FEER vise à refléter les parcours généralement acceptés pour accéder à un emploi dans une profession. Lorsqu'il existe plusieurs parcours pour accéder à un emploi, la catégorie FEER la plus souvent identifiée par les employeurs est utilisée, en tenant compte du contexte de la profession et des tendances en matière d'exigences d'embauche.

**Tableau 51 : Descriptions des catégories FEER**

Catégorie FEER (2 <sup>e</sup> chiffre du code CNP)	Nature de la formation, de l'éducation, de l'expérience et complexité des responsabilités
0	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsabilités en matière de gestion</li> </ul>
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diplôme universitaire (baccalauréat, maîtrise ou doctorat) ; ou</li> <li>Expérience et expertise antérieures dans le domaine concerné, acquises dans le cadre d'un emploi similaire relevant de la catégorie 2 du FEER (le cas échéant).</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diplôme d'études postsecondaires de deux à trois ans obtenu dans un collège communautaire, un institut de technologie ou un CÉGEP ; ou</li> <li>Avoir suivi un programme de formation en apprentissage de deux à cinq ans ; ou</li> <li>Professions comportant des responsabilités de supervision ou de sécurité importantes (p. ex. policiers et pompiers) ; ou</li> <li>Plusieurs années d'expérience dans une profession connexe de la catégorie 3 du FEER (le cas échéant).</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avoir suivi un programme d'études postsecondaires de moins de deux ans dans un collège communautaire, un institut de technologie ou un CÉGEP ; ou</li> <li>Avoir suivi un programme de formation en apprentissage de moins de deux ans ; ou</li> <li>Plus de six mois de formation en cours d'emploi, de cours de formation ou d'expérience professionnelle spécifique avec une formation secondaire ; ou</li> <li>Plusieurs années d'expérience dans un emploi similaire de la catégorie 4 du FEER (le cas échéant).</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avoir terminé des études secondaires ; ou</li> <li>Plusieurs semaines de formation en milieu de travail avec une formation secondaire ; ou</li> <li>Expérience dans un emploi similaire de la catégorie FEER 5 (le cas échéant).</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>Brève démonstration du travail et aucune exigence en matière de formation formelle</li> </ul>

70

**Résumé des catégories FEER par emploi**

À Leeds et Grenville, 57,0 % des personnes occupent des emplois nécessitant une formation en apprentissage, un diplôme collégial ou un diplôme universitaire. En comparaison, 32,1 % des personnes occupent des emplois nécessitant un diplôme d'études secondaires, quelques semaines de formation en milieu de travail ou aucune formation formelle.

À Frontenac, 62,2 % des personnes occupent un emploi nécessitant une formation en apprentissage, un diplôme collégial ou universitaire, contre 29,9 % qui occupent un emploi nécessitant un diplôme d'études secondaires, quelques semaines de formation en cours d'emploi ou aucune formation formelle.

Tableau 52 : Résumé des catégories FEER par nombre d'emplois - 2025

Catégorie FEER	Description	Nombre d'emplois à Leeds & Grenville en 2025	% d'emplois L&G	Nombre d'emplois à Frontenac en 2025	% d'emplois à Frontenac
0	Professions de gestion	3 061	7,7	5 280	5,9
1	Professions qui exigent généralement un diplôme universitaire.	8 716	21,8	19 151	21,5
2	Professions qui exigent généralement un diplôme universitaire ou une formation en apprentissage de deux ans ou plus.	8 772	22,0	21 886	24,6
3	Professions qui exigent généralement un diplôme universitaire ou une formation en apprentissage de moins de deux ans.	5 288	13,2	14 321	16,1
4	Professions qui exigent généralement un diplôme d'études secondaires ou plusieurs semaines de formation en cours d'emploi.	6 329	15,8	12 885	14,5
5	Professions qui exigent généralement une courte période d'essai et aucune formation officielle.	6 504	16,3	13 729	15,4
Données supprimées		1 291	3,2	1 894	2,1
Nombre total d'emplois		39 961	100,0	89 146	100,0

Source : Lightcast T1, 2025, salaires 2024



## Les 10 professions les plus recherchées par catégorie FEER et salaires – Leeds et Grenville

Tableau 53 : Les 10 professions les plus courantes par catégorie FEER et salaires – Leeds et Grenville

<b>Catégorie FEER 0 - Professions de gestion</b>				
<b>CNP</b>	<b>Description</b>	<b>2025 emplois</b>	<b>% d'emplois dans la catégorie FEER 0</b>	<b>Salaire médian en 2024</b>
60020	Responsables du commerce de détail et de gros	358	11,7	90 270
20012	Responsables des systèmes informatiques et d'information	278	9,1	127 244
90010	Responsables de la fabrication	237	7,7	116 863
40019	Autres responsables dans l'administration publique	218	7,1	134 043
10010	Directeurs financiers	172	5,6	129 751
70010	Directeurs de la construction	156	5,1	111 456
00018	Cadres supérieurs - secteurs public et privé	147	4,8	189 362
40030	Cadres dans les services sociaux, communautaires et correctionnels	143	4,7	105 146
10011	Responsables des ressources humaines	136	4,4	108 355
30010	Responsables dans le secteur de la santé	127	4,1	118 440
	Total des 10 professions les plus rémunérées	1 971	64,4	
	Nombre total d'emplois - Catégorie FEER 0	3 061		
	% de la catégorie FEER 0 par rapport au nombre total d'emplois (39 961)	7,7		
<b>Catégorie 1 du FEER - Professions qui exigent habituellement un diplôme universitaire.</b>				
<b>CNP</b>	<b>Description</b>	<b>2025 emplois</b>	<b>% d'emplois dans la catégorie FEER 1</b>	<b>Salaire médian en 2024</b>
31301	Infirmières diplômées et infirmières psychiatriques diplômées	731	8,4	87 217
41229	Enseignants de maternelle, d'école primaire et d'école secondaire (sans distinction)	632	7,3	96 456
41221	Enseignants du primaire et de la maternelle	456	5,2	94 568
21222	Spécialistes en systèmes d'information	397	4,6	104 078
41403	Chercheurs en politique sociale, consultants et agents de programme	377	4,3	97 777
11202	Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques	374	4,3	78 470
11100	Auditeurs financiers et comptables	354	4,1	84 908
11200	Professionnels des ressources humaines	337	3,9	81 663
21232	Développeurs et programmeurs de logiciels	315	3,6	104 283
21231	Ingénieurs et concepteurs de logiciels	300	3,4	122 628
	Total des 10 professions les plus représentées	4 273	49	
	Total des emplois - Catégorie FEER 1	8 716		
	% FEER Catégorie 1 du nombre total d'emplois (39 961)	21,8		

**Catégorie 2 du FEER - Professions qui exigent habituellement un diplôme d'études collégiales ou une formation en apprentissage d'au moins deux ans.**

CNP	Description	2025 emplois	% d'emplois dans la catégorie FEER 2	Salaire médian en 2024
62010	Superviseurs des ventes au détail	701	8,0	43 045
42202	Éducateurs et assistants de la petite enfance	374	4,3	45 910
42201	Travailleurs sociaux et communautaires	316	3,6	56 428
62100	Spécialistes techniques des ventes - commerce de gros	301	3,4	77 303
12200	Techniciens comptables et commis comptables	296	3,4	65 942
72410	Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	288	3,3	62 592
72200	Électriciens (à l'exception des électriciens industriels et des électriciens spécialisés dans les réseaux électriques)	254	2,9	77 843
22221	Techniciens d'assistance aux utilisateurs	240	2,7	68 908
72310	Charpentiers	197	2,2	59 775
72400	Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	193	2,2	71 118
Total des 10 professions les plus recherchées		3 160	36	
Total des emplois - Catégorie FEER 2		8 772		
% FEER Catégorie 2 du nombre total d'emplois (39 961)		22,0		

**Catégorie 3 du FEER - Professions qui exigent habituellement un diplôme d'études collégiales ou une formation en apprentissage de moins de deux ans.**

CNP	Description	2025 emplois	% d'emplois dans la catégorie FEER 3	Salaire médian en 2024
33102	Aides-soignants, aides-hospitaliers et assistants de service aux patients	758	14	50 228
73300	Chauffeurs de camions de transport	604	11,4	53 158
13100	Agents administratifs	509	9,6	63 689
13110	Assistants administratifs	438	8,3	59 195
63200	Cuisiniers	435	8,2	37 562
43100	Aides-enseignants dans le primaire et le secondaire	215	4,1	50 750
73301	Chauffeurs d'autobus, conducteurs de métro et autres conducteurs de transport en commun	199	3,8	45 316
73400	Conducteurs d'engins lourds	181	3,4	60 626
13112	Assistants administratifs médicaux	165	3,1	54 951
73201	Ouvriers d'entretien général des bâtiments et concierges	160	3,0	54 689
Total des 10 professions les plus représentées		3 663	69,3	
Nombre total d'emplois - Catégorie FEER 3		5 288		
% FEER catégorie 3 du nombre total d'emplois (39 961)		13,2		

**Catégorie FEER 4 - Professions qui exigent généralement un diplôme d'études secondaires ou plusieurs semaines de formation en cours d'emploi.**

CNP	Description	2025 emplois	% d'emplois dans la catégorie FEER 4	Salaire médian en 2024
64100	Vendeurs/vendeuses et décorateurs-étalagistes/décoratrices-étalagistes en commerce de détail	1 321	20,9	36 894
14101	Réceptionnistes	366	5,8	41 197
64101	Représentants/représentantes des ventes et des comptes - commerce de gros (non-technique)	359	5,7	67 351
14100	Employés de bureau généraux	356	5,6	45 413
54100	Responsables de programmes et instructeurs en loisirs, sports et conditionnement physique	337	5,3	36 070
14400	Expéditeurs et réceptionnaires	309	4,9	46 599
64409	Autres représentants du service à la clientèle et des services d'information	303	4,8	48 898
14200	Commis à la comptabilité et à des tâches connexes	261	4,1	51 222
94140	Opérateurs de contrôle des processus et de machines, transformation des aliments et des boissons	174	2,7	53 061
64300	Maîtres d'hôtel et hôtes/hôtesse d'accueil	170	2,7	35 143
	<b>Total des 10 professions les plus représentées</b>	<b>3 955</b>	<b>62,5</b>	
	Nombre total d'emplois - Catégorie FEER 4	6 329		
	% de la catégorie FEER 4 par rapport au nombre total d'emplois (39 961)	15,8		

**Catégorie FEER 5 - Professions qui exigent généralement une courte période de stage et aucune formation officielle.**

CNP	Description	2025 emplois	% d'emplois dans la catégorie FEER 5	2024 Salaire médian
65201	Commis de comptoir alimentaire, aides de cuisine et professions connexes	1 125	17,3	34 547
65100	Caissiers	1 065	16,4	33 600
65102	Magasiniers, commis et préparateurs de commandes	824	12,7	34 688
75101	Manutentionnaires	547	8,4	44 995
65200	Serveurs et serveuses	426	6,6	39 695
65310	Nettoyeurs effectuant des tâches légères	412	6,3	40 102
75110	Aides et manœuvres du bâtiment	329	5,1	52 913
85100	Ouvriers agricoles	261	4,0	38 904
65312	Concierges, gardiens et nettoyeurs industriels	235	3,6	40 900
75201	Chauffeurs-livreurs et distributeurs à domicile	170	2,6	39 830
	<b>Total des 10 professions les plus représentées</b>	<b>5 395</b>	<b>82,9</b>	
	Nombre total d'emplois - Catégorie FEER 5	6 504		
	% de la catégorie FEER 5 par rapport au nombre total d'emplois (39 961)	16,3		

Source : Lightcast T1, 2025, Salaires 2024 – Les salaires horaires inférieurs à 17,20 \$ (salaire minimum général en Ontario) reflètent très probablement l'inclusion des salaires des étudiants.

Les totaux peuvent ne pas correspondre en raison des arrondis et de la suppression de données

## Les 10 professions les plus courantes par catégorie FEER et salaires – Frontenac

Tableau 54 : Les 10 professions les plus courantes par catégorie FEER et salaires Frontenac

<b>Catégorie FEER 0 – Professions de gestion</b>				
<b>CNP</b>	<b>Description</b>	<b>2025 emplois</b>	<b>% d'emplois dans la catégorie FEER 0</b>	<b>Salaire médian en 2024</b>
60020	Responsables du commerce de détail et de gros	685	13	76 058
90010	Responsables de la fabrication	367	7,0	103 322
70010	Responsables de la construction	303	5,7	85 359
30010	Directeurs dans le secteur de la santé	293	5,5	116 307
40020	Administrateurs - enseignement postsecondaire et formation professionnelle	289	5,5	120 335
40030	Cadres dans les services sociaux, communautaires et correctionnels	282	5,3	98 905
10010	Directeurs financiers	276	5,2	105 187
60030	Directeurs de restaurants et de services alimentaires	263	5,0	47 668
00018	Cadres supérieurs - secteurs public et privé	242	4,6	162 852
10011	Responsables des ressources humaines	237	4,5	97 932
	Total des 10 professions les plus rémunérées	3 237	61,3	
	Nombre total d'emplois - Catégorie FEER 0	5 280		
	% de la catégorie FEER 0 par rapport au nombre total d'emplois (89 146)	5,9		
<b>Catégorie 1 du FEER - Professions qui exigent habituellement un diplôme universitaire.</b>				
<b>CNP</b>	<b>Description</b>	<b>2025 emplois</b>	<b>% d'emplois dans la catégorie FEER 1</b>	<b>Salaire médian en 2024</b>
31301	Infirmières diplômées et infirmières psychiatriques diplômées	2 677	14	88 518
41200	Professeurs d'université et chargés de cours	1 996	10,4	130 685
41201	Assistants d'enseignement et de recherche dans l'enseignement supérieur	1 306	6,8	62 795
41221	Enseignants au primaire et à la maternelle	1 017	5,3	94 266
41229	Enseignants de maternelle, d'école primaire et d'école secondaire (sans distinction)	838	4,4	99 538
11202	Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques	657	3,4	72 322
41210	Enseignants/enseignantes au niveau collégial et autres instructeurs/instructrices en formation professionnelle	606	3,2	106 040
41301	Thérapeutes en counseling et thérapies spécialisées connexes	500	2,6	64 910
11100	Auditeurs financiers et comptables	482	2,5	86 881
11200	Professionnels des ressources humaines	458	2,4	77 902
	Total des 10 professions les plus représentées	10 537	55	
	Nombre total d'emplois - Catégorie FEER 1	19 151		
	% FEER Catégorie 1 du nombre total d'emplois (89 146)	21,5		

**Catégorie 2 du FEER - Professions qui exigent habituellement un diplôme d'études collégiales ou une formation en apprentissage de moins de deux ans.**

CNP	Description	2025 emplois	% d'emplois dans la catégorie FEER 2	Salaire médian en 2024
62010	Superviseurs des ventes au détail	1 455	6,6	40 212
12200	Techniciens comptables et commis comptables	966	4,4	66 149
42201	Travailleurs sociaux et communautaires	858	3,9	56 969
42202	Éducateurs et assistants de la petite enfance	771	3,5	48 256
42100	Policiers/policières (sauf cadres supérieurs)	679	3,1	92 954
22221	Techniciens d'assistance aux utilisateurs	628	2,9	64 110
72400	Mécaniciens-monteurs en construction et mécaniciens industriels	593	2,7	75 891
32101	Infirmiers auxiliaires autorisés	583	2,7	68 493
72310	Charpentiers	580	2,7	62 412
72410	Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	555	2,5	57 158
	Total des 10 professions les plus recherchées	7 668	35	
	Total des emplois - Catégorie FEER 2	21 886		
	% FEER Catégorie 2 du nombre total d'emplois (89 146)	24,6		

**Catégorie 3 du FEER - Professions qui exigent habituellement un diplôme d'études collégiales ou une formation en apprentissage de moins de deux ans.**

CNP	Description	2025 emplois	% d'emplois dans la catégorie FEER 3	Salaire médian en 2024
33102	Aides-soignants, aides-hospitaliers et assistants de service aux patients	2 122	14,8	52 735
13100	Agents administratifs	1 318	9,2	52 253
13110	Assistants administratifs	1 188	8,3	56 007
63200	Cuisiniers	1 183	8,3	36 015
73300	Chauffeurs de camion de transport	1 139	8,0	50 291
73301	Conducteurs d'autobus, opérateurs de métro et autres opérateurs de transport en commun	632	4,4	37 830
43100	Aides-enseignants dans les écoles primaires et secondaires	613	4,3	52 989
73400	Conducteurs d'engins lourds	527	3,7	66 570
43201	Agents des services correctionnels	444	3,1	75 966
73201	Ouvriers d'entretien général des bâtiments et concierges	420	2,9	51 927
	Total des 10 professions les plus représentées	9 586	66,9	
	Nombre total d'emplois - Catégorie FEER 3	14 321		
	% de la catégorie FEER 3 par rapport au nombre total d'emplois (89 146)	16,1		

**Catégorie 4 du FEER - Professions qui exigent généralement un diplôme d'études secondaires ou plusieurs semaines de formation en cours d'emploi.**

CNP	Description	2025 emplois	% d'emplois dans la catégorie FEER 4	Salaire médian en 2024
64100	Vendeurs/vendeuses et décorateurs-étalagistes/décoratrices-étalagistes en commerce de détail	2 877	22,3	35 199
14100	Employés de bureau généraux	1 099	8,5	48 304
64409	Autres représentants du service à la clientèle et de l'information	775	6,0	41 696
14101	Réceptionnistes	769	6,0	43 423
64101	Représentants/représentantes des ventes et des comptes - commerce de gros (non-technique)	544	4,2	60 264
14200	Commis à la comptabilité et à des tâches connexes	509	4,0	43 558
64410	Agents de sécurité et professions connexes dans le domaine des services de sécurité	470	3,6	40 129
54100	Responsables de programmes et instructeurs dans le domaine des loisirs, du sport et du fitness	436	3,4	37 614
44101	Aides à domicile, aides-soignants et professions connexes	356	2,8	46 438
14400	Expéditeurs et réceptionnaires	338	2,6	49 429
	Total des 10 professions les plus représentées	8 173	63,4	
	Nombre total d'emplois - Catégorie FEER 4	12 885		
	% de la catégorie FEER 4 par rapport au nombre total d'emplois (89 146)	14,5		

**Catégorie FEER 5 - Professions qui exigent généralement une courte période de stage et aucune formation officielle.**

CNP	Description	2025 emplois	% d'emplois dans la catégorie FEER 5	Salaire médian en 2024
65201	Préposés au comptoir alimentaire, aides de cuisine et professions connexes	2 054	15	34 528
65100	Caissiers	2 017	14,7	34 526
65310	Nettoyeurs légers	1 488	10,8	41 879
65102	Magasiniers, commis et préparateurs de commandes	1 477	10,8	33 563
65312	Concierges, gardiens et nettoyeurs industriels	1 147	8,4	44 667
75110	Aides et manœuvres du bâtiment	861	6,3	49 798
65200	Serveurs et serveuses	859	6,3	33 646
75101	Manutentionnaires	813	5,9	49 461
75201	Chauffeurs-livreurs et distributeurs à domicile	471	3,4	40 889
85121	Ouvriers paysagistes et jardiniers	443	3,2	38 305
	Total des 10 professions les plus recherchées	11 630	84,7	
	Nombre total d'emplois - Catégorie FEER 5	13 729		
	% de la catégorie FEER 5 par rapport au nombre total d'emplois (89 146)	15,4		

Source : Lightcast T1, 2025, Salaires 2024 – Les salaires horaires inférieurs à 17,20 \$ (salaire minimum général en Ontario) reflètent très probablement l'inclusion des salaires des étudiants.  
Les totaux peuvent ne pas correspondre en raison des arrondis et de la suppression de données.

## 7,6 REVENU

Des estimations du revenu annuel sont fournies pour l'élaboration et la diffusion de données socioéconomiques annuelles à petite échelle géographique concernant 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 les revenus et les caractéristiques démographiques pour des zones géographiques infraprovinciales. Les données sont utilisées par les administrations municipales, provinciales et fédérales afin d'évaluer des programmes et d'appuyer des recommandations en matière de politiques publiques. Elles sont également utilisées dans les milieux des affaires et de l'éducation pour mieux comprendre les marchés ciblés. Les universitaires et les chercheurs utilisent ces données pour analyser les conditions socioéconomiques. Les données les plus récentes ont été diffusées le 18 août 2025 et portent sur l'année de collecte 2023.

Il n'y avait que deux zones géographiques, situées dans la région de l'EWIB ou couvrant certaines parties de celle-ci : la région métropolitaine de recensement (RMR) de Kingston et l'agglomération de recensement (AR) de Brockville.

**Tableau 55 : Nombre de contribuables par revenu total – Région métropolitaine de recensement (RMR) de Kingston**

Groupes de revenus	2019	2023	Variation	Variation en
Moins de 10 000	11 700	11 420	-280	-
10 000 \$ - 24 999	26 780	21 820	-4 960	-18,5
25 000 \$ - 49 999	35 270	35 090	-180	-0,5
50 000 \$ - 74 999	24 510	27 170	2 660	10,9
75 000 \$ - 99 999	13 120	17 170	4 050	30,9
100 000 \$ - 149 999	8 830	13 830	5 000	56,6
150 000 \$ - 199 999	2 240	3 800	1 560	69,6
Plus de 200 000	1 920	3 080	1 160	60,4
Toutes les personnes ayant un revenu	124 370	133 380	9 010	7,2
<b>Revenu total médian</b>	<b>41 320</b>	<b>48 720</b>	<b>7 400</b>	<b>17,9</b>

Source : Statistique Canada. Tableau 11-10-0008-01 Déclarants et personnes à charge ayant un revenu, selon le revenu total  
Données publiées le 18 août 2025

Dans la RMR de Kingston, le nombre total de déclarants fiscaux a augmenté de 9 010, soit 7,2 %, entre 2019 et 2023.

Le nombre de déclarants dont le revenu était inférieur à 50 000 \$ a diminué. Tous les autres groupes de revenu ont connu une augmentation du nombre de déclarants, surtout ceux qui ont déclaré un revenu compris entre 100 000 \$ et 149 999 \$, suivis de ceux qui ont déclaré un revenu compris entre 75 000 \$ et 99 999 \$.

En 2019, 21,0 % des contribuables gagnaient plus de 75 000 dollars. Ce chiffre est passé à 28,4 % des contribuables en 2023.

Le revenu total médian des contribuables a augmenté de manière significative au cours des cinq dernières années, soit de 7 400 dollars ou 17,9 %.

Cela indique un marché du travail prospère dans la RMR de Kingston.

**Tableau 56 : Nombre de contribuables selon le revenu total – Agglomération de recensement (AR) de Brockville**

Groupes de revenus	2019	2023	Variation	Variation en
Moins de 10 000	2 260	1 780	-480	-21,2
10 000 \$ - 24 999	7 050	4 730	-2 320	-32,9
25 000 \$ - 49 999	9 220	8 130	-1 090	-11,8
50 000 \$ - 74 999	5 220	5 510	290	5,6
75 000 \$ - 99 999	2 340	2 770	430	18,4
100 000 \$ - 149 999	1 530	1 940	410	26,8
150 000 \$ - 199 999	340	410	70	20,6
Plus de 200 000	280	340	60	21,4
Toutes les personnes ayant un revenu	28 240	25 610	-2 630	-9,3
<b>Revenu total médian</b>	<b>37 200</b>	<b>43 690</b>	<b>6 490</b>	<b>17,4</b>

Source : Statistique Canada. Tableau 11-10-0008-01 Déclarants et personnes à charge ayant un revenu, selon le revenu total  
Données publiées le 18 août 2025

Dans l'AR de Brockville, le nombre total de déclarants a diminué de 2 630, soit 9,3 %.

Comme dans la région métropolitaine de Kingston, le nombre de déclarants dont le revenu était inférieur à 50 000 \$ a diminué dans l'AR de Brockville. Tous les autres groupes de revenu ont connu une augmentation du nombre de déclarants, notamment ceux déclarant un revenu compris entre 75 000 \$ et 99 999 \$, suivis de ceux déclarant un revenu compris entre 100 000 \$ et 149 999 \$.

En 2019, 15,9 % des contribuables gagnaient plus de 75 000 \$. Ce pourcentage est passé à 21,3 % en 2023.

Le revenu total médian des contribuables a augmenté de manière significative au cours des cinq dernières années, soit de 6 490 \$ ou 17,4 %.

La diminution du nombre de contribuables indique un ralentissement du marché du travail en 2023 dans l'AR de Brockville, mais un pourcentage plus élevé de contribuables gagnent davantage d'argent.

**Tableau 57 : Nombre de contribuables par revenu total selon le SEXE  
Région métropolitaine de recensement de Kingston - Année 2023**

Groupes de revenus	Total	Hommes	Femmes	% Hommes	% de femmes
Moins de 10 000	11 420	5 110	6 320	44,7	55,3
10 000 \$ - 24 999	21 820	9 190	12 620	42,1	57,8
25 000 \$ - 49 999	35 090	14 830	20 270	42,3	57,8
50 000 \$ - 74 999	27 170	12 650	14 520	46,6	53,4
75 000 \$ - 99 999	17 170	9 130	8 040	53,2	46,8
100 000 \$ - 149 999	13 830	7 850	5 980	56,8	43,2
150 000 \$ - 199 999	3 800	2 410	1 390	63,4	36,6
Plus de 200 000	3 080	2 080	1 000	67,5	32,5
Toutes les personnes ayant un revenu	133 380	63 250	70 140	47,4	52,6
<b>Revenu total médian</b>	<b>48 720</b>	<b>54 410</b>	<b>44 220</b>		

Source : Statistique Canada. Tableau 11-10-0008-01 Déclarants et personnes à charge ayant un revenu, selon le revenu total  
Données publiées le 18 août 2025

Les totaux peuvent ne pas correspondre en raison de l'arrondissement.

Dans la RMR de Kingston, les femmes déclarantes étaient plus nombreuses que les hommes en 2023, représentant 52,6 % des déclarants. Les femmes déclarantes ont déclaré une plus grande part de leur revenu dans les tranches de revenu inférieures à 75 000 \$. Les hommes déclarants ont déclaré une plus grande part de leur revenu dans les tranches de salaire supérieures à 75 000 \$. Il y avait un écart de revenu important entre les sexes.

**Tableau 58 : Nombre de contribuables selon le revenu total par SEXE**

**Agglomération de recensement (AR) de Brockville Année 2023**

Groupes de revenus	Total	Hommes	Femmes	% Hommes	% de femmes
Moins de 10 000	1 780	800	1 000	44,9	56,2
10 000 \$ - 24 999	4 730	1 950	2 780	41,2	58,8
25 000 \$ - 49 999	8 130	3 430	4 700	42,2	57,8
50 000 \$ - 74 999	5 510	2 640	2 870	47,9	52,1
75 000 \$ - 99 999	2 770	1 560	1 210	56,3	43,7
100 000 \$ - 149 999	1 940	1 140	800	58,8	41,2
150 000 \$ - 199 999	410	270	140	65,9	34,1
Plus de 200 000	340	230	110	67,6	32,4
Toutes les personnes ayant un revenu	25 610	12 020	13 610	46,9	53,1
<b>Revenu total médian</b>	<b>43 690</b>	<b>48 750</b>	<b>39 810</b>		

Source : Statistique Canada. Tableau 11-10-0008-01 Déclarants et personnes à charge ayant un revenu, selon le revenu total  
Données publiées le 18 août 2025

Les totaux peuvent ne pas correspondre en raison de l'arrondissement.

Comme dans la région métropolitaine de Kingston, la région de Brockville comptait également plus de femmes que d'hommes déclarants en 2023, celles-ci représentant 53,1 % des déclarants. Les femmes déclarantes ont déclaré une plus grande part de leur revenu dans les tranches de revenu inférieures à 75 000 \$. Les hommes déclarants ont déclaré une plus grande part de leur revenu dans les tranches de salaire supérieures à 75 000 \$. Il existe une grande disparité de revenu entre les sexes.

**Tableau 59 : Professions rémunérées à plus de 75 000 \$ - Leeds & Grenville**

CNP	Description	Salaire médian 2024	Emplois en 2025	Estimation % d'emplois pour les hommes	Estimation % d'emplois pour les femmes
00	Législateurs et cadres supérieurs	187 538	185	59,2	40,8
20	Cadres intermédiaires spécialisés/cadres intermédiaires spécialisés en génie, en architecture, en sciences et en systèmes informatiques	133 597	435	67,9	32,1
40	Cadres dans l'administration publique, l'éducation, les services sociaux et communautaires et les services de protection publique	128 074	730	55,4	44,6
30	Professions spécialisées de cadres intermédiaires dans le domaine des soins de santé	118 548	119	13,3	86,7
90	Emplois de cadres intermédiaires dans le secteur manufacturier et les services publics	117 556	285	72,3	27,7
10	Personnel d'encadrement intermédiaire spécialisé dans les services administratifs, les services financiers et commerciaux et la communication (sauf la radiodiffusion)	117 138	602	45,3	54,7

70	Emplois de cadres intermédiaires dans les métiers et les transports	110 081	357	81,7	18,3
21	Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	104 143	2 643	72,2	27,8
50	Cadres intermédiaires spécialisés/cadres intermédiaires spécialisées des arts, de la culture, des sports et des loisirs	101 195	18	33,3	66,7
41	Personnel professionnel du droit, d'enseignement, des services gouvernementaux, sociaux et communautaires	96 177	3 246	33,2	66,8
31	Personnel professionnel des soins de santé	92 126	1 209	16,2	83,8
93	Opérateurs de contrôle central et de processus, assembleurs et inspecteurs d'aéronefs	88 622	28	89,7	10,3
60	Emplois de cadres intermédiaires dans le commerce de détail et de gros et les services à la clientèle	88 257	530	53,7	46,3
11	Personnel professionnel en finance et en gestion des affaires	83 578	1 601	43,9	56,1
51	Personnel professionnel des arts et de la culture	83 253	179	45,8	54,2
32	Personnel technique des soins de santé	76 190	779	18,9	81,1
52	Professions techniques dans les domaines de l'art, de la culture et du sport	75 386	178	38,6	61,4
	Nombre total d'emplois rémunérés 75 000 \$ ou plus		13 124		
	<b>Emploi total par profession classifiée</b>		<b>41 429</b>	<b>52,4</b>	<b>47,7</b>

Sources : Lightcast T3, 2025 - Emplois (salariés) et salaires 2024 ; données du recensement de 2021 de Statistique Canada - Tableau 6A - OneHub - Répartition des emplois par sexe

À Leeds et Grenville, 13 124 travailleurs, soit 31,7 % des personnes occupant un emploi, gagnent plus de 75 000 \$ en salaire médian. Les trois professions offrant les salaires médians les plus élevés sont les suivantes :

- Cadres législatifs et supérieurs
- Professionnels spécialisés de niveau intermédiaire en ingénierie, architecture, sciences et systèmes d'information
- Cadres dans l'administration publique, l'éducation, les services sociaux et communautaires et les services de protection publique

Tableau 60 : Professions rémunérées à plus de 75 000 \$ - Frontenac

CNP	Description	Salaire médian en 2024	Emplois en 2025	Estimation % d'emplois pour les hommes	Estimation % d'emplois pour les femmes
00	Cadres législatifs et supérieurs	159 682	2	68,3	31,7
20	Cadres intermédiaires spécialisés/ cadres intermédiaires spécialisées en génie, en architecture, en sciences et en systèmes informatiques	122 876	339	78,3	21,7
40	Cadres dans l'administration publique, l'éducation, les services sociaux et communautaires et les services de protection publique	119 482	925	58	42,0
30	Cadres intermédiaires spécialisés/ cadres intermédiaires spécialisées des soins de santé	116 413	354	25	75
90	Emplois de cadres intermédiaires dans le secteur manufacturier et les services publics	105 057	494	69,2	30,8
10	Personnel d'encadrement intermédiaire spécialisé dans les services administratifs, les services financiers et commerciaux et la communication (sauf la radiodiffusion)	102 396	1 761	45,1	54,9
50	Cadres intermédiaires spécialisés/ cadres intermédiaires spécialisées des arts, de la culture, des sports et des loisirs	100 296	74	40	60
41	Personnel professionnel du droit, d'enseignement, des services gouvernementaux, sociaux et communautaires	94 554	8 992	40,7	59,3
21	Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	92 772	2 873	72,2	27,8
31	Personnel professionnel des soins de santé	90 940	4 694	27,2	72,8
93	Opérateurs de contrôle central et de processus, assembleurs et inspecteurs d'aéronefs	85 217	151	100	0
82	Superviseurs dans le domaine des ressources naturelles, de l'agriculture et de la production connexe	83 483	26	100,0	0
70	Emplois de cadres intermédiaires dans les métiers et les transports	82 814	699	82,7	17,3
11	Personnel professionnel en finance et en gestion des affaires	80 765	2 868	44,5	55,5
51	Personnel professionnel des arts et de la culture	78 805	489	49,6	50,4
32	Personnel technique des soins de santé	76 903	2 762	24,6	75,4
92	Superviseurs de la transformation, de la fabrication et des services publics, opérateurs et contrôleurs des services publics	75 697	510	82,4	17,6
	Nombre total d'emplois rémunérés 75 000 \$ ou plus		28 277		
	Emploi total par profession classifiée		88 818	50,7	49,2

Sources : Lightcast T3, 2025 - Emplois (salariés) et salaires 2024 ; Statistique Canada - Données du recensement de 2021 - Tableau 6A - OneHub - Répartition des emplois par sexe

À Frontenac, 28 277 travailleurs, soit 31,8 % des personnes occupant un emploi, gagnent plus de 75 000 \$ en salaire médian. Les trois professions offrant les salaires médians les plus élevés sont les suivantes :

- Cadres législatifs et supérieurs
- Professionnels spécialisés de niveau intermédiaire en ingénierie, architecture, sciences et systèmes d'information
- Cadres dans l'administration publique, l'éducation, les services sociaux et communautaires et les services de protection publique

## 7,7 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES PAR PROFESSION

### 7,7,1 Évolution de l'emploi par profession

Tableau 61 : Évolution de l'emploi par profession - Région EWIB

CNP	Description	Emplois en 2021	Emplois en 2025	Évolution 2021-2025	Variation en % entre 2021 et 2025
0	Professions législatives et cadres supérieurs	387	472	85	22
1	Professions dans le domaine des affaires, de la finance et de l'administration	19 204	21 850	2 645	13,8
2	Sciences naturelles et appliquées et professions connexes	9 359	10 309	951	10,2
3	Professions de la santé	12 911	14 673	1 762	13,6
4	Professions dans les domaines de l'éducation, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux	19 495	22 314	2 819	14,5
5	Professions dans les domaines de l'art, de la culture, des loisirs et du sport	1 887	2 305	419	22,2
6	Professions dans le domaine de la vente et des services	30 348	32 980	2 632	8,7
7	Commerçants, transporteurs, opérateurs d'équipement et professions connexes	18 673	21 697	3 024	16,2
8	Ressources naturelles, agriculture et professions liées à la production	1 759	1 234	(524)	-29,8
9	Emplois dans le secteur manufacturier et les services publics	4 684	6 078	1 394	29,8
X	Profession non classée	2 078	2 417	339	16,3
	Emploi total	120 784	136 328	15 545	12,9

Source : Lightcast T3, 2025 (n'inclut pas les travailleurs indépendants)

Le total peut ne pas correspondre à la somme des chiffres en raison des arrondis.

### Région EWIB

Dans la région EWIB, le nombre d'emplois a augmenté de 15 545, soit 12,9 %, entre 2021 et 2025. Cette augmentation significative serait en partie due au regain de confiance dans le marché du travail après la baisse de l'emploi pendant la pandémie de COVID-19. L'emploi a augmenté dans toutes les catégories professionnelles, à l'exception des ressources naturelles, de l'agriculture et des professions liées à la production.

Les trois (3) catégories professionnelles qui ont connu les plus fortes augmentations de l'emploi sont les suivantes :

- les métiers, les opérateurs de transport et d'équipement et les professions connexes (3 024),
- les professions dans les domaines de l'éducation, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux (2 819), et
- les professions dans les domaines des affaires, de la finance et de l'administration (2 645).

Les professions qui ont connu une baisse de l'emploi sont les suivantes :

- les ressources naturelles, l'agriculture et les professions connexes (-525)

### **Leeds et Grenville**

À Leeds et Grenville, le nombre d'emplois a augmenté de 5 383, soit 14,9 %, entre 2021 et 2025. L'emploi a augmenté dans toutes les catégories professionnelles sauf une (1).

Les trois (3) catégories professionnelles qui ont connu les plus fortes augmentations de l'emploi sont les suivantes :

- les métiers, les opérateurs de transport et d'équipement et les professions connexes (1 802),
- les professions dans le domaine de la vente et des services (1 099) et
- les professions dans le domaine des affaires, de la finance et de l'administration (554).

Les professions qui ont connu une baisse de l'emploi sont les suivantes :

- les ressources naturelles, l'agriculture et les professions connexes (-36)

### **Comté de Frontenac**

Dans le comté de Frontenac, l'emploi a augmenté de 9 148 personnes, soit 11,5 %, entre 2021 et 2025. L'emploi a augmenté dans toutes les catégories professionnelles sauf une (1).

Les trois (3) catégories professionnelles qui ont connu les plus fortes augmentations de l'emploi sont les suivantes :

- les professions dans les domaines de l'éducation, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux (2 077)
- les professions dans le domaine des affaires, de la finance et de l'administration (1 853)
- les professions de la santé (1 537).

Les professions qui ont connu une baisse de l'emploi sont les suivantes :

- les ressources naturelles, l'agriculture et les professions liées à la production (-453).

### **Canton de Loyalist**

Dans le canton de Loyalist, l'emploi a augmenté de 1 014 personnes, soit 20,0 %, entre 2021 et 2025. L'emploi a augmenté dans toutes les catégories professionnelles sauf une (1).

Les trois (3) catégories professionnelles qui ont connu les plus fortes augmentations de l'emploi sont les suivantes :

- les professions dans les domaines de l'éducation, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux (367),
- les professions dans les domaines des affaires, de la finance et de l'administration (238) et
- les métiers, le transport, les opérateurs d'équipement et les professions connexes (118).

Les professions qui ont connu une baisse de l'emploi sont les suivantes :

- les ressources naturelles, l'agriculture et les professions connexes (-36).

## 7,7,2 Perspectives d'emploi par profession

Tableau 62 : Perspectives d'emploi par profession - Région EWIB

CNP	Description	2025 Emplois	2030 Emplois	Évolution entre 2025 et 2030	Variation en % entre 2025 et 2030
0	Professions législatives et cadres supérieurs	472	510	38	8,1
1	Professions dans le domaine des affaires, de la finance et de l'administration	21 850	23 260	1 410	6,5
2	Sciences naturelles et appliquées et professions connexes	10 309	11 057	748	7,3
3	Professions de la santé	14 673	16 892	2 219	15,1
4	Professions dans les domaines de l'éducation, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux	22 314	23 292	978	4,4
5	Professions dans les domaines de l'art, de la culture, des loisirs et du sport	2 305	2 403	98	4,3
6	Professions dans le domaine de la vente et des services	32 980	34 253	1 273	3,9
7	Commerçants, transporteurs, opérateurs d'équipement et professions connexes	21 697	23 372	1 675	7,7
8	Ressources naturelles, agriculture et professions liées à la production	1 234	1 158	(76)	-6,2
9	Emplois dans le secteur manufacturier et les services publics	6 078	6 609	531	8,7
X	Profession non classée	2 417	2 577	160	6,6
	Emploi total	136 329	145 383	9 054	6,6

Source : Lightcast T3, 2025 (n'inclut pas les travailleurs indépendants)

Les totaux peuvent ne pas correspondre en raison des arrondis.

### Région EWIB

Une croissance est prévue dans toutes les catégories professionnelles sauf une (1) dans la région EWIB au cours des cinq (5) prochaines années, de 2025 à 2030. L'emploi devrait augmenter de 9 054 postes, soit 6,6 %, d'ici 2030.

Les trois (3) catégories professionnelles qui devraient connaître la plus forte augmentation de l'emploi sont les suivantes :

- les professions de la santé (2 219),
- les métiers, les opérateurs de transport et d'équipement et les professions connexes (1 675), et
- les professions dans le domaine des affaires, de la finance et de l'administration (1 410).

Des pertes d'emplois sont prévues dans les domaines suivants :

- les ressources naturelles, l'agriculture et les professions connexes liées à la production (-76).

### Leeds et Grenville

Une croissance est prévue dans toutes les catégories professionnelles à Leeds et Grenville au cours des cinq (5) prochaines années, de 2025 à 2030. L'emploi devrait augmenter de 2 905 postes, soit 7,0 %, d'ici 2030.

Les trois (3) catégories professionnelles qui devraient connaître la plus forte augmentation de l'emploi sont les suivantes :

- les métiers, les opérateurs de transport et d'équipement et les professions connexes (766),
- les professions dans le domaine de la vente et des services (502) et
- les professions de la santé (414).

### Comté de Frontenac

Une croissance est prévue dans toutes les catégories professionnelles sauf une (1) dans l'ensemble du comté de Frontenac au cours des cinq (5) prochaines années, de 2025 à 2030. L'emploi devrait augmenter de 5 635 postes, soit 6,3 %, d'ici 2030.

Les trois (3) catégories professionnelles qui devraient connaître la plus forte augmentation de l'emploi sont les suivantes :

- les professions de la santé (1 719),
- les professions liées aux affaires, à la finance et à l'administration (957) et
- les métiers, les transports, les opérateurs d'équipement et les professions connexes (850).

Des pertes d'emplois sont prévues dans les domaines suivants :

- ressources naturelles, agriculture et professions connexes (-96).

### Canton de Loyalist

Une croissance est prévue dans toutes les catégories professionnelles sauf une (1) dans l'ensemble du canton de Loyalist au cours des cinq (5) prochaines années, de 2025 à 2030. L'emploi devrait augmenter de 514 postes, soit 8,5 %, d'ici 2030.

Les trois (3) catégories professionnelles qui devraient connaître la plus forte augmentation de l'emploi sont les suivantes :

- les professions dans les domaines de l'éducation, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux (129),
- les professions dans les domaines des affaires, de la finance et de l'administration (108), et
- les professions de la santé (87).

Des pertes d'emplois sont prévues dans les domaines suivants :

- les ressources naturelles, l'agriculture et les professions liées à la production (-10).

## 7,8 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES PAR SECTEUR

### 7,8,1 Évolution de l'emploi par secteur

Tableau 63 : Évolution de l'emploi par secteur d'activité - Région EWIB

SIC	Description	Emplois en 2021	Emplois en 2025	Évolution entre 2021 et 2025	2021 - 2025 % de variation
11	Agriculture, sylviculture, pêche et chasse	907	965	58	6,4
21	Exploitation minière, extraction en carrière et extraction de pétrole et de gaz	49	46	(3)	-6,1
22	Services publics	575	637	62	10,8
23	Construction	6 869	7 501	632	9,2
31-33	Fabrication	9 021	10 208	1 187	13,2
41	Commerce de gros	3 624	3 796	172	4,7
44-45	Commerce de détail	14 421	15 269	848	5,9
48-49	Transport et entreposage	3 987	4 421	434	10,9
51	Industries de l'information et de la culture	1 116	1 069	(47)	-4,2
52	Finance et assurance	2 854	3 230	376	13,2
53	Immobilier, location et crédit-bail	1 863	2 179	316	17,0
54	Services professionnels, scientifiques et techniques	4 819	5 776	957	19,9
55	Gestion d'entreprises et de sociétés	185	197	12	6,5
56	Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et services d'assainissement	5 476	5 241	(235)	-4,3
61	Services éducatifs	14 494	15 580	1 086	7,5
62	Santé et assistance sociale	19 960	23 190	3 230	16,2
71	Arts, divertissements et loisirs	1 491	2 245	754	50,6
72	Hébergement et restauration	8 868	11 914	3 046	34,3
81	Autres services (à l'exception de l'administration publique)	3 183	3 771	588	18,5
91	Administration publique	14 926	16 658	1 732	11,6
X0	Non classé	2 078	2 417	339	16,3
	Emploi total	120 784	136 328	15 544	12,9

Source : Lightcast T3, 2025 (n'inclut pas les travailleurs indépendants).  
Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des chiffres en raison des arrondis et de la suppression de certaines données.

### Région EWIB

Dans la région EWIB, le nombre d'emplois a augmenté de 15 544, soit 12,9 %, entre 2021 et 2025. L'emploi a augmenté dans dix-sept (17) des vingt (20) secteurs industriels.

Les trois (3) secteurs industriels qui ont connu les plus fortes augmentations de l'emploi sont les suivants :

- les soins de santé et l'aide sociale (3 230),
- hébergement et restauration (3 046) et
- l'administration publique (1 732).

Les secteurs d'activité qui ont connu une baisse de l'emploi sont les suivants :

- services administratifs et de soutien, gestion des déchets et services d'assainissement (-235),
- services d'information et culturels (-47) et
- l'exploitation minière, l'exploitation de carrières et l'extraction de pétrole et de gaz (-3).

## Leeds et Grenville

À Leeds et Grenville, le nombre d'emplois a augmenté de 5 380, soit 14,9 %, entre 2021 et 2025. L'emploi a augmenté (ou est resté stable) dans dix-neuf (19) des vingt (20) secteurs d'activité.

Les trois (3) secteurs d'activité qui ont connu les plus fortes augmentations de l'emploi sont les suivants :

- hébergement et restauration (877),
- soins de santé et assistance sociale (624) et
- administration publique (558).

Les secteurs industriels qui ont enregistré une baisse de l'emploi sont les suivants :

- services administratifs et de soutien, gestion des déchets et services d'assainissement (-200).

## Comté de Frontenac

À Frontenac, le nombre d'emplois a augmenté de 9 147, soit 11,5 %, entre 2021 et 2025. L'emploi a augmenté dans seize (16) des vingt (20) secteurs industriels.

Les trois (3) secteurs industriels qui ont connu les plus fortes augmentations de l'emploi sont les suivants :

- les soins de santé et l'aide sociale (2 495),
- les services d'hébergement et de restauration (2 120) et
- l'administration publique (798).

Les secteurs d'activité qui ont connu une baisse de l'emploi sont les suivants :

- services d'information et culturels (-68),
- services administratifs et de soutien, gestion des déchets et services d'assainissement (-52),
- l'exploitation minière, les carrières et l'extraction de pétrole et de gaz (-3), et
- gestion des sociétés et des entreprises (-1).

## Canton de Loyalist

Dans le canton de Loyalist, le nombre d'emplois a augmenté de 1 017, soit 20,2 %, entre 2021 et 2025. L'emploi a augmenté ou est resté stable dans dix-sept (17) des vingt (20) secteurs d'activité.

Les trois (3) secteurs d'activité qui ont connu les plus fortes augmentations de l'emploi sont les suivants :

- l'administration publique (376),
- les services éducatifs (117) et
- les soins de santé et l'aide sociale (111).

Les secteurs d'activité qui ont connu une baisse de l'emploi sont les suivants :

- services publics (-18),
- les industries de l'information et de la culture (-2) et
- agriculture, foresterie et chasse (-1).

## 7,8,2 Perspectives d'emploi par secteur d'activité

Tableau 64 : Perspectives d'emploi par secteur d'activité - Région EWIB

SIC	Description	Emplois en 2025	Emplois en 2030	Évolution 2025-2030	Variation en % entre 2025 et 2030
11	Agriculture, sylviculture, pêche et chasse	965	967	2	0,2
21	Exploitation minière, extraction en carrière et extraction de pétrole et de gaz	46	40	(6)	-13,0

22	Services publics	637	623	(14)	-2,2
23	Construction	7 501	7 949	448	6,0
31-33	Fabrication	10 208	11 016	808	7,9
41	Commerce de gros	3 796	3 866	70	1,8
44-45	Commerce de détail	15 269	15 842	573	3,8
48-49	Transport et entreposage	4 421	4 670	249	5,6
51	Industries de l'information et de la culture	1 069	1 064	(5)	-0,5
52	Finance et assurance	3 230	3 540	310	9,6
53	Immobilier, location et crédit-bail	2 179	2 350	171	7,8
54	Services professionnels, scientifiques et techniques	5 776	6 189	413	7,2
55	Gestion d'entreprises et de sociétés	197	231	34	17,3
56	Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et services d'assainissement	5 241	5 558	317	6,0
61	Services éducatifs	15 580	16 428	848	5,4
62	Santé et assistance sociale	23 190	26 568	3 378	14,6
71	Arts, divertissements et loisirs	2 245	2 369	124	5,5
72	Services d'hébergement et de restauration	11 914	12 419	505	4,2
81	Autres services (à l'exception de l'administration publique)	3 771	3 863	92	2,4
91	Administration publique	16 658	17 249	591	3,5
X0	Non classé	2 417	2 577	160	6,6
	Emploi total	136 310	145 378	9 068	6,7

Source : Lightcast T3, 2025 (n'inclut pas les travailleurs indépendants)

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des chiffres en raison des arrondis et des suppressions.

## Région EWIB

Une croissance de l'emploi est prévue dans dix-sept (17) des vingt (20) secteurs industriels de la région EWIB au cours des cinq (5) prochaines années, de 2025 à 2030. L'emploi devrait augmenter de 9 068 postes, soit 6,7 %, d'ici 2030.

Les trois (3) secteurs industriels qui devraient connaître la plus forte croissance de l'emploi sont les suivants :

- les soins de santé et l'aide sociale (3 378),
- les services éducatifs (848) et
- l'industrie manufacturière (808).

Des pertes d'emplois sont prévues dans les secteurs suivants :

- services publics (-14) et
- l'exploitation minière, l'exploitation de carrières et l'extraction de pétrole et de gaz (-6), et
- les industries de l'information et de la culture (-5).

## Leeds et Grenville

La croissance de l'emploi devrait rester stable dans vingt (20) des vingt (20) secteurs industriels de Leeds et Grenville au cours des cinq (5) prochaines années, de 2025 à 2030. L'emploi devrait augmenter de 2 906 postes, soit 7,0 %, d'ici 2030.

Les trois (3) secteurs industriels qui devraient connaître la plus forte croissance de l'emploi sont les suivants :

- les soins de santé et l'aide sociale (716),
- le commerce de détail (357) et
- la fabrication (312).

Aucune perte d'emplois n'est prévue entre 2025 et 2030.

## Comté de Frontenac

Une croissance de l'emploi est prévue dans seize (16) des vingt (20) secteurs industriels de Frontenac au cours des cinq (5) prochaines années, de 2025 à 2030. L'emploi devrait augmenter de 5 635 postes, soit 6,3 %, d'ici 2030.

Les trois (3) secteurs industriels qui devraient connaître la plus forte croissance de l'emploi sont les suivants :

- les soins de santé et l'aide sociale (2 543),
- les services éducatifs (527) et
- la fabrication (419).

Les trois (3) secteurs industriels qui devraient connaître les plus fortes baisses d'emploi sont les suivants :

- les industries de l'information et de la culture (102),
- le commerce de gros (63) et
- l'agriculture, la sylviculture, la pêche et la chasse (10).

Les pertes d'emplois prévues concernent les secteurs suivants :

- les industries de l'information et de la culture (-22),
- services publics (-8),
- les industries extractives et l'extraction de pétrole et de gaz (-6), et
- autres services (à l'exception de l'administration publique) (-5).

## Comté de Loyalist

Une croissance de l'emploi est prévue dans seize (16) des vingt (20) secteurs industriels du comté de Loyalist au cours des cinq (5) prochaines années, de 2025 à 2030. L'emploi devrait augmenter de 5 14 postes, soit 8,5 %, d'ici 2030.

Les trois (3) secteurs industriels qui devraient connaître la plus forte croissance de l'emploi sont les suivants :

- les soins de santé et l'aide sociale (118),
- l'administration publique (108) et
- les services éducatifs (81).

Des pertes d'emplois sont prévues dans les secteurs suivants :

- services publics (-7),
- transport et entreposage (-2),
- agriculture, sylviculture, pêche et chasse (-2), et
- arts, divertissements et loisirs (-1).

## 7,9 DEMANDE D'EMBAUCHE

EWIB utilise Lightcast pour compiler les informations relatives aux offres d'emploi. Lightcast est un outil logiciel accessible par abonnement qui estime les informations relatives au 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 canadien de projection des besoins en main-d'œuvre (SCPBM). Les projections relatives au marché du travail peuvent donner un aperçu des tendances générales. Les données de Lightcast sur les offres d'emploi au Canada sont recueillies en parcourant les sites de carrière des entreprises, les sites d'emploi nationaux et locaux et les agrégateurs d'offres d'emploi.

**Tableau 65 : Les 25 offres d'emploi les plus fréquentes - novembre 2023 - octobre 2025 - Leeds & Grenville**

CNP	Profession	Offres d'emploi de novembre 2023 à octobre 2025	% du total des offres d'emploi	Salaire annuel médian 2024
6410	Vendeurs au détail et représentants commerciaux et chargés de clientèle non techniques dans le commerce de gros	602	5,4	42 377
3130	Infirmiers et professionnels paramédicaux	480	4,3	88 162
6520	Professions liées à l'aide alimentaire	419	3,7	35 945
6510	Caissiers et autres professions liées à l'assistance à la vente	412	3,7	34 171
4410	Professions liées aux soins à domicile	359	3,2	52 429
6440	Représentants du service à la clientèle et des services d'information	359	3,2	48 409
6320	Cuisiniers, bouchers et boulangers	315	2,8	37 192
6531	Nettoyeurs	294	2,6	40 355
9510	Ouvriers dans les secteurs de la transformation, de la fabrication et des services publics	293	2,6	46 393
6202	Superviseurs des services	278	2,5	46 832
4122	Enseignants du secondaire, du primaire et de la maternelle	259	2,3	96 408
7330	Chauffeurs de camions de transport et de transport en commun	259	2,3	51 100
7510	Débardeurs/débardeuses et manutentionnaires	252	2,2	44 926
4220	Professions paraprofessionnelles dans les services juridiques, sociaux, communautaires et éducatifs	250	2,2	53 008
3310	Professions d'aide dans le domaine des services de santé	243	2,2	49 846
6002	Responsables du commerce de détail et de gros	223	2,0	90 559
1310	Agents administratifs, agents immobiliers et agents de paie	205	1,8	63 187
1120	Professionnels des ressources humaines et des services aux entreprises	202	1,8	82 282
1110	Auditeurs, comptables et professionnels de l'investissement	196	1,7	85 231
1410	Professionnels du soutien administratif et des services judiciaires	174	1,5	43 507
1440	Professions liées à la logistique de la chaîne d'approvisionnement, au suivi et à la coordination des horaires	153	1,4	49 668
6003	Responsables dans le secteur de la restauration et de l'hébergement	149	1,3	67 673
751	Aides et manœuvres	148	1,3	52 725
1311	Adjoints administratifs de bureau - général, juridique et médical	137	1,2	57 330
1001	Responsables des services administratifs	129	1,1	120 010
Total des 25 meilleures offres d'emploi		6 790	60,4	
Total des offres d'emploi - novembre 2023 - octobre 2025		11 241	100,0	66 900

Source : Lightcast T3, 2025. Les salaires reflètent les données de 2024 et proviennent des chiffres de l'emploi rapportés dans Lightcast, et non des offres d'emploi.

Il y a eu 11 242 nouvelles offres d'emploi à Leeds et Grenville au cours de la période de deux ans allant de novembre 2023 à octobre 2025.

Les 25 principales nouvelles offres d'emploi représentaient 60,4 % du nombre total d'offres.

Les cinq (5) professions les plus représentées dans les nouvelles offres d'emploi sont les suivantes :

- Vendeurs au détail et représentants commerciaux et chargés de clientèle non techniques dans le commerce de gros
- Infirmières et professionnels paramédicaux
- Professions liées à l'alimentation
- Caissiers et autres professions liées à la vente

### Professionnels des soins à domicile

Les cinq compétences et/ou qualifications les plus recherchées par les employeurs de Leeds et Grenville entre novembre 2023 et octobre 2025 étaient les suivantes :

- Communication
- Service à la clientèle
- Souci du détail
- Maîtrise de l'anglais
- Ventes

**Tableau 66 : Les 25 offres d'emploi les plus consultées - novembre 2023 - octobre 2025 - Frontenac**

CNP	Profession	Offres d'emploi de novembre 2023 à octobre 2025	% du total des offres d'emploi	Salaire annuel médian 2024
6410	Vendeurs au détail et représentants commerciaux et chargés de clientèle non techniques dans le commerce de gros	2 079	8,4	38 893
6520	Professions liées à l'alimentation	849	3,4	34 255
1310	Agents administratifs, agents immobiliers et agents de paie	753	3,0	52 257
3130	Professionnels infirmiers et paramédicaux	749	3,0	89 424
6440	Représentants du service à la clientèle et des services d'information	726	2,9	41 977
6531	Nettoyeurs	688	2,8	42 714
4410	Professions liées aux soins à domicile	644	2,6	46 250
6320	Cuisiniers, bouchers et boulangers	611	2,5	35 958
6002	Responsables du commerce de détail et de gros	607	2,5	76 301
3310	Professions auxiliaires dans le domaine des services de santé	563	2,3	52 370
6510	Caissiers et autres professions de soutien à la vente	563	2,3	34 235
7330	Chauffeurs de camions de transport et de transport en commun	546	2,2	45 098
4220	Professions paraprofessionnelles dans les services juridiques, sociaux, communautaires et éducatifs	523	2,1	53 510
6202	Superviseurs de services	514	2,1	42 177
1110	Auditeurs, comptables et professionnels de l'investissement	487	2,0	83 426
1410	Professions de soutien administratif et services judiciaires	479	1,9	46 246
1120	Professionnels des ressources humaines et des services aux entreprises	420	1,7	77 313

7511	Aides et manœuvres	408	1,7	49 795
1311	Adjoints administratifs de bureau - général, juridique et médical	398	1,6	54 836
6441	Agents de sécurité et professions connexes dans le domaine des services de sécurité	347	1,4	40 408
1001	Responsables des services administratifs	343	1,4	101 229
7510	Dockers et manutentionnaires	320	1,3	50 408
6003	Cadres dans les services de restauration et d'hébergement	305	1,2	50 644 \$
4130	Professionnels des services sociaux et communautaires	294	1,2	69 000
1440	Professionnels de la logistique, du suivi et de la coordination des chaînes d'approvisionnement	291	1,2	54 101
Total des 25 offres d'emploi les plus recherchées		14 507	58,7	
Total des offres d'emploi - novembre 2023 - octobre 2025		24 712	100,0	64 430

Source : Lightcast T3, 2025. Les salaires reflètent les données de 2024 et proviennent des chiffres de l'emploi rapportés dans Lightcast, et non des offres d'emploi.

## Demande d'embauche - Comté de Frontenac

Il y a eu 24 712 nouvelles offres d'emploi dans le comté de Frontenac sur une période de deux ans, de novembre 2023 à octobre 2025.

Les 25 principales nouvelles offres d'emploi représentaient 58,7 % du nombre total d'offres.

Les cinq (5) professions les plus représentées dans les nouvelles offres d'emploi sont les suivantes :

- Vendeurs au détail et représentants commerciaux et chargés de clientèle dans le commerce de gros non technique
- Professions liées à l'alimentation
- Agents administratifs, agents immobiliers et agents de paie
- Professionnels infirmiers et paramédicaux
- Représentants du service à la clientèle et de l'information

Les cinq (5) compétences et/ou qualifications les plus recherchées par les employeurs à Frontenac entre novembre 2023 et octobre 2025 étaient les suivantes :

- Communication
- Service à la clientèle
- Souci du détail
- Ventes
- Gestion



**Tableau 67 : Les 10 emplois les plus recherchés dans les métiers spécialisés - novembre 2023 à octobre 2025 (région EWIB)**

CNP	Profession	Offres d'emploi de novembre 2023 à octobre 2025
72410	Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	341
72310	Charpentiers	216
72020	Entrepreneurs et superviseurs, métiers mécaniques	20
72402	Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation	102
72200	Électriciens (à l'exception des électriciens industriels et des électriciens spécialisés dans les réseaux électriques)	94
72400	Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	91
72300	Plombiers	79
72401	Mécaniciens d'équipement lourd	60
72100	Machinistes et inspecteurs en usinage et outillage	45
72411	Techniciens en carrosserie automobile, en finition et en vitrage et estimateurs de dommages	42

Source : Lightcast T3, 2025

## 7,10 NOMBRE D'ENTREPRISES

Le nombre d'entreprises canadiennes est calculé deux fois par an, en juin et en décembre, et les données sont publiées en août et en février. Elles peuvent être utilisées pour comparer le nombre d'entreprises par secteur d'activité, par catégorie d'emploi, par province et territoire, par région métropolitaine de recensement (RMR) et par subdivision de recensement (SR) au sein de celles-ci, ainsi que par chaque SR au Canada comptant au moins 10 entreprises actives avec des employés.

Les dénombremments comprennent les entreprises identifiées comme « actives » dans le Registre des entreprises, le répertoire interne de Statistique Canada des entreprises canadiennes compilé principalement à partir des dossiers fiscaux de l'Agence du revenu du Canada. Le Registre des entreprises dispose de mécanismes permettant de changer le statut d'une entreprise en « inactive » dès que les comptes fiscaux sont officiellement fermés ou deviennent dormants pendant une période prolongée.

Les entreprises sont comptabilisées selon le concept statistique de « lieu d'établissement ». Chaque lieu d'établissement est comptabilisé séparément, y compris dans les cas où une entreprise compte plusieurs lieux d'établissement.

Les entreprises sont classées dans la catégorie des entreprises avec ou sans employés, selon qu'elles ont ou non versé des retenues sur la paie à l'Agence du revenu du Canada au cours des 12 derniers mois.

Statistique Canada recommande d'interpréter avec prudence les variations d'une période à l'autre dans ces décomptes, car elles peuvent être influencées par des changements administratifs ou méthodologiques dans les données sous-jacentes du Registre des entreprises.

À partir des chiffres de décembre 2021, des améliorations ont été apportées au codage géographique des emplacements des entreprises, ce qui a permis d'améliorer la classification géographique de certaines entreprises à des niveaux géographiques inférieurs. En général, la reclassification concerne des zones voisines, ce qui n'a qu'une incidence mineure sur les chiffres des SR. Il n'y a aucune incidence sur les chiffres globaux des RMR et des divisions de recensement et, par extension, sur ceux des provinces et des territoires.

**Tableau 68 : Nombre d'entreprises par secteur d'activité à deux chiffres et par taille - juin 2025 - Leeds & Grenville**

Secteur à 2 chiffres (SCIAN )	Nombre total d'entreprises	Sans ees	Total, avec ees	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500+
11 - Agriculture, sylviculture, pêche et chasse	717	599	11	71	26	10	8	1	2	0	0
21 - Industries extractives, extraction de pétrole et de gaz	11	5	6	1	4	1	0	0	0	0	0
22 - Services publics	43	36	7	3	0	3	0	0	1	0	0
23 - Construction	1 220	678	542	330	137	46	24	4	1	0	0
31-33 - Fabrication	232	113	119	38	18	22	20	7	6	8	0
41 - Commerce de gros	182	86	96	48	28	11	8	1	0	0	0
44-45 - Commerce de détail	708	285	423	180	109	64	44	19	5	2	0
48-49 - Transport et entreposage	270	180	90	47	15	10	10	6	2	0	0
51 - Industries de l'information et de la culture	89	53	36	19	10	4	2	1	0	0	0
52 - Finance et assurance	406	317	89	33	29	19	5	3	0	0	0
53 - Immobilier, location et crédit-bail	1 783	1 674	109	85	15	5	3	1	0	0	0
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	972	704	268	204	35	19	10	0	0	0	0
55 - Gestion des sociétés et des entreprises	40	35	5	2	1	0	0	2	0	0	0
56 - Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et services d'assainissement	368	226	142	80	35	18	5	3	0	1	0
61 - Services éducatifs	104	71	33	18	2	7	3	0	0	1	2
62 - Soins de santé et assistance sociale	694	399	295	127	68	45	29	14	7	3	2
71 - Arts, divertissements et loisirs	196	136	60	22	14	10	9	4	1	0	0
72 - Hébergement et restauration	351	129	222	55	56	51	48	11	1	0	0
81 - Autres services (à l'exception de l'administration publique)	760	479	281	170	71	33	5	2	0	0	0
91 - Administration publique	23	1	22	0	0	7	4	5	3	3	0
Sous-total classifié	9 169	6 206	2 963	1 533	673	385	237	84	29	18	4
Non classé	918	777	141	116	15	7	3	0	0	0	0
Nombre total d'entreprises	10 087	6 983	3 104	1 649	688	392	240	84	29	18	4

Source : Nombre d'entreprises canadiennes - Entreprises classées - Tabulations personnalisées OneHub - Juin 2025

Les totaux peuvent ne pas correspondre en raison des arrondis

En juin 2025, Leeds et Grenville comptaient au total 10 087 entreprises. Parmi celles-ci, 6 983, soit 69,2 %, étaient des entreprises sans employés et 3 104, soit 30,8 %, étaient des entreprises avec employés. Le nombre d'entreprises sans employés dans la région est plus de deux fois supérieur à celui des entreprises avec employés, un ratio qui semble être resté stable au cours des dernières années.

En 2025, les trois (3) secteurs d'activité comptant le plus grand nombre d'entreprises (avec ou sans employés) à Leeds et Grenville étaient les suivants :

- L'immobilier (1 783 entreprises),
- la construction (1 220 entreprises) et
- Services professionnels, scientifiques et techniques (972 entreprises).

Les trois (3) secteurs d'activité comptant le plus grand nombre d'entreprises avec des employés étaient les suivants :

- la construction (542 entreprises),
- Commerce de détail (423 entreprises) et
- Santé et assistance sociale (295 entreprises).

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

- Immobilier (1 674 entreprises),
- Services professionnels, scientifiques et techniques (704 entreprises) et
- la construction (678).

**Tableau 69 : Nombre d'entreprises par secteur à deux chiffres et par taille - juin 2025 - Frontenac**

Secteur à 2 chiffres (NAIC)	Nombre total d'entreprises	Sans ees	Total, avec ees	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500+
11 - Agriculture, sylviculture, pêche et chasse	330	282	48	32	11	5	0	0	0	0	0
21 - Industries extractives, extraction de pétrole et de gaz	20	9	11	2	6	2	0	1	0	0	0
22 - Services publics	53	39	14	5	1	1	2	3	2	0	0
23 - Construction	1 308	678	630	333	148	79	52	13	3	2	0
31-33 - Fabrication	260	114	146	44	30	33	24	11	2	1	1
41 - Commerce de gros	210	89	121	38	23	33	16	7	2	2	0
44-45 - Commerce de détail	1 044	339	705	229	181	170	77	36	7	5	0
48-49 - Transport et entreposage	622	501	121	58	22	18	11	7	4	1	0
51 - Industries de l'information et de la culture	163	89	74	28	18	21	3	4	0	0	0
52 - Finance et assurance	761	588	173	84	38	16	21	11	1	1	1
53 - Immobilier, location et crédit-bail	5 159	4 917	242	177	26	19	12	5	2	1	0
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	1 564	1 104	460	305	59	52	28	10	6	0	0
55 - Gestion des sociétés et des entreprises	102	82	20	9	5	2	3	1	0	0	0

56 - Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et services d'assainissement	497	287	210	97	45	31	23	10	1	3	0
61 - Services éducatifs	217	152	65	30	8	12	9	2	1	0	3
62 - Soins de santé et assistance sociale	2 045	1 204	841	543	101	111	56	14	5	8	3
71 - Arts, divertissements et loisirs	277	185	92	36	18	15	17	3	3	0	0
72 - Hébergement et restauration	603	194	409	81	89	96	92	44	5	1	1
81 - Autres services (à l'exception de l'administration publique)	1 022	569	453	244	113	63	25	3	3	2	0
91 - Administration publique	23	1	22	3	1	4	3	4	2	2	3
Sous-total classifié	16 280	11 423	4 857	2 378	943	783	474	189	49	29	12
Non classé	1 519	1 218	301	243	24	19	13	2	0	0	0
Nombre total d'entreprises	17 799	12 641	5 158	2 621	967	802	487	191	49	29	12

Source : Nombre d'entreprises canadiennes - Entreprises classées - Tabulations personnalisées OneHub - Juin 2025

Les totaux peuvent ne pas correspondre en raison des arrondis

En juin 2025, Frontenac comptait 17 799 entreprises au total. Parmi celles-ci, 12 641, soit 71,0 %, étaient des entreprises sans employés et 5 158, soit 29,0 %, étaient des entreprises avec employés. Comme à Leeds et Grenville, Frontenac compte plus de deux fois plus d'entreprises sans employés que d'entreprises avec employés. Ce nombre est également resté stable par rapport aux années précédentes.

En 2025, les trois (3) secteurs d'activité comptant le plus grand nombre d'entreprises à Frontenac étaient les suivants :

- L'immobilier (5 159 entreprises),
- les soins de santé et l'aide sociale (2 045) et
- Services professionnels, scientifiques et techniques (1 564 entreprises).

Les trois principaux sous-secteurs comptant le plus grand nombre d'entreprises avec des employés étaient les suivants :

- les soins de santé et l'aide sociale (841 entreprises),
- Commerce de détail (705 entreprises) et
- la construction (630 entreprises).

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

- Immobilier (4 917 entreprises),
- Soins de santé et assistance sociale (1 204 entreprises) et
- Services professionnels, scientifiques et techniques (1 104 entreprises).

**Tableau 70 : Évolution sur cinq ans du nombre d'entreprises par taille à Leeds & Grenville**

Taille de l'entreprise	Jun 2020	Jun 2024	Jun 2025	Variation sur cinq ans 2020-2025	Variation sur 1 an 2024-2025	Variation en % sur 5 ans	Variation en % sur 1 an
TOTAL NOMBRE D'ENTREPRISES	8 897	9 571	10 087	1 190	516	13,4	5,4
Total, sans les employés	5 855	6 589	6 983	1 128	394	19,3	6,0
Total, avec employés	3 042	2 982	3 104	62	122	2,0	4,1
1-4	1609	1 535	1649	40	114	2,5	7,4
5-10	704	693	688	-16	-5	-2,3	-0,7
10-19	368	387	392	24	5	6,5	1,3
20-49	235	236	240	5	4	2,1	1,7
50-99	78	80	84	6	4	7,7	5,0
100-199	26	28	29	3	1	11,5	3,6
200-499	17	18	18	1	0	5,9	0,0
500	5	5	4	-1	-1	-20,0	-20,0

Source : Canadian Business Counts, entreprises classées et non classées - Tableaux personnalisés - OneHub

Le total peut ne pas correspondre à la somme des chiffres en raison de l'arrondissement.

En juin 2025, Leeds et Grenville ont enregistré une augmentation nette de 516 entreprises par rapport à l'année précédente, soit une hausse de 5,4 %. Les entreprises sans employés représentaient 76,4 % de cette croissance et les entreprises avec employés, 23,6 %.

Les entreprises sans employés ont connu une augmentation de 394 entreprises, soit une croissance de 6,0 %, tandis que les entreprises avec employés ont connu une augmentation de 122 entreprises, soit 4,1 % par rapport à l'année dernière.

Les petites entreprises comptant entre 1 et 10 employés (2 337) représentaient 75,3 % du nombre d'entreprises ayant des employés.

**Tableau 71 : Évolution sur cinq ans du nombre d'entreprises par taille à Frontenac**

Taille de l'entreprise	Jun 2020	Jun 2024	Jun 2025	Évolution sur cinq ans 2020-2025	Variation sur 1 an 2024-2025	Variation en % sur 5 ans	Variation en % sur 1 an
TOTAL NOMBRE D'ENTREPRISES	15 026	17 010	17 799	2 773	789	18,5	4,6
Total, sans les employés	9 944	11 922	12 641	2 697	719	27,1	6,0
Total, avec employés	5 082	5 088	5 158	76	70	1,5	1,4
1-4	2563	2 534	2621	58	87	2,3	3,4
5-10	1000	952	967	-33	15	-3,3	1,6
10-19	763	807	802	39	-5	5,1	-0,6
20-49	520	528	487	-33	-41	-6,3	-7,8
50-99	142	183	191	49	8	34,5	4,4
100-199	52	45	49	-3	4	-5,8	8,9

200-499	31	29	29	-	0	-6,5	0,0
500	11	10	12	1	2	9,1	20,0

Source : Nombre d'entreprises canadiennes, entreprises classées et non classées - tableaux personnalisés - OneHub

Le total peut ne pas correspondre à la somme des chiffres en raison de l'arrondissement.

En juin 2025, Frontenac a enregistré une augmentation nette de 789 entreprises par rapport à l'année précédente, soit une hausse de 4,6 %. Les entreprises sans employés représentaient 91,1 % de cette croissance et celles avec employés, 8,9 %.

Les entreprises sans employés ont connu une augmentation de 719 entreprises, soit une croissance de 6,0 %, tandis que les entreprises avec employés ont connu une augmentation de 70 entreprises, soit une augmentation de 1,4 % par rapport à l'année dernière.

Les petites entreprises comptant entre 1 et 10 employés (3 588) représentaient 69,6 % du nombre d'entreprises avec employés.

## 7,11 BÉNÉFICIAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Le programme d'assurance-emploi (AE) offre un soutien temporaire au revenu, pour les travailleurs sans emploi pendant qu'ils cherchent un emploi ou cherchent à améliorer leurs compétences. Le programme AE offre également des prestations spéciales aux travailleurs qui s'absentent du travail en raison d'événements particuliers de la vie, tels que la maladie ou la grossesse.

La Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC) joue un rôle de premier plan dans la supervision du programme d'AE. La CAEC est également chargée de fixer le taux annuel des cotisations à l'AE.

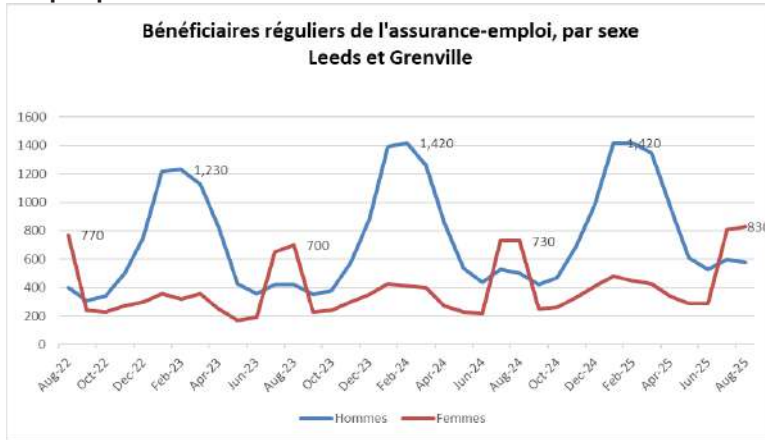
Les quatre graphiques ci-dessous (7 à 10) montrent le nombre mensuel de bénéficiaires réguliers de l'AE au cours des trois dernières années, d'août 2022 à août 2025.

Les graphiques 7 et 8 montrent des tendances similaires pour les bénéficiaires de l'assurance-emploi, hommes et femmes, à Leeds et Grenville et Frontenac. Les prestations d'assurance-emploi pour les femmes ont atteint leur maximum pendant les mois d'été. Cela peut s'expliquer par une demande accrue de services de garde d'enfants pendant les vacances scolaires. Les prestations d'assurance-emploi ont augmenté pour les hommes pendant les mois d'hiver, reflétant les licenciements saisonniers.

On observe également une augmentation constante du nombre de bénéficiaires réguliers au cours des trois (3) dernières années, tant pour les hommes que pour les femmes.

Les graphiques 9 et 10 montrent que les bénéficiaires âgés de 25 à 54 ans représentent le plus grand nombre de demandeurs, soit plus du double du nombre de personnes âgées de 55 ans et plus. Ces chiffres sont proportionnels à leur part dans la population active.

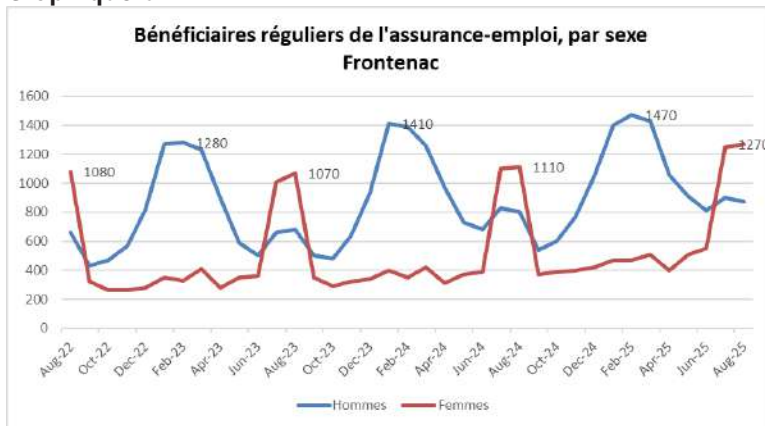
**Graphique 7**



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0323-01

Bénéficiaires de l'assurance-emploi par division de recensement, mensuellement, non corrigé des variations saisonnières

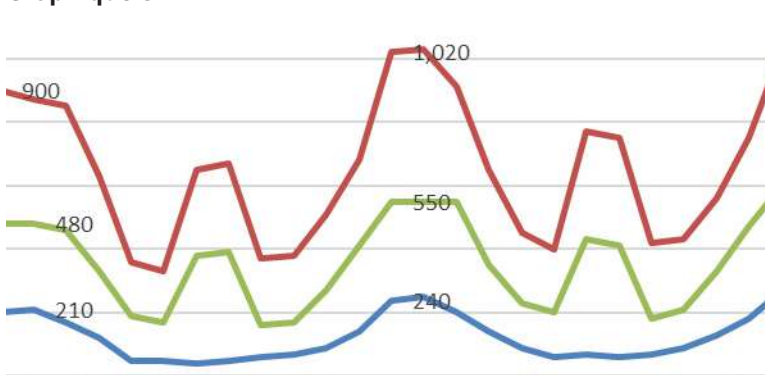
**Graphique 8**



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0323-01

Bénéficiaires de l'assurance-emploi par division de recensement, mensuellement, non désaisonnalisé

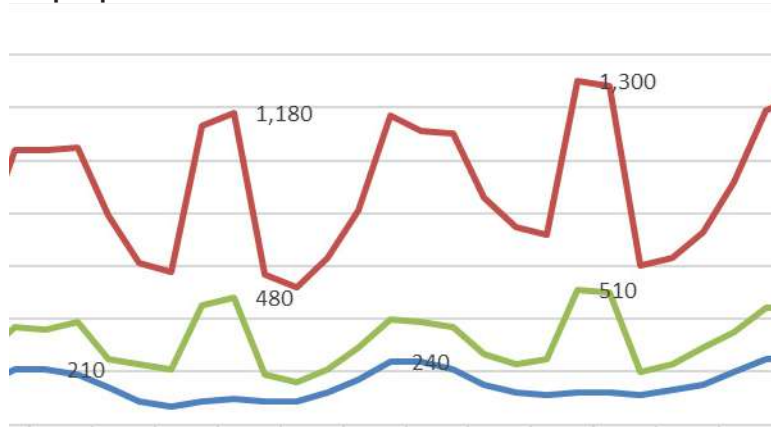
**Graphique 9**



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0323-01

Bénéficiaires de l'assurance-emploi par division de recensement, mensuellement, non désaisonnalisé

Graphique 10



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0323-01

Bénéficiaires de l'assurance-emploi par division de recensement, mensuellement, non désaisonnalisé

## 7,12 IA ET EMPLOI

L'impact de l'IA sur l'emploi est complexe, comportant à la fois des défis et des opportunités. Si certains emplois risquent d'être automatisés, la tendance générale suggère que l'IA peut conduire à la création d'emplois et à une amélioration de la productivité. Pour s'adapter à cet environnement en pleine évolution, les travailleurs devront acquérir de nouvelles compétences et accepter les changements induits par les technologies d'IA. Les décideurs politiques et les entreprises doivent également réfléchir à des stratégies de développement et de reconversion de la main-d'œuvre afin de garantir que les avantages de l'IA soient largement partagés par l'ensemble de la société.

Les technologies d'IA sont de plus en plus capables d'automatiser des tâches routinières et répétitives, ce qui peut entraîner des suppressions d'emplois dans certains secteurs. Les postes impliquant la collecte de données simples, des tâches administratives et un service client de base sont particulièrement vulnérables à l'automatisation. Des recherches indiquent que l'IA peut améliorer la productivité dans des secteurs tels que le service client, où les outils d'IA rendent les travailleurs plus efficaces, ce qui peut réduire les effectifs globaux nécessaires dans ces domaines.

Malgré les inquiétudes liées à la perte d'emplois, l'IA devrait également créer de nouvelles opportunités d'emploi. À mesure que les entreprises adoptent les technologies d'IA, la demande de travailleurs qualifiés capables de développer, de mettre en œuvre et de maintenir ces systèmes augmente. Par exemple, les emplois dans les domaines de l'ingénierie logicielle, de l'analyse de données et de la gestion des systèmes d'IA devraient connaître une croissance significative. Le McKinsey Global Institute estime que l'IA pourrait contribuer à hauteur de 13 000 milliards de dollars supplémentaires à l'économie mondiale d'ici 2030, principalement grâce à l'augmentation de la productivité et à l'innovation.

L'IA transforme les rôles professionnels existants plutôt que de simplement les éliminer. De nombreux professionnels constatent que les outils d'IA peuvent améliorer leur travail, leur permettant de se concentrer sur des tâches à plus forte valeur ajoutée. Par exemple, les développeurs de logiciels peuvent utiliser l'IA pour rationaliser les processus de codage, tandis que les conseillers financiers peuvent tirer parti de l'IA pour l'analyse des données et la gestion des clients. Cette évolution nécessite une main-d'œuvre capable de s'adapter et compétente dans l'utilisation efficace des technologies d'IA.

L'impact de l'IA varie selon les secteurs. Des industries telles que la santé, la finance et la technologie connaissent des changements importants en raison de l'intégration de l'IA. Dans le domaine de la santé, l'IA est utilisée pour le diagnostic et la gestion des patients, tandis que dans le domaine financier, les robots-conseillers sont en concurrence avec les conseillers humains pour les services à la clientèle. L'effet global de l'IA sur l'emploi n'est

pas uniformément négatif ; de nombreux secteurs connaissent une croissance des opportunités d'emploi grâce à l'adoption de l'IA.

## Mesurer l'applicabilité de l'IA générative 1 aux professions

Des chercheurs de Microsoft ont récemment publié un document intitulé « [Mesurer l'applicabilité de l'IA générative aux professions<sup>2</sup>](#) ». Ce document analyse l'applicabilité et l'impact de l'IA générative sur diverses professions en examinant les interactions des utilisateurs avec Bing Copilot de Microsoft, et en se concentrant sur les activités professionnelles et leurs taux de réussite. Il traite de la mesure de l'applicabilité de l'IA générative à diverses professions. Le document identifie quarante (40) professions ayant les scores d'applicabilité de l'IA les plus élevés. Cela indique que de nombreuses fonctions de ces professions pourraient être prises en charge par l'IA, ce qui pourrait se traduire par une augmentation de la productivité. Le programme identifie également quarante (40) professions ayant les scores d'applicabilité de l'IA les plus faibles. Une profession avec un faible score d'applicabilité de l'IA indique que le travail est peu affecté par l'IA. Les professions fortement touchées par l'IA comprennent celles liées à la traduction/rédaction/révision, à la vente, au service à la clientèle, à la programmation et au travail de bureau. Les professions les moins touchées comprennent celles qui nécessitent de travailler physiquement avec des personnes, d'utiliser ou de surveiller des machines et d'autres types de travail manuel.

*Avertissement : le document Microsoft est très détaillé et analytique. L'Eastern Workforce Innovation Board ne cherche en aucun cas à valider ou à analyser ce rapport. Cependant, nous avons pensé qu'il serait intéressant d'essayer de fournir les codes de la classification nationale des professions (CNP) pour les professions répertoriées dans le rapport et de fournir une estimation des données locales sur l'emploi.*

### Principales professions ayant les scores d'applicabilité à l'IA les plus élevés (Professions les plus impactées par l'IA)

Les professions répertoriées comme ayant les scores d'applicabilité de l'IA les plus élevés, dans le cadre de l'étude Microsoft, ont été codées avec un code national de profession (aussi proche que possible). Les estimations du nombre d'emplois ont ensuite été ajoutées à ces professions à partir de Lightcast (plateforme de modélisation économique) pour les comtés de Leeds et Grenville, Frontenac et Ontario.

Sur le nombre total d'emplois, on estime que le pourcentage d'emplois ayant les scores d'applicabilité de l'IA les plus élevés est de 17,7 % pour Leeds et Grenville, de 19,9 % pour Frontenac et de 21,2 % pour l'Ontario.

**Tableau 72 : Professions les plus touchées ayant les scores d'applicabilité de l'IA les plus élevés  
Comtés unis de Leeds et Grenville**

CNP	Description	Emplois en 2025
64100	Vendeurs/vendeuses et décorateurs-étalagistes/décoratrices-étalagistes en commerce de détail	1 313
65100	Caissiers	1 024
11202	Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques	454
14101	Réceptionnistes	415
21222	Spécialistes en systèmes d'information	374
12200	Techniciens comptables et commis comptables	346
11100	Auditeurs financiers et comptables	339
64409	Autres représentants des services à la clientèle et de l'information	309
62100	Spécialistes techniques de la vente - commerce de gros	301

1 L'IA générative est un type d'intelligence artificielle capable de générer de nouveaux contenus.

2 [« Mesurer l'applicabilité de l'IA générative aux professions. »](#)

64101	Représentants/représentantes des ventes et des comptes - commerce de gros (non-technique)	273
14200	Comptables et commis connexes	249
11201	Professionnels/professionnelles des services-conseils en gestion aux entreprises	193
11101	Analystes financiers et analystes en investissement	182
21223	Analystes de bases de données et administrateurs de données	148
64300	Maîtres d'hôtel et hôtes/hôtesse	146
41210	Enseignants/enseignantes au niveau collégial et autres instructeurs/instructrices en formation professionnelle	133
52120	Graphistes et illustrateurs	106
11102	Conseillers financiers	96
41201	Assistants d'enseignement et de recherche postsecondaires	88
21211	Scientifiques des données	75
41200	Professeurs d'université et chargés de cours	65
14404	Répartiteurs	57
14301	Commis à la correspondance, aux publications et à la réglementation	50
21234	Développeurs et programmeurs web	49
21210	Mathématiciens, statisticiens et actuaires	47
51100	Bibliothécaires	44
51114	Traducteurs, terminologues et interprètes	40
64320	Guides touristiques et accompagnateurs	40
14201	Employés de banque, d'assurance et autres employés financiers	39
14111	Commis à la saisie de données	36
52121	Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	35
14401	Magasiniers et magasiniers-livreurs	34
12113	Agents de statistiques et professions connexes dans le domaine de la recherche	33
41402	Agents de développement commercial et chercheurs et analystes de marché	31
65109	Autres professions liées à la vente	25
51110	Rédacteurs	24
51112	Rédacteurs techniques	22
64310	Conseillers en voyages	20
52100	Techniciens de bibliothèque et d'archives publiques	19
64314	Réceptionnistes d'hôtel	18
14300	Assistants et commis de bibliothèque	14
51101	Conservateurs et commissaires	13
14103	Greffiers et professions connexes dans les services judiciaires	< 10
14402	Agents de logistique de production	< 10
21233	Concepteurs de sites Web	< 10
51102	Archivistes	< 10
51111	Auteurs et écrivains (à l'exception des auteurs techniques)	< 10
51113	Journalistes	< 10
52111	Techniciens en arts graphiques	< 10
52114	Annonces et autres diffuseurs	< 10

64311	Commissaires et agents/agentes de bord	< 10
64312	Agents de billetterie et de services aériens	< 10
64313	Agents de billetterie pour le transport terrestre et maritime, représentants des services de fret et employés administratifs connexes	< 10
	Nombre total d'emplois avec le score IA le plus élevé	7 320
	Nombre total d'emplois	41 429
	Pourcentage d'emplois ayant obtenu le score IA le plus élevé	17,7

Sources : Rapport de recherche Microsoft « Mesurer l'applicabilité de l'IA générative aux professions » ; Lightcast Q1, 2025, Système national de classification des professions

REMARQUE : Les codes CNP 41200 et CNP 41210 englobent tous les enseignants universitaires et collégiaux, mais les professions les plus touchées par l'IA sont celles liées à l'enseignement de l'économie.

**Tableau 73 : Professions ayant obtenu les scores d'applicabilité de l'IA les plus élevés (les plus touchées)**

**Comté de Frontenac**

CNP	Description	Emplois en 2025
64100	Vendeurs/vendeuses et décorateurs-étalagistes/décoratrices-étalagistes en commerce de détail	3 066
65100	Caissiers	2 196
41200	Professeurs d'université et chargés de cours	1 987
41201	Assistants d'enseignement et de recherche postsecondaires	1 399
14101	Réceptionnistes	919
12200	Techniciens comptables et commis comptables	784
14200	Commis à la comptabilité et emplois connexes	774
11100	Auditeurs financiers et comptables	642
11102	Conseillers financiers	616
64101	Représentants/représentantes des ventes et des comptes - commerce de gros (non-technique)	517
21222	Spécialistes en systèmes d'information	509
11202	Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques	474
41210	Enseignants/enseignantes au niveau collégial et autres instructeurs/instructrices en formation professionnelle	420
64409	Autres représentants du service à la clientèle et de l'information	394
62100	Spécialistes techniques de la vente - commerce de gros	317
11101	Analystes financiers et en investissement	219
11201	Professionnels/professionnelles des services-conseils en gestion aux entreprises	209
64300	Maîtres d'hôtel et hôtes/hôtesse	189
21211	Scientifiques des données	174
21223	Analystes de bases de données et administrateurs de données	166
14404	Répartiteurs	158
51100	Bibliothécaires	151
14201	Employés de banque, d'assurance et autres employés financiers	151
65109	Autres professions liées à la vente	137
41402	Responsables du développement commercial, chargés d'études de marché et analystes	118

51112	Rédacteurs techniques	106
14300	Assistants et commis de bibliothèque	103
14111	Commis à la saisie de données	96
52120	Graphistes et illustrateurs	94
14401	Magasiniers et magasiniers-livreurs	83
14301	Commis à la correspondance, aux publications et à la réglementation	70
52100	Techniciens de bibliothèque et d'archives publiques	66
21234	Développeurs et programmeurs web	56
51110	Rédacteurs	53
21210	Mathématiciens, statisticiens et actuaires	51
51101	Conservateurs et commissaires	33
51102	Archivistes	30
64314	Réceptionnistes d'hôtel	29
51113	Journalistes	27
64311	Commissaires et agents/agentes de bord	21
14402	Ouvriers de la logistique de production	21
64320	Guides touristiques et accompagnateurs	17
64310	Conseillers en voyages	16
14103	Greffiers et professions connexes dans le domaine judiciaire	15
21233	Concepteurs de sites Web	0
52114	Annonceurs et autres diffuseurs	0
12113	Agents de statistiques et professions connexes dans le domaine de la recherche	< 10
51111	Auteurs et écrivains (à l'exception des auteurs techniques)	< 10
51114	Traducteurs, terminologues et interprètes	< 10
52111	Techniciens en arts graphiques	< 10
52121	Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	< 10
64312	Agents de billetterie et de services aériens	< 10
64313	Agents de billetterie pour le transport terrestre et maritime, représentants des services de fret et employés de bureau connexes	< 10
	Nombre total d'emplois ayant obtenu le score AI le plus élevé	17 672
	Nombre total d'emplois	88 818
	Pourcentage d'emplois ayant obtenu le score AI le plus élevé	19,9

Sources : Rapport de recherche Microsoft « Mesurer l'applicabilité de l'IA générative aux professions » ; Lightcast Q1, 2025, Système national de classification des professions

REMARQUE : Les codes CNP 41200 et CNP 41210 englobent tous les enseignants universitaires et collégiaux, mais les professions les plus touchées par l'IA sont celles liées à l'enseignement de l'économie.

**Tableau 74 : Principales professions ayant les scores d'applicabilité de l'IA les plus élevés (les plus touchées)****Ontario**

<b>CNP</b>	<b>Description</b>	<b>Emplois en 2025</b>
64100	Vendeurs/vendeuses et décorateurs-étalagistes/décoratrices-étalagistes en commerce de détail	225 304
65100	Caissiers	115 474
11202	Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques	110 506
11100	Auditeurs financiers et comptables	95 683
21222	Spécialistes en systèmes d'information	95 326
64101	Représentants/représentantes des ventes et des comptes - commerce de gros (non-technique)	80 155
64409	Autres représentants du service à la clientèle et de l'information	80 119
12200	Techniciens comptables et commis comptables	62 493
14101	Réceptionnistes	59 754
14200	Comptables et employés de bureau connexes	59 623
62 100	Spécialistes techniques de la vente - commerce de gros	57 529
11101	Analystes financiers et en investissement	48 108
11201	Professionnels/professionnelles des services-conseils en gestion aux entreprises	43 289
11102	Conseillers financiers	39 229
41210	Enseignants/enseignantes au niveau collégial et autres instructeurs/institutrices en formation professionnelle	38 670
41201	Assistants d'enseignement et de recherche postsecondaires	36 622
21223	Analystes de bases de données et administrateurs de données	27 760
41200	Professeurs d'université et chargés de cours	27 140
21211	Scientifiques des données	23 551
52120	Graphistes et illustreurs	23 158
64300	Maîtres d'hôtel et hôtes/hôtesse	22 160
14201	Employés de banque, d'assurance et autres employés financiers	17 201
14111	Commis à la saisie de données	15 496
41402	Agents de développement commercial, chercheurs et analystes de marché	12 741
14404	Répartiteurs	11 560
21234	Développeurs web et programmeurs	8 906
14 301	Commis à la correspondance, à la publication et à la réglementation	8 847
21210	Mathématiciens, statisticiens et actuaires	8 826
52121	Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	7 537
14300	Assistants et commis de bibliothèque	6 664
64311	Commissaires et agents/agentes de bord	6 270
51100	Bibliothécaires	5 848
65109	Autres professions liées à la vente	5 761
14401	Magasiniers et manutentionnaires	5 695
51110	Rédacteurs	5 600
64310	Conseillers en voyages	5 561
64312	Agents de billetterie et de services aériens	5 146

51111	Auteurs et écrivains (à l'exception des auteurs techniques)	4 928
12113	Agents statistiques et professions connexes dans le domaine de la recherche	4 754
64314	Réceptionnistes d'hôtel	4 480
51112	Rédacteurs techniques	4 214
51114	Traducteurs, terminologues et interprètes	3 740
14103	Greffiers et professions connexes dans les services judiciaires	3 402
21233	Concepteurs de sites Web	2 705
52100	Techniciens de bibliothèque et d'archives publiques	2 455
51113	Journalistes	2 215
14402	Travailleurs de la logistique de production	1 965
52114	Annonceurs et autres diffuseurs	1 205
64320	Guides touristiques et accompagnateurs	1 094
52111	Techniciens en arts graphiques	788
51101	Conservateurs et restaurateurs	554
64313	Agents de billetterie pour le transport terrestre et maritime, représentants des services de fret et employés de bureau connexes	485
51102	Archivistes	480
	Nombre total d'emplois ayant obtenu le score AI le plus élevé	1 548 774
	Nombre total d'emplois	7 314 929
	Pourcentage d'emplois ayant obtenu le score IA le plus élevé	21

Sources : Rapport de recherche Microsoft « Mesurer l'applicabilité de l'IA générative aux professions » ; Lightcast Q1, 2025, Système national de classification des professions

REMARQUE : Les codes CNP 41200 et CNP 41210 englobent tous les enseignants universitaires et collégiaux, mais les professions les plus touchées par l'IA étaient celles liées à l'enseignement de l'économie.

### Professions en bas du classement avec les scores d'applicabilité de l'IA les plus faibles (les moins touchées par l'IA)

Les professions répertoriées comme ayant les scores d'applicabilité de l'IA les plus faibles, dans le cadre de l'étude Microsoft, ont été codées avec un code national des professions (aussi proche que possible). Les estimations du nombre d'emplois ont ensuite été ajoutées à ces professions à partir de Lightcast (plateforme de modélisation économique) pour les comtés de Leeds et Grenville, Frontenac et Ontario.

Sur le nombre total d'emplois, on estime que le pourcentage d'emplois ayant les scores d'applicabilité de l'IA les plus faibles est de 12,8 % pour Leeds et Grenville, de 11,7 % pour Frontenac et de 9,7 % pour l'Ontario.

**Tableau 75 : Professions les moins touchées par l'IA (scores d'applicabilité les plus faibles)****Leeds et Grenville**

CNP	Description	2025 emplois
65201	Préposés au comptoir alimentaire, aides de cuisine et professions de soutien connexes	1 225
33102	Aides-soignants, aides-infirmiers et assistants de service aux patients	847
75101	Manutentionnaires	736
73300	Chauffeurs de camions de transport	661
75110	Aides et manœuvres du bâtiment	422
65310	Nettoyeurs effectuant des tâches légères	413
73400	Opérateurs d'équipement lourd	221
73200	Installateurs et réparateurs résidentiels et commerciaux	156
33109	Autres professions auxiliaires dans le domaine des services de santé	70
74203	Installateurs et réparateurs de pièces automobiles, de camions lourds et d'équipements	62
73100	Finisseurs de béton	60
65101	Préposés aux stations-service	50
92100	Ingénieurs en énergie et opérateurs de systèmes électriques	43
33101	Assistants de laboratoire médical et professions techniques connexes	43
72411	Techniciens en carrosserie automobile, en finition et en vitrage et estimateurs de dommages	41
73110	Couvreurs et poseurs de bardeaux	37
40041	Chefs des pompiers et officiers supérieurs des pompiers	37
52121	Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	35
74200	Ouvriers chargés de l'entretien des gares de triage et des voies ferrées	33
32129	Autres technologues et techniciens médicaux	30
75210	Conducteurs de bateaux et de bacs à câble et professions apparentées	25
93101	Opérateurs de contrôle central et de traitement, pétrole, gaz et traitement chimique	21
94112	Opérateurs de machines de transformation du caoutchouc et travailleurs assimilés	20
92101	Opérateurs d'installations de traitement des eaux et des déchets	19
94101	Ouvriers de fonderie	0
31110	Dentistes	< 10
32201	Massothérapeutes	< 10
62201	Directeurs de pompes funèbres et embaumeurs	< 10
72603	Ingénieurs navigants, transport fluvial	< 10
83110	Opérateurs de machines forestières	< 10
84101	Travailleurs/travailleuses du forage et de l'entretien des puits de pétrole et de gaz et personnel assimilé	< 10
	Nombre total d'emplois ayant obtenu le score AI le plus élevé	5 306
	Nombre total d'emplois	41 429
	Pourcentage d'emplois ayant obtenu le score IA le plus élevé	12,8

Sources : Rapport de recherche Microsoft « Mesurer l'applicabilité de l'IA générative aux professions » ; Lightcast Q1, 2025, Système national de classification des professions

**Tableau 76 : Professions en bas du classement avec les scores d'applicabilité de l'IA les plus faibles (les moins touchées)**  
Frontenac

CNP	Description	Emplois en 2025
33102	Aides-soignants, préposés aux soins et préposés aux services aux patients	2 322
65201	Préposés au comptoir alimentaire, aides de cuisine et professions connexes	1 973
65310	Nettoyeurs effectuant des tâches légères	1 525
75101	Manutentionnaires	1 030
73300	Chauffeurs de camions de transport	90
75110	Aides et manœuvres du bâtiment	796
73400	Conducteurs d'engins lourds	357
73200	Installateurs et réparateurs résidentiels et commerciaux	334
33101	Assistants de laboratoire médical et professions techniques connexes	176
33109	Autres professions d'assistance dans le domaine des services de santé	156
92100	Ingénieurs en énergie et opérateurs de systèmes d'énergie	126
93101	Opérateurs de contrôle central et de processus, pétrole, gaz et traitement chimique	95
74203	Installateurs et réparateurs de pièces automobiles, de camions lourds et d'équipements	94
65101	Préposés aux stations-service	80
73100	Finisseurs de béton	78
32129	Autres technologues et techniciens médicaux	78
73110	Couvreurs et poseurs de bardeaux	76
92101	Opérateurs d'usines de traitement des eaux et des déchets	55
74200	Ouvriers chargés de l'entretien des gares de triage et des voies ferrées	41
72411	Techniciens en carrosserie automobile, en finition et en vitrage, et estimateurs de dommages	34
40041	Chefs des pompiers et officiers supérieurs des services d'incendie	27
72603	Ingénieurs, transport par voie navigable	23
75210	Conducteurs de bateaux et de bacs à câble et professions apparentées	15
62201	Directeurs de pompes funèbres et embaumeurs	13
94112	Opérateurs de machines de transformation du caoutchouc et travailleurs assimilés	12
83110	Opérateurs de machines forestières	0
31110	Dentistes	< 10
32201	Massothérapeutes	< 10
52121	Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	< 10
84101	Travailleurs/travailleuses du forage et de l'entretien des puits de pétrole et de gaz et personnel assimilé	< 10
94101	Ouvriers de fonderie	< 10
	Nombre total d'emplois ayant obtenu le score AI le plus élevé	10 414
	Nombre total d'emplois	88 818
	Pourcentage d'emplois ayant obtenu le score IA le plus élevé	11,7

Sources : Rapport de recherche Microsoft « Mesurer l'applicabilité de l'IA générative aux professions » ; Lightcast Q1, 2025, Système national de classification des professions

**Tableau 77 : Professions en bas du classement avec les scores d'applicabilité de l'IA les plus faibles (les moins touchées)****Ontario**

CNP	Description	Emplois en 2025
65201	Préposés au comptoir alimentaire, aides de cuisine et professions de soutien connexes	151 920
33102	Aides-soignants, aides-infirmiers et assistants de service aux patients	108 249
75101	Manutentionnaires	101 073
73300	Chauffeurs de camions de transport	84 539
65310	Nettoyeurs légers	64 289
75110	Aides et manœuvres du bâtiment	55 491
73400	Conducteurs d'engins lourds	21 612
73200	Installateurs et réparateurs résidentiels et commerciaux	16 857
33101	Assistants de laboratoire médical et professions techniques connexes	15 241
33109	Autres professions d'assistance dans le domaine des services de santé	14 848
92100	Ingénieurs en énergie et opérateurs de systèmes d'énergie	11 624
72411	Techniciens en carrosserie automobile, en finition et en vitrage et estimateurs de dommages	8 513
52121	Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	7 537
74203	Installateurs et réparateurs de pièces automobiles, de camions lourds et d'équipements	6 107
73110	Couvreurs et poseurs de bardeaux	5 315
93101	Opérateurs de contrôle central et de traitement, pétrole, gaz et traitement chimique	4 264
74200	Ouvriers d'entretien des gares de triage et des voies ferrées	4 071
92101	Opérateurs d'usines de traitement des eaux et des déchets	3 767
73100	Finisseurs de béton	3 749
65101	Préposés aux stations-service	3 518
32201	Massothérapeutes	3 117
32129	Autres technologues et techniciens médicaux	2 767
62201	Directeurs de pompes funèbres et embaumeurs	2 503
31110	Dentistes	1 995
40041	Chefs des pompiers et officiers supérieurs des pompiers	1 351
94112	Opérateurs de machines de transformation du caoutchouc et travailleurs assimilés	985
83110	Opérateurs de machines forestières	653
72603	Ingénieurs navigants	639
75210	Opérateurs de bateaux et de bacs à câble et professions connexes	320
84101	Travailleurs/travailleuses du forage et de l'entretien des puits de pétrole et de gaz et personnel assimilé	266
94101	Ouvriers de fonderie	183
	Nombre total d'emplois ayant obtenu le score AI le plus bas	707 365
	Nombre total d'emplois	7 314 929
	Pourcentage d'emplois ayant obtenu le score IA le plus élevé	9,7

Sources : Rapport de recherche Microsoft « Mesurer l'applicabilité de l'IA générative aux professions » ; Lightcast Q1, 2025, Système national de classification des professions

# 08 MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION

Ce plan d'action décrit les partenariats proposés actuellement en cours ou ceux qui sont prévus par l'Eastern Workforce Innovation Board

## Liste récapitulative des partenariats avec les parties prenantes communautaires

- Action n° 1 : Comité du réseau pour l'emploi
- Action n° 2 : Service d'assistance IMTIMT
- Action n° 3 : Tableau d'affichage des offres d'emploi et outils de recherche d'emploi
- Action n° 4 : Bulletins IMTIMT
- Action n° 5 : Outils d'information sur le marché du travail pour les prestataires de services d'emploi

### Action n° 1 : Comité du réseau pour l'emploi

#### Défis à relever :

- Accroître la participation au marché du travail
- Poursuivre le développement de la planification de la main-d'œuvre pour les employeurs
- Veiller à ce que la formation, l'éducation et l'expérience de la main-d'œuvre correspondent aux exigences des offres d'emploi
- Poursuivre le développement et l'accès à l'information sur le marché du travail local

#### Objectifs

Favoriser les relations et la collaboration fructueuses entre les prestataires de services d'emploi de la région afin d'aider leurs clients à répondre à leurs besoins sur le marché du travail. Des réunions trimestrielles en ligne sont organisées dans la région de l'EWIB afin de permettre aux participants de partager leurs points de vue, les défis rencontrés par leurs clients, les tendances du marché du travail et d'explorer des partenariats potentiels. Elles permettent également aux prestataires de services de se tenir informés des dernières évolutions dans leur domaine et d'entrer en contact avec des professionnels partageant les mêmes idées.

Responsable	Partenaires potentiels	Actions
Eastern Workforce Innovation Board	Prestataires de services d'emploi, partenaires en alphabétisation, Ontario Works et autres organismes liés aux services d'emploi dans notre région.	L'EWIB préside et organise ces réunions trimestrielles qui constituent un forum permettant aux partenaires de partager des informations sur les programmes et les services.

#### Résultats/réalisations attendus

En participant à ces réunions, les prestataires de services peuvent renforcer leurs réseaux professionnels, acquérir des connaissances précieuses et potentiellement ouvrir la voie à de nouvelles opportunités commerciales dans le but d'aider leurs clients à atteindre leurs objectifs sur le marché du travail.

## Action n° 2 : Service d'assistance IMT

### Défis à relever :

- Veiller à ce que la formation, l'éducation et l'expérience de la main-d'œuvre correspondent aux exigences des offres d'emploi
- Poursuivre le développement et l'accès aux informations sur le marché du travail local

### Objectif(s)

Aider les particuliers, les entreprises et les décideurs politiques à prendre des décisions éclairées concernant les parcours professionnels, l'emploi et les initiatives de formation. Le service d'assistance IMT fournit des informations sur les tendances en matière d'emploi, les salaires, les compétences recherchées et les opportunités futures, afin d'orienter les choix de carrière, les programmes de formation et la planification de la main-d'œuvre.

Le service d'assistance IMT est un service en ligne offert à la communauté pour répondre aux questions et fournir des données sur le marché du travail local. Les questions sont posées en ligne sur le site web de l'EWIB et transmises au bureau. Les recherches et les réponses sont compilées par le personnel de l'EWIB dans un délai de cinq (5) jours ouvrables.

Responsable	Partenaires potentiels	Actions
Eastern Workforce Innovation Board	<p>Les partenaires de cette initiative seraient des sources de données, notamment des études sur le marché du travail local et des informations compilées par divers partenaires communautaires. Mais la plupart des données sont compilées à partir de sources externes telles que Statistique Canada.</p> <p>Utilisateurs du service : partenaires communautaires, notamment les prestataires de services d'emploi, les éducateurs, les demandeurs d'emploi, les développeurs économiques et d'autres agences pour l'emploi.</p>	<p>Avril-octobre : Cinquante et une (51) demandes d'IMT ont été soumises et traitées dans le cadre de l'initiative du service d'assistance IMT.</p> <p>Au total, 70 à 80 demandes sont attendues d'ici la fin de l'exercice financier.</p>

### Résultats/réalisations attendus

Les personnes et les organisations qui utilisent le service d'assistance IMT seront en mesure de prendre des décisions éclairées concernant les parcours professionnels et les initiatives en matière d'emploi et de formation. Au total, 70 à 80 demandes sont attendues d'ici la fin de l'exercice financier.

## Action n° 3 : Tableau d'affichage des offres d'emploi et outils de recherche d'emploi

### Défis à relever :

- Accroître la participation au marché du travail
- Veiller à ce que la formation, l'éducation et l'expérience de la main-d'œuvre correspondent aux exigences des offres d'emploi
- Poursuivre le développement et l'accès à l'information sur le marché du travail local

### Objectifs

Aider les demandeurs d'emploi à rechercher un emploi, à préparer leurs documents de candidature, tels que leur CV et leur lettre de motivation, et à accéder aux rapports sur le recrutement des employeurs. Les outils d'aide à l'emploi comprennent :

- Tableau d'affichage des offres d'emploi
- Carte des emplois
- Créateur de CV et générateur de lettres de motivation
- Rapports sur la demande d'emploi et la recherche d'emploi

EWIB dispose d'un abonnement payant à ces outils et est responsable de la gestion de cette initiative dans sa région.

Responsable	Partenaires potentiels	Actions
Eastern Workforce Innovation Board	Commissions de planification de la main-d'œuvre de l'Ontario, demandeurs d'emploi, prestataires de services d'emploi, éducateurs et autres agences pour l'emploi.	<p>Ces outils permettent de générer fréquemment des rapports sur la demande et la recherche d'emploi.</p> <p>Plus de 1 000 offres d'emploi sont actuellement publiées (provenant d'autres sites d'emploi).</p> <p>Au cours de l'année dernière, il y a eu 1 776 interactions sur les sites d'emploi. Par rapport au mois dernier, il y a eu 228 interactions sur les sites d'emploi.</p> <p>Au total, 43 844 interactions avec l'outil ont été enregistrées au cours des 12 derniers mois (clics de souris).</p>

### Résultats/produits attendus

Le service de site d'emploi et d'outils d'emploi aidera les utilisateurs à trouver un emploi, à préparer leurs documents de candidature et à accéder à des rapports sur le recrutement des employeurs.

## Action n° 4 : Bulletins d'information sur le marché du travail

### Défis à relever :

- Poursuivre le développement et l'accès à l'information sur le marché du travail local.

### Objectifs

Fournir des informations fiables et actualisées sur le marché du travail local aux acteurs communautaires afin qu'ils puissent prendre des décisions éclairées en matière d'emploi et d'orientation professionnelle, de spécifications d'emploi et d'autres questions liées à la main-d'œuvre et à l'économie.

Les bulletins sur l'information sur le marché du travail (IMT) sont publiés chaque mois et traitent de sujets pertinents et sélectionnés qui ont une incidence sur notre marché du travail local. Ces bulletins comprennent également des données sur le marché du travail, des informations sur les offres d'emploi et des liens vers le service d'assistance IMT.

Responsable	Partenaires potentiels	Actions
Conseil de l'innovation de la main-d'œuvre de l'Est	Partenaires communautaires, notamment : prestataires de services d'emploi, éducateurs, demandeurs d'emploi, développeurs économiques et autres agences pour l'emploi.	Huit (8) bulletins mensuels d'information sur le marché du travail ont été publiés pour les mois d'avril à novembre 2025. Quatre (4) autres seront publiés pour chacun des mois restants de cet exercice financier.
<b>Résultats/produits attendus</b>		
Production d'informations pertinentes et actualisées sur le marché du travail local. Réalisation de bulletins mensuels sur l'information sur le marché du travail.		

## Action n° 5 : Outils d'information sur le marché du travail pour les prestataires de services d'emploi

### Défis à relever :

- Accroître la participation au marché du travail
- Poursuivre le développement de la planification de la main-d'œuvre pour les employeurs
- Veiller à ce que la formation, l'éducation et l'expérience de la main-d'œuvre correspondent aux exigences des offres d'emploi
- Poursuivre le développement et l'accès aux informations sur le marché du travail local

### Objectif(s)

Fournir des informations fiables et actualisées sur le marché du travail local aux prestataires de services d'emploi afin de les aider à conseiller leurs clients et leur permettre de prendre des décisions éclairées en matière d'emploi et de carrière.

Les outils d'information sur le marché du travail comprennent des données annuelles sur les offres d'emploi, les prévisions d'emploi par profession et par secteur, les données salariales, la demande professionnelle par catégorie FEER, ainsi que les listes et les liens de Métiers spécialisés Ontario concernant les métiers pouvant faire l'objet d'un apprentissage. Ces outils comprennent également des mises à jour trimestrielles des offres d'emploi.

Responsable	Partenaires potentiels	Actions
Eastern Workforce Innovation Board	Partenaires communautaires, notamment : prestataires de services d'emploi, éducateurs, demandeurs d'emploi, développeurs économiques et autres agences pour l'emploi.	Les données annuelles ont été fournies en août 2025 pour sept (7) zones géographiques dans la zone desservie par l'EWIB, notamment : les comtés de Leeds & Grenville, le comté de Frontenac, les municipalités de Kingston, Brockville, Prescott, North Grenville et Gananoque.  Des mises à jour trimestrielles des offres d'emploi ont été fournies pour deux trimestres à ce jour : avril-juin et juillet-septembre.
<b>Résultats/réalisations attendus</b>		
Production d'outils d'information sur le marché du travail annuels et trimestriels.		

# 09 PARTICIPANTS À LA CONSULTATION COMMUNAUTAIRE

## 9,1 PRESTATAIRES DE SERVICES D'EMPLOI

ACFOMI	Kingston	12 participants
Travailleurs/travailleuses du forage et de l'entretien des puits de pétrole et de gaz et personnel assimilé	Brockville	4 participants
CSE Consulting	Prescott	3 participants
Employment & Education Centre	Brockville	7 participants
KEYS Gananoque	Gananoque	6 participants
KEYS Kingston	Kingston	15 participants
ReStart	Kingston	14 participants

## 9,2 DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET AUTRES ORGANISMES

Ville de Kingston  
 Comté de Frontenac  
 Innovation dans le domaine de la santé  
 KEDCO - Invest Kingston  
 Literacy Link Est de l'Ontario  
 North Grenville  
 Rideau Immigration Partnership  
 SERCO  
 Thousand Islands Community Futures Development Corporation  
 Ville de Prescott  
 United Counties of Leeds & Grenville - Economic Development

## 9,3 CHAMBERS OF COMMERCE

Brockville Chamber of Commerce  
 North Grenville Chamber of Commerce

## 9,4 EMPLOYEURS

3M Canada	Brockville	Maverick's Pub	Gananoque
710 Kingston - Cannabis Store	Kingston	McCoy Travel	Kingston
Addictions Mental Health KFLA	Brockville	McDonalds - Gananoque	Gananoque
Addictions Mental Health LLG	Kingston	McDonalds - Kingston	Kingston
Alstom-Bombardier	Kingston	McDougall Bickerton Real Estate	Gananoque
Athens Home Hardware	Athens	Medium Effort Art Supplies	Brockville
Atomica Restaurant	Kingston	Moroni's Restaurant	Gananoque
Bayshore Health Care	Kingston	Nature's Way Landscaping	Gananoque
Bayshore Home Care	Kingston	No Frills Grocery	Gananoque
Beck's Construction	South	North Grenville Community Theatre	Prescott
	Grenville	Ontario Medical Association District 7	Kingston
BeSpoke Skin	Kingston	Purcells Freshmart	Mallorytown
Bickerton Brokers - McDougall	Gananoque/ Kingston	Providence Care	Athens
	Brockville	Redmond Realty	Gananoque
Boardwalk Dental Centre	Brockville	ReMax Realty	Gananoque
Book Trader	Brockville	Royal Ottawa Mental Health Centre	Brockville
Brockville General Hospital	Brockville	Runnings Auto	Gananoque
Burnbrae Farms	Brockville	Seniors Association Kingston Region	Kingston
CANARM	Brockville	Seniors Association Program	Kingston
Carveth Care Centre	Gananoque	Sherwood Park Manor	Brockville
City Cruise Boat Lines	Gananoque	Shoppers Drug Mark - Kingston	Kingston
Coco Cola Canada Ltd	Kingston	Shoppers Drug Mart - Belleville	Belleville
Comfort Inn Hotel	Brockville	Shoppers Drug Mart - Gananoque	Gananoque
Cooke's Fine Foods and Coffee	Kingston	Shorelines Casino	Gananoque
Cornwall's Pub	Kingston	Soussan's Barber Shop	Kingston
Courtyard Kitchens	Rockport	Starbucks - Gananoque	Gananoque
Design On Kingston	Kingston	The Butcher Shop	Brockville
Diamond Hotels	Kingston	The Ivy Restaurant	Ivy Lea
Family & Children's Services		The Maltby Centre	Kingston
of Frontenac, Lennox & Addington	Kingston	The Mortgage Professionals	Kingston
Forman Farms	Gananoque	The Old English Pub	Gananoque
Freedom 55 Investments	Brockville	Thompson Fasteners	Gananoque
Funnell Electrical Contractors Ltd	Gananoque	Upper Canada Family Health Team	Prescott
G Tackaberry Construction Ltd	Athens	Walmart Brockville	Brockville
Gananoque Inn	Gananoque	Willowtree Day Care	Gananoque/ Lansdowne
Glenburnie Grocery	Glenburnie		
Halladay Maple Syrup	Gananoque		
Hampton Inn	Gananoque		
Harvey's Restaurant	Kingston		
Horton's Homestead Farm	Gananoque		
Huck's Marina	Rockport		
Hunt's Guardian Pharmacy	Kingston		
INVISTA	Kingston		
Julian Colters Home Care	Belleville		
Kawartha Credit Union	Brockville		
Ken Miller Excavating	Maitland		
Keystorm Pub	Brockville		
Kimco Steel	Kingston		
Kingston Health Sciences Centre	Kingston		
Luna Pizzeria	Brockville		
Maple Leaf Restaurant	Gananoque		
Maple Leaf Tours	Kingston		
Maltby Centre	Kingston		

# 10 GLOSSAIRE

## **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 la classification d'une profession, ses exigences en matière de formation ou d'autres informations utiles. Vous trouverez plus d'informations sur la CNP ici.

**Résidents non permanents** : Personnes originaires d'un autre pays qui ont leur lieu de résidence habituel au Canada et qui ont un permis de travail ou d'études ou qui ont demandé le statut de réfugié (demandeurs d'asile).

**Division de recensement** : groupe de municipalités voisines réunies à des fins de planification régionale et de gestion de services communs.

**Émigrants** : Personnes qui quittent le Canada pour résider dans un autre pays. Les émigrants de retour désignent les personnes qui sont revenues vivre au Canada.

**Immigrant** : Le terme « immigrant » désigne une personne qui est, ou qui a déjà été, un immigrant accueilli ou un résident permanent.

**Lieu de travail (LT)** : Emplacement géographique où se trouve l'emploi d'une personne.

**Lightcast** : outil logiciel accessible par abonnement qui estime les données du marché du travail à l'aide d'analyses de tendances et d'économétrie. Les projections économiques sont en grande partie tirées 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 (COPS). Les projections du marché du travail ne sont pas parfaites, mais elles peuvent donner un aperçu des tendances générales. Les données de Lightcast sur les offres d'emploi au Canada 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 interprovinciaux** : personnes qui ont déménagé dans une autre ville, un autre village, un

autre canton ou une autre réserve indienne au Canada, mais qui sont restées dans la même province ou le même territoire.

**Migrants intraprovinciaux** : Personnes qui ont déménagé d'une province ou d'un territoire à un autre, ce qui a entraîné un changement de lieu de résidence habituel.

**Nombre d'entreprises canadiennes** : Le nombre d'entreprises canadiennes est calculé par Statistique Canada afin de fournir le nombre d'entreprises actives par classification industrielle et par catégorie en fonction de la taille de l'effectif pour le Canada, les provinces et les territoires.

**OneHub** : outil utilisé pour partager les tableaux personnalisés achetés auprès de 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 planification de la main-d'œuvre de l'Ontario afin de les aider à analyser le marché du travail local.

**Personnes inactives** : Personnes qui n'étaient ni employées ni au chômage. Cela comprend les étudiants, les personnes au foyer, les retraités, les travailleurs saisonniers en période creuse qui ne cherchaient pas d'emploi et les personnes qui ne pouvaient pas travailler en raison d'une maladie ou d'un handicap de longue durée.

**Population active** : Population civile non institutionnelle âgée de 15 ans et plus qui, pendant la semaine de référence de l'enquête, était employée ou sans emploi et cherchait activement du travail. Il s'agit de la somme des personnes employées et sans emploi.

**Population autochtone** : Au Canada, le terme « peuples autochtones » (ou « peuples autochtones ») désigne les Premières Nations, les Métis et les Inuits.

**Population en âge de travailler** : Partie de la population âgée de 15 ans ou plus.

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

**Région économique** : Regroupement de divisions de recensement complètes (à une exception près en Ontario) créé comme unité géographique standard pour l'analyse de l'activité économique régionale.

**Région métropolitaine de recensement (RMR)** : Grand centre de population (appelé « noyau ») et zones périphériques et rurales adjacentes qui présentent un degré élevé d'intégration sociale et économique avec le noyau. Une RMR compte au moins 100 000 habitants, dont 50 000 ou plus doivent vivre dans le noyau. La RMR de Kingston comprend la ville de Kingston et les cantons de Loyalist et de South Frontenac.

**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 de tous les emplois ont un salaire annuel inférieur ou égal à la médiane et l'autre moitié ont un salaire supérieur ou égal à la médiane.

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

**Sexe** : Le sexe fait référence à l'identité personnelle et sociale d'un individu en tant qu'homme, femme ou personne non binaire. Les hommes+ comprennent les hommes (et/ou les garçons), ainsi que certaines personnes non binaires. Les femmes+ comprennent les femmes (et/ou les filles), ainsi que certaines personnes non binaires.

**Statut du lieu de travail** : indique si une personne travaillait à domicile, travaillait à l'extérieur du Canada, n'avait pas d'adresse de travail fixe ou travaillait à une adresse spécifique (lieu de travail habituel).

**Statut sur le marché du travail** : Somme du nombre de personnes âgées de 15 ans et plus qui font partie de la population active et de celles qui n'en font pas partie.

**Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)** : Le SCIAN est un

système de classification des industries élaboré par les agences statistiques du Canada, du Mexique et des États-Unis. Statistique Canada utilise le SCIAN pour normaliser la classification de la structure industrielle. Pour plus d'informations sur le SCIAN, cliquez [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) correspond à la population active de ce groupe exprimée en pourcentage de la population de ce groupe.

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

**Taux de chômage** : Nombre de personnes sans emploi exprimé en pourcentage de la population active. Le taux de chômage d'un groupe particulier (par exemple, défini par l'âge, le sexe ou l'état civil) correspond au nombre de personnes sans emploi dans ce groupe exprimé en pourcentage de la population active de ce même groupe.

**Taux d'emploi** : Nombre de personnes occupant un emploi exprimé en pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus.

**Une agglomération de recensement (AR)** est définie par Statistique Canada et est formée d'une ou plusieurs subdivisions de recensement adjacentes (municipalités) qui présentent un degré élevé d'intégration avec un centre de population central, appelé « noyau ». Le noyau doit compter au moins 10 000 habitants selon les données du dernier recensement. Les autres municipalités incluses dans l'AR doivent présenter un niveau important de navettage vers le noyau, ce qui indique une intégration économique et sociale. L'AR de Brockville comprend la ville de Brockville et les cantons d'Augusta et d'Elizabethtown-Kitley.