



PLAN LOCAL DU MARCHÉ DU TRAVAIL 2024

DISTRICTS DE NIPISSING & DE PARRY SOUND



Le Groupe du marché du travail
Partenaires-guides à des solutions de main-d'oeuvre.

Ontario 

APERÇU

Le Groupe du marché du travail (GMT) est heureux de présenter le plan du marché du travail local 2024 pour les districts de Nipissing et de Parry Sound.



Comme toujours, l'objectif du Plan du marché du travail local (PMTL) est de cerner les enjeux importants du marché du travail dans les districts mentionnés et d'établir une orientation stratégique qui aborde les défis critiques en matière de perfectionnement de la main-d'œuvre et propose des mesures qui contribueront à les atténuer.

Nos collectivités continuent d'être confrontées à des changements et à des défis en ce qui a trait à l'offre et à la demande de la main-d'œuvre. Les étudiants internationaux, les problèmes de logement, l'intelligence artificielle et l'importance croissante de la santé mentale en milieu de travail ont été constamment abordés dans les médias au cours de la dernière année. Tous les secteurs d'activité continuent de faire face à des pénuries similaires de main-d'œuvre, ce qui affecte l'expansion des entreprises, la croissance économique et la durabilité. En 2024, notre économie locale exigera de notre communauté qu'elle continue d'innover, d'être accueillante et de faire preuve de souplesse pour s'adapter, afin que nous puissions fournir à nos résidents et aux nouveaux arrivants les compétences et la formation nécessaires pour répondre aux besoins régionaux de l'avenir.

Alors que les tendances en matière de main-d'œuvre continuent d'évoluer, il est essentiel d'assurer la croissance et la durabilité de la main-d'œuvre actuelle et future. Notre population vieillit et quitte donc le marché du travail plus rapidement qu'elle ne peut être remplacée. Non seulement cela cause de grandes difficultés aux employeurs à trouver une main-d'œuvre de remplacement qualifiée, mais les changements démographiques dans la main-d'œuvre modifient les attitudes à l'égard du travail en général. Donner la priorité à la main-d'œuvre disponible, y compris de nombreux nouveaux arrivants, immigrants et étudiants internationaux, permet à nos communautés de développer les talents dont nous avons besoin dans notre région. Ceci comprend aussi ceux qui ont déjà choisi de vivre et de travailler ici. De plus, le lieu de travail d'hier ne convient pas à la main-d'œuvre d'aujourd'hui. Les jeunes générations de travailleurs ont des attentes et des compétences différentes que les employeurs doivent accepter afin de répondre aux besoins quotidiens de leurs entreprises. Plus que jamais, les employeurs doivent être conscients de la santé mentale de leurs employés. Les milieux de travail d'aujourd'hui doivent faire une place à l'encouragement, à la formation et au mentorat d'une main-d'œuvre prometteuse ainsi que de comprendre à quel point ces éléments ont un impact à long terme sur la rétention d'une main-d'œuvre qualifiée.

Les résultats du PMTL et des initiatives qui en découlent sont conçus pour aider les chercheurs d'emploi de la région à trouver du travail, à entrer ou à réintégrer le marché du travail, à aider les employés à conserver leur emploi et à aider les employeurs à accéder aux travailleurs dont ils ont besoin pour être concurrentiels. La technologie, l'intelligence artificielle et l'automatisation influencent les économies locales à un rythme rapide. En se tenant au courant des grandes tendances mondiales, nous pouvons nous assurer que nos entreprises locales sont prêtes pour le lieu de travail de l'avenir. Des consultations régulières avec nos principaux partenaires nous permettront de nous rallier et d'unir nos efforts afin de bâtir une main-d'œuvre forte, résiliente et qualifiée, prête pour l'économie de demain.

INTRODUCTION

Le Groupe du marché du travail (GMT) est un organisme à but non lucratif qui soutient les efforts de notre communauté pour relever les défis et saisir les occasions qui se présentent à la main-d'œuvre par le biais de la recherche, de l'analyse de données et de la collaboration. Au cours des 27 dernières années, nous nous sommes appuyés sur des décennies d'étude des enjeux du marché du travail et nous avons pris des mesures afin de développer des solutions liées à la main-d'œuvre en collaboration avec nos nombreux partenaires.

En tant que conseil de planification de la main-d'œuvre pour les districts de Nipissing et de Parry Sound, le GMT aspire à contribuer à l'amélioration des conditions du marché du travail dans les collectivités locales. Le GMT atteindra sa mission en améliorant la collecte et la diffusion de l'information sur le marché du travail local, l'engagement communautaire qui favorise les approches régionales dans les projets de planification et les partenariats qui soutiennent le développement de la main-d'œuvre dans toute la région. Il est essentiel d'obtenir de l'information sur le marché du travail de qualité et de comprendre les défis liés à l'emploi pour aider les gouvernements, les entreprises, les organismes communautaires et les particuliers à s'adapter aux changements dans l'ensemble de la région du Nipissing et de Parry Sound.

Le Plan du marché du travail local (PMTL) de 2024 donne un aperçu des conditions actuelles du marché du travail dans les districts de **Nipissing** et de **Parry Sound**. Le rapport de cette année comprend plusieurs éléments clés :

1. Mise à jour des indicateurs du marché du travail
2. Nombre d'entreprises canadiennes – les indicateurs du marché du travail
3. Données du rapport mensuel sur l'emploi
4. Données sur les clients d'Emploi Ontario
5. Plan d'action sur le marché du travail

Chaque section offre un point de vue du marché du travail local et l'ensemble du rapport donne un excellent aperçu panoramique des défis auxquels sont confrontés les employeurs et les chercheurs d'emploi dans notre région. Ce rapport s'appuie sur les données examinées dans le rapport de l'an dernier et nous a permis d'améliorer nos stratégies d'action pour s'attaquer à ces problèmes complexes.

Dans le présent rapport, vous trouverez de l'information sur le marché du travail provenant de sources de données telles que, Statistique Canada et d'autres rapports de recherche valides. Ces données sont enrichies par les recherches menées par le GMT ainsi que par les commentaires des employeurs et des partenaires communautaires clés.





MISE À JOUR DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Données actuelles du marché du travail

La présente section passe en revue divers indicateurs du marché du travail, comme les taux de chômage, les taux d'activité, les taux de postes vacants et d'autres variables.

Taux de chômage

Comme cela a été régulièrement documenté dans les rapports précédents du Plan local du marché du travail local (PMTL), la COVID a entraîné une forte augmentation des taux de chômage dans l'ensemble de l'Ontario. Le **Tableau 1** compare les taux de chômage par année, pour les deux années précédant la COVID (2018 et 2019), lorsque la COVID a frappé en 2020 et ses conséquences en 2021, et la trajectoire depuis (2022 et 2023). Le **Graphique 1** illustre la comparaison. Ces taux sont déclarés pour l'Ontario, pour la région métropolitaine de recensement (RMR) de Toronto¹, pour le Reste de l'Ontario (chiffres de l'Ontario moins la RMR de Toronto), pour le Nord-Est de l'Ontario et pour North Bay².

Tableau 1 : Taux de chômage annuels, Ontario, RMR de Toronto, Reste de l'Ontario et Nord-Est de l'Ontario, 2018-2023

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
RMR de Toronto	6,0 %	5,9 %	11,0 %	9,3 %	6,4 %	6,3 %
Ontario	5,6 %	5,6 %	9,8 %	8,1 %	5,6 %	5,7 %
Reste de l'Ontario	5,3 %	5,2 %	8,7 %	7,2 %	4,9 %	5,1 %
Nord-Est de l'Ontario	6,4 %	6,3 %	8,0 %	6,9 %	4,5 %	5,5 %
North Bay	6,3 %	5,5 %	8,5 %	8,4 %	4,2 %	5,9 %

Statistique Canada, Tableaux 14-10-0385-01, 14-10-0391-01 et 14-10-03

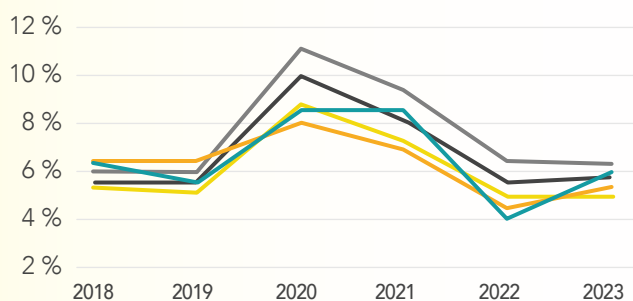
Dans l'ensemble, la trajectoire de chaque taux de chômage a suivi à peu près la même trajectoire : une augmentation significative l'année où la COVID a frappé (2020), une baisse au cours des deux années suivantes, puis une stagnation plus ou moins stable en 2023.

Si l'on ne présentait que les données de l'Ontario, on ne tiendrait pas compte du fait que la COVID a eu un impact plus important sur la région du Grand Toronto que sur le reste de l'Ontario. En 2020, le taux de chômage annuel dans la RMR de Toronto a atteint 11,0 %, soit plus de deux points de pourcentage de plus que le taux de 8,7 % observé dans le reste de l'Ontario. Bien que le taux de chômage ait été légèrement plus élevé dans le Nord-Est de l'Ontario avant la COVID, il n'a pas augmenté aussi haut pendant la COVID qu'ailleurs, et il a diminué de la même manière par la suite, bien qu'il ait augmenté en 2023. Les taux de chômage annuels pour toutes les régions en 2023 étaient relativement proches de ce qu'ils étaient en 2018, le chiffre du Nord-Est de l'Ontario étant nettement inférieur.

¹ La RMR de Toronto englobe la ville de Toronto, la région de York, la région de Peel, toute la région de Halton, à l'exception de Burlington, une partie de la région de Durham (Pickering, Ajax et Uxbridge), ainsi que New Tecumseth et Bradford-Ouest, Gwillimbury (comté de Simcoe) et Mono (comté de Dufferin). La RMR de Toronto représente près de la moitié (47 %) de la population active de l'Ontario.

² Le Nord-Est de l'Ontario comprend les divisions de recensement suivantes : Nipissing; Manitoulin; Sudbury; le Grand Sudbury; le Témiscamingue; Cochrane; et Algoma. Il n'inclut pas Parry Sound.

Graphique 1 : Taux de chômage annuels, Ontario, RMR de Toronto, Reste de l'Ontario, Nord-Est de l'Ontario et North Bay, 2018-2023



Statistique Canada, Tableaux 14-10-0385-01, 14-10-0391-01 et 14-10-0393-01

La principale différence dans les chiffres de North Bay est que le taux de chômage n'a pratiquement pas diminué en 2021, mais qu'il a ensuite connu une baisse considérable en 2022. En 2023, le taux a de nouveau augmenté, comme dans le reste du Nord-Est de l'Ontario.

■ Ontario ■ RMR de Toronto ■ Reste de l'Ontario
■ Nord-Est de l'Ontario ■ North Bay

Les taux de chômage mensuels récents sont présentés dans le **Tableau 2**. Pour le Nord-Est de l'Ontario, où la population est plus petite, Statistique Canada fournit des données qui sont une moyenne mobile de trois mois, où, par exemple, le chiffre de mai est la moyenne de mars, avril et mai, générant ainsi une taille d'échantillon plus robuste. Les données pour le Reste de l'Ontario et la RMR de Toronto sont présentées à des fins de comparaison et sont également exprimées sous forme de moyenne mobile sur trois mois. Les données disponibles pour North Bay n'ont été présentées que pour les chiffres annuels, et non pour les moyennes mobiles sur trois mois.

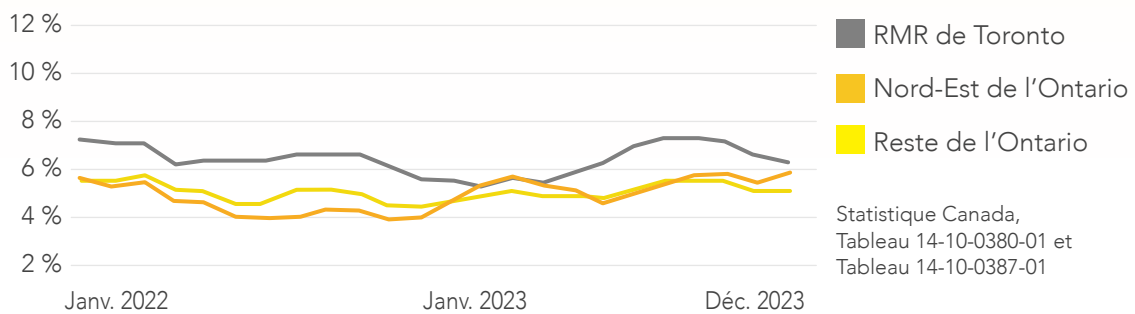
Tableau 2 : Taux de chômage moyen mobile sur trois mois, Reste de l'Ontario, RMR de Toronto et Nord-Est de l'Ontario, janvier 2022 à décembre 2023

Janv.	Févr.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juill.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
2022											
RESTE DE L'ONTARIO											
5,5 %	5,5 %	5,7 %	5,0 %	4,9 %	4,6 %	4,7 %	5,1 %	5,2 %	4,9 %	4,4 %	4,3 %
RMR DE TORONTO											
7,2 %	7,1 %	7,1 %	6,2 %	6,3 %	6,3 %	6,3 %	6,5 %	6,5 %	6,5 %	6,1 %	5,6 %
NORD-EST DE L'ONTARIO											
5,6 %	5,3 %	5,5 %	4,7 %	4,6 %	4,1 %	4,0 %	4,1 %	4,4 %	4,3 %	3,9 %	4,0 %
2023											
RESTE DE L'ONTARIO											
4,5 %	4,8 %	5,1 %	4,9 %	4,9 %	4,8 %	5,1 %	5,5 %	5,6 %	5,5 %	5,1 %	5,1 %
RMR DE TORONTO											
5,5 %	5,3 %	5,6 %	5,4 %	5,9 %	6,3 %	6,9 %	7,2 %	7,2 %	7,1 %	6,5 %	6,2 %
NORD-EST DE L'ONTARIO											
4,7 %	5,4 %	5,8 %	5,3 %	5,1 %	4,6 %	5,0 %	5,3 %	5,6 %	5,7 %	5,4 %	5,9 %

Statistique Canada, Tableau 14-10-0380-01 et Tableau 14-10-0387-01



Graphique 2 : Taux de chômage moyen mobile sur trois mois, Reste de l'Ontario, RMR de Toronto et Nord-Est de l'Ontario, janvier 2022 à décembre 2023



Au cours des deux dernières années, le taux de chômage dans la RMR de Toronto est toujours demeuré plus élevé que celui du Reste de l'Ontario, habituellement d'environ un à un point de pourcentage et demi. Le taux de chômage dans le Nord-Est de l'Ontario est plus souvent inférieur à celui du Reste de l'Ontario, bien qu'il y ait eu des périodes où il est plus élevé, y compris plus récemment, entre septembre et décembre 2023.

Taux d'activité

Le taux d'activité mesure la proportion de la population en âge de travailler (15 ans et plus) qui fait partie de la population active, c'est-à-dire qui occupe un emploi ou qui cherche activement un emploi. Le **Tableau 3** présente le taux d'activité annuel pour l'Ontario, la RMR de Toronto, le Reste de l'Ontario et le Nord-Est de l'Ontario.

Tableau 3 : Taux d'activité annuels, Ontario, RMR de Toronto, Reste de l'Ontario et Nord-Est de l'Ontario, 2018-2023

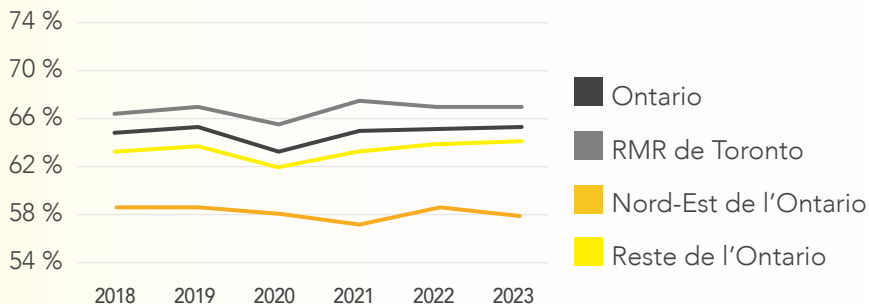
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
RMR de Toronto	66,4 %	67,1 %	65,9 %	67,4 %	67,3 %	67,3 %
Ontario	64,9 %	65,3 %	63,7 %	65,2 %	65,4 %	65,5 %
Reste de l'Ontario	63,7 %	63,8 %	62,0 %	63,4 %	63,9 %	64,0 %
Nord-Est de l'Ontario	58,4 %	58,5 %	58,1 %	57,2 %	58,5 %	57,7 %

Statistique Canada, Tableaux 14-10-0385-01 et 14-10-0393-01

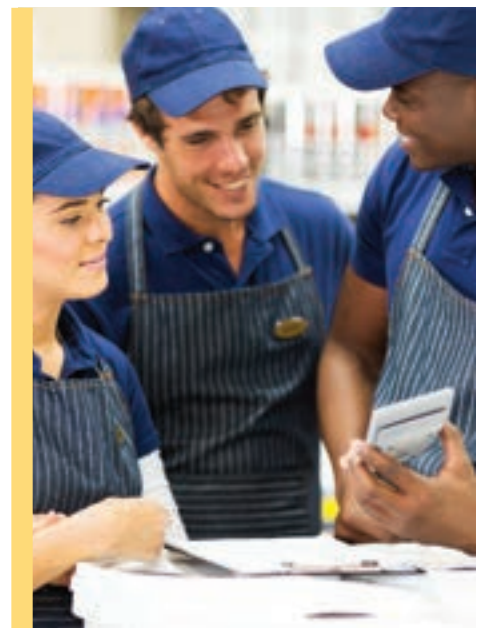
Il existe également des différences marquées dans le niveau du taux d'activité entre les régions : la RMR de Toronto a régulièrement un taux plus élevé que le Reste de l'Ontario, tandis que le taux de participation du Nord-Est de l'Ontario est considérablement plus faible. Cela est principalement en fonction de la démographie de l'âge – plus une région a une plus grande proportion de personnes âgées, plus son taux d'activité est faible. La RMR de Toronto a une population plus jeune en raison de l'afflux élevé de nouveaux immigrants.

En ce qui concerne sa trajectoire, le taux d'activité a diminué dans tous les domaines en raison de la COVID, puis a augmenté pendant la reprise qui a suivi, de sorte que le taux de participation en 2023 était généralement légèrement supérieur à ce qu'il était en 2018. L'exception est le Nord-Est de l'Ontario, où l'augmentation a été légère et où le taux de 2023 était légèrement inférieur à celui de 2018.

Graphique 3 : Taux d'activité annuels, Ontario, RMR de Toronto, Reste de l'Ontario et Nord-Est de l'Ontario, 2018-2023



Statistique Canada, Tableaux 14-10-0385-01 et 14-10-0393-01



Le **Tableau 4** et le **Graphique 4** présentent les données mensuelles sur les taux d'activité pour le Reste de l'Ontario, la RMR de Toronto et le Nord-Est de l'Ontario.

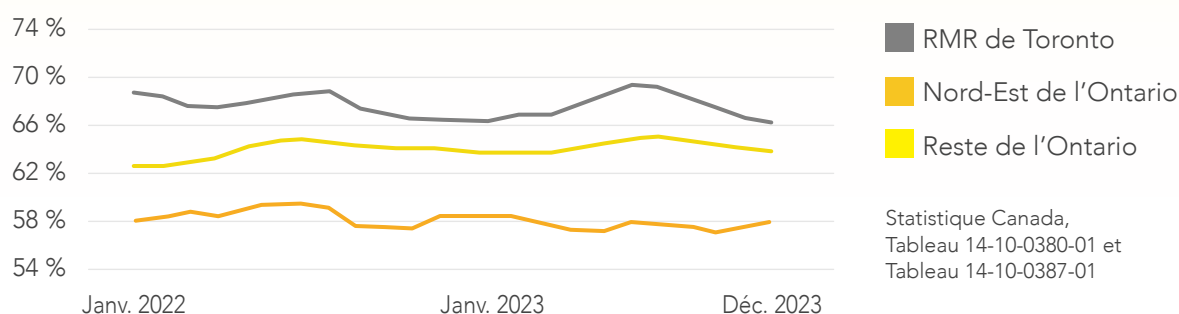
La tendance présente dans les données annuelles sur le taux d'activité est également évidente dans les données mensuelles : comparativement au reste de l'Ontario, la RMR de Toronto a un taux d'activité plus élevé et le Nord de l'Ontario a un taux plus faible. Le taux d'activité a également un cycle annuel, augmentant pendant les mois d'été (lorsque les étudiants se joignent à la population active pour des emplois d'été) et diminuant à l'automne et à l'hiver.

Tableau 4 : Taux d'activité moyens mobiles sur trois mois, Reste de l'Ontario, RMR de Toronto et Nord-Est de l'Ontario, janvier 2022 à décembre 2023

Janv.	Févr.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juill.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
2022											
RESTE DE L'ONTARIO											
62,6 %	62,6 %	62,9 %	63,4 %	64,1 %	64,5 %	64,7 %	64,5 %	64,2 %	64,0 %	63,8 %	63,9 %
RMR DE TORONTO											
68,5 %	68,1 %	67,4 %	67,3 %	67,5 %	68,0 %	68,3 %	68,4 %	67,6 %	67,0 %	66,4 %	66,3 %
NORD-EST DE L'ONTARIO											
58,2 %	58,4 %	58,7 %	58,4 %	59,0 %	59,5 %	59,6 %	59,0 %	57,6 %	57,2 %	57,4 %	58,2 %
2023											
RESTE DE L'ONTARIO											
63,8 %	63,7 %	63,5 %	63,4 %	63,8 %	64,3 %	64,7 %	64,9 %	64,6 %	64,3 %	63,9 %	63,7 %
RMR DE TORONTO											
66,2 %	66,3 %	66,7 %	66,8 %	67,5 %	68,3 %	69,1 %	68,9 %	68,1 %	67,3 %	66,6 %	66,2 %
NORD-EST DE L'ONTARIO											
58,5 %	58,4 %	58,1 %	57,6 %	57,3 %	57,2 %	57,8 %	57,7 %	57,6 %	57,2 %	57,5 %	57,8 %

Statistique Canada, Tableau 14-10-0380-01 et Tableau 14-10-0387

Graphique 4 : Taux d'activité moyens mobiles sur trois mois, Reste de l'Ontario, RMR de Toronto et Nord-Est de l'Ontario, janvier 2022 à décembre 2023



Taux de postes vacants

Le taux de postes vacants est calculé en additionnant tous les postes vacants déclarés par les employeurs et en les divisant par le nombre total d'emplois pourvus plus le nombre total d'emplois vacants.

Le **Tableau 5** présente le taux de postes vacants par trimestre, à partir du premier trimestre de 2019, afin d'établir la tendance avant la COVID, jusqu'au troisième trimestre de 2023, le dernier trimestre pour lequel il existe des données. Au cours des trimestres 2 et 3 de 2020, Statistique Canada n'a pas administré l'Enquête sur les postes vacants et les salaires, car les confinements liés à la pandémie dans l'ensemble du pays ont essentiellement entraîné la fermeture d'une grande partie du marché du travail. Les taux de postes vacants sont fournis pour la région de Toronto³, le Reste de l'Ontario (l'Ontario moins la région de Toronto) et le Nord-Est de l'Ontario. Le **Graphique 6** illustre les données.

Tableau 5 : Taux de postes vacants, région de Toronto, Reste de l'Ontario et Nord-Est de l'Ontario, T1 2019 au T3 2023

	T1	T2	T3	T4
2019				
Région de Toronto	3,1 %	3,2 %	3,1 %	3,0 %
Reste de l'Ontario	3,0 %	3,4 %	3,2 %	2,8 %
Nord-Est de l'Ontario	3,1 %	4,0 %	3,2 %	2,7 %
2020				
Région de Toronto	2,8 %	—	—	3,3 %
Reste de l'Ontario	2,9 %	—	—	3,5 %
Nord-Est de l'Ontario	2,9 %	—	—	3,6 %
2021				
Région de Toronto	3,2 %	4,0 %	5,0 %	5,1 %
Reste de l'Ontario	3,3 %	4,6 %	5,5 %	5,4 %
Nord-Est de l'Ontario	3,5 %	4,7 %	5,3 %	5,3 %
2022				
Région de Toronto	5,1 %	5,3 %	5,1 %	4,4 %
Reste de l'Ontario	5,1 %	6,1 %	5,8 %	4,9 %
Nord-Est de l'Ontario	5,5 %	6,5 %	6,1 %	4,7 %
2023				
Région de Toronto	3,8 %	3,8 %	3,5 %	—
Reste de l'Ontario	4,3 %	4,5 %	4,0 %	—
Nord-Est de l'Ontario	4,9 %	5,2 %	4,7 %	—

Statistique Canada, Tableau 14-10-0057-01

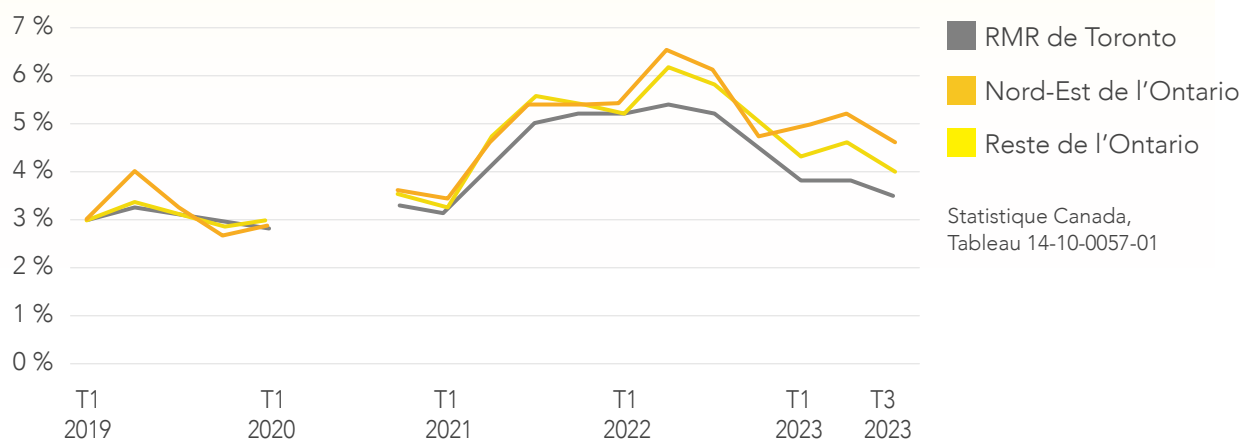


³ Le taux de postes vacants est indiqué par région économique et non par région métropolitaine de recensement. Il n'y a que des différences géographiques mineures entre la RMR de Toronto et la Région de Toronto.

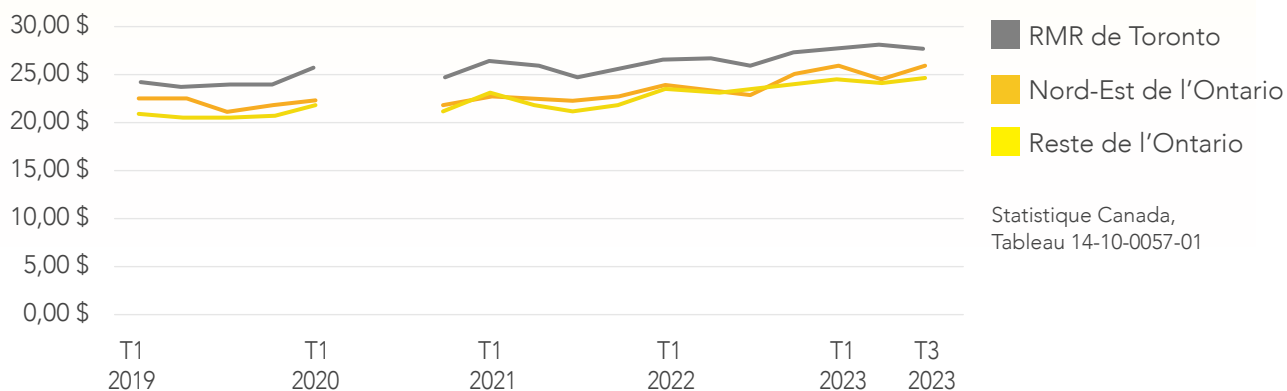
Avant la COVID, le taux de postes vacants fluctuait entre une fourchette relativement étroite tout au long de 2019 et au T1 2020. Juste après la COVID, le taux de postes vacants a considérablement augmenté, doublant même au T2 2022 dans le Nord-Est de l'Ontario, légèrement inférieur dans le Reste de l'Ontario et encore plus bas dans la RMR de Toronto. Il s'en est suivi un déclin lent et constant, bien qu'au T3 2023, le taux de postes vacants soit encore plus élevé dans chacun de ces trois domaines qu'il ne l'avait été au cours de n'importe quel trimestre de 2019.

Durant cette période, le salaire horaire moyen offert a augmenté (Graphique 6), bien qu'à un rythme soutenu, avec peu de différence dans le taux d'augmentation entre les périodes pré et post-COVID dans le Reste de l'Ontario et la Région de Toronto, tandis que dans le Nord-Est de l'Ontario, le salaire a augmenté davantage dans la période post-COVID, après avoir stagné dans la période pré-COVID.

Graphique 5 : Taux de postes vacants, Région de Toronto, Reste de l'Ontario et Nord-Est de l'Ontario, T1 2019 à T3 2023



Graphique 6 : Salaire horaire moyen offert, Région de Toronto, Reste de l'Ontario et Nord-Est de l'Ontario, T1 2019 à T3 2023



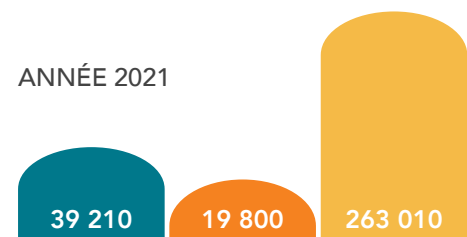
Données sur les déclarants

Les données sur les déclarants sont tirées des déclarations de revenus T1, où les formulaires d'impôt sur le revenu remplis au printemps fournissent des données sur le revenu d'emploi de l'année civile précédente. Les données sur les déclarants représentent plus de 70 % de la population totale âgée de 15 ans et plus.

Le **Tableau 6** indique le nombre total de déclarants ayant déclaré un revenu d'emploi⁴ de 2017 à 2021 (l'année la plus récente pour laquelle des données sont disponibles).

Tableau 6 : Nombre total de déclarants ayant un revenu d'emploi, Nipissing, Parry Sound et Nord-Est de l'Ontario, 2017-2021

	2017	2018	2019	2020
Nipissing	38 520	39 200	38 530	38 550
Parry Sound	19 740	19 950	19 560	19 460
Nord-Est de l'Ontario	265 100	268 870	262 540	260 940



Statistique Canada, Revenu et données financières des particuliers, fichier préliminaire T1 sur les familles, 2017-2021



Le nombre de déclarants a connu des hauts et des bas au cours des cinq dernières années, augmentant en 2018, diminuant en 2019, augmentant très légèrement à Nipissing, mais diminuant à Parry Sound et dans le Nord-Est de l'Ontario en 2020, et augmentant encore en 2021.

⁴ Comprend les salaires, les traitements, les commissions, les pourboires et les gratifications.

Les Tableaux 7 et 8 présentent les données sur le revenu d'emploi médian⁵, pour les hommes et les femmes, pour Nipissing, Parry Sound, le Nord-Est de l'Ontario, la RMR de Toronto et le Reste de l'Ontario. Les chiffres sont exprimés en dollars constants de 2021, afin d'éliminer l'effet de l'inflation.

Les variations du revenu d'emploi médian et les comparaisons entre les régions sont plus faciles à visualiser lorsqu'elles sont exprimées dans un graphique. Les Graphiques 7 et 8 illustrent la tendance du revenu d'emploi médian présentée dans les Tableaux 7 et 8.

Tableau 7 : Revenu d'emploi médian des hommes, Nipissing, Parry Sound, Nord-Est de l'Ontario, RMR de Toronto et Reste de l'Ontario, 2017-2021 (en dollars de 2021)

	2017	2018	2019	2020	2021
Nipissing	41 453 \$	41 952 \$	41 702 \$	42 332 \$	44 160 \$
Parry Sound	37 076 \$	38 387 \$	38 434 \$	39 127 \$	42 030 \$
Nord-Est de l'Ontario	45 178 \$	46 122 \$	45 856 \$	46 396 \$	48 400 \$
RMR de Toronto	48 468 \$	48 891 \$	48 563 \$	49 467 \$	51 130 \$
Reste de l'Ontario	47 814 \$	48 379 \$	48 002 \$	48 244 \$	50 026 \$

Tableau 8 : Revenu d'emploi médian des femmes, Nipissing, Parry Sound, Nord-Est de l'Ontario, RMR de Toronto et Reste de l'Ontario, 2017-2021 (en dollars de 2021)

	2017	2018	2019	2020	2021
Nipissing	32 580 \$	32 955 \$	33 135 \$	33 615 \$	35 200 \$
Parry Sound	29 528 \$	30 217 \$	30 074 \$	30 979 \$	32 560 \$
Nord-Est de l'Ontario	32 656 \$	33 570 \$	34 009 \$	34 680 \$	36 230 \$
RMR de Toronto	36 935 \$	37 687 \$	37 476 \$	36 986 \$	39 750 \$
Reste de l'Ontario	34 469 \$	35 512 \$	35 600 \$	35 395 \$	37 236 \$

Tableaux 7 et 8, Statistique Canada, Revenu et données financières des particuliers, fichier préliminaire T1 sur les familles, 2017-2021

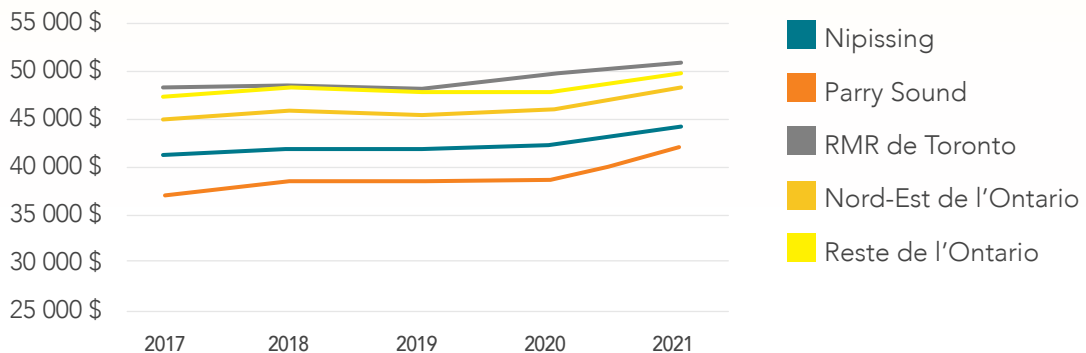


⁵ Le revenu d'emploi médian représente le salaire d'une personne dont les gains se situent au milieu du salaire de l'ensemble des individus; 50 % des salariés gagnent moins que ce montant et 50 % des salariés gagnent plus que ce montant.

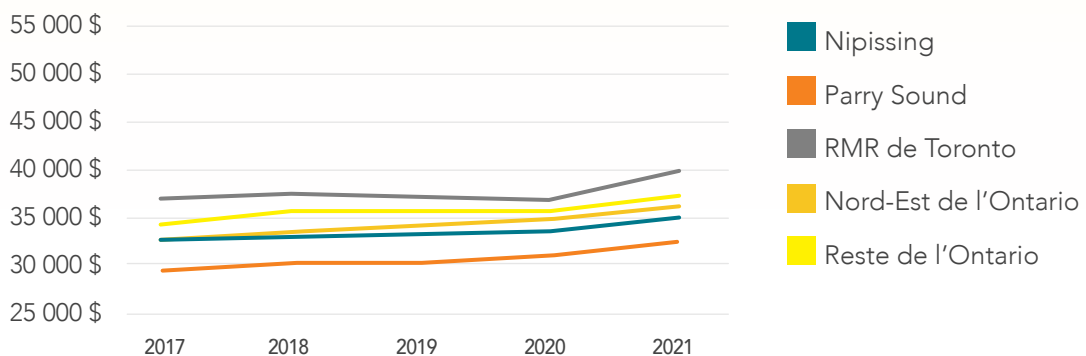
Quelques observations sur ces données :

- Le classement du revenu d'emploi médian est le même pour les hommes et les femmes : la RMR de Toronto a la valeur la plus élevée, suivie du Reste de l'Ontario, du Nord-Est de l'Ontario, puis de Nipissing et de Parry Sound.
- Le revenu d'emploi médian des hommes de Nipissing et de Parry Sound est considérablement inférieur aux autres niveaux de revenu indiqués, tandis que celui des femmes est plus proche de celui du Nord-Est de l'Ontario, tandis que celui de Parry Sound est inférieur.
- En général, le revenu d'emploi médian a suivi une tendance à la hausse, bien qu'il ait diminué chez les hommes dans toutes les régions en 2019, et chez les femmes à Parry Sound et dans la RMR de Toronto en 2019, et dans la RMR de Toronto et dans le Reste de l'Ontario en 2020.
- Le revenu d'emploi médian a connu une forte augmentation dans tous les domaines en 2021.
- Dans toutes les régions, le revenu d'emploi médian des hommes est considérablement plus élevé que celui des femmes, de l'ordre de 26 % à 36 % de plus, au cours des cinq dernières années.

Graphique 7 : Revenu d'emploi médian, hommes, Nipissing, Parry Sound, Nord-Est de l'Ontario, RMR de Toronto et Reste de l'Ontario, 2017-2021 (en dollars de 2021)



Graphique 8 : Revenu d'emploi médian, femmes, Nipissing, Parry Sound, Nord-Est de l'Ontario, RMR de Toronto et Reste de l'Ontario, 2017-2021 (en dollars de 2021)



Graphiques 7 et 8, Statistique Canada, Revenu et données financières des particuliers, fichier préliminaire T1 sur les familles, 2017-2021

Données de migration

Les données sur la migration sont tirées d'un ensemble de données compilé par Statistique Canada à partir d'une comparaison d'adresses tirées des déclarations de revenus des particuliers pour deux années consécutives. Les données présentées dans le présent rapport couvrent les années d'imposition 2016-2017 à 2020-2021.

Les Tableaux 9 et 10 présentent les chiffres du solde migratoire par groupe d'âge pour chaque année entre 2016-2017 et 2020-2021, ainsi que le total net pour les cinq années, pour Nipissing et Parry Sound. Le net est la différence entre le nombre d'individus qui migrent dans une zone moins le nombre d'individus qui migrent hors d'une zone. Un chiffre net positif signifie qu'il y a plus d'individus qui ont migré vers l'intérieur que vers l'extérieur.

Tableau 9 : Solde migratoire par groupe d'âge, Nipissing, 2016-2017 à 2020-2021

	ÂGE					TOTAL
	0-17	18-24	25-44	45-64	65+	
2016-17	51	34	47	164	19	315
2017-18	22	90	12	172	-1	295
2018-19	183	95	175	179	-3	629
2019-20	132	127	274	232	39	804
2020-21	282	98	255	293	92	1 020
2016-17 à 2020-21	670	444	763	1 040	146	3 063

Nipissing a connu un solde migratoire dans toutes les catégories d'âge et chaque année (à l'exception de deux petits chiffres négatifs chez les personnes âgées de 65 ans et plus en 2017-2018 et 2018-2019). La tendance du solde migratoire total a généralement été à la hausse chaque année. Environ un tiers des soldes migratoires sont âgés de 45 à 64 ans, environ un quart de 25 à 44 ans et un peu moins d'un quart de 0 à 17 ans.

Tableau 10 : Solde migratoire par groupe d'âge, Parry Sound, 2016-2017 à 2020-2021

	ÂGE					TOTAL
	0-17	18-24	25-44	45-64	65+	
2016-17	89	-54	50	422	-127	380
2017-18	128	-72	151	378	5	590
2018-19	29	-1	68	354	-142	308
2019-20	113	-31	120	428	-80	550
2020-21	104	-4	128	461	-7	682
2016-17 à 2020-21	463	-162	517	2 043	-351	2 510

Parry Sound a également connu une tendance générale à la hausse de son solde migratoire, bien que dans deux catégories d'âge, il y ait une perte nette de résidents, soit chez les personnes âgées de 18 à 24 ans et chez les personnes âgées de 65 ans et plus. La catégorie de migrants nets la plus importante est de loin celle des 45 à 64 ans.

Entre 2016-2017 et 2020-2021, Parry Sound a eu un peu plus de migrants nets que Nipissing, mais au cours des trois années suivantes, Nipissing a eu beaucoup plus de migrants nets.

Tableaux 9 et 10, Statistique Canada, Déclarants (FFT1) – Estimations de la migration, 2016-2017 à 2020-2021

Le profilage des données en fonction de l'origine et de la destination des migrants permet de mieux comprendre les schémas migratoires. Le **Tableau 11** montre ces données, classées comme suit :

- **Intraprovincial** : déplacement à destination et en provenance de l'Ontario
- **Interprovincial** : déplacements à destination et en provenance du Canada, à l'exception de l'Ontario
- **International** : déplacements à destination et en provenance de l'extérieur du Canada

Tableau 11 : Solde migratoire selon la source et la destination, Nipissing, 2016-2021

	INTRA-PROVINCIAL		INTERPROVINCIAL		INTERNATIONAL		TOTAL	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2016-17	215	216	-57	-32	4	-31	162	153
2017-18	210	89	21	3	-11	-17	220	75
2018-19	281	283	-11	7	39	30	309	320
2019-20	382	346	-49	-63	86	102	419	385
2020-21	504	459	-5	-46	59	49	558	462
2016-17 à 2020-21	1 592	1 393	-101	-131	177	133	1 668	1 395

Dans le cas de Nipissing (**Tableau 11**), la tendance est la suivante : un nombre net très important de résidents arrivent à Nipissing en provenance d'autres régions de l'Ontario, et ce nombre a augmenté; il y a un petit solde migratoire de Nipissing vers d'autres provinces, et il y a un nombre restreint mais légèrement croissant de migrants nets provenant de sources internationales.

Tableau 12 : Solde migratoire selon la source et la destination, Parry Sound, 2016-2021

	INTRA-PROVINCIAL		INTERPROVINCIAL		INTERNATIONAL		TOTAL	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2016-17	280	133	-14	-22	0	3	266	114
2017-18	341	303	-19	-11	-5	-19	317	273
2018-19	183	120	2	2	-2	3	183	125
2019-20	313	261	-27	-33	16	20	302	248
2020-21	325	381	-21	-29	17	9	321	361
2016-17 à 2020-21	1 442	1 198	-79	-93	26	16	1 389	1 121

Tableaux 11 et 12, Statistique Canada, Déclarants (FFT1) – Estimations de la migration, 2016-2017 à 2020-2021

La tendance à Parry Sound est quelque peu similaire : les migrants du reste de l'Ontario représentent la quasi-totalité des migrants nets totaux vers Parry Sound, mais ce nombre n'augmente que légèrement; il y a un petit solde migratoire de Parry Sound vers d'autres provinces et il y a un très faible solde migratoire en provenance de sources internationales.

Changement d'occupation

Lors du Recensement de 2021, les professions ont été attribuées conformément à la Classification nationale des professions (CNP), qui avait été révisée en 2021. Le changement le plus important apporté à ces données concernait la façon dont les professions de gestion ont été classées. Dans l'ancienne structure de la CNP, toutes les professions de gestion étaient regroupées sous une seule rubrique. Dans la CNP de 2021, les professions de gestion ne désignent plus que les professions législatives et les cadres supérieurs. Des rôles de gestion spécifiques, tels que les gestionnaires de soins de santé ou les directeurs de restaurant, qui étaient auparavant classés dans les professions de gestion, sont maintenant classés dans la catégorie de profession pertinente, de sorte que les gestionnaires des soins de santé se trouvent dans les professions de la santé et les directeurs de restaurant se trouvent dans les professions de la vente et des services.

La dispersion de ces nombreuses professions de gestion dans leurs catégories professionnelles respectives est la principale raison pour laquelle la catégorie des professions de gestion semble avoir considérablement diminué, et chaque catégorie de profession a également augmenté avec l'ajout de ces professions de gestion.

Par conséquent, le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario a inclus dans son achat personnalisé des données du Recensement de 2021 pour les conseils de planification de la main-d'œuvre un tableau qui répertorie le nombre de professions de 2021 en fonction de l'ancienne version de la CNP de 2016, afin qu'une comparaison directe puisse être faite en fonction de l'évolution des niveaux d'emploi. Ces données sont présentées dans le **Tableau 13** pour l'Ontario.

Tableau 13 : Emploi par profession; Comparaison entre 2016 et 2021, fondée sur la CNP de 2016, Ontario

	2021 NOMBRE	2016-2021 CHANGEMENT	2021 % DE PART
TOUTES LES PROFESSIONS	6 492 895	-1,8 %	100 %
Personnel de gestion	849 685	10,4 %	13,1 %
Affaires, finance et administration	1 074 185	-0,1 %	16,5 %
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	595 970	20,3 %	9,2 %
Secteur de la santé	505 135	15,6 %	7,8 %
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	794 640	-0,7 %	12,2 %
Arts, culture, sports et loisirs	187 860	-9,5 %	2,9 %
Vente et services	1 223 535	-19,6 %	18,8 %
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	873 535	0,8 %	13,5 %
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	92 450	-9,3 %	1,4 %
Fabrication et services d'utilité publique	295 905	-12,1 %	4,6 %

La variation totale de l'emploi entre 2016 et 2021 était de moins 1,8 % (quelle que soit la classification professionnelle utilisée). Cependant, il existe des différences très nettes entre les taux de croissance et de déclin des grandes catégories professionnelles.

Baisse importante de l'emploi

- Vente et services (moins 19,6 %)
- Fabrication et services d'utilité publique (moins 12,1 %)
- Arts, culture, sports et loisirs (moins 9,5 %)

Augmentation significative de l'emploi

- Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés (plus 20,3 %)
- Secteur de la santé (plus 15,6 %)
- Personnel de gestion (plus 10,4 %)

Peu de changement

- Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés (plus 0,8 %)
- Affaires, finance et administration (moins 0,1 %)
- Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (moins 0,7 %)

Deux des catégories professionnelles ayant subi des pertes d'emploi significatives (Vente et services; Arts, culture, sports et loisirs) ont une grande proportion de leurs emplois dans des industries qui ont été négativement affectées par la COVID: Arts, spectacles et loisirs; Commerce de détail; Services d'hébergement et de restauration; et Autres services. La troisième catégorie professionnelle qui a connu des pertes considérables est celle de la fabrication et des services d'utilité publique, où nous avons constaté un lent déclin de sa part de l'emploi total au fil des décennies.

Tableau 14 : Emploi par profession; Comparaison entre 2016 et 2021 basée sur la CNP de 2016, Nipissing et Parry Sound

	2021 NOMBRE	2016-2021 CHANGEMENT	2021 % DE PART
TOUTES LES PROFESSIONS	53 035	-1,2 %	100 %
Personnel de gestion	6 310	12,6 %	11,9 %
Affaires, finance et administration	7 360	-2,6 %	13,9 %
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	2 750	0,7 %	5,2 %
Secteur de la santé	5 240	10,3 %	9,9 %
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	7 180	-1,0 %	13,5 %
Arts, culture, sports et loisirs	955	-9,5 %	1,8 %
Vente et services	11 020	-14,4 %	20,8 %
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	9 335	2,0 %	17,6 %
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	1 155	6,9 %	2,2 %
Fabrication et services d'utilité publique	1 730	7,8 %	3,3 %

Statistique Canada, Recensements de 2016 et 2021

Le **Tableau 14** montre les mêmes données pour Nipissing et Parry Sound (les données ne sont disponibles que pour la zone de planification de la main-d'œuvre, pas pour chaque division de recensement séparée). Dans l'ensemble, il y a eu une baisse de l'emploi dans la zone du Groupe du marché du travail de 1,2 % entre 2016 et 2021, un peu moins que la baisse provinciale de 1,8 %. (L'an dernier, les données par division de recensement ont montré que la baisse de Nipissing a été de 3,3 %, tandis que celle de Parry Sound a connu une augmentation nette de 2,5 %).

Parmi certaines catégories, les fortes baisses d'emploi à Nipissing et Parry Sound sont comparables à celles connues dans l'ensemble de la province :

- Les professions de la vente et des services (moins 14,4 %, comparativement à moins 19,6 % au niveau provincial);
- Les professions dans les domaines des arts, de la culture, des sports et des loisirs (moins 9,5 %, identique à la moyenne provinciale).

Les autres déclinés étaient plus petits :

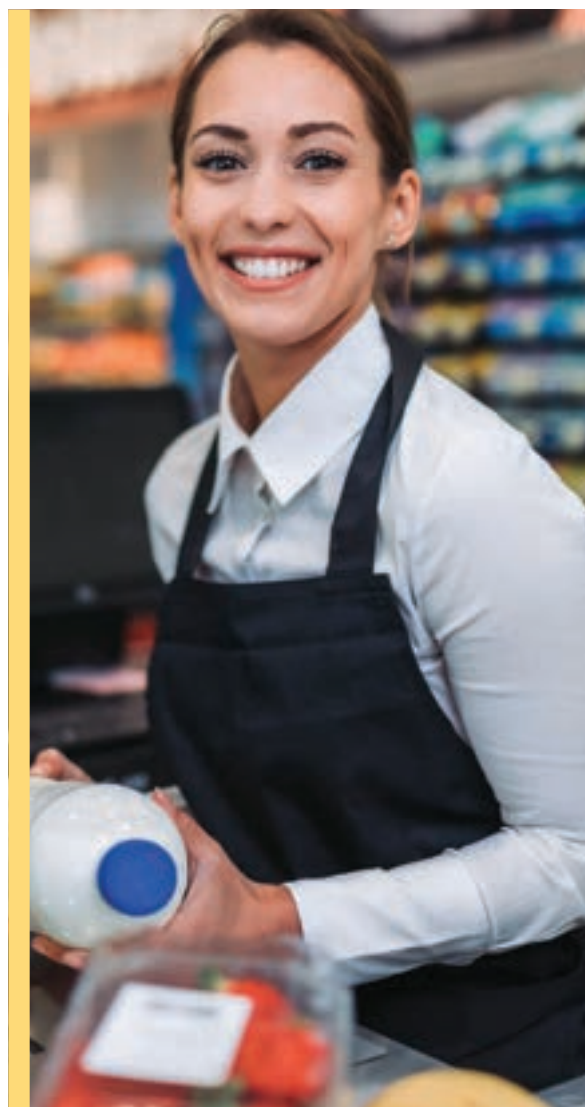
- Les professions des affaires, de la finance et de l'administration (ont diminué de 2,6 %, comparativement à seulement moins 0,1 % au niveau provincial);
- Les professions de l'enseignement, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux (moins 1,0 %, très similaire au moins 0,7 % au niveau provincial).

Il y avait quelques points positifs :

- Les professions de gestion ont augmenté de 12,6 % (au niveau provincial, l'augmentation était de 10,4 %);
- Les professions de la santé ont augmenté de 10,3 % (au niveau provincial, l'augmentation était de 15,6 %);
- Les professions des ressources naturelles, de l'agriculture et de la production connexe ont augmenté de 6,9 %, tandis que cette catégorie a diminué de 9,3 % au niveau provincial;

- Les professions de la fabrication et des services d'utilité publique ont augmenté de 7,8 %, tandis qu'au niveau provincial, elles ont diminué de 12,1 % - plus 8,9 %.

Deux autres catégories professionnelles ont connu de légères augmentations : les professions des sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés (0,7 %, bien inférieure à l'augmentation provinciale de 20,3 %) et les métiers, le transport, la machinerie et les domaines apparentés (une augmentation de 2,0 %, similaire à l'augmentation provinciale de 0,8 %).



Recensement de 2021 : Catégories de population des résidents âgés de 15 ans et plus

Les tableaux suivants mettent en évidence divers groupes de population parmi la population résidente âgée de 15 ans et plus, représentant la main-d'œuvre potentielle dans chacun de Nipissing et Parry Sound. Certaines de ces proportions peuvent différer légèrement de celles pour l'ensemble de la population, car cette dernière comprend des personnes âgées de moins de 15 ans.

Tableau 15 : Catégories de population des résidents âgés de 15 ans et plus, selon l'âge, le genre, l'identité autochtone, la personne racialisée et les nouveaux arrivants (arrivés au Canada au cours des cinq dernières années), 2021 et 2016, Nipissing

	2021	% DE PART	2016	% DE PART 2016-2021
Total	70 735	100 %	68 995	2,5 %
Autochtone	9 605	13,6 %	9 135	5,1 %
Racialisée	2 105	3,0 %	1 400	50,4 %
Nouvel arrivant	295	0,4 %	215	37,2 %
GENRE				
Hommes	34 475	48,7 %	33 480	3,0 %
Femmes	36 260	51,3 %	35 515	2,1 %
ÂGE				
15-24 ans	8 845	12,5 %	9 430	-6,2 %
25-44 ans	19 185	27,1 %	18 470	3,9 %
45-64 ans	24 240	34,3 %	25 175	-3,7 %
65 ans et plus	18 470	26,1 %	15 915	16,1 %

Statistique Canada, Recensements de 2016 et 2021

Les faits saillants de Nipissing du Tableau 15 :

- Il y a eu une augmentation modérée (2,5 %) du nombre de résidents de Nipissing âgés de 15 ans et plus entre 2016 et 2021;
- Près de 14 % de la population de Nipissing âgée de 15 ans et plus est autochtone, et la population autochtone croît légèrement plus rapidement que la population globale;
- Les populations racialisées et les nouveaux arrivants représentent une petite proportion de la population de Nipissing, mais elles augmentent à un rythme considérable, bien que même à ce rythme, ces populations continueront d'être une proportion plus petite de la population pendant un certain temps à venir;
- Il y a légèrement plus de femmes que d'hommes, bien que la population masculine ait augmenté à un rythme légèrement plus rapide;
- Il y a eu une baisse du nombre de personnes âgées de 15 à 24 ans et de 45 à 64 ans, une légère augmentation chez les personnes âgées de 25 à 44 ans et une forte augmentation chez les personnes âgées de 65 ans et plus.

Tableau 16 : Catégories de population des résidents âgés de 15 ans et plus, selon l'âge, le genre, l'identité autochtone, la personne racialisée et les nouveaux arrivants (arrivés au Canada au cours des cinq dernières années), 2021 et 2016, Parry Sound

	2021	% DE PART	2016	% DE PART 2016-2021
Total	39 930	100 %	36 460	9,5 %
Autochtone	2 665	6,7 %	2 465	8,1 %
Racialisée	735	1,8 %	480	53,1 %
Nouvel arrivant	125	0,3 %	120	4,2 %
GENRE				
Hommes	20 135	50,4 %	18 200	10,6 %
Femmes	19 800	49,6 %	18 260	8,4 %
ÂGE				
15-24 ans	3 475	8,7 %	3 705	-6,2 %
25-44 ans	8 515	21,3 %	7 695	10,7 %
45-64 ans	14 500	36,3 %	14 190	2,2 %
65 ans et plus	13 435	33,6 %	10 870	23,6 %

Statistique Canada, Recensements de 2016 et 2021

Les faits saillants de Parry Sound du Tableau 16 :

- Il y a eu une augmentation considérable (9,5 %) du nombre de résidents de Parry Sound âgés de 15 ans et plus entre 2016 et 2021;
- Près de 7 % de la population de Parry Sound âgée de 15 ans et plus est autochtone (environ la moitié de la proportion à Nipissing), et la population autochtone croît légèrement moins vite que la population globale;
- La population racialisée à Parry Sound est assez petite (moins de 2 %), bien que son taux de croissance soit élevé;
- La population de nouveaux arrivants est extrêmement faible et a à peine augmenté depuis 2016;
- Il y a légèrement plus d'hommes que de femmes, et le taux de croissance des hommes était légèrement plus élevé que celui des femmes;

- Il y a eu une baisse du nombre de résidents âgés de 15 à 24 ans, et une légère augmentation chez ceux âgés de 45 à 64 ans, tandis qu'il y a eu une augmentation considérable chez ceux âgés de 25 à 44 ans et une forte augmentation chez ceux âgés de 65 ans et plus.



Jeunes qui ne fréquentent pas l'école, sans emploi et ne cherchant pas de travail

Les données du recensement de 2021 nous permettent de quantifier les jeunes qui ne fréquentent pas l'école⁶, qui ne travaillent pas et qui ne cherchent pas de travail - les jeunes NEET (ni en emploi, ni aux études, ni en formation). Les tableaux suivants décomposent les activités scolaires et de la force de travail pour les jeunes, pour les 15 à 19 ans et les 20 à 24 ans, pour Nipissing et Parry Sound. Tout d'abord, pour les 15-19 ans :



Tableau 17 : Fréquentation scolaire, tous les jeunes âgés de 15 à 19 ans, Nipissing, 2021

	NOMBRE			POURCENTAGE		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
TOTAL	4 415	2 325	2 085	100 %	100 %	100 %
A fréquenté l'école	3 770	1 925	1 850	85 %	83 %	89 %
Élémentaire	2 985	1 600	1 385	68 %	69 %	66 %
Collège, etc.	395	175	220	9 %	8 %	11 %
Université	370	140	230	8 %	6 %	11 %
Réponses multiples	20	10	15	1 %	0 %	1 %
N'a pas fréquenté l'école	640	410	235	15 %	18 %	11 %

Tableau 18 : Situation sur le marché du travail des jeunes qui ne fréquentent pas l'école, jeunes âgés de 15 à 19 ans, Nipissing, 2021

	NOMBRE			POURCENTAGE		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Ne fréquentant pas l'école	640	410	235	100 %	100 %	100 %
Employé	285	200	85	45 %	49 %	36 %
Chômeur	95	45	50	15 %	11 %	21 %
Pas sur le marché du travail	265	165	100	41 %	40 %	43 %
% NEET†	6,0 %	7,1 %	4,8 %	—	—	—

† Le calcul des NEET correspond au nombre de personnes qui ne font pas partie de la population active du Tableau 18 divisé par le nombre total de jeunes du Tableau 17, exprimé en pourcentage.

⁶ L'assiduité scolaire comprend l'inscription à temps plein ou à temps partiel, y compris pour tout programme pouvant être utilisé comme crédits pour un certificat, un diplôme ou un grade, y compris un programme d'apprentissage enregistré, des écoles de commerce privées, des écoles de métiers privées ou publiques et des écoles professionnelles. Il n'inclut pas la formation reçue d'un employeur à moins qu'elle ne puisse être utilisée comme crédit. La fréquentation scolaire peut avoir lieu à tout moment au cours des neuf mois précédant le recensement (11 mai 2021) et comprend l'apprentissage à distance pour obtenir des crédits.

Tableau 19 : Fréquentation scolaire, tous les jeunes âgés de 15 à 19 ans, Parry Sound, 2021

	NOMBRE			POURCENTAGE		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
TOTAL	1 965	1 025	935	100 %	100 %	100 %
A fréquenté l'école	1 565	770	795	80 %	75 %	85 %
Élémentaire	1 335	700	635	68 %	68 %	68 %
Collège, etc.	90	45	40	5 %	4 %	4 %
Université	130	20	110	7 %	2 %	12 %
Réponses multiples	10	0	0	1 %	0 %	0 %
N'a pas fréquenté l'école	400	255	145	20 %	25 %	16 %

Tableau 20 : Situation sur le marché du travail des jeunes qui ne fréquentent pas l'école, jeunes âgés de 15 à 19 ans, Parry Sound, 2021

	NOMBRE			POURCENTAGE		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Ne fréquentant pas l'école	400	255	145	100 %	100 %	100 %
Employé	195	110	90	49 %	43 %	62 %
Chômeur	55	30	20	14 %	12 %	14 %
Pas sur le marché du travail	145	115	30	36 %	45 %	21 %
% NEET†	7,4 %	11,2 %	3,2 %	—	—	—

† Le calcul des NEET correspond au nombre de personnes qui ne font pas partie de la population active du Tableau 20 divisé par le nombre total de jeunes du Tableau 19, exprimé en pourcentage.



De loin, la plupart des jeunes âgés de 15 à 19 ans fréquentent encore l'école (80 % à 85 % du total), principalement à l'école primaire (qui inclut l'école secondaire dans ce tableau), comme illustré dans les Tableaux 17 et 19. Cependant, la proportion de garçons âgés de 15 à 19 ans à Parry Sound qui fréquentent l'école est de 75 %, relativement moins que les autres pourcentages. De ceux qui ne fréquentent pas l'école, près de la moitié (45 % à Nipissing, 49 % à Parry Sound) sont employés (Tableaux 18 et 20). Environ 40 % de ceux qui ne fréquentent pas l'école ne sont pas sur le marché du travail (ni employés ni à la recherche d'un emploi, ce qui est la catégorie des chômeurs). Les femmes font l'exception à Parry Sound, où un plus grand pourcentage de celles-ci sont employées.

Tableau 21 : Fréquentation scolaire, tous les jeunes âgés de 20 à 24 ans, Nipissing, 2021

	NOMBRE			POURCENTAGE		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
TOTAL	4 430	2 270	2 160	100 %	100 %	100 %
A fréquenté l'école	1 955	840	1 120	44 %	37 %	52 %
Élémentaire	90	70	20	2 %	3 %	1 %
Collège, etc.	860	375	490	19 %	17 %	23 %
Université	980	370	605	22 %	16 %	28 %
Réponses multiples	25	25	0	1 %	1 %	0 %
N'a pas fréquenté l'école	2 475	1 435	1 045	56 %	63 %	48 %

Tableau 22 : Situation sur le marché du travail des jeunes qui ne fréquentent pas l'école, jeunes âgés de 20 à 24 ans, Nipissing, 2021

	NOMBRE			POURCENTAGE		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Ne fréquentant pas l'école	2 475	1 435	1 045	100 %	100 %	100 %
Employé	1 590	945	650	64 %	66 %	62 %
Chômeur	420	255	165	17 %	18 %	16 %
Pas sur le marché du travail	460	235	230	19 %	16 %	22 %
% NEET†	10,4 %	10,4 %	10,6 %	—	—	—

† Le calcul des NEET correspond au nombre de personnes qui ne font pas partie de la population active du Tableau 22 divisé par le nombre total de jeunes du Tableau 21, exprimé en pourcentage.

Parmi les jeunes âgés de 20 à 24 ans, une proportion plus élevée fréquente l'école à Nipissing par rapport à Parry Sound (Tableaux 21 et 23). La proportion est particulièrement plus élevée chez les femmes à Nipissing, qui dépassent considérablement les hommes en matière de fréquentation des collèges et des universités. Les femmes de Parry Sound ont également une fréquentation universitaire plus élevée, mais pas pour la fréquentation des collèges.

Parmi ceux qui ne sont pas à l'école, près des deux tiers (64 % et 68 %) sont employés. À Nipissing, la proportion de chômeurs (17 %) et la proportion de ceux qui ne sont pas sur le marché du travail (19 %) sont à peu près les mêmes, les femmes étant plus susceptibles de ne pas être sur le marché du travail (Tableau 22). À Parry Sound, une proportion plus élevée de ceux âgés de 20 à 24 ans qui ne fréquentent pas l'école ne sont pas sur le marché du travail (20 %), les femmes ayant un taux plus élevé que les hommes.



Tableau 23 : Fréquentation scolaire, tous les jeunes âgés de 20 à 24 ans, Parry Sound, 2021

	NOMBRE			POURCENTAGE		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
TOTAL	1 515	780	730	100 %	100 %	100 %
A fréquenté l'école	500	230	270	33 %	30 %	37 %
Élémentaire	15	10	10	1 %	1 %	1 %
Collège, etc.	195	105	90	13 %	14 %	12 %
Université	290	115	175	19 %	15 %	24 %
Réponses multiples	0	0	0	0 %	0 %	0 %
N'a pas fréquenté l'école	1 010	550	460	67 %	71 %	63 %

Tableau 24 : Situation sur le marché du travail des jeunes qui ne fréquentent pas l'école, jeunes âgés de 20 à 24 ans, Parry Sound, 2021

	NOMBRE			POURCENTAGE		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Ne fréquentant pas l'école	1 010	550	460	100 %	100 %	100 %
Employé	685	410	275	68 %	75 %	60 %
Chômeur	120	55	60	12 %	10 %	13 %
Pas sur le marché du travail	205	85	120	20 %	16 %	26 %
% NEET†	13,5 %	10,9 %	16,4 %	—	—	—

† Le calcul des NEET est le nombre de personnes qui ne font pas partie de la population active du Tableau 24 divisé par le nombre total de jeunes du Tableau 23, exprimé en pourcentage.

Nipissing et Parry Sound comptent une proportion plus élevée de jeunes NEET chez les hommes et les femmes âgés de 15 à 19 ans et de 20 à 24 ans que la moyenne provinciale. Dans presque toutes les catégories, ces proportions ont augmenté depuis 2016. Une partie de cela pourrait être dû au moment où le recensement a été effectué, lorsque moins d'emplois de service de niveau d'entrée étaient disponibles à la suite de la COVID. Néanmoins, il est préoccupant que ces proportions aient augmenté.

Tableau 25 : Taux de NEET, jeunes de 15 à 19 ans et de 20 à 24 ans, Nipissing, Parry Sound et Ontario, 2016 et 2021

	2016		2021	
	15-19 ans	20-24 ans	15-19 ans	20-24 ans
Nipissing	3,8 %	10,1 %	6,0 %	10,4 %
Parry Sound	8,0 %	10,1 %	7,4 %	13,5 %
Ontario	4,8 %	7,2 %	5,4 %	8,9 %



NOMBRE D'ENTREPRISES CANADIENNES

NOMBRE D'ENTREPRISES CANADIENNES – LES INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Introduction

Dans le cadre de notre examen annuel des indicateurs du marché du travail, nous établissons régulièrement le profil du Nombre d'entreprises canadiennes de Statistique Canada, qui reflète le nombre d'établissements commerciaux dans une collectivité. Nous dressons également le profil de l'évolution de ces chiffres, selon la taille de l'établissement et l'industrie. En règle générale, Statistique Canada recommande de ne pas utiliser son dénombrement semi-annuel des entreprises comme baromètre longitudinal pour déterminer si le nombre d'entreprises augmente ou diminue dans une communauté donnée, et il a particulièrement mis en garde contre l'utilisation de ces données pour mesurer l'impact de la COVID sur le nombre d'entreprises. Nous prenons note de cette mise en garde, mais nous continuons d'utiliser les comparaisons comme un élément de preuve supplémentaire qui contribue à notre compréhension des tendances locales en matière d'entreprises et d'emplois.

Nous incluons également des données provenant d'un autre programme de Statistique Canada, les Estimations expérimentales pour les entreprises nouvellement ouvertes et les entreprises nouvellement fermées, car elles offrent une autre perspective sur la façon dont les entreprises (et, par déduction, l'emploi) ont été touchées pendant et après la pandémie.

Estimations expérimentales pour les entreprises nouvellement ouvertes et les entreprises nouvellement fermées

Ces estimations sont tirées du Registre des entreprises (RE) tenu à jour par Statistique Canada et sont complétées par les fichiers de retenues sur la paie de l'Agence du revenu du Canada. Ces données fournissent les informations suivantes :

- **Entreprises nouvellement ouvertes** : Un établissement qui n'avait pas d'employé le mois précédent, mais qui a un employé le mois en cours;
- **Entreprises nouvellement fermées** : Un établissement qui avait un employé le mois précédent, mais qui n'a pas d'employé dans le mois en cours;
- **Entreprises actives** : Un établissement qui a un employé dans le mois en cours;
- **Entreprises en continuation** : Un établissement qui avait un employé au cours du mois précédent et qui a toujours un employé dans le mois en cours.

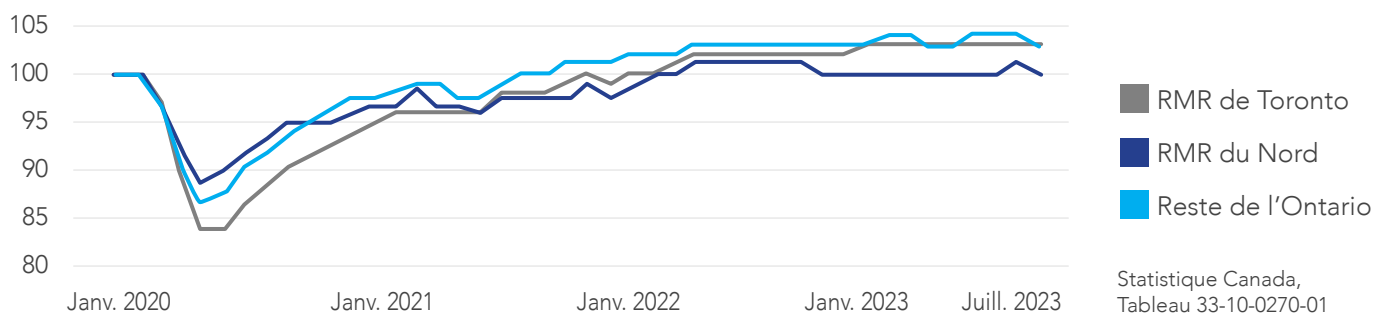
Ces données sont particulièrement pertinentes dans les circonstances de la pandémie, car la fermeture d'une entreprise peut être temporaire ou permanente (par opposition à une sortie). L'expérience de la pandémie a permis à de nombreuses entreprises de fermer pendant une période limitée, puis de rouvrir.

La limite des données est qu'elles ne sont pas disponibles pour les petites zones géographiques, mais plutôt uniquement pour les provinces et les régions métropolitaines de recensement (RMR). Même pour les petites régions métropolitaines de recensement, les données ne sont pas disponibles pour tous les secteurs d'activité, car les groupes de données deviennent assez petits et ne peuvent pas être diffusés en raison des exigences de confidentialité.

Les données présentées sont présentées jusqu'en août 2023, ce qui est relativement proche de la date de juin 2023 pour les chiffres du Nombre d'entreprises canadiennes, qui sont examinés dans la partie restante de la présente analyse.

Entreprises actives. Le Graphique 1 présente les entreprises actives dans le Reste de l'Ontario (c'est-à-dire à l'exclusion de la région métropolitaine de recensement ou RMR de Toronto), la RMR de Toronto et une combinaison des deux RMR du Nord de l'Ontario pour lesquelles des données sont disponibles (RMR de Sudbury et RMR de Thunder Bay). Les données mensuelles sont fournies à partir de janvier 2020, pour montrer la tendance juste avant que la COVID ne frappe (mars 2020), jusqu'aux chiffres disponibles les plus récents (août 2023). Toutes les données du graphique sont exprimées par rapport au nombre d'entreprises actives en janvier 2020; ce chiffre est attribué à 100 et tous les mois suivants sont en relation avec ce chiffre de 100. Une valeur de 95 signifie que le nombre d'entreprises est inférieur de 5 % au nombre présent en janvier 2020.

Graphique 1 : Ratio des entreprises actives, Reste de l'Ontario, RMR de Toronto et RMR du Nord, janvier 2020 à août 2023 (janvier 2020 = 100) (données désaisonnalisées)



Dans l'ensemble, la tendance générale pour les trois domaines est à peu près la même : une forte baisse juste après l'arrivée de la COVID, puis une reprise qui prend plus d'un an. Cependant, les détails sont légèrement différents :

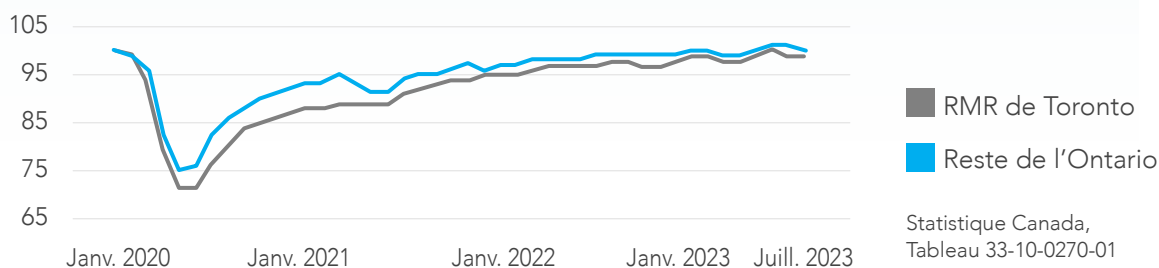
- Les RMR du Nord de l'Ontario n'ont pas connu une baisse aussi marquée après la COVID (en mai 2020, le nombre d'entreprises actives était inférieur de 11 % à ce qu'il était en janvier 2020) et leur reprise a d'abord été plus rapide, mais elle a ensuite atteint un plateau et est demeurée au même niveau ou très proche du même nombre d'entreprises actives qu'en janvier 2020.
- Dans le Reste de l'Ontario, l'impact de la COVID a été plus important (en mai 2020, le nombre d'entreprises actives était inférieur de 13 % à ce qu'il était en janvier 2020), mais la reprise a été plus vigoureuse, atteignant le nombre d'entreprises actives au mois de janvier 2020 et ce, au mois de septembre 2021, et depuis ce nombre a été surpassé. En effet, en août 2023, le nombre d'entreprises actives dans le reste de l'Ontario était supérieur d'environ 3 % à ce qu'il était en janvier 2020.
- La RMR de Toronto a été plus durement touchée par la COVID (en mai 2020, le nombre d'entreprises actives était inférieur de 16 % à ce qu'il était en janvier 2020) et la reprise a été plus longue (il a fallu attendre janvier 2022 pour retrouver le nombre d'entreprises actives présentes en janvier 2020). Le nombre d'entreprises actives a continué de croître; en août 2023, le nombre d'entreprises actives dans la RMR de Toronto était supérieur d'environ 3 % à ce qu'il était en janvier 2020.

Les industries. Une sélection de plusieurs industries sont présentées, afin de mettre en évidence non seulement les différents impacts causés par la pandémie selon le secteur d'activité, mais aussi des impacts légèrement différents selon la géographie (le Reste de l'Ontario comparativement à la RMR de Toronto, les seules régions pour lesquelles il existe des données par catégorie d'industrie).

Le **Graphique 2** présente les données de l'industrie du tourisme, une catégorie spéciale créée par Statistique Canada, qui comprend les services des aliments et des boissons, des parties des services d'hébergement, et des services de loisirs et de divertissement, ainsi que les services de voyage. Il s'agit d'un secteur particulièrement touché par la COVID, car les restrictions sur les rassemblements et les voyages ont entraîné l'arrêt de nombreuses activités touristiques. Pour faciliter les comparaisons, le nombre d'entreprises actives présentes en janvier 2020 se voit attribuer une valeur de 100 et tous les mois suivants sont exprimés par rapport à ceux-ci.



Graphique 2 : Ratio des entreprises actives, Industrie du tourisme, RMR de Toronto et Reste de l'Ontario, janvier 2020 à août 2023 (janvier 2020 = 100)

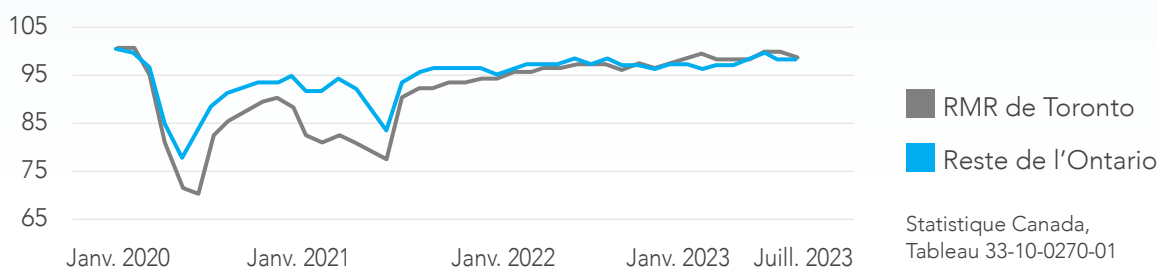


Le **Graphique 2** montre comment la COVID a eu une incidence plus importante sur l'industrie touristique dans la RMR de Toronto, où le nombre d'entreprises actives a diminué de 29 % en mai 2020 par rapport à janvier 2020, tandis que dans le Reste de l'Ontario, la baisse a été de 23 %. La reprise a été plus rapide dans le Reste de l'Ontario, bien qu'il ait fallu attendre janvier 2023 pour atteindre le même nombre d'entreprises actives qu'en janvier 2020; dans la RMR de Toronto, ce moment a été atteint en juin 2023 (bien que le ratio ait diminué depuis pour s'établir à 99).

Le **Graphique 3** illustre les mêmes chiffres, mais pour les autres services, ce qui comprend les établissements de réparation et d'entretien (comprend tous les types de services de réparation, y compris les réparations automobiles), les services personnels et de blanchisserie (soins capillaires, services esthétiques, services funéraires, nettoyage à sec, salons de tatouage), les organismes religieux, subventionnaires, civiques, professionnels et similaires (lieux de culte, fondations philanthropiques, groupes de défense des droits, associations ethniques, chambres de commerce, associations professionnelles, syndicats, partis politiques, ligues sportives) et les ménages privés employant des travailleurs.

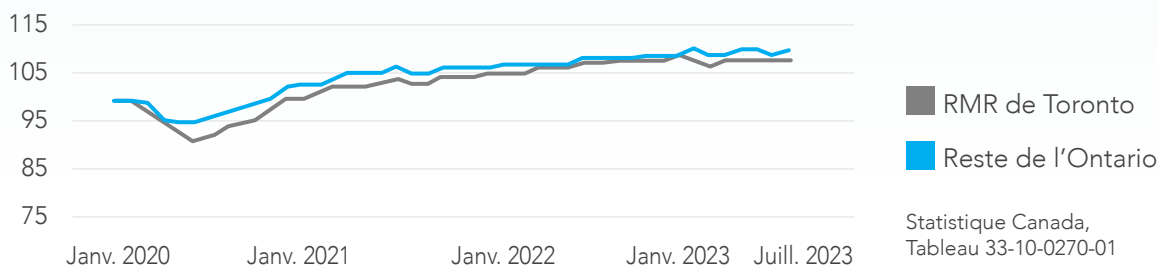
Les autres services ont connu une baisse du nombre d'activités commerciales juste après le début de la COVID, mais aussi une deuxième série de baisses qui s'est étendue entre janvier et juin 2021, à peu près au moment du deuxième confinement. À l'instar de l'industrie du tourisme, la RMR de Toronto a connu une baisse proportionnelle plus importante parmi les entreprises actives au cours des deux périodes de confinement. Même si, au printemps 2022, les deux secteurs atteignaient plus de 95 % de leur nombre d'entreprises actives en janvier 2020, même en août 2023, le nombre d'entreprises actives n'était pas encore revenu à celui de janvier 2020.

Graphique 3 : Ratio des entreprises actives, Autres services, RMR de Toronto et le Reste de l'Ontario, janvier 2020 à août 2023 (janvier 2020 = 100)



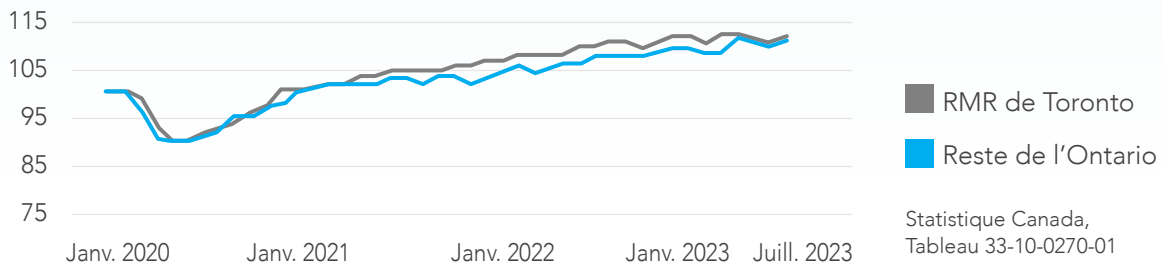
Le **Graphique 4** illustre les chiffres du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques, composé de cabinets professionnels tels que des avocats, des comptables, des ingénieurs, des conseillers en gestion ou des spécialistes en systèmes informatiques. Dans l'ensemble, ce secteur n'a été que partiellement touché par la COVID, en grande partie parce que bon nombre de ces professionnels ont pu poursuivre leurs activités en travaillant à distance depuis leur domicile. Le nombre d'entreprises actives a atteint son plus bas niveau en juin 2020, alors que le Reste de l'Ontario est tombé à 95 (une baisse de 5 %) et que le nombre d'entreprises actives à Toronto a chuté à 91 (une baisse de 9 %), comparativement au niveau de janvier 2020. À la fin de l'année 2020, les deux zones avaient déjà retrouvé le niveau d'entreprises actives présentes en janvier 2020, et à la fin de 2022, le nombre d'entreprises actives dans les deux zones était supérieur d'environ 8 % à celui de janvier 2020. Jusqu'en 2023, la RMR de Toronto est demeurée à ce niveau, tandis que dans le Reste de l'Ontario, elle a atteint à divers moments 9 % et 10 % de plus.

Graphique 4 : Ratio des entreprises actives, Services professionnels, scientifiques et techniques, RMR de Toronto et Reste de l'Ontario, janvier 2020 à août 2023 (janvier 2020 = 100)



Le **Graphique 5** présente les tendances pour le secteur de la fabrication d'aliments. En mai et juin 2020, l'indice pour les deux régions est tombé à 90, ce qui signifie que le nombre d'entreprises actives dans ce secteur était inférieur de 10 % à ce qu'il était en janvier 2020. Mais la reprise a été assez rapide : en janvier 2021, le ratio s'élevait à 100 pour les deux zones. À la fin de 2021, le ratio pour les deux régions était d'environ 105, et à la fin de 2022, d'environ 108 à 109, les chiffres se stabilisant autour de ce niveau jusqu'en 2023. Dans ce secteur, le niveau de la RMR de Toronto a généralement été légèrement supérieur à celui du Reste de l'Ontario.

Graphique 5 : Ratio des entreprises actives, Fabrication d'aliments, RMR de Toronto et Reste de l'Ontario, janvier 2020 à août 2023 (janvier 2020 = 100)



Si l'on examine rapidement les quatre graphiques précédents, on constate qu'il existe une trajectoire différente pour chacun de ces quatre secteurs, ce qui illustre la façon dont l'impact de la COVID a varié sur le nombre d'entreprises actives. Au fur et à mesure que les chiffres se sont redressés, les ratios ont eu tendance à stagner jusqu'en 2023, ce qui pourrait être une conséquence du ralentissement de l'économie, provoqué par la hausse des taux d'intérêt.



Nombre d'entreprises selon la taille des effectifs et par secteur d'activité

Les **Tableaux 1 et 2** présentent les données sommaires de toutes les entreprises situées dans les districts de Nipissing et de Parry Sound pour le mois de juin 2023. Le tableau fournit deux décomptes différents :

- 1) Entreprises classées :** La majeure partie du tableau fournit les données pour toutes les entreprises pour lesquelles la classification par industrie est connue et montre également la répartition selon le nombre d'employés;
- 2) Toutes les entreprises, classées et non classées :** Les trois dernières lignes du tableau présentent la répartition de l'ensemble des entreprises (classées et non classées) selon le nombre d'employés; environ 8 à 9 % des dénombremens totaux dans les districts de Nipissing et de Parry Sound représentent des entreprises non classées, ce qui est inférieur à la moyenne provinciale de 12 %. Cela signifie que pour ces entreprises, Statistique Canada n'a pas été en mesure d'identifier à quels secteurs d'activité elles appartenaient.

Explication pour des colonnes spécifiques dans les tableaux :

- L'avant-dernière colonne de chaque tableau indique la répartition en pourcentage de toutes les entreprises classées par secteur d'activité.
- La dernière colonne montre le classement du nombre total d'entreprises classées par secteur d'activité, du plus grand (1) au plus petit nombre (20) d'entreprises. Les cinq secteurs d'activité comptant le plus d'entreprises classées ont leurs chiffres de classement en gras et en bleu sarcelle et en orange.
- Les cellules en surbrillance identifient les trois secteurs d'activité comptant le plus grand nombre d'entreprises pour chaque catégorie de taille d'employés (chaque colonne).
- Lorsque, sous la distribution en pourcentage, une cellule indique 0 %, cela ne signifie pas qu'il n'y a pas d'entreprises dans cette catégorie, mais seulement que le nombre d'entreprises, lorsqu'il est exprimé en pourcentage du total, est inférieur à 0,5 % du total et donc a été arrondi à 0 %. De plus, lorsque le total est légèrement inférieur ou supérieur à 100 %, cela est dû à l'arrondissement des pourcentages des composantes.

Tableau 1 : Nipissing, Nombre d'entreprises selon la taille des effectifs, juin 2023

SECTEUR INDUSTRIEL SCIAN À 2 CHIFFRES	NOMBRE DES EFFECTIFS								%	RANG
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+	TOTAL		
11 Agriculture, foresterie, pêche et chasse	131	24	5	2	4	0	0	166	3 %	11
21 Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	14	2	3	2	4	0	3	28	0 %	18
22 Services publics	21	1	0	1	0	2	0	25	0 %	19
23 Construction	330	178	75	30	28	5	4	650	10 %	2
31-33 Fabrication	65	29	21	16	15	13	2	161	3 %	12
41 Commerce de gros	66	26	30	23	7	1	0	153	2 %	13
44-45 Commerce de détail	199	127	122	99	49	16	9	621	10 %	3
48-49 Transport et entreposage	145	49	11	8	11	9	4	237	4 %	9
51 Industrie de l'information et industrie culturelle	35	20	14	4	3	1	0	77	1 %	15
52 Finance et assurances	231	30	23	16	14	2	0	316	5 %	7
53 Services immobiliers et services de location et de location à bail	1 556	103	30	9	5	1	0	1 704	26 %	1
54 Services professionnels, scientifiques et techniques	324	93	30	29	11	4	2	493	8 %	6
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	38	1	2	2	0	1	0	44	1 %	17
56 Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	119	51	16	19	5	3	0	213	3 %	10
61 Services d'enseignement	41	8	8	8	3	2	6	76	1 %	16
62 Soins de santé et assistance sociale	304	156	61	37	30	10	12	610	9 %	4
71 Arts, spectacles et loisirs	51	17	9	7	6	1	1	92	1 %	14
72 Services d'hébergement et de restauration	108	52	43	41	40	15	2	301	5 %	8
81 Autres services	312	136	47	21	5	2	0	523	8 %	5
91 Administrations publiques	0	3	1	5	3	5	8	25	0 %	19
ENTREPRISES CLASSÉES	4 090	1 106	551	379	243	93	53	6 515		
% de l'ensemble des entreprises classées et non classées	64 %	17 %	8 %	6 %	4 %	1 %	1 %	100 %		
% cumulé	64 %	81 %	89 %	94 %	98 %	99 %	100 %			
% en ONTARIO de toutes les entreprises classées et non classées	72 %	17 %	5 %	3 %	2 %	1 %	1 %			

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2023

RANG 1
26 %



RANG 2
10 %



RANG 3
10 %



Tableau 2 : Parry Sound, Nombre d'entreprises selon la taille des effectifs, juin 2023

SECTEUR INDUSTRIEL SCIAN À 2 CHIFFRES	NOMBRE DES EFFECTIFS								%	RANG
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+	TOTAL		
11 Agriculture, foresterie, pêche et chasse	142	28	2	3	0	0	0	175	4 %	11
21 Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	2	2	0	4	0	0	0	8	0 %	20
22 Services publics	14	1	0	0	0	0	0	15	0 %	19
23 Construction	474	285	82	29	10	2	0	882	19 %	1
31-33 Fabrication	76	31	13	9	3	7	2	141	3 %	12
41 Commerce de gros	44	16	10	7	3	0	0	80	2 %	14
44-45 Commerce de détail	135	75	52	28	25	6	2	323	7 %	5
48-49 Transport et entreposage	131	31	16	5	4	1	0	188	4 %	8
51 Industrie de l'information et industrie culturelle	21	12	9	0	0	0	0	42	1 %	15
52 Finance et assurances	145	17	6	6	3	1	0	178	4 %	10
53 Services immobiliers et services de location et de location à bail	809	47	5	4	0	0	0	865	19 %	2
54 Services professionnels, scientifiques et techniques	245	76	15	11	0	0	0	347	8 %	4
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	33	1	0	0	0	0	0	34	1 %	17
56 Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	119	45	9	10	0	1	0	184	4 %	9
61 Services d'enseignement	20	4	4	2	1	1	0	32	1 %	18
62 Soins de santé et assistance sociale	146	64	12	17	14	1	8	262	6 %	7
71 Arts, spectacles et loisirs	64	24	15	8	5	0	0	116	3 %	13
72 Services d'hébergement et de restauration	138	58	26	25	16	5	1	269	6 %	6
81 Autres services	234	95	16	6	5	1	0	357	8 %	3
91 Administrations publiques	2	3	3	7	15	8	3	41	1 %	16
ENTREPRISES CLASSÉES	2 994	915	295	181	104	34	16	4 539		
% de l'ensemble des entreprises classées et non classées	68 %	19 %	6 %	4 %	2 %	1 %	0 %	100 %		
% cumulé	68 %	87 %	93 %	97 %	99 %	100 %	100 %			
% en ONTARIO de toutes les entreprises classées et non classées	72 %	17 %	5 %	3 %	2 %	1 %	1 %			

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2023

RANG 1
19 %



RANG 2
19 %



RANG 3
8 %



Quelques observations :

- **Nombre de petites entreprises :** Les entreprises sont largement constituées de petits établissements. 64 % des entreprises classées et non classées de Nipissing n'ont pas d'employés¹ et 17 % ont de 1 à 4 employés; à Parry Sound, les entreprises sans employés représentent 68 % et 1 à 4 employés 19 % de plus. Dans les deux cas, les pourcentages d'entreprises comptant 4 employés ou moins sont relativement proches de ceux de l'Ontario (dernière ligne du tableau : 72 % pour aucun employé et 17 % pour 1 à 4 employés); de toute évidence, Parry Sound et Nipissing ont toutes deux une proportion légèrement plus faible d'entreprises qui exploitent des entreprises seules sans employés.
- **Plus grand nombre d'entreprises par secteur d'activité :** L'avant-dernière colonne indique la répartition en pourcentage de l'ensemble des entreprises par secteur d'activité. Les trois industries comptant le plus grand nombre d'entreprises à Nipissing sont les services immobiliers et services de location et de location à bail, qui représentent 26,2 % de toutes les entreprises (l'année dernière, ils étaient de 26,3 % et l'année précédente, de 25,3 %); le deuxième en importance, la construction, représente 10,0 % de toutes les entreprises (l'année dernière : 10,2 %; l'année précédente, 10,0 %); et le troisième, le commerce de détail, qui représente 9,5 % de l'ensemble des entreprises (l'année dernière : 9,6 %; l'année précédente, 9,3 %). À Parry Sound, les industries comptant le plus grand nombre d'entreprises sont la construction 19,4 % (19,5 % au cours des deux dernières années), les services immobiliers et services de location et de location à bail (19,1 % l'année précédente; 17,7 % l'année précédente), puis les autres services (7,7 %; 8,2 % l'an dernier). À titre de contexte, les cinq industries les plus importantes en termes de nombre d'entreprises en Ontario sont les services immobiliers et services de location et de location à bail (23,3 %); les services professionnels, scientifiques et techniques (14,0 %); la construction (9,5 %); le transport et l'entreposage (7,6 %) et les soins de santé et l'assistance sociale (7,3 %).
- **Plus grand nombre d'entreprises par taille et par secteur d'activité :** Les trois plus grandes industries selon les catégories d'effectifs ont également été mises en évidence. Le tableau montre comment le très grand nombre d'entreprises dans la catégorie sans effectif détermine les chiffres totaux (c'est-à-dire pour les services immobiliers et services de location et de location à bail; la construction; les services professionnels, scientifiques et techniques; et les autres services). Dans les gammes de taille moyenne, les entreprises du commerce de détail et des services d'hébergement et de restauration sont à l'avant-plan (et à Nipissing, aux soins de santé et à l'assistance sociale). Parmi les plus grandes entreprises (100 employés ou plus), on les trouve à Nipissing dans les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale; du commerce de détail; et des administrations publiques; à Parry Sound, on les trouve dans les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale; des administrations publiques; du commerce de détail; et de la fabrication.



¹ En fait, cela sous-estime le nombre de travailleurs autonomes. Les données de Statistique Canada (Nombre d'entreprises canadiennes) n'incluent pas les entreprises non constituées en société qui sont exploitées par leur propriétaire (qui n'ont pas d'employés salariés) et qui gagnent moins de 30 000 \$ au cours d'une année donnée.



À Nipissing et à Parry Sound, les services immobiliers et services de location et de location à bail se démarquent par le grand nombre d'exploitants individuels, considérablement plus élevé que les deux prochaines industries. Environ les deux tiers à trois quarts de ces exploitants individuels sont des propriétaires de logements locatifs résidentiels. Les deux autres catégories les plus importantes sont les propriétaires de logements locatifs non résidentiels et les agents immobiliers.

La deuxième industrie à Nipissing et à Parry Sound qui compte le plus grand nombre d'exploitants indépendants est celle de la construction. Même si Parry Sound compte environ 70 % du nombre total d'établissements que compte Nipissing, elle compte beaucoup plus d'entreprises de construction, en particulier parmi les entreprises de neuf employés ou moins. Dans les deux districts, parmi les exploitants individuels du secteur de la construction, les sous-secteurs les plus importants en termes de nombre d'entreprises sont la construction de bâtiments résidentiels, les entrepreneurs en finition de bâtiments, les autres entrepreneurs spécialisés et les entrepreneurs en équipement de construction.

La troisième catégorie en importance d'exploitants individuels dans les deux districts est celle des services professionnels, scientifiques et techniques, le sous-secteur le plus important étant celui des services de gestion, de consultation scientifique et technique, représentant un peu plus du tiers de tous les exploitants individuels, suivis des autres services professionnels, scientifiques et techniques. À Nipissing, la conception de systèmes informatiques et les services connexes occupent un troisième rang, tandis qu'à Parry Sound, la troisième place est occupée par la comptabilité, la préparation des déclarations de revenus, la tenue de livres et la paie.

À l'autre extrémité du spectre de la taille des employés, **Nipissing** compte 22 entreprises de 200 employés ou plus, tandis que **Parry Sound** en compte trois :

- **Entreprises de Nipissing comptant plus de 500 employés** : deux entreprises dans d'autres activités de soutien à l'exploitation minière; quatre établissements dans les écoles primaires et secondaires (y compris les commissions scolaires); un collège communautaire; une université; un hôpital général;
- **Entreprises de Nipissing comptant de 200 à 499 employés** : une entreprise de forage à façon (sauf pétrole et gaz); une dans les filatures de tissus larges; un grand magasin; une dans le transport aérien nolisé non régulier; une dans le transport ferroviaire de marchandises sur de courtes distances; un autre soutien au transport routier; un centre de santé communautaire; un établissement de soins infirmiers; un établissement de soins communautaires pour personnes âgées; un service de police provincial; deux établissements de l'administration publique locale; un établissement d'administration publique des Premières nations;
- **Entreprises de Parry Sound comptant 500 employés ou plus** : un hôpital spécialisé;
- **Entreprises de Parry Sound comptant de 200 à 499 employés** : un établissement de forge; un établissement de soins communautaires pour les personnes âgées.

Évolution du nombre d'entreprises par secteur d'activité, juin 2022 à juin 2023

L'évolution du nombre d'employeurs varie d'un secteur à l'autre. Les Tableaux 3 et 4 mettent en évidence l'évolution du nombre d'entreprises par secteur d'activité et par nombre d'employés entre juin 2022 et juin 2023 pour Nipissing et Parry Sound. Le tableau indique également le nombre total d'entreprises dans chaque secteur d'activité en juin 2023, afin de fournir un contexte. Le code couleur des tableaux (vert là où il y a une augmentation, orange là où il y a une diminution) permet d'illustrer toute tendance.

Une comparaison entre les variations nettes de cette année selon la taille de l'effectif et celles des trois années précédentes est incluse au bas de chaque tableau afin d'illustrer les changements globaux du nombre d'entreprises au cours de cette période. Dans la section suivante, les changements sur six ans sont illustrés dans un graphique. Il est à noter que Statistique Canada décourage ce genre de comparaisons, en raison de la modification des méthodes de collecte et de classification des données. À tout le moins, ces comparaisons peuvent servir de base à d'autres recherches, testées par les connaissances locales sur l'évolution des industries.



Nipissing. La première chose à noter au sujet des changements nets pour Nipissing se trouve dans les quatre dernières lignes du Tableau 3 : en 2019-2020, bien qu'il y ait eu une perte nette totale d'entreprises (moins 88), il y a eu un gain net parmi les entreprises comptant de 20 à 99 employés (plus 22), et toutes les pertes ont été enregistrées parmi les entreprises comptant zéro ou de 1 à 19 employés. Ce qui donne à penser que l'impact global sur l'emploi a peut-être été équilibré. En 2020-2021, le nombre d'entreprises a connu des baisses généralisées, notamment chez les entreprises de 20 employés ou plus. En 2021-2022, il y a eu des augmentations dans toutes les catégories, avec une augmentation totale nette de 60 établissements.

En 2022-2023, il y a également eu des augmentations nettes dans toutes les catégories d'effectifs, avec une augmentation nette de 210 établissements supplémentaires, bien que la grande majorité d'entre eux aient été observés dans des entreprises comptant zéro employé. Il y a certainement plus de cellules vertes que de cellules oranges; la plupart des cellules sans variation nette se trouvent dans les colonnes des entreprises de 20 à 99 employés et de 100 employés ou plus.

Les industries où il y a eu le plus de hausses d'emplois sont les suivantes : construction; transport et entreposage; industrie de l'information et industrie culturelle; services immobiliers et services de location et de location à bail; services d'enseignement; soins de santé et assistance sociale; autres services; et administrations publiques.

Les industries où il y a eu le plus de baisses d'emplois sont les suivantes : agriculture, foresterie, pêche et chasse; fabrication; et le commerce de gros.

Parry Sound. Si l'on examine la tendance observée au cours des quatre dernières années (Tableau 4), le rebond à Parry Sound semble encore plus fort que celui de Nipissing. Entre 2020 et 2021, il y a eu des pertes importantes dans toutes les catégories d'effectifs, tandis qu'il y a eu des augmentations importantes dans toutes les catégories d'effectifs entre 2021 et 2022, ainsi qu'entre 2022 et 2023, où là encore, la très forte augmentation du nombre total d'établissements a été tirée par les entreprises n'ayant aucun employé.

Compte tenu de la tendance des augmentations nettes et des pertes nettes, *il est très probable que seules quelques industries suivantes aient connu une baisse de l'emploi*, à savoir les arts, les spectacles et les loisirs, ainsi que l'industrie de l'information et l'industrie culturelle. *Parmi les industries où la croissance de l'emploi est probablement plus élevée, on trouve :* la construction; la fabrication; la finance et les assurances; les services immobiliers et services de location et de location à bail; les services professionnels, scientifiques et techniques; et les services administratifs et de soutien.



Tableau 3 : Nipissing, L'évolution du nombre d'employeurs selon le secteur d'activité et la taille des effectifs, juin 2022 à juin 2023

NIPISSING	TAILLE DES EFFECTIFS (NOMBRE D'EMPLOYÉS)					NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES JUN 2023
	0	1-19	20-99	100+	TOTAL	
INDUSTRIE						
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	↓7	↓3	↓1	0	↓11	166
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	↑3	↓1	↑2	0	↑4	28
Services publics	↓3	0	0	0	↓3	25
Construction	↓4	↑7	↑4	↑2	↑9	650
Fabrication	↑4	↑9	↓3	↓2	↑8	161
Commerce de gros	↓1	↑2	↓3	0	↓2	153
Commerce de détail	↑22	↓5	↑1	0	↑18	621
Transport et entreposage	↑7	↑5	↑4	↓1	↑15	237
Industrie de l'information et industrie culturelle	↑6	0	0	0	↑6	77
Finance et assurances	↑3	↓2	0	0	↑1	316
Services immobiliers et services de location et de location à bail	↑40	↑8	↑1	↓1	↑48	1 704
Services professionnels, scientifiques et techniques	↑25	↓6	0	↑1	↑20	493
Gestion de sociétés et d'entreprises	0	0	0	0	0	44
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	↑7	↑5	0	↓1	↑11	213
Services d'enseignement	↑7	↑1	↑1	0	↑9	76
Soins de santé et assistance sociale	↑48	↑3	↑1	↑1	↑53	610
Arts, spectacles et loisirs	0	↑6	↓2	↑1	↑5	92
Services d'hébergement et de restauration	↓6	↓17	↑1	↑2	↓20	301
Autres services	↑32	↓1	↑1	0	↑32	523
Administrations publiques	0	↑6	↓2	↑3	↑7	25
TOTAL DES CHANGEMENTS NETS, 2022-2023	↑183	↑17	↑5	↑5	↑210	
TOTAL DES CHANGEMENTS NETS, 2021-2022	↑8	↑13	↑37	↑2	↑60	
TOTAL DES CHANGEMENTS NETS, 2020-2021	↓37	↑8	↓44	↓5	↓78	
TOTAL DES CHANGEMENTS NETS, 2019-2020	↓87	↓23	↑22	0	↓88	

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2022 et juin 2023

Tableau 4 : Parry Sound, L'évolution du nombre d'employeurs selon le secteur d'activité et la taille des effectifs, juin 2022 à juin 2023

PARRY SOUND	TAILLE DES EFFECTIFS (NOMBRE D'EMPLOYÉS)					NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES JUIN 2023
	0	1-19	20-99	100+	TOTAL	
INDUSTRIE						
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	↑31	↑6	0	0	↑37	175
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	↑1	0	0	0	↑1	8
Services publics	↑2	0	0	0	↑2	15
Construction	↑53	↑13	↑6	0	↑72	882
Fabrication	↑10	↑4	↑1	0	↑15	141
Commerce de gros	↓3	↑2	0	0	↓1	80
Commerce de détail	↑6	↓5	↑6	0	↑7	323
Transport et entreposage	↑6	↑2	↓1	0	↑7	188
Industrie de l'information et industrie culturelle	↑4	↓4	0	0	0	42
Finance et assurances	↑7	↑1	↑1	0	↑9	178
Services immobiliers et services de location et de location à bail	↑72	↑5	0	0	↑77	865
Services professionnels, scientifiques et techniques	↑36	↑10	0	0	↑46	347
Gestion de sociétés et d'entreprises	↑2	↓1	0	0	↑1	34
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	↑23	↑5	0	0	↑28	184
Services d'enseignement	↑3	0	0	0	↑3	32
Soins de santé et assistance sociale	↑29	↑10	↓3	↑1	↑37	262
Arts, spectacles et loisirs	↑11	↓2	↓1	0	↑8	116
Services d'hébergement et de restauration	↑1	↑3	↓1	↑1	↑4	269
Autres services	↑39	↑1	↓2	0	↑38	357
Administrations publiques	0	↑2	↑2	0	↑4	41
TOTAL DES CHANGEMENTS NETS, 2022-2023	↑333	↑52	↑8	↑2	↑395	
TOTAL DES CHANGEMENTS NETS, 2021-2022	↑65	↑46	↑17	↑2	↑130	
TOTAL DES CHANGEMENTS NETS, 2020-2021	↓83	↓107	↓25	↓4	↓219	
TOTAL DES CHANGEMENTS NETS, 2019-2020	↓77	↑16	↑4	0	↓57	

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2022 et juin 2023

Comparaisons sur une période de cinq ans, juin 2018 à juin 2023

Les changements qui se produisent d'une année à l'autre peuvent parfois être la conséquence d'un changement dans la classification d'une entreprise ou d'une légère augmentation ou diminution de l'emploi entraînant un passage d'une catégorie de taille d'employé à une autre. Ce qui peut être plus révélateur, c'est la tendance à long terme de l'évolution selon la taille de l'entreprise. Le graphique suivant suit ces changements pour quatre catégories de taille d'employés sur une période de cinq ans (juin 2018 à juin 2023) :

Zéro employé (0)

1-19 employés

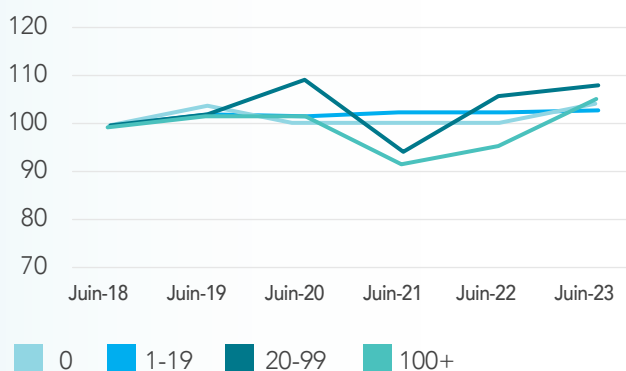
20-99 employés

100 employés ou plus

Le nombre d'entreprises présentes dans chaque catégorie en juin 2018 se voit attribuer une valeur de 100 et chaque année suivante, le nombre d'entreprises est exprimé par rapport à cette valeur de 100. Par exemple, si la valeur est 105, cela signifie que le nombre d'entreprises a augmenté de 5 %. De cette façon, on peut comparer la tendance lorsque le nombre réel d'entreprises dans chaque catégorie est très différent. Les Graphiques 6 et 7 montrent les tendances observées dans Nipissing et Parry Sound.

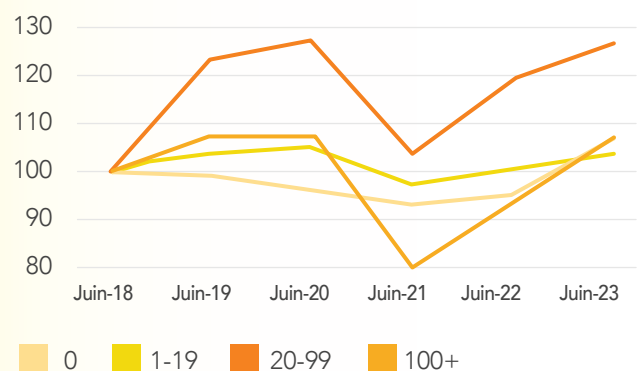
Le **Graphique 6** montre que le nombre d'entreprises a augmenté très légèrement de juin 2018 à juin 2020 dans la plupart des catégories, mais le nombre d'entreprises comptant de 20 à 99 employés a augmenté de 10 % en juin 2020 par rapport à juin 2018. La forte baisse en juin 2021 a été observée chez les entreprises de 20 employés ou plus, tandis qu'en juin 2022, il y avait eu une reprise considérable chez les entreprises de 20 à 99 employés et une reprise partielle seulement chez les entreprises de 100 employés ou plus. Mais en juin 2023, dans toutes les catégories, le nombre d'entreprises était supérieure au nombre recensé en juin 2018; parmi les entreprises sans employés, la croissance a été de 5 %; parmi les entreprises comptant de 1 à 19 employés, la croissance a été de 4 %; parmi les entreprises comptant de 20 à 99 employés, la croissance a été de 9 %; et parmi les entreprises de 100 employés ou plus, la croissance a été de 6 %. Alors que la ligne de tendance avant la COVID aurait suggéré une trajectoire plus élevée, les chiffres montrent qu'à l'échelle du nombre d'établissements, il y a eu une reprise après l'impact de la COVID.

Graphique 6 : Ratio du nombre d'entreprises selon les catégories de taille d'effectifs, Nipissing, juin 2018 à juin 2023 (juin 2018 = 100)

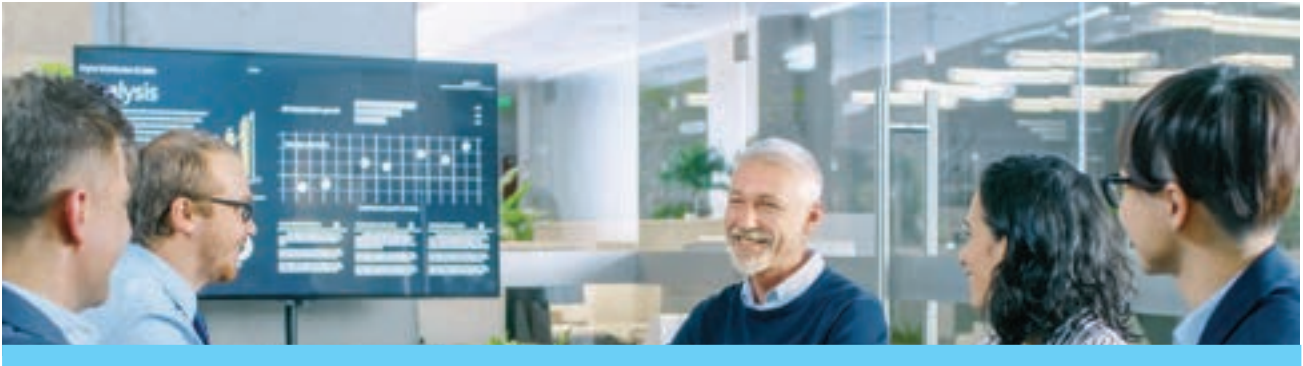


Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2018 à juin 2023

Graphique 7 : Ratio du nombre d'entreprises selon les catégories de taille d'effectifs, Parry Sound, juin 2018 à juin 2023 (juin 2018 = 100)



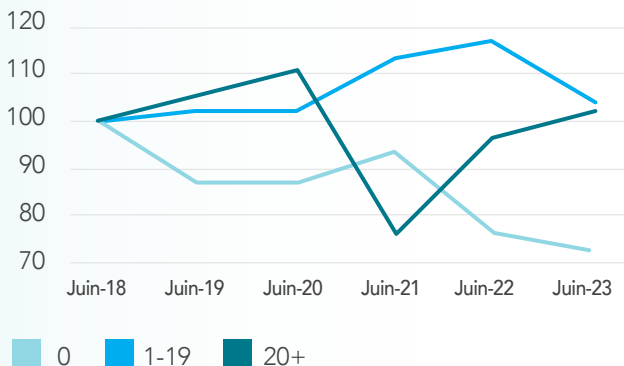
Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2018 à juin 2023



Le profil de changement dans le nombre d'entreprises selon la taille des effectifs montre une plus grande variation à Parry Sound, avec des augmentations plus importantes chez les entreprises comptant de 20 à 99 employés, et des baisses plus marquées dans toutes les catégories en juin 2021. Il y a eu une tendance similaire à la relance, avec une reprise plus importante chez les entreprises comptant de 20 à 99 employés et une reprise partielle seulement chez les entreprises comptant 100 employés ou plus en juin 2022. Mais en juin 2023, la reprise est substantielle : toutes les catégories de taille d'entreprise étaient supérieures au nombre présent en juin 2018; parmi les entreprises sans employés, la croissance a été de 7 %; parmi les entreprises comptant de 1 à 19 employés, la croissance a été de 4 %; parmi les entreprises comptant de 20 à 99 employés, la croissance a été de 27 %; et parmi les entreprises de 100 employés ou plus, la croissance a été de 7 %. Tous ces chiffres sont très similaires à ceux de Nipissing, à l'exception de l'augmentation beaucoup plus importante du nombre d'entreprises comptant de 20 à 99 employés, qui est passé de 109 entreprises en juin 2018 à 138 entreprises en juin 2023.

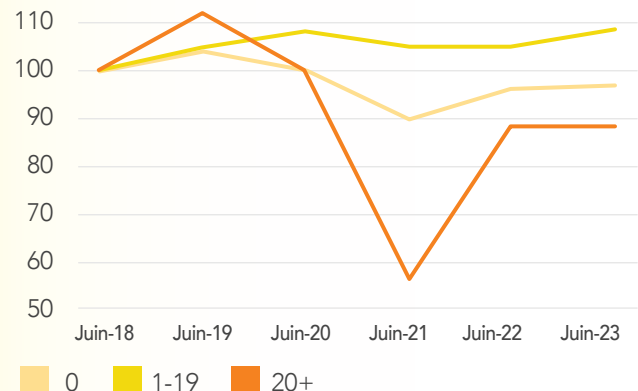
La catégorie du secteur des services d'hébergement et de restauration illustre une situation différente de ce qui s'est passé à cause de la COVID. Il n'y a qu'une poignée d'entreprises de 100 employés ou plus à Nipissing et à Parry Sound dans ce secteur (en juin 2018, il y en avait trois à Parry Sound et aucune à Nipissing), de sorte que cette catégorie a été combinée à la catégorie des employés de 20 à 99 pour former une catégorie d'employés de 20 employés et plus dans les Graphiques 8 et 9.

Graphique 8 : Ratio du nombre d'entreprises du secteur des services d'hébergement et de restauration selon les catégories de taille d'effectifs, Nipissing, juin 2018 à juin 2023 (juin 2018 = 100)



Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2018 à juin 2023

Graphique 9 : Ratio du nombre d'entreprises du secteur des services d'hébergement et de restauration selon les catégories de taille d'effectifs, Parry Sound, juin 2018 à juin 2023 (juin 2018 = 100)



Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2018 à juin 2023

La baisse du nombre d'entreprises dans le secteur des services d'hébergement et de restauration en raison de la COVID a été particulièrement marquée chez les entreprises de 20 employés ou plus : à Nipissing, la baisse en juin 2021 par rapport à juin 2018 était de 25 %, tandis que la baisse à Parry Sound était de 44 %.

À Nipissing et à Parry Sound, le nombre d'établissements sans employés avait commencé à diminuer avant la COVID, et il n'y a pas eu de reprise après la COVID à Nipissing, où le nombre de ces entreprises en juin 2023 était inférieur de 29 % à ce qu'il était en juin 2018, tandis qu'à Parry Sound, il y a eu une légère reprise, mais le chiffre en juin 2023 était encore inférieur de 3 % à ce qu'il était en juin 2018.

Ce n'est que dans les entreprises comptant de 1 à 19 employés qu'il y a eu moins de changements en raison de la COVID. Cela s'explique probablement en partie par le fait que les entreprises sont passées de la catégorie des 20 employés ou plus à la catégorie des employés de 1 à 19 employés, c'est-à-dire que ces entreprises n'ont pas cessé leurs activités, mais qu'elles ont licencié du personnel en raison de la COVID, puis sont revenues dans la fourchette de 20 employés ou plus après la COVID.





DONNÉES DU RAPPORT D'EMPLOI

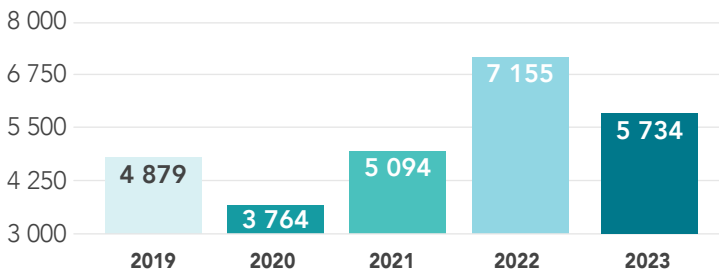


Données du district de Nipissing

NOMBRE TOTAL D'OFFRES D'EMPLOI

Un total de 5 734 offres d'emploi ont été enregistrées dans le district de Nipissing tout au long de l'année 2023, ce qui équivaut à une moyenne de 478 offres d'emploi par mois. Ce chiffre est nettement inférieur au total de 2022 (-1 421/ -19,9 %) mais nettement supérieur à la moyenne des 4 années précédentes (-511 / +9,8 %). La baisse importante d'une année à l'autre de 2022 à 2023 est principalement attribuable à une période de ralentissement économique qui s'approche du statut de récession. Sur une note positive, il semble que les effets de la pandémie observés de manière significative en 2020 et 2021 soient maintenant terminés.

Offres d'emploi annuelles des 5 dernières années

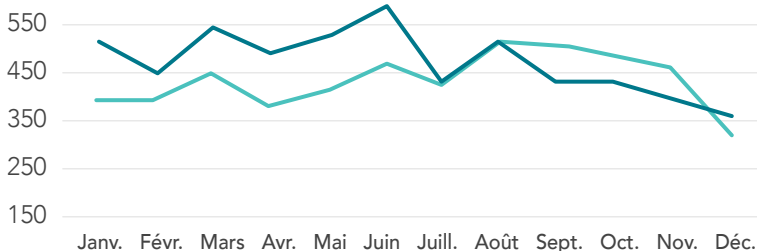


DISTRICT DE NIPISSING

OFFRES D'EMPLOI TOTAL ENREGISTRÉ
5 734

OFFRES D'EMPLOI MOYENNE MENSUELLE
478

Offres d'emploi mensuelles en 2023 comparées à la moyenne des 4 dernières années



■ Offres d'emploi 2023
■ Moyenne d'offres d'emploi 2019-2022

La baisse importante d'une année à l'autre de 2022 à 2023 est principalement attribuable à une période de ralentissement économique.

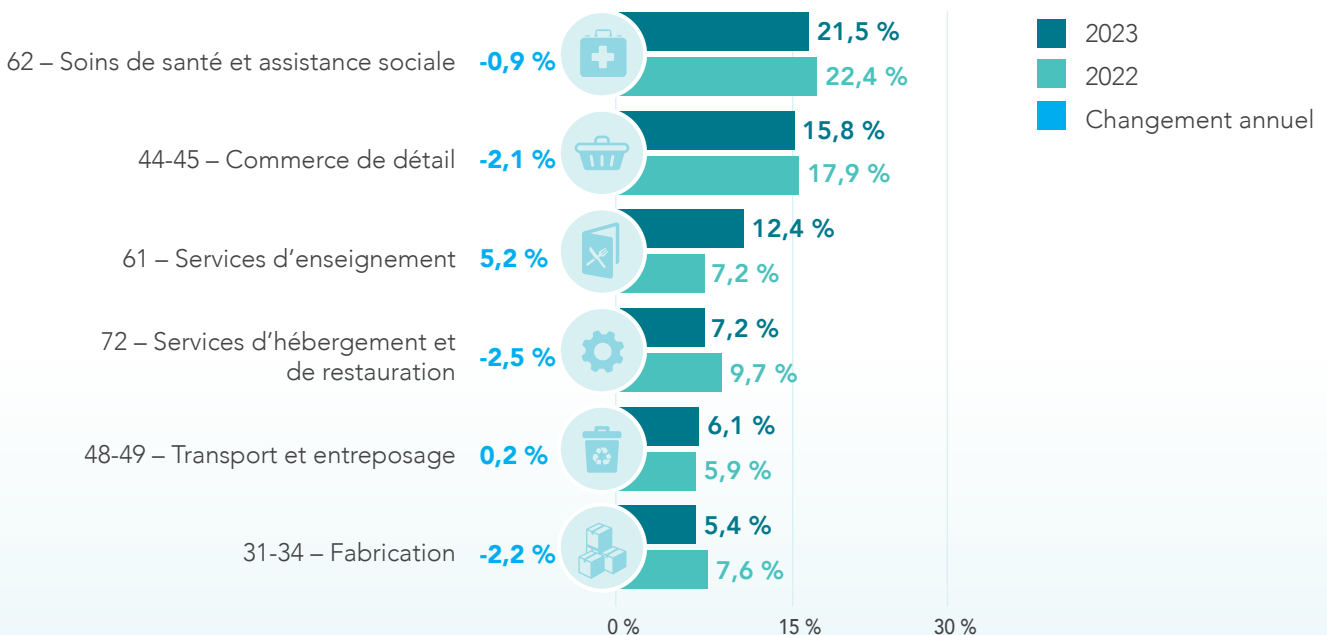


Le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (SCIAN-62) représentait un peu plus d'une offre d'emploi sur cinq (21,5 %) en 2023.

OFFRES D'EMPLOI PAR CATÉGORIE D'INDUSTRIE

Le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (SCIAN-62) représentait un peu plus d'une offre d'emploi sur cinq (21,5 %) en 2023, le commerce de détail (SCIAN-44-45) et les services d'enseignement (SCIAN-61) complétant le trio de tête avec respectivement 15,8 % et 12,4 % des offres d'emploi. Les services d'enseignement ont fait un bond important en termes de représentation; en hausse de +5,2 % par rapport à 2022 (12,4 %). Cette augmentation significative est attribuée à un certain nombre de postes d'enseignants qui étaient rarement observés au cours des années précédentes. Cette pénurie pourrait indiquer un manque de nouveaux enseignants entrant dans le domaine et/ou un certain nombre d'enseignants quittant le domaine. Ces deux scénarios pourraient être un sous-produit des défis auxquels ont été confrontés les éducateurs pendant près de deux années complètes d'enseignement affectées par la pandémie.

Représentation des offres d'emploi en 2023 selon le Système de classification des industries (SCIAN)



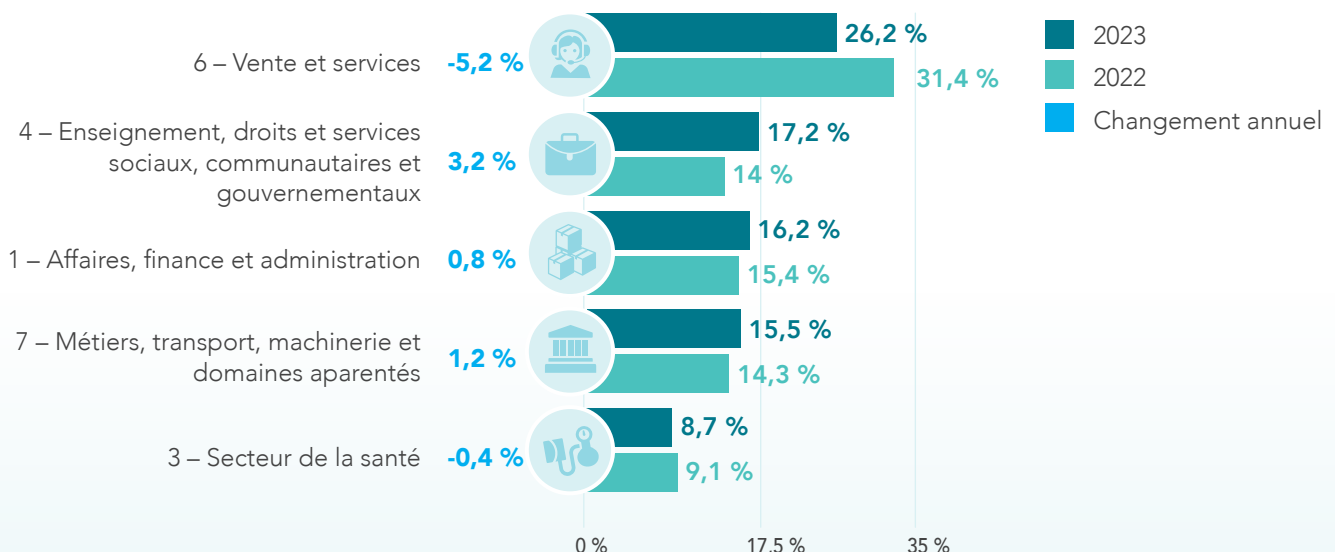


Les professions liées à la vente et aux services (CNP-6) représentaient le plus grand nombre d'offres d'emploi parmi toutes les classifications professionnelles, soit un peu plus du quart (26,2 %) de toutes les offres d'emploi en 2023.

OFFRES D'EMPLOI PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Les professions liées à la vente et aux services (CNP-6) représentaient le plus grand nombre d'offres d'emploi parmi toutes les classifications professionnelles, soit un peu plus du quart (26,2 %) de toutes les offres d'emploi en 2023. Il s'agit toutefois d'une baisse notable (-5,2 %) par rapport aux 31,4 % de 2022. Les trois principales classifications professionnelles comprenaient également les professions de l'enseignement, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux (CNP-4) et des affaires, des finances et de l'administration (CNP-1), avec respectivement 17,2 % et 16,2 % de la part globale. L'augmentation notable de +3,2 % par rapport au chiffre de 2022 pour l'éducation, le droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux reflète l'augmentation de la représentation des offres d'emploi des services éducatifs, comme mentionné dans la section précédente.

Représentation des offres d'emploi en 2023 selon la Classification nationale des professions (CNP)

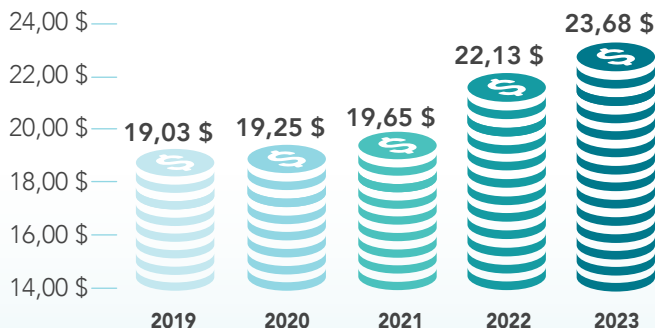


SALAIRES HORAIRES

Le salaire horaire moyen indiqué sur les offres d'emploi en 2023 était de 23,68 \$/heure. Il s'agit d'une augmentation notable (+1,55 \$/h /+7,0 %) par rapport au chiffre de 2022 de 22,13 \$/h. Cette augmentation est principalement attribuable à l'augmentation du salaire minimum provincial de 15,50 \$/h à 16,55 \$/h (+6,8 %) qui a eu lieu à l'automne 2023. Les chiffres de 2022 et 2023 étaient nettement supérieurs à ceux de 2019-2021. Cette différence est en grande partie attribuable à une nouvelle méthode de collecte algorithmique qui se concentrait sur l'extrémité supérieure des échelles salariales énumérées par opposition à l'extrémité inférieure.

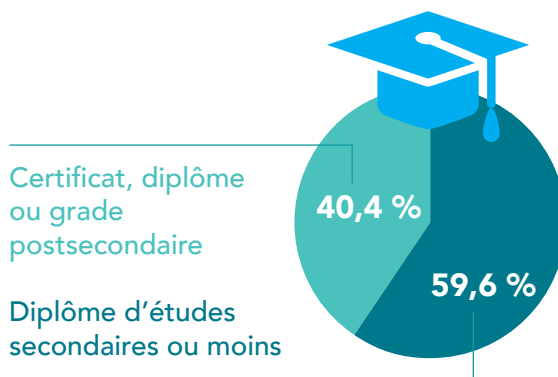


Salaire horaire moyen offert par année

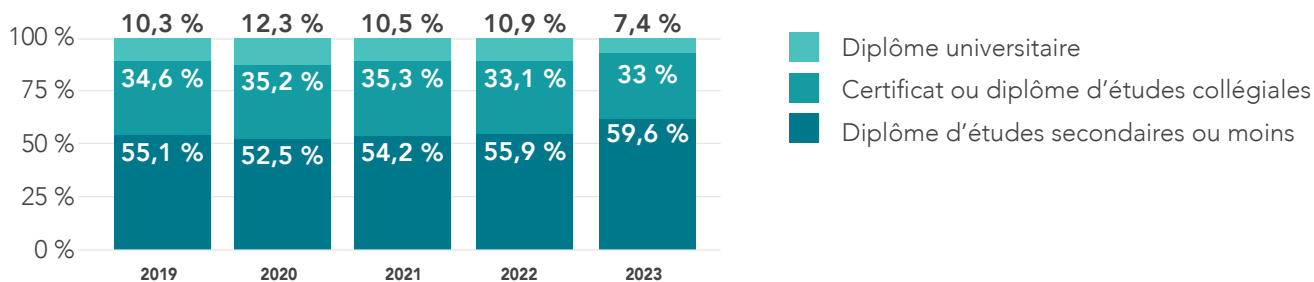


EXIGENCES SCOLAIRES

En 2023, près des trois cinquièmes (59,6 %) des offres d'emploi étaient disponibles pour les titulaires d'un diplôme d'études secondaires ou moins, par opposition à ceux qui exigeaient une forme quelconque de certificat, de diplôme ou de grade postsecondaire (40,4 %). Le chiffre de 2023 représente une tendance continue vers plus d'opportunités ne nécessitant pas de niveaux d'éducation plus élevés au-delà de l'école secondaire.



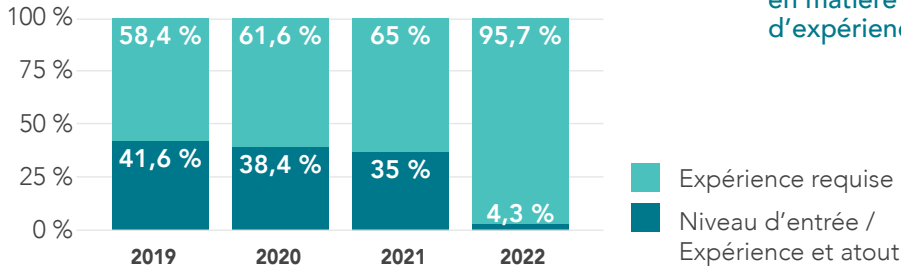
Exigences minimales en matière d'éducation



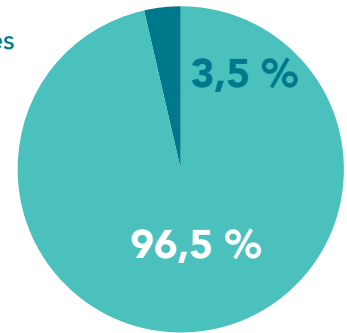
EXIGENCES RELATIVES AU NIVEAU D'EXPÉRIENCE

Cette variable a été grandement affectée par le nouvel algorithme de collecte, comme en témoigne le grand changement qui s'est opéré après de nombreuses années d'une tendance relativement constante. Par conséquent, ces chiffres devraient être pris avec un niveau de confiance très faible.

Exigences en matière d'expérience 2019-22



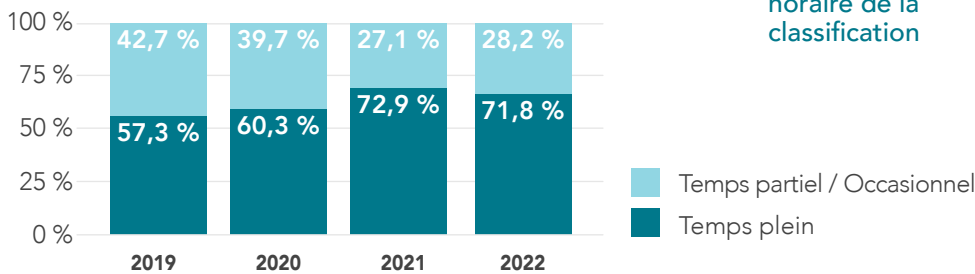
2023 Exigences en matière d'expérience



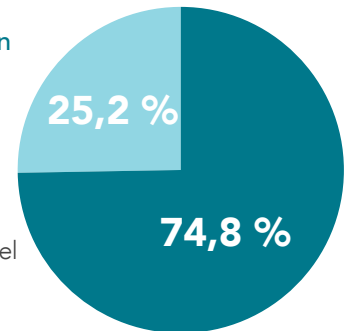
HEURES D'EMPLOI OFFERTES

Pour la troisième année consécutive, les offres d'emploi offrant un équivalent temps plein (35+ heures/semaine) représentaient plus de 70 % des offres d'emploi. Étant donné que ce bond notable a commencé avant le passage au nouvel algorithme, on peut affirmer avec un degré de confiance modéré à élevé que de plus en plus d'employeurs s'orientent vers l'offre de plus d'heures à leurs employés potentiels.

Répartition horaire de la classification 2019-22



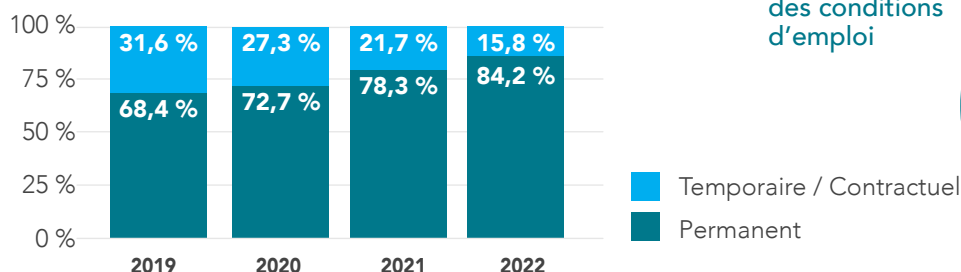
2023 Répartition horaire de la classification



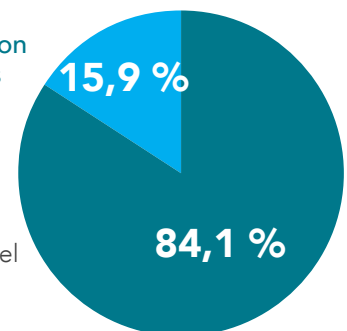
CONDITIONS D'EMPLOI OFFERTES

La représentation des offres d'emploi permanent en 2023 (84,1 %) est restée pratiquement inchangée (-0,1 %) par rapport à 2022 (84,2 %). Ces deux chiffres sont nettement plus élevés que les années précédentes. L'augmentation s'est produite au moment où le nouvel algorithme de collecte a commencé à être utilisé. Sachant cela, cela signifie qu'on ne peut pas dire avec un haut niveau de confiance qu'il y a effectivement eu une augmentation des postes permanents au cours des 3 à 5 dernières années.

Répartition des conditions d'emploi 2019-22



2023 Répartition des conditions d'emploi



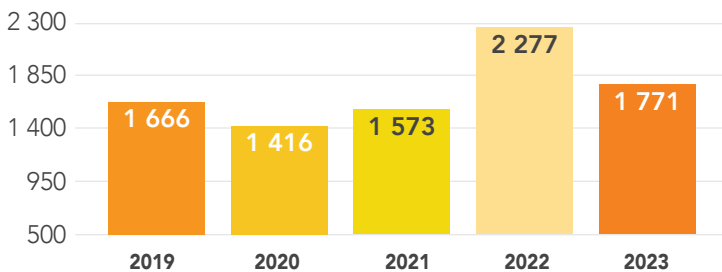


Données du district de Parry Sound

NOMBRE TOTAL D'OFFRES D'EMPLOI

Un total de 1 771 offres d'emploi ont été enregistrées dans le district de Parry Sound tout au long de l'année 2023, ce qui correspond à une moyenne de 148 offres d'emploi par mois. Ce chiffre est nettement inférieur au total de 2022 (-506 / -22,2 %) de 2 277 affichages, mais conforme (+38 / +2,2 %) à la moyenne des 4 dernières années de 1 733. La diminution entre 2022 et 2023 peut être attribuée au ralentissement économique, qui a vacillé vers une récession, observée dans tout le pays. La baisse des offres d'emploi a été la plus marquée entre juillet et novembre.

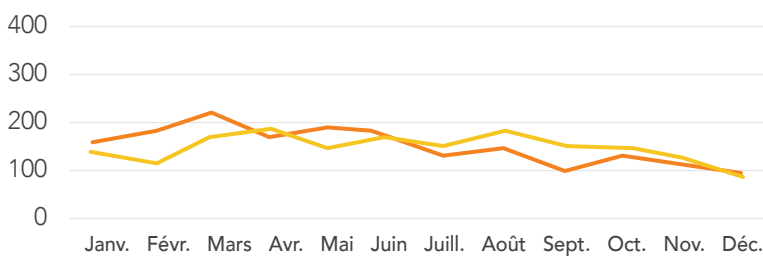
Offres d'emploi annuelles des 5 dernières années



DISTRICT DE PARRY SOUND

OFFRES D'EMPLOI TOTAL ENREGISTRÉ	OFFRES D'EMPLOI MOYENNE MENSUELLE
1 771	148

Offres d'emploi mensuelles en 2023 comparées à la moyenne des 4 dernières années



■ Offres d'emploi 2023
■ Moyenne d'offres d'emploi 2019-2022

La baisse des offres d'emploi a été la plus marquée entre juillet et novembre.

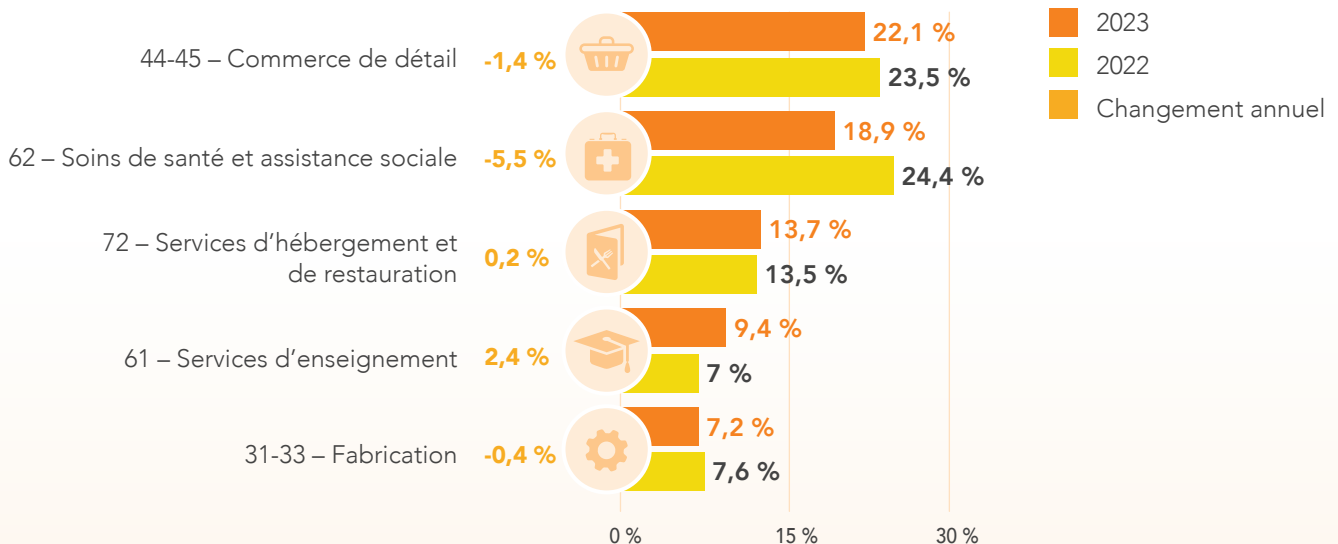


L'industrie du commerce de détail (SCIAN-44-45) représentait près du quart (22,1 %) des offres d'emploi en 2023.

OFFRES D'EMPLOI PAR CATÉGORIE D'INDUSTRIE

L'industrie du commerce de détail (SCIAN-44-45) représentait près du quart (22,1 %) des offres d'emploi en 2023, les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale (SCIAN-62) et des services d'hébergement et de restauration (SCIAN-72) complétant le trio de tête avec respectivement 18,9 % et 13,7 % des offres d'emploi. Ces trois industries ont également figuré parmi les trois principales classifications industrielles en 2021. Il y a eu une diminution significative ; -5,5 % de la part des offres d'emploi dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale par rapport à 2022. Ce résultat pourrait provenir d'une diminution de la pression sur le système de soins de santé à mesure que les effets de la COVID continuent de se dissiper.

Représentation des offres d'emploi en 2023 selon le Système de classification des industries (SCIAN)



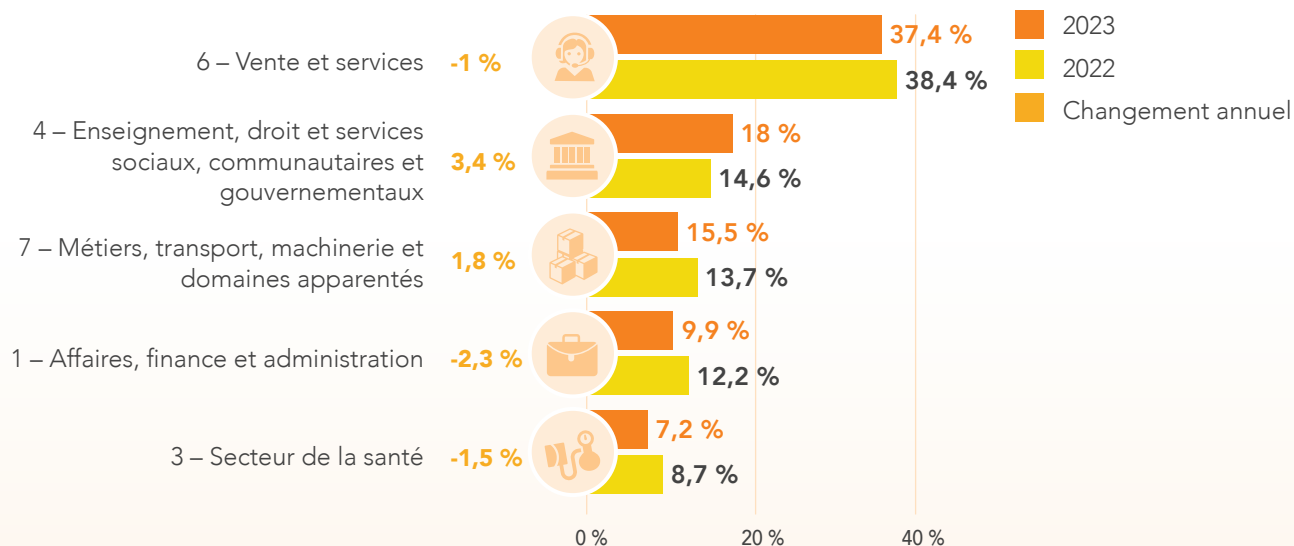


Les professions liées à la vente et aux services (CNP-6) représentaient le plus grand nombre d'offres d'emploi parmi toutes les classifications professionnelles, soit plus du tiers (37,4 %) de toutes les offres d'emploi en 2023.

OFFRES D'EMPLOI PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Les professions liées à la vente et aux services (CNP-6) représentaient le plus grand nombre d'offres d'emploi parmi toutes les classifications professionnelles, soit plus du tiers (37,4 %) de toutes les offres d'emploi en 2023; presque identiques; -1,0 %, par rapport au chiffre de 2022 de 38,4 %. Les trois principales classifications professionnelles comprenaient également les professions de l'enseignement, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux (CNP-4) et des métiers, du transport et de la machinerie (CNP-7), avec respectivement 18,0 % et 15,5 % de la part globale. Les professions liées à l'enseignement, au droit et aux services sociaux, communautaires et gouvernementaux ont connu la hausse la plus notable de +3,4 % par rapport à l'année précédente par l'affichage d'un nombre important d'offres d'enseignement.

Représentation des offres d'emploi en 2023 selon la Classification nationale des professions (CNP)

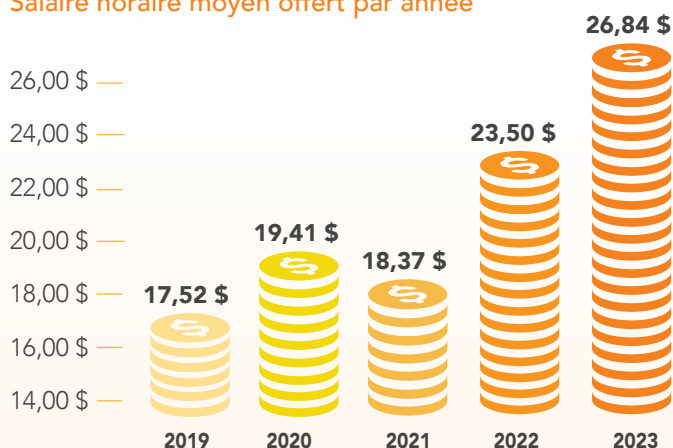


SALAIRES HORAIRES

Le salaire horaire moyen indiqué sur les offres d'emploi en 2023 était de 26,84 \$/heure. Il s'agit d'une augmentation substantielle (+3,34 \$/h / +14,2 %) par rapport au chiffre de 2022 de 23,50 \$/h. Une partie de cette augmentation est attribuable à l'augmentation du salaire minimum provincial, qui est passé de 15,50 \$ l'heure à 16,55 \$ l'heure (+6,8 %) au cours des derniers mois de l'année. La raison de l'augmentation des salaires horaires d'une année à l'autre n'est pas connue à l'heure actuelle.

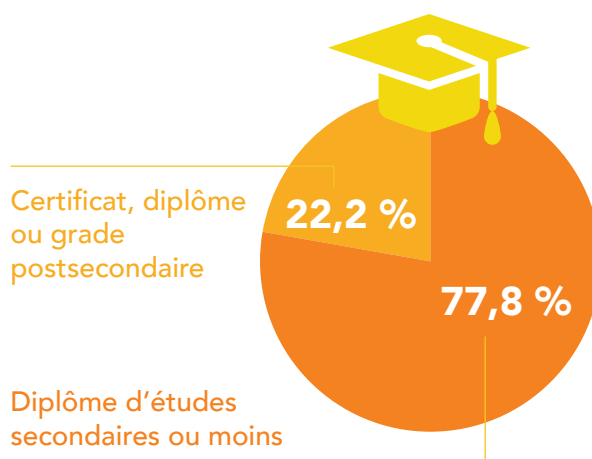


Salaire horaire moyen offert par année

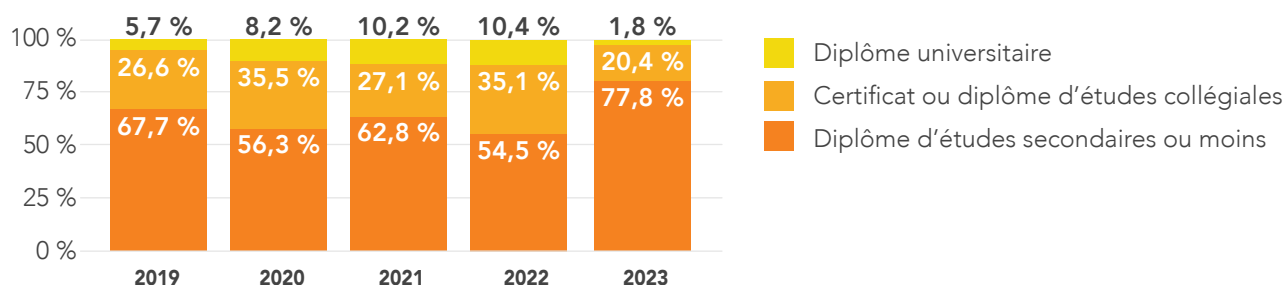


EXIGENCES SCOLAIRES

En 2023, un peu plus des trois quarts (77,8 %) des offres d'emploi étaient disponibles pour les titulaires d'un diplôme d'études secondaires ou moins, par opposition à celles qui exigeaient une forme quelconque de certificat, de diplôme ou de grade postsecondaire (22,2 %). Ce chiffre représente une forte augmentation; +23,3%, par rapport à l'année précédente. L'importante fluctuation pourrait éventuellement être attribuée au nouvel algorithme de collecte de cette mesure et entraîne des problèmes de confiance dans l'identification de toute tendance. Les données des années à venir donneront une meilleure idée des tendances à plus long terme.



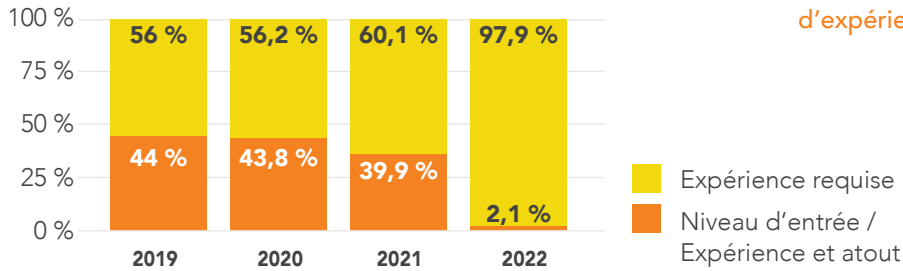
Exigences minimales en matière d'éducation



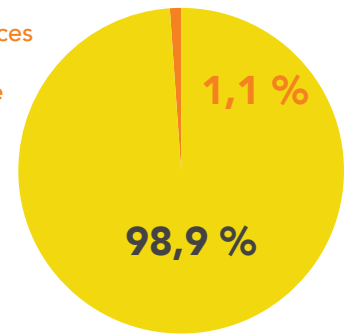
EXIGENCES RELATIVES AU NIVEAU D'EXPÉRIENCE

Cette variable a été grandement affectée par le nouvel algorithme de collecte, comme on peut le voir clairement par le grand changement après de nombreuses années d'une tendance relativement constante. Par conséquent, ces chiffres devraient être pris avec un très faible niveau de confiance.

Exigences en matière d'expérience 2019-22



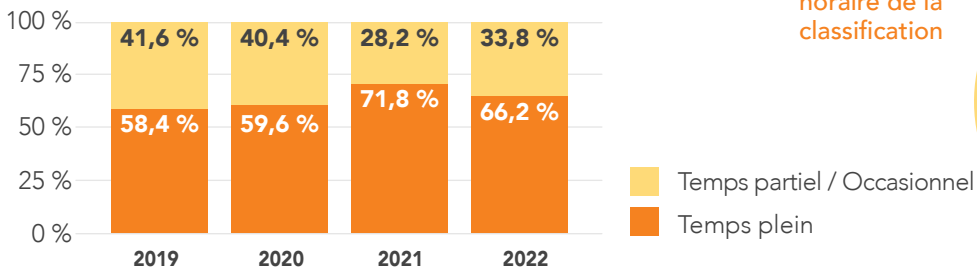
2023 Exigences en matière d'expérience



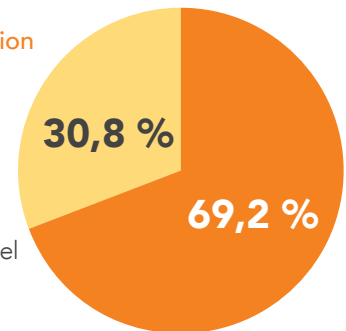
HEURES D'EMPLOI OFFERTES

Les offres d'emploi à temps plein représentaient un peu plus des deux tiers (69,2 %) de toutes les offres d'emploi en 2023. Il s'agit d'une légère augmentation; +3,0%, par rapport à 2022. Depuis la fin de 2021, l'algorithme de collecte nouvellement utilisé a eu des effets sur cette variable. Cependant, il semble y avoir un niveau de confiance modéré à élevé dans les données à l'heure actuelle.

Répartition horaire de la classification 2019-22



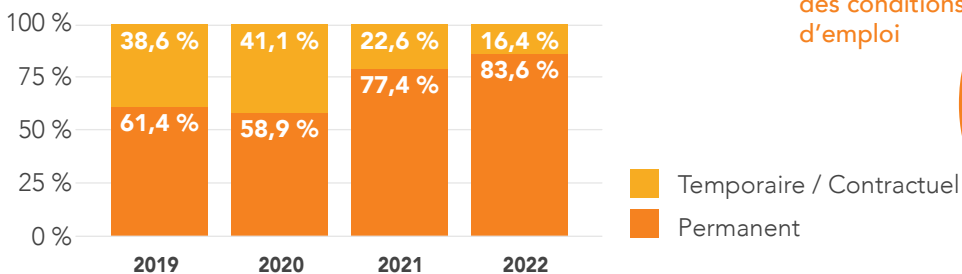
2023 Répartition horaire de la classification



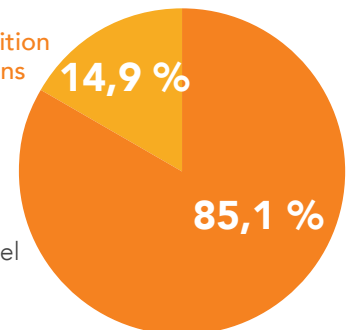
CONDITIONS D'EMPLOI OFFERTES

L'année 2023 a vu la poursuite de la tendance à la hausse des offres d'emploi offrant des opportunités d'emploi permanent qui a commencé en 2020 et a atteint un nouveau sommet de 5 ans de 85,1 % en 2023. Des considérations continues doivent être prises en compte avec cette métrique en raison du nouvel algorithme de collecte.

Répartition des conditions d'emploi 2019-22



2023 Répartition des conditions d'emploi





ANALYSE DES DONNÉES CONNEXES À EMPLOI ONTARIO

Contexte des données

Cette section du Plan du marché du travail local (PMTL) est fondée sur des données fournies par le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario aux Commissions de planification de la main-d'œuvre ainsi qu'aux divers réseaux régionaux d'alphabétisation et de formation de base. Ces données ont été compilées par le ministère et contiennent des statistiques sur les programmes d'Apprentissage, de la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi, des Services d'emploi, d'Alphabétisation et formation de base, des Services d'aide à l'emploi de l'Ontario, de Meilleurs emplois Ontario et du Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (y compris le programme d'été) pour l'exercice 2022-2023.

Contexte de l'analyse des données

Les données publiées offrent des descriptions démographiques générales des clients de ces services ainsi que quelques renseignements sur les résultats. Il existe trois ensembles de données :

- **Données au niveau de la Commission locale** (dans le cas du Groupe du marché du travail – GMT, la géographie couvre les districts de Parry Sound et de Nipissing);
- **Données au niveau régional** (dans ce cas, la région du Nord, qui comprend six Commissions locales de planification de la main-d'œuvre, et couvrant Parry Sound, Nipissing, Timiskaming, Cochrane, Manitoulin, la Grande région de Sudbury, Sudbury, Algoma, Thunder Bay, Kenora et Rainy River);
- **Données au niveau provincial.**

Analyse

Dans tous les cas, nous tentons de fournir un contexte pour l'interprétation des données. Dans certains cas, il s'agit de comparer le nombre de clients au nombre total de chômeurs, et dans d'autres cas, il peut s'agir de comparer les données de l'année récente à celles de l'année précédente.

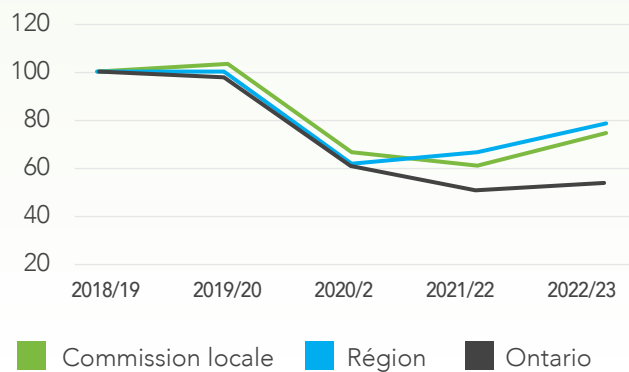
L'analyse suivante porte sur les six catégories de programmes (Services d'emploi, Alphabétisation et formation de base, Meilleurs emplois Ontario, Subvention Canada-Ontario pour l'emploi, Apprentissage et Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes). Le nombre de sous-catégories de données pour chacun de ces programmes varie considérablement.

Au cours des dernières années, deux facteurs ont eu une incidence sur le nombre de clients d'Emploi Ontario (EO) :

- 1) La pandémie de COVID et les confinements qui l'ont accompagnée ont eu un impact très perturbateur sur la vie de tous les Ontariens et ont également fait chuter le nombre de clients d'EO dans tous les programmes et dans toutes les régions géographiques;
- 2) La transformation de l'EO et la mise en œuvre du Service intégré d'emploi dans trois régions desservies (Hamilton-Niagara, Muskoka-Kawarthas et Peel) ont fait en sorte que le nombre total de Services d'emploi pour l'Ontario a diminué, car ces clients sont maintenant comptés dans le cadre d'un programme différent.



Graphique 1 : Proportion des clients bénéficiant d'une aide aux Services d'emploi, Commission locale, Région et Ontario, 2018-2019 à 2022-2023 (2018-2019 = 100)



Le **Graphique 1** illustre ces répercussions. Afin de comparer des nombres de différentes magnitudes, le nombre de clients desservis par les Services d'emploi en 2018-2019 est évalué à 100 pour chaque région, et le chiffre pour chaque année subséquente est exprimé par rapport à ces 100. Par exemple, une valeur de 105 signifie que ce chiffre était supérieur de 5 % à la valeur de 2018-2019.

En 2019-2020, le nombre de clients desservis était plus ou moins équivalent à celui de l'année précédente, mais juste après mars 2020, lorsque la COVID a frappé, le nombre de clients de l'exercice 2020-2021 a considérablement diminué. En 2021-2022, ces chiffres ont oscillé dans la même fourchette, sauf qu'à l'échelle provinciale, ils ont quelque peu baissé, ce qui reflète l'impact de la conversion des emplacements prototypes au modèle de transformation de l'EO et le décompte de leurs clients dans le cadre d'un programme différent. En 2022-2023, il y a eu une reprise plus prononcée au niveau de la Commission locale et de la Région, bien que leur nombre soit encore considérablement inférieur à ce qu'il était avant la COVID. À l'échelle provinciale, cette reprise a été beaucoup plus faible.

SERVICES D'EMPLOI (SE)

Clients SE

Le Tableau 1 présente les données pour les clients d'EO autonomes. Au milieu du tableau, il y a les calculs pour 2020-2021, l'année précédant l'introduction d'un modèle de Gestionnaire de système de services (GSS). Les données « non ajustées » montrent les chiffres complets tels qu'ils ont été déclarés en 2020-2021. Les données « sans GSS » montrent à quoi ressembleraient les chiffres si les données client pour les zones GSS à venir devaient être extraites. Il s'agit de la comparaison appropriée pour les années subséquentes. La seule région touchée par le retrait des numéros GSS est l'Ontario, car il n'y avait pas de GSS dans le Nord de l'Ontario.

La part de la Commission locale de tous les clients autonomes était de 1,4 % en 2022-2023 et de 1,5 % en 2021-2022, tandis que la part de la Région était de 8,9 % en 2021-2022 et en 2022-2023, ce qui est nettement plus élevé que les années précédentes maintenant que les chiffres de l'Ontario sont réduits par les chiffres du GSS. Malgré cela, ces proportions sont toujours plus élevées que la part de la population de ces régions, si l'on exclut la population du GSS du total provincial (dernière rangée du tableau 1).

Entre 2021-2022 et 2022-2023, il y a eu une augmentation considérable du nombre de clients autonomes; les pourcentages d'augmentation étaient les suivants :

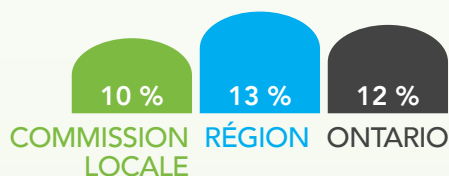


Tableau 1 : Clients autonomes des R et I (Ressource et Information) des SE, nombre et pourcentage de tous les clients des R et I

	COMMISSION LOCALE	RÉGION	ONTARIO
CLIENTS AUTONOMES R et I 2022-2023			
Nombre	6 256	38 822	434 020
En % de l'Ontario	1,4 %	8,9 %	—
CLIENTS AUTONOMES R et I 2021-2022			
Nombre	5 682	34 475	386 909
En % de l'Ontario	1,5 %	8,9 %	—
CLIENTS AUTONOMES R et I 2020-2021 (non ajusté)			
Nombre	3 936	26 180	411 557
CLIENTS AUTONOMES DE R et I 2020-2021 (sans GSS)			
Nombre	3 936	26 180	361 108
PART DE CLIENTÈLE DES ANNÉES PRÉCÉDENTES			
2020-2021	1,0 %	6,4 %	—
2019-2020	0,9 %	7,4 %	—
2018-2019	0,9 %	7,2 %	—
POPULATION TOTALE 2021			
En % de l'Ontario	0,9 %	5,6 %	100 %
(Sans GSS)	1,2 %	7,1 %	—

Données démographiques tirées du Recensement de 2021 de Statistique Canada.





Le Tableau 2 illustre les données relatives aux clients desservis et organise les comparaisons de la même façon que le tableau 1. Sans les GSS, la part de la Commission locale dans le total des clients pris en charge par l'Ontario est de 2,4 % (un peu plus élevée que les 2,1 % de 2021-2022) et considérablement plus élevée que la part de la Commission dans la population provinciale moins la population des GSS (dernière rangée du tableau 2). De même, la part de la Région dans le nombre de clients desservis est beaucoup plus élevée que sa part dans la population, et elle a augmenté par rapport à 2021-2022.

Il y a eu une augmentation généralisée du nombre de clients desservis par rapport à 2021-2022. Le nombre de clients desservis au niveau de la Commission locale a augmenté :

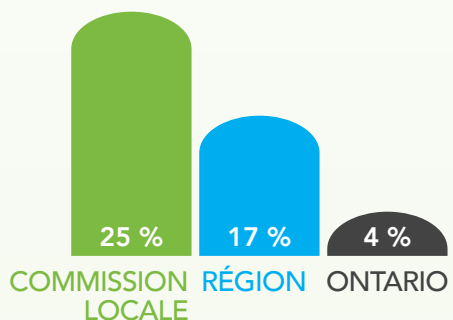


Tableau 2 : Clients SE desservis, nombre et pourcentage de tous les clients desservis

	COMMISSION LOCALE	RÉGION	ONTARIO
CLIENTS DESSERVIS 2022-2023			
Nombre	2 616	12 427	104 045
En % de l'Ontario	2,4 %	11,9 %	—
CLIENTS DESSERVIS 2021-2022			
Nombre	2 088	10 594	99 810
En % de l'Ontario	2,1 %	10,6 %	100 %
CLIENTS DESSERVIS R et I EN 2020-2021 (non ajusté)			
Nombre	2 002	9 850	117 296
CLIENTS DESSERVIS R et I EN 2020-2021 (sans GSS)			
Nombre	2 225	9 850	96 592
PART DE CLIENTÈLE DES ANNÉES PRÉCÉDENTES			
2020-2021	1,9 %	8,4 %	—
2019-2020	1,9 %	8,6 %	—
2018-2019	1,7 %	8,3 %	—
POPULATION TOTALE 2021			
En % de l'Ontario	0,9 %	5,6 %	100 %
(Sans GSS)	1,2 %	7,1 %	—

Données démographiques tirées du Recensement de 2021 de Statistique Canada.



La COVID a non seulement provoqué une augmentation significative du chômage, mais cette augmentation a touché différents groupes d'âge d'une manière différente.

Clients par groupe d'âge

Pour illustrer ce point, le Tableau 3 montre la proportion de la population totale de chômeurs en Ontario par groupe d'âge au cours des sept dernières années. Dans l'ensemble, la proportion par groupe d'âge est demeurée relativement stable, mais en 2020 (l'année du début de la COVID), il y a eu une augmentation légèrement plus importante chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans. En 2021, la situation s'est complètement inversée, la part des jeunes parmi les chômeurs ayant diminué, tandis que celle des personnes âgées de 45 ans et plus représentait une part légèrement plus importante. Il y a eu peu de changements en 2022 : une légère augmentation de la proportion de chômeurs qui sont des jeunes et une légère baisse de la part du chômage représentée par les personnes âgées de 45 à 64 ans.

Tableau 3 : Part de la population sans emploi de l'Ontario par groupe d'âge, 2016-2022

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
15-24 ans	30 %	29 %	31 %	31 %	32 %	27 %	29 %
25-44 ans	37 %	38 %	39 %	39 %	38 %	38 %	39 %
45-64 ans	31 %	30 %	28 %	27 %	27 %	30 %	28 %
65 ans et plus	2 %	3 %	3 %	3 %	3 %	5 %	4 %

Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0327-01

Tableau 4 : Répartition selon l'âge des clients SE desservis

2022-2023 SE DESSERVIS	CLIENTS DESSERVIS			RECENSEMENT DE 2021 CHÔMEURS		
	COMMISSION LOCALE	RÉGION	ONTARIO	COMMISSION LOCALE	RÉGION	ONTARIO
15-24 ans	19 %	22 %	19 %	23 %	25 %	27 %
25-44 ans	47 %	47 %	52 %	34 %	35 %	37 %
45-64 ans	32 %	29 %	27 %	35 %	33 %	30 %
65 ans et plus	3 %	2 %	2 %	8 %	7 %	6 %
2021-2022 SE DESSERVIS	CLIENTS DESSERVIS					
	COMMISSION LOCALE	RÉGION	ONTARIO			
15-24 ans	22 %	23 %	20 %			
25-44 ans	44 %	47 %	52 %			
45-64 ans	31 %	28 %	27 %			
65 ans et plus	3 %	2 %	2 %			
2020-2021 SE DESSERVIS	CLIENTS DESSERVIS					
	COMMISSION LOCALE	RÉGION	ONTARIO			
15-24 ans	24 %	24 %	19 %			
25-44 ans	44 %	47 %	53 %			
45-64 ans	30 %	27 %	27 %			
65 ans et plus	2 %	2 %	2 %			

Le Tableau 4 présente la proportion de clients desservis par groupe d'âge et la compare par zone géographique et sur plusieurs années. Il présente également la répartition en pourcentage des chômeurs selon l'âge pour chaque Commission locale, la Région et l'Ontario, en utilisant les données du Recensement de 2021 comme autre point de comparaison.

Si l'on examine d'abord les données de l'Ontario, on constate que les jeunes sont sous-représentés parmi les clients desservis par rapport à leur part de la population sans emploi (19 % à 20 % de la population de clients de l'Ontario dans le tableau 4 comparativement à 29 % de tous les chômeurs en 2022 dans le tableau 3), alors qu'il y a une proportion beaucoup plus élevée de clients âgés de 25 à 44 ans. Dans l'ensemble, la répartition de la clientèle selon l'âge n'a pas beaucoup changé au cours des deux dernières années, même si la proportion de chômeurs selon l'âge a connu quelques changements. Les données du recensement sur la répartition par âge des chômeurs sont très proches des données de 2021 présentées dans le tableau 3.

À l'échelle régionale, la proportion de jeunes a été plus élevée qu'à l'échelle provinciale, bien qu'elle ait diminué au cours des cinq dernières années. Pourtant, selon les données du recensement, les jeunes représentent une plus faible proportion des chômeurs dans le Nord de l'Ontario que dans l'ensemble de la province. La proportion de clients âgés de 25 à 44 ans est systématiquement inférieure à celle de la province. Selon les données du recensement, la proportion de chômeurs dans le Nord de l'Ontario est plus élevée chez les personnes âgées de 45 à 64 ans et de 65 ans et plus.

Au niveau de la Commission locale, la proportion de jeunes desservis a également diminué au cours des trois dernières années, tandis que toutes les autres catégories d'âge ont connu une légère augmentation au cours des deux dernières années. Selon le Recensement de 2021, les jeunes représentent une plus faible proportion des chômeurs à l'échelle de la Commission, soit 23 %, tandis qu'un pourcentage disproportionnellement plus élevé de chômeurs sont âgés de 45 à 64 ans et de 65 ans et plus, comparativement aux chiffres provinciaux.

Groupes désignés

Les données sur les clients desservis par les SE comportent des renseignements sur des groupes désignés, par exemple: les nouveaux arrivants, les personnes racialisées, les personnes handicapées et les membres d'un groupe autochtone. Ces informations sont autodéclarées.

Le Tableau 5 présente les données pour les secteurs de la Commission locale, de la Région et de l'Ontario et calcule le pourcentage de chaque groupe en fonction du nombre total de clients. Il n'y a aucun moyen de savoir combien de clients ont refusé de s'identifier.

Tableau 5 : Répartition des groupes désignés parmi les clients desservis par les SE

Groupe désigné	NOMBRE 2022-2023			POURCENTAGE 2022-2023		
	COMMISSION LOCALE	RÉGION	ONTARIO	COMMISSION LOCALE	RÉGION	ONTARIO
Groupe autochtone	424	2 774	5 316	16,9 %	22,3 %	5,1 %
Sourds	---	16	105	0,0 %	0,1 %	0,1 %
Sourds/aveugles	0	---	16	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Francophones	262	1 613	5 092	10,4 %	13,0 %	4,9 %
Formés à l'étranger	124	1 127	26 308	4,9 %	9,1 %	25,3 %
Nouveaux arrivants	135	654	22 971	5,4 %	5,3 %	22,1 %
Personnes handicapées	825	2 890	15 460	32,8 %	23,3 %	14,9 %
Personnes racialisées	88	976	16 473	3,5 %	7,9 %	15,8 %

L'absence d'entrée (---) signifie que le chiffre était inférieur à 10 et pour assurer la confidentialité, le chiffre a été supprimé.



La proportion de clients desservis qui s'identifient comme handicapés (32,8 %) est beaucoup plus élevée dans la zone de la Commission, soit plus du double de la proportion provinciale. De plus, la proportion de personnes appartenant à un groupe autochtone est beaucoup plus élevée dans la zone de la Commission, bien qu'elle soit inférieure à celle du Nord de l'Ontario. Il y a aussi une forte proportion de francophones, plus du double de la proportion provinciale, mais encore une fois inférieure à celle de la Région.

D'autre part, la zone de la Commission a un chiffre plus faible pour les professionnels formés à l'étranger, pour les nouveaux arrivants et pour les personnes racialisées.

Tableau 6 : Comparaison de la part des groupes désignés

2022-2023 Groupe désigné	CLIENTS DESSERVIS			Part des chômeurs (Recensement de 2021)		
	COMMISSION LOCALE	RÉGION	ONTARIO	COMMISSION LOCALE	RÉGION	ONTARIO
Nouveaux arrivants	5,4 %	5,3 %	22,1 %	0,5 %	0,9 %	5,3 %
Personnes racialisées	3,5 %	7,9 %	15,8 %	3,2 %	4,9 %	41,1 %
Groupe autochtone	16,9 %	22,3 %	5,1 %	14,1 %	19,6 %	3,1 %
Personnes handicapées	32,8 %	23,3 %	14,9 %	Non disponible	Non disponible	17,6 % (2017)
2021-2022 Groupe désigné	CLIENTS DESSERVIS					
	COMMISSION LOCALE	RÉGION	ONTARIO			
Nouveaux arrivants	2,6 %	3,2 %	17,8 %			
Personnes racialisées	2,4 %	8,0 %	14,4 %			
Groupe autochtone	14,9 %	22,3 %	4,8 %			
Personnes handicapées	32,2 %	21,7 %	13,4 %			
2020-2021 Groupe désigné	CLIENTS DESSERVIS					
	COMMISSION LOCALE	RÉGION	ONTARIO			
Nouveaux arrivants	2,7 %	3,6 %	20,4 %			
Personnes racialisées	1,9 %	6,4 %	12,5 %			
Groupe autochtone	12,5 %	20,4 %	3,8 %			
Personnes handicapées	24,9 %	17,6 %	12,0 %			

Le Tableau 6 présente les comparaisons avec les années précédentes, ainsi que les comparaisons avec la part réelle des chômeurs dans ces différentes populations désignées. Pour ce faire, nous pouvons nous appuyer sur le Recensement de 2021, en mettant l'accent sur trois catégories : les nouveaux arrivants, les personnes racialisées et les membres d'un groupe autochtone, ces données étant disponibles pour les trois domaines. Pour les personnes handicapées, nous avons dû utiliser l'Enquête sur l'incapacité de Statistique Canada, qui a été réalisée en 2017 (les données granulaires de l'enquête de 2022 n'ont pas encore été publiées par Statistique Canada).

Dans le cas des **nouveaux arrivants**, leur proportion de clients desservis a généralement augmenté chaque année à l'échelle de la Commission locale, de la Région et de l'Ontario, bien que les proportions aient légèrement diminué en 2021-2022. Les nouveaux arrivants sont présents parmi les clients desservis dans une proportion beaucoup plus élevée que leur part de chômeurs aux trois niveaux.

Dans le cas des **personnes racialisées**, leur proportion de chômeurs est très élevée à l'échelle provinciale (41,1 %), mais cela est dû en grande partie à une proportion beaucoup plus élevée de personnes racialisées dans la région du Grand Toronto. Pourtant, à l'échelle provinciale, la proportion de personnes racialisées parmi les clients desservis est très faible (15,8 %). Il s'agit d'une conséquence de la nature autodéclarée de ces données – les clients sont moins susceptibles de s'identifier comme des personnes racialisées ou des membres d'une minorité visible lorsqu'ils constituent une proportion importante de la population, comme dans la région du Grand Toronto. Cette sous-déclaration dans la région du Grand Toronto a une incidence considérable sur les chiffres provinciaux. À l'échelle de la Commission locale et de la Région, les personnes racialisées représentent une proportion légèrement plus élevée de clients desservis par rapport aux chômeurs, et la proportion de clients desservis qui sont des personnes racialisées a augmenté au niveau de la Commission et de la Région.

La proportion locale de clients desservis qui sont des **Autochtones** a augmenté au fil des ans à l'échelle de la Commission, de la Région et de la province. Dans tous les domaines, les Autochtones représentent une proportion plus élevée de clients desservis que leur part de chômeurs. Les clients autochtones ont une représentation d'un client aidé sur six au niveau de la Commission locale et près d'un sur quatre au niveau régional.

En ce qui concerne les **personnes handicapées**, nous savons, grâce à l'Enquête sur l'incapacité, que les personnes handicapées représentaient 17,6 % des chômeurs de l'Ontario en 2017. À l'échelle de la Commission locale, la proportion de clients desservis est beaucoup plus élevée (32,8 %, soit un sur trois), et légèrement plus élevée au niveau régional (23,3 %, soit une personne sur quatre), alors que les chiffres des clients desservis pour la province sont plus faibles (14,9 %).



Résultats à la sortie

Il y a eu très peu de changement dans les résultats généraux pour les clients aidés entre cette année et l'année dernière, le plus notable étant une légère baisse chez ceux qui ont un résultat en éducation ou en formation (Tableau 7). Comme c'était le cas l'an dernier, la proportion de personnes ayant un emploi est plus élevée au niveau de la Commission locale qu'au niveau de la province et de la Région.

Tableau 7 : Pourcentages pour les résultats des clients desservis par SE à la sortie, Commission locale, Région et Ontario

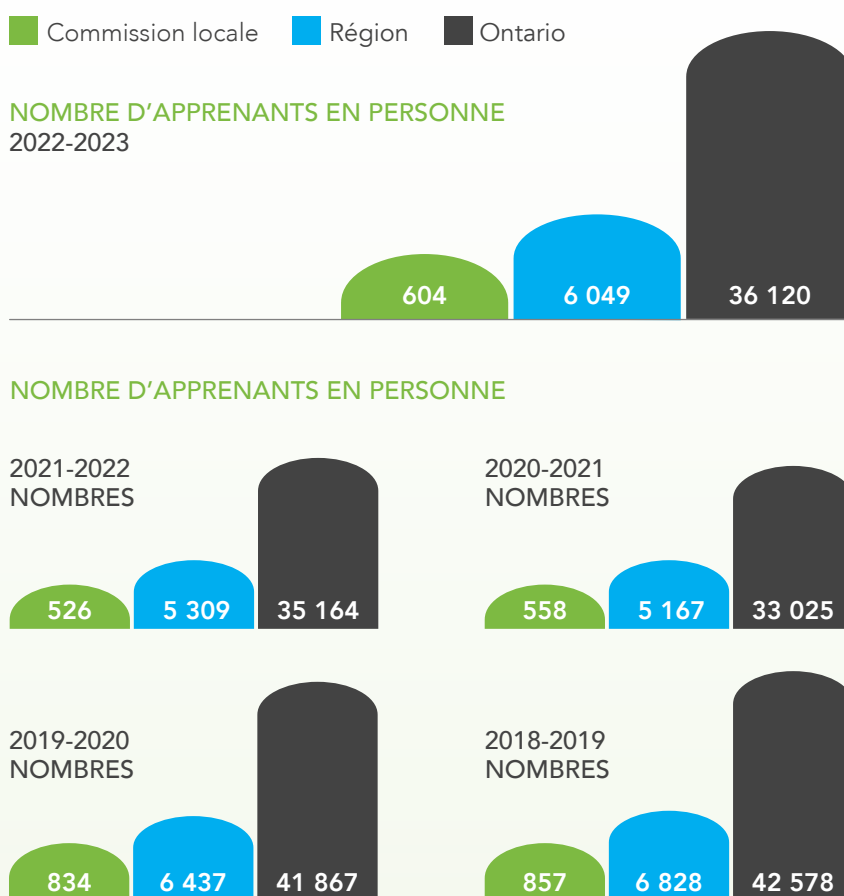
	CLIENTS SE 2021-2022			CLIENTS SE 2022-2023		
	COMMISSION LOCALE	RÉGION	ONTARIO	COMMISSION LOCALE	RÉGION	ONTARIO
Employé	74 %	71 %	68 %	73 %	71 %	69 %
Éducation/Formation	9 %	11 %	13 %	11 %	13 %	14 %
Autres	4 %	4 %	4 %	3 %	3 %	4 %
Chômeur	5 %	5 %	6 %	4 %	5 %	6 %
Inconnu	9 %	9 %	8 %	9 %	8 %	8 %

"Les « autres » résultats à la sortie comprennent « Indépendant », « Incapable de travailler » et « Bénévole ».

Alphabétisation et formation de base (AFB)

Le Tableau 8 présente le nombre total de clients du programme d'Alphabétisation et formation de base et effectue quelques comparaisons avec les données des années précédentes. En 2020-2021, le nombre d'apprenants en personne a diminué dans les trois secteurs, presque entièrement en raison d'une baisse du nombre de nouveaux apprenants en personne. En 2021-2022, ce nombre a diminué un peu plus au niveau de la Commission locale, mais a quelque peu rebondi à l'échelle régionale et provinciale. Le nombre de nouveaux apprenants en personne a augmenté dans les trois secteurs. En 2022-2023, le nombre de nouveaux apprenants a augmenté aux trois niveaux, soit une augmentation de 42 % au niveau de la Commission locale, de 31 % au niveau régional et de 9 % à l'échelle provinciale.

Tableau 8 : Nombre d'apprenants en Alphabétisation et formation de base (nouveaux + report en présentiel)



Cependant, malgré cette augmentation du nombre de nouveaux apprenants en personne au cours des deux dernières années, le nombre d'apprenants en personne (nouveaux et reportés) aux niveaux de la Commission locale, de la Région et de la province est toujours inférieur à ce qu'il était avant la COVID.

La part de la Commission dans l'ensemble des apprenants en personne de la province a légèrement diminué, passant de 2,0 % en 2018-2019 et 2019-2020 à 1,7 % maintenant. Néanmoins, il reste supérieur à la part de la population provinciale de la Région (0,9 %). La part de la Région a bondi à 16,7 %, ce qui est beaucoup plus élevé que la part de la Région dans la population provinciale (5,6 %).



Dans l'ensemble, le nombre de clients de Meilleurs emplois Ontario a chuté de façon assez marquée. Comparativement au nombre de clients en 2015-2016, le taux d'inscription actuel n'est qu'une fraction de ce qu'il était.

Meilleurs emplois Ontario

L'an dernier, 35 personnes ont participé au programme Meilleurs emplois Ontario à l'échelle de la Commission locale, ce qui représente une baisse considérable par rapport aux 53 de l'an dernier, qui se situaient dans la fourchette des inscriptions pendant plusieurs années après 2016-2017 (Tableau 9). La part locale de tous les clients de Meilleurs emplois Ontario était demeurée près de 1,5 % pendant plusieurs années, mais cette année, cette part a chuté à 1,1 %, soit à peine plus que la part locale de la population provinciale (0,9 %). À l'échelle régionale, la part de tous les clients de Meilleurs emplois Ontario a également diminué, passant de 11 % à 14 % à 9,0 % cette année. Ce chiffre est tout de même supérieur à la part de la population de la province (5,6 %).

Tableau 9 : Nombre de clients de Meilleurs emplois Ontario

	COMMISSION LOCALE	RÉGION	ONTARIO
2022-2023	35	276	3 064
2021-2022	53	360	3 777
2020-2021	47	371	3 110
2019-2020	50	461	3 314
2018-2019	59	460	3 834
2017-2018	56	661	5 379
2016-2017	103	922	7 158
2015-2016	88	1 005	8 626

À l'échelle locale, l'inscription de cette année représente 40 % du nombre de clients de 2015-2016; à l'échelle régionale, elle est de 28 %, et à l'échelle provinciale, la comparaison est de 36 %. Le faible nombre de clients de Meilleurs emplois Ontario au niveau de la Commission locale signifie qu'au fur et à mesure que les données des clients seront disséquées aux fins d'analyse, il y aura beaucoup plus de résultats où les données seront supprimées.

Apprentissage

Le nombre de nouveaux apprentis inscrits au cours des huit dernières années est indiqué dans le **Tableau 10**. La COVID a clairement eu un impact sur le nombre de nouvelles inscriptions dans les trois secteurs en 2020-2021. Ces chiffres se sont quelque peu redressés en 2021-2022, et en 2022-2023, ils se sont encore redressés; par rapport à 2021-2022, le pourcentage de croissance a été de 12 % au niveau de la Commission locale, de 15 % au niveau régional et de 23 % au niveau provincial. Mais les inscriptions pour 2022-2023 ne dépassent pas le nombre le plus élevé d'inscriptions depuis 2014-2015 pour l'une ou l'autre des trois secteurs, bien que les chiffres soient maintenant proches : les 235 inscriptions locales représentent 87 % de la note de haut niveau établie en 2014-2015; à l'échelle de la Région, le chiffre de 1 970 représente 83 % de ce qu'il était en 2014-2015; tandis que le nombre provincial de 27 178 représente 98 % du sommet établi en 2018-2019.



Tableau 10 : Nombre de nouvelles inscriptions à des programmes d'apprentissage, de 2014-2015 à 2022-2023

	COMMISSION LOCALE	RÉGION	ONTARIO
NOMBRE DE NOUVELLES INSCRIPTIONS			
2022-2023	235	1 970	27 178
2021-2022	209	1 708	22 056
2020-2021	143	1 264	16 730
2019-2020	236	2 065	26 771
2018-2019	243	2 104	27 821
2017-2018	240	1 924	24 991
2016-2017	257	1 968	24 890
2015-2016	214	2 192	25 793
2014-2015	271	2 361	26 018

Les tableaux suivants présentent des données démographiques plus détaillées sur le programme d'Apprentissage. Plus de 95 % des participants sont des jeunes (15 à 24 ans) ou de jeunes adultes (25 à 44 ans), et ce, à tous les niveaux (**Tableau 11**). Par rapport à l'an dernier, la proportion de jeunes âgés de 15 à 24 ans a quelque peu diminué à tous les niveaux.

Tableau 11 : Répartition selon l'âge des apprentis

	2022-2023			2021-2022		
	COMMISSION LOCALE	RÉGION	ONTARIO	COMMISSION LOCALE	RÉGION	ONTARIO
15-24 ans	49 %	54 %	50 %	52 %	58 %	51 %
25-44 ans	46 %	43 %	46 %	45 %	40 %	46 %
45-64 ans	—	3 %	4 %	—	2 %	4 %
65 ans et plus	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

L'absence d'entrée (---) signifie que le chiffre était inférieur à 10 et que pour assurer la confidentialité, le chiffre a été supprimé.

Le Tableau 12 présente plusieurs autres données en ce qui a trait à leur part de tous les chiffres provinciaux pour chaque secteur et à la façon dont cette proportion s'est comparée au fil du temps.

- En 2022-2023, les nouvelles inscriptions, à l'échelle locale et régionale, étaient à peu près conformes aux valeurs historiques; la région locale représentant 0,9 % des totaux provinciaux (soit l'équivalent de la région locale représentant 0,9 % de la population provinciale) et la région du Nord représentant 7,2 % des nouvelles inscriptions provinciales, lorsque la région du Nord représentait 5,6 % de la population provinciale.
- Les proportions de la Région sont toutefois inférieures à ce qu'elles étaient en 2015-2016 et en 2014-2015.
- La proportion de tous les apprentissages actifs à l'échelle locale et régionale a également été assez constante en ce qui concerne la part de chaque secteur dans les effectifs provinciaux.
- Le nombre d'apprentis actifs a augmenté au fil des ans : par rapport à 2018-2019, le nombre d'apprentis actifs au niveau de la Commission locale en 2022-23 était de 12 %, au niveau régional, il était de 28 % et au niveau provincial, il était de 26 %.
- En ce qui concerne le nombre de Certificats d'apprentissage décernés, au niveau local, au cours des cinq dernières années, le nombre est resté dans la même fourchette (entre 64 et 70); dans la Région, le nombre a diminué, alors qu'à l'échelle provinciale, il n'a cessé de croître.

Tableau 12 : Nouvelles inscriptions et nombre d'apprentis actifs

	COMMISSION LOCALE	RÉGION	ONTARIO
NOMBRE DE NOUVELLES INSCRIPTIONS			
2022-2023	235	1 970	27 178
En % de l'Ontario, 2022-2023	0,9 %	7,2 %	—
En % de l'Ontario, 2021-2022	0,9 %	7,7 %	—
En % de l'Ontario, 2020-2021	0,9 %	7,6 %	—
En % de l'Ontario, 2019-2020	0,9 %	7,7 %	—
En % de l'Ontario, 2018-2019	0,9 %	7,6 %	—
En % de l'Ontario, 2017-2018	1,0 %	7,7 %	—
En % de l'Ontario, 2016-2017	1,0 %	7,9 %	—
En % de l'Ontario, 2015-2016	0,8 %	8,5 %	—
En % de l'Ontario, 2014-2015	1,0 %	9,1 %	—
NOMBRE D'APPRENTIS ACTIFS			
2022-2023	694	6 736	89 482
2021-2022	668	6 298	84 937
2020-2021	635	5 819	78 733
2019-2020	614	5 462	73 924
2018-2019	620	5 254	71 279
NOMBRE DE CERTIFICATS D'APPRENTISSAGE DÉCERNÉS			
2022-2023	66	583	9 564
2021-2022	65	629	8 120
2020-2021	64	420	5 877
2019-2020	67	680	8 892
2018-2019	70	750	9 878
POPULATION			
En % de l'Ontario	0,9 %	5,6 %	100 %



Tableau 13 : Les 10 métiers les plus touchés par les nouvelles inscriptions, 2022-2023

RANG	COMMISSION LOCALE		RÉGION		ONTARIO	
	MÉTIER	NOMBRE	MÉTIER	NOMBRE	MÉTIER	NOMBRE
1	Électricien - construction et entretien	59	Électricien - construction et entretien	291	Électricien - construction et entretien	5 514
2	Technicien d'entretien automobile	28	Technicien d'équipement lourd	199	Technicien d'entretien automobile	2 984
3	Charpentier-menuisier général	21	Mécanicien-monteur industriel	174	Plombier	2 218
4	Technicien de camions et d'autocars	19	Charpentier-menuisier général	173	Charpentier-menuisier général	2 145
5	Plombier	18	Technicien de camions et d'autocars	167	Mécanicien-monteur industriel	1 613
6	Coiffeur	13	Technicien d'entretien automobile	167	Technicien de camions et d'autocars	1 442
7	Technicien de wagons de chemin de fer	13	Plombier	97	Coiffeur	1 352
8	—	—	Électricien industriel	69	Mécanicien de systèmes de réfrigération et de climatisation	817
9	—	—	Technicien de lignes électriques	67	Tôlier	705
10	—	—	Coiffeur Soudeur	62	Praticien en développement de l'enfant	597

Note aux lecteurs: Les titres de profession n'ont pas été féminisés afin de rendre la lecture plus concise et uniforme.

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE) – Employeur

Les employeurs qui ont eu recours à la SCOE sont pour la plupart des petites entreprises de moins de 50 salariés (Tableau 14). Cette année, au niveau local, 100 % des entreprises comptaient moins de 50 employés, tandis qu'au niveau régional, ce chiffre était de 77 % et de 74 % pour la province. Le nombre d'employeurs a considérablement diminué en raison de la COVID (2020-2021). Cependant à l'échelle locale et régionale, ce nombre a rebondi, tandis qu'à l'échelle provinciale, il est au même niveau qu'en 2020-2021, même s'il avait augmenté en 2021-2022.

Tableau 14 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi – Employeurs, 2022-2023

	2022-2023		
	COMMISSION LOCALE	RÉGION	ONTARIO
# d'employeurs, 2022-2023	30	218	2 468
# d'employeurs, 2021-2022	30	198	2 837
# d'employeurs, 2020-2021	17	186	2 456
# d'employeurs, 2019-2020	19	208	3 232
% dans le volet des moins de 25 ans	100 %	100 %	100 %
% dans le volet des plus de 25 ans	0 %	0 %	0 %



Tableau 15 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi – Type de formation, 2022-2023

	2022-2023		
	COMMISSION LOCALE	RÉGION	ONTARIO
Formateur privé	57 %	57 %	54 %
Fournisseur de produits	---	---	4 %
Collège communautaire public	---	16 %	8 %
Collège privé d'enseignement professionnel inscrit	---	21 %	28 %
Conseil scolaire	0 %	0 %	---
Centre de formation basé sur le syndicat	0 %	---	1 %
Université	0 %	---	4 %
Inconnu	0 %	0 %	---

Pour ce qui est de la formation offerte, la plus grande partie est dispensée par des formateurs privés, suivis de loin par les collègues privés d'enseignement professionnel inscrits (Tableau 15). Les collèges communautaires publics offrent peu de formation, quoiqu'un peu plus au niveau de la Région. Ces proportions sont sensiblement les mêmes qu'au cours des deux années précédentes.

L'absence d'entrée (---) signifie que le chiffre était inférieur à 10 et que pour assurer la confidentialité, le chiffre a été supprimé.

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi – Participant

Le nombre de participants à la SCOE ne s'est pas remis de la baisse enregistrée lors de la pandémie de COVID (2020-2021); en réalité, le nombre de participants était déjà en baisse avant la COVID (Tableau 16). Le nombre de participants aux trois niveaux en 2022-2023 est inférieur de moitié à ce qu'il était en 2018-2019. La proportion locale de participants à la SCOE dans l'ensemble de la province (0,8 %) a en fait augmenté au fil du temps, tandis qu'à l'échelle régionale, elle est généralement demeurée dans la même fourchette de pourcentage.

Tableau 16 : Nombre de participants à la SCOE, 2022-2023

	COMMISSION LOCALE	RÉGION	ONTARIO
PARTICIPANTS à la SCOE			
Nombre, 2022-2023	49	553	8 951
Nombre, 2021-2022	89	516	10 767
Nombre, 2020-2021	57	622	10 350
Nombre, 2019-2020	32	827	14 073
Nombre, 2018-2019	106	1 269	19 742
En % de l'Ontario, 2022-2023	0,8 %	6,2 %	---
En % de l'Ontario, 2021-2022	0,8 %	4,8 %	---
En % de l'Ontario, 2020-2021	0,6 %	6,0 %	---
En % de l'Ontario, 2019-2020	0,2 %	5,9 %	---
En % de l'Ontario, 2018-2019	0,5 %	6,4 %	---
POPULATION TOTALE DE L'ONTARIO 2016			
En % de l'Ontario	0,9 %	5,6 %	---

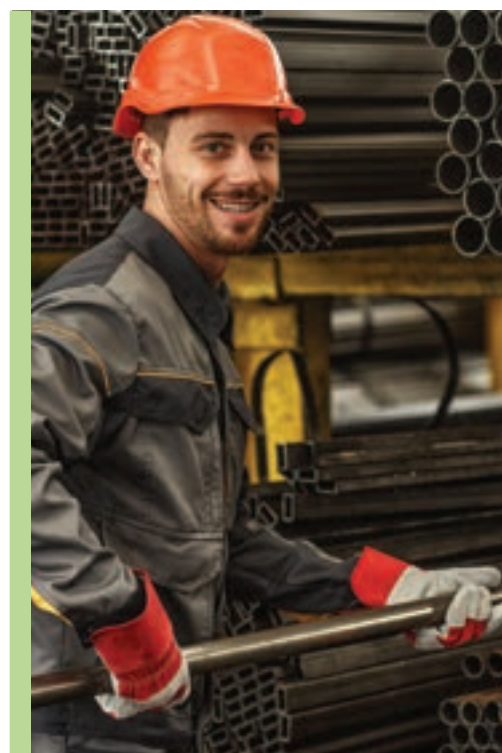


Tableau 17 : Répartition selon l'âge des participants à la SCOE, 2022-2023

	COMMISSION LOCALE	RÉGION	ONTARIO
15-24 ans	33 %	19 %	13 %
25-44 ans	47 %	59 %	59 %
45-64 ans	---	20 %	26 %
65 ans et plus	0 %	---	1 %
Inconnu	0 %	0 %	0 %

L'absence d'entrée (---) signifie que le chiffre était inférieur à 10 et que pour assurer la confidentialité, le chiffre a été supprimé.

Comme le montre le Tableau 17, la plupart des participants (de 47 % à 59 %) sont des adultes plus jeunes (25 à 44 ans). Le deuxième groupe d'âge en importance à l'échelle locale est celui des jeunes âgés de 15 à 24 ans, tandis qu'à l'échelle régionale et provinciale, il s'agit des adultes plus âgés (45 à 64 ans).

Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (AEJ)

Les tableaux suivants indiquent le nombre de participants au Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes, ainsi que leur répartition selon l'âge et le genre. Le nombre de participants a augmenté à l'échelle locale, régionale et provinciale l'an dernier, mais aux trois niveaux, les chiffres ne sont pas revenus aux chiffres d'avant la COVID (Tableau 18). Tant à l'échelle locale qu'à l'échelle régionale, la part du nombre total de AEJ provinciaux a augmenté par rapport aux années précédentes et est supérieure à la part de ces régions dans la population provinciale, ainsi qu'à leur part du nombre de clients bénéficiant de l'aide d'EO.

Tableau 18 : Nombre de participants AEJ, 2022-2023

	COMMISSION LOCALE	RÉGION	ONTARIO
PARTICIPANTS AEJ			
Nombre, 2022-2023	205	1 027	7 247
Nombre, 2021-2022	184	867	7 097
Nombre, 2020-2021	119	634	7 428
Nombre, 2019-2020	266	1 249	12 063
Nombre, 2018-2019	282	1 264	12 024
En % de l'Ontario, 2022-2023	2,8 %	14,2 %	—
En % de l'Ontario, 2021-2022	2,6 %	12,2 %	—
En % de l'Ontario, 2020-2021	1,6 %	8,5 %	—
En % de l'Ontario, 2019-2020	2,2 %	10,4 %	—
En % de l'Ontario, 2018-2019	2,3 %	10,5 %	—
PARTICIPANTS D'ÉTÉ AEJ			
Nombre, 2022-2023	109	576	3 934
Nombre, 2021-2022	99	497	4 010
Nombre, 2020-2021	84	495	4 815
Nombre, 2019-2020	117	590	5 738
En % de l'Ontario, 2022-2023	2,8 %	14,6 %	—
En % de l'Ontario, 2021-2022	2,5 %	12,4 %	—
En % de l'Ontario, 2020-2021	2,2 %	10,3 %	—
En % de l'Ontario, 2019-2020	2,0 %	10,3 %	—
CLIENTS DESSERVIS PAR EO			
En % de l'Ontario	2,4 %	11,9 %	—
POPULATION TOTALE DE L'ONTARIO EN 2016			
En % de l'Ontario	0,9 %	5,6 %	—

Les données du Programme d'accès aux emplois d'été pour les jeunes sont également incluses : au niveau local et régional, le nombre a augmenté, tandis qu'il a diminué au niveau de la province. Dans les trois secteurs, les chiffres sont toujours inférieurs aux chiffres d'avant la COVID (2019-2020), bien que les chiffres à l'échelle locale et régionale soient beaucoup plus proches que les chiffres à l'échelle provinciale.





À l'échelle régionale et provinciale, environ les trois quarts ou plus des clients sont âgés de 15 à 24 ans, et presque tous les autres sont âgés de 25 à 44 ans (Tableau 19).

Tableau 19 : Répartition des participants AEJ selon l'âge, 2022-2023

	COMMISSION LOCALE	RÉGION	ONTARIO
15-24 ans	85 %	74 %	78 %
25-44 ans	15 %	21 %	21 %
45-64 ans	0 %	4 %	1 %
65 ans et plus	0 %	0 %	0 %



PLAN D'ACTION 2024

PREMIER THÈME : Les entreprises locales ont besoin d'aide pour accéder aux programmes, aux incitatifs et aux professionnels disponibles.


Objectif : Afin d'accroître la capacité des petites entreprises dans un contexte de défis sans précédent sur le marché du travail, l'accent devrait être mis sur la sensibilisation et l'adoption de programmes et de services disponibles pour aider leurs entreprises à répondre à leurs besoins accrus en matière d'embauche.

Pourquoi est-ce une priorité pour la communauté? Compte tenu de l'abondance de programmes de financement offerts aux petites entreprises, le processus de recherche, de demande et de démarrage peut être long et fastidieux.

Il y a souvent un manque de sensibilisation et de compréhension de la part de l'employeur pour participer et s'engager dans ce type de programmes et de conseils. En fin de compte, ces actions peuvent affecter la viabilité à long terme de la main-d'œuvre.

Comment cela s'harmonise avec les données probantes : Les employeurs continuent d'avoir de la difficulté à trouver et à maintenir en poste des personnes dans diverses classifications professionnelles et secteurs d'activité.

Prochaines étapes : Mettre sur pied des comités régionaux composés de partenaires ciblés pour démarrer et faire avancer les projets.

ACTION REQUISE	PARTENAIRES POTENTIELS	RÉSULTATS ATTENDUS	ÉCHÉANCIER
Déjeuners-causeries de la Série du président	Chambres de commerce, Organismes de services à l'emploi, Bureaux de développement économique	Inviter les présidents locaux de divers organismes et entreprises à parler franchement des pratiques exemplaires de leur société afin d'échanger sur la façon dont ils ont navigué au travers du changement, ont surmonté l'adversité et comment ils continuent de planifier pour s'orienter vers une réussite dans le climat économique actuel. Cette approche sectorielle se concentrera sur les enjeux et les défis particuliers et spécifiques auxquels sont confrontées les nouvelles industries émergentes.	À COURT TERME
Éducation et sensibilisation des employeurs	Développement économique, Chambres de commerce, Partenariat local pour l'immigration	Avec l'augmentation du nombre d'étudiants étrangers et de nouveaux arrivants dans notre collectivité grâce au Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord (PPICRN), de nouveaux programmes et services ont été élaborés à l'intention des employeurs. Des ateliers, des webinaires et des dîner-conférences seront offerts dans toute la région pour montrer comment et où obtenir des services qui soutiennent des milieux de travail inclusifs et accueillants.	À MOYEN TERME
Vérifications auprès de l'employeur	Chambres de commerce, Agences de développement économique	Les petites entreprises ont souvent du mal avec les notions de base en ressources humaines telles que : le développement des descriptions de tâches complètes et fonctionnelles, des politiques, des sites Web et des procédures d'entrevue. Élaborer un programme permettant aux employeurs d'accéder aux ressources des professionnels des RH. MISE À JOUR : Une entreprise en RH a travaillé avec plus de 30 entreprises pour répondre à leurs besoins spécifiques en matière de ressources humaines. Les résultats seront publiés en 2024.	 COMPLÉTÉ

DEUXIÈME THÈME : L'offre et la demande

Objectif : Le marché du travail a radicalement changé au cours des dernières années et les employeurs continuent de faire face à des pénuries de main-d'œuvre. Par le biais de diverses initiatives, l'objectif est de promouvoir la disponibilité des possibilités d'emploi dans la région.

Pourquoi est-ce important pour la communauté?


Si les membres de la communauté sont au courant des possibilités de main-d'œuvre disponibles localement, il y aura plus de chance qu'ils resteront

dans la région et d'attirer de nouvelles personnes pour remplir les emplois locaux.

Comment cela s'aligne sur les données probantes :

Les petits et les grands employeurs ressentent les effets du vieillissement de la main-d'œuvre. De nombreux emplois sont disponibles, mais il n'y a tout simplement pas assez de personnes pour les pourvoir.

Prochaines étapes : Continuer de travailler avec les employeurs et les fournisseurs de service d'Emploi Ontario pour s'assurer que les emplois locaux soient pourvus et maintenus.

ACTION REQUISE	PARTENAIRES POTENTIELS	RÉSULTATS ATTENDUS	ÉCHÉANCIER
Continuer à développer la plateforme Web du tableau d'emploi régional « Ready Set Hired »	Organismes de services à l'emploi, Chambres de commerce, Le réseau EO	Travailler avec des partenaires de la région et de la province pour améliorer et mettre à jour la suite d'outils du tableau d'emploi régional « Ready Set Hired ». Fournir une plateforme où les chercheurs d'emploi peuvent faire correspondre leurs compétences aux emplois offerts sur le portail. MISE À JOUR : Une série de vidéos explicatives a été développée pour présenter la suite d'outils offerts sur la plateforme.	 COMPLÉTÉ
Innovations dans le secteur minier	Conseil de planification de la main-d'œuvre de Sudbury, Entreprises d'approvisionnement minier, Chambres de commerce	Organiser un événement axé sur le secteur de l'exploitation minière et de l'approvisionnement minier qui présente les résultats des récentes recherches du Groupe du marché du travail (GMT) sur les nouvelles innovations et technologies dans le secteur. MISE À JOUR : Plusieurs présentations ont été faites à divers groupes dans les districts de Nipissing et de Sudbury pour mettre en évidence les résultats de l'étude de recherche.	 COMPLÉTÉ
Établir des partenariats avec des organismes communautaires pour s'assurer que les nouveaux arrivants, tant par l'entremise du Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord (PPICRN) que par les étudiants étrangers, soient accueillis dans le cadre d'un programme communautaire accueillant.	Organismes de services à l'emploi, Établissements d'enseignement postsecondaire, Partenariat local en matière d'immigration, Chambre de commerce	Élaborer un programme communautaire accueillant qui permet aux entreprises et aux organismes de travailler sur des modules portant sur la diversité, l'inclusion et la durabilité. MISE À JOUR : Le programme Diversité au travail Nipissing (DAWN) a été mis en œuvre par Oui services d'emploi. Les employeurs continuent de s'inscrire à des ateliers qui leur permettront d'obtenir le statut d'or, d'argent ou de bronze.	EN COURS
Développer de nouvelles ressources pour les bureaux d'orientation des écoles secondaires qui fournissent des informations à jour sur diverses professions et industries locales.	Agences de placement, Le réseau EO, Chambres de commerce, Conseils scolaires, Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO)	Travailler en partenariat avec les conseils scolaires pour produire de nouvelles ressources qui fourniront des renseignements pertinents aux élèves qui effectuent des recherches sur des cheminements possibles de carrière. Organiser une séance pour les enseignants qui illustre les besoins et les compétences requise par nos industries.	EN COURS

TROISIÈME THÈME : Sensibilisation à l'information sur le marché du travail local

Objectif : Informer les chercheurs d'emploi, les partenaires et les organismes des réalités du marché du travail local.

Pourquoi est-ce une priorité pour la communauté?

Il est essentiel de prendre des décisions fondées sur des recherches basées sur des données probantes pour aider les gouvernements, les entreprises et les collectivités à s'adapter au changement, et pour s'assurer que les objectifs et les décisions du marché du travail soient fondés sur les réalités de notre communauté locale.

Comment cela s'harmonise avec les données probantes :

Il est essentiel de comprendre les modèles et les tendances de la main-d'œuvre et d'utiliser les Données du marché du travail (DMT) comme outil décisionnel non seulement pour orienter le cheminement de carrière de ceux qui cherchent à entrer sur le marché du travail, mais aussi pour mettre en évidence les besoins et les défis auxquels sont confrontés divers secteurs industriels.

Prochaines étapes : Mettre sur pied des comités régionaux composés de partenaires ciblés pour démarrer et faire avancer les projets.

ACTION REQUISE	PARTENAIRES POTENTIELS	RÉSULTATS ATTENDUS	ÉCHÉANCIER
Maintenant que les chiffres du recensement de 2021 ont été publiés, mettre à jour les DMT pour la région.	Chambres de commerce, Organismes de services à l'emploi, Développement économique	Le GMT et ses partenaires commenceront à mettre à jour tous les produits de données par l'entremise de son site Web et par l'élaboration de nouvelles publications qui présentent les résultats du recensement de 2021. MISE À JOUR : De nombreuses DMT ont été mises à jour et affichés sur le site Web du GMT à titre d'outil et de ressource. D'autres produits seront lancés au cours du prochain exercice.	EN COURS
Améliorer le rapport sur l'emploi existant en effectuant des recherches sur d'autres modèles existants.	Industries, Chambres de commerce, Organismes de services à l'emploi	Faire une recherche et évaluer d'autres produits électroniques de recensement d'emplois afin de pouvoir les comparer et d'analyser leurs avantages et leurs inconvénients. L'analyse des résultats permettra de mieux comprendre comment le produit local peut être amélioré et élargi pour répondre aux besoins régionaux. MISE À JOUR : Plusieurs nouveaux systèmes de mesure de données ont été examinés et évalués. La plateforme Web du tableau d'emploi régional « Ready Set Hired » commencera à faire l'objet de nombreuses mises à jour au cours du prochain exercice financier afin d'offrir un meilleur outil de dépistage pour le marché du travail de notre région.	EN COURS
Créer une bibliothèque de carrières avec des données accessibles pour faciliter la recherche d'informations sur le marché du travail local.	Organismes de services à l'emploi, Le réseau EO, Industries	Cet outil facilitera et rendra plus efficace la recherche de professions selon les DMT. L'outil permettra d'effectuer des recherches dans une bibliothèque pour des centaines de professions. MISE À JOUR : Ce produit continue de faire l'objet de recherches et de développement et devrait être lancé au deuxième trimestre de 2024.	À MOYEN TERME
Tout au long de l'année, diffuser sur les médias sociaux une série qui mettra l'emphase sur des informations clés du marché du travail	Municipalités, Organismes de développement économique, Organismes de services à l'emploi	Une nouvelle présence sur les médias sociaux sera mise en place au cours de cet exercice. En fournissant les DMT de façon concise et intéressante par l'intermédiaire des médias sociaux, on espère qu'une plus grande disponibilité de l'information sur le marché du travail aidera à sensibiliser les utilisateurs. L'animation d'un segment à la télévision locale continuera également de mettre en valeur les DMT locales. MISE À JOUR : Le GMT travaille actuellement avec un développeur de médias sociaux pour créer du contenu et des vignettes adaptés aux utilisateurs de médias sociaux.	À LONG TERME



Le Groupe du marché du travail
Partenaires-guides à des solutions de main-d'œuvre.



www.thelabourmarketgroup.ca