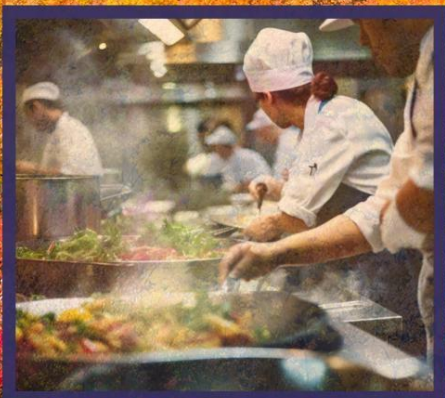


WDB | Workforce Development Board

2024-2025 Rapport sur la planification du marché du travail local



PETERBOROUGH NORTHUMBERLAND KAWARTHA LAKES HALIBURTON

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



Remerciements

Le Workforce Development Board (WDB) remercie sincèrement les membres de la communauté pour leur temps et leurs contributions à notre rapport de planification du marché du travail local 2024-25. Vos idées nous aident à mieux comprendre les défis et les opportunités auxquels sont confrontés tant le côté de la demande que celui de l'offre de notre marché du travail local. Le WDB tient à remercier tout particulièrement les partenaires communautaires qui ont assisté à notre séance d'engagement communautaire virtuelle et [Arising Collective](#) qui a animé la séance du 9 octobre 2024 (voir l'annexe B pour une liste complète des contributions et consultations de la communauté et l'annexe C pour les participants à la séance d'engagement communautaire virtuelle).

La Commission de développement de la main-d'œuvre remercie également son personnel et son conseil d'administration pour leur dévouement et leur engagement envers le travail que nous accomplissons pour fournir à la zone de chalandise de la WDB des informations sur le marché du travail local afin d'éclairer les initiatives de développement de la main-d'œuvre. Ce rapport n'aurait pas été possible sans l'expertise et les efforts de Sandra Wright, consultante en analyste des informations sur le marché du travail, qui a compilé et préparé les données, et de Danielle Lachance, consultante, pour sa contribution exceptionnelle à la rédaction de ce rapport. Merci à vous deux pour votre travail exceptionnel. La WDB remercie également AJW Services pour ses talents et son travail sur la conception graphique.

Notre objectif est que ce rapport permette de mieux faire connaître les conditions du marché du travail local et de fournir un plan d'action actualisé.

Pour plus d'informations sur cette publication, veuillez contacter :

Conseil de développement de la main-d'œuvre

159, rue King, bureau 105

Peterborough (Ontario)

K9J-2R8

Téléphone : 705-749-3250

Courriel : employment@wdb.ca

Publié : février 2025

Visitez-nous en ligne à wdb.ca ou suivez-nous sur les médias sociaux ([Facebook](#), [X](#), [Instagram](#) et [LinkedIn](#)).

Photos sous licence : <https://stock.adobe.com/ca/>, <https://www.canva.com/> et le comté de Haliburton

Le gouvernement de l'Ontario et ses organismes ne sont en aucun cas liés par les recommandations contenues dans ce document.

Ce projet a été financé en partie par le gouvernement du Canada et ses organismes, notamment le gouvernement de l'Ontario.

Table des matières

Glossaire	3
Résumé exécutif.....	6
Arrière-plan.....	7
Commentaires des employeurs et de la communauté.....	8
Enquête sur la population active.....	10
Bénéficiaires de l'assurance-emploi	12
Services d'emploi intégrés.....	14
Données sur le programme Emploi Ontario	15
Données sur les métiers spécialisés de l'Ontario	29
Zone de chalandise de WDB	32
Peterborough.....	51
Northumberland.....	61
Kawartha Lakes.....	70
Haliburton	79
Plan d'action	88
Annexes	93

Glossaire

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

Nombre d'entreprises canadiennes : Le nombre d'entreprises canadiennes est produit par Statistique Canada afin de fournir le nombre d'entreprises actives par classification industrielle et par catégories en fonction de la taille de l'effectif pour le Canada et les provinces et territoires.

Division de recensement : Groupe de communes voisines réunies à des fins de planification régionale et de gestion de services communs.

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

Région économique : Regroupement de divisions de recensement complètes (à l'exception d'une en Ontario) créé comme unité géographique standard pour l'analyse de l'activité économique régionale.

Émigrants : Personnes quittant le Canada pour résider dans un autre pays. Les émigrants de retour désignent les personnes qui sont revenues vivre au Canada.

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

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

Immigrant : Un immigrant désigne une personne qui est, ou qui a déjà été, un immigrant reçu ou un résident permanent.

Population autochtone : Au Canada, le terme peuples autochtones (ou peuples autochtones) désigne les Premières Nations, les Métis et les Inuits.

Migrants intraprovinciaux : Personnes qui ont déménagé d'une province ou d'un territoire à un autre, impliquant un changement de lieu de résidence habituel.

Migrants interprovinciaux : Personnes qui ont déménagé dans une autre ville, un autre village, un autre canton ou une autre réserve indienne au Canada, mais qui sont restées dans la même province ou le même territoire.

Rapport sur les perspectives du marché du travail : rapport produit par un outil dynamique qui présente des données sur le recrutement et le comportement de recherche d'emploi. Il est généré par le Local Jobs Hub du Workforce Development Board, un outil d'agrégation de sites d'emploi en ligne par abonnement sous licence de Workforce WindsorEssex, à l'aide de données recueillies auprès de sites d'emploi nationaux, provinciaux et locaux.

Population active : Population civile non institutionnelle âgée de 15 ans et plus qui, au cours de la semaine de référence de l'enquête, était occupée ou au chômage et recherchait activement un emploi. Il s'agit de la somme des personnes occupées et des chômeurs.

Situation d'activité : La somme du nombre de personnes âgées de 15 ans et plus faisant partie de la population active et de celles qui n'en font pas partie.

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

Salaires annuel médian : Le salaire annuel médian est la limite entre les 50 % des emplois les mieux payés et les 50 % les moins bien payés. La moitié des emplois ont un salaire annuel inférieur ou égal à la médiane et la moitié ont un salaire supérieur ou égal à la médiane.

Classification nationale des professions (CNP) : La Classification nationale des professions (CNP) est le système national de description des professions du Canada. La CNP peut être utilisée pour trouver la classification d'une profession, ses exigences en matière de formation ou d'autres renseignements utiles. Vous trouverez plus d'informations sur la CNP [ici](#).

Résidents non permanents : Personnes provenant d'un autre pays ayant un lieu de résidence habituel au Canada et qui possèdent un permis de travail ou d'études ou qui ont demandé le statut de réfugié (demandeurs d'asile).

Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) : Le SCIAN est un système de classification des industries développé par les organismes statistiques du Canada, du Mexique et des États-Unis. Statistique Canada utilise le SCIAN comme moyen de normaliser la classification de la structure industrielle. Vous trouverez plus d'informations sur le SCIAN [ici](#).

Inactifs : désigne les personnes qui n'étaient ni employées ni au chômage. Cela comprend les étudiants, les personnes au foyer, les travailleurs retraités, les travailleurs saisonniers en basse saison qui ne cherchaient pas d'emploi et les personnes qui ne pouvaient pas travailler en raison d'une maladie ou d'une invalidité de longue durée.

OneHub : un outil utilisé pour partager des tableaux personnalisés achetés auprès de Statistique Canada par le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences. Ces données sont partagées avec les commissions de planification de la main-d'œuvre de l'Ontario pour les aider à analyser le marché du travail local.

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

Lieu de résidence (LDR) : Le lieu où une personne vit habituellement ou considère comme son domicile principal et permanent.

Lieu de travail (LDT) : L'emplacement géographique du lieu de travail d'une personne.

Statut du lieu de travail : Indique si une personne travaillait à domicile, travaillait à l'extérieur du Canada, n'avait pas d'adresse de travail fixe ou travaillait à une adresse précise (lieu de travail habituel).

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

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

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

Résumé exécutif

L'objectif du Workforce Development Board (WDB) de développer des solutions de développement de la main-d'œuvre réactives s'appuie sur les informations reçues au cours de 91 consultations et enquêtes réalisées au cours du printemps et de l'été 2024. Cet engagement approfondi auprès des développeurs économiques, des employeurs et des fournisseurs de services d'emploi dans la zone de chalandise du WDB de Peterborough, Northumberland, Kawartha Lakes et Haliburton a permis d'identifier les principaux défis et opportunités en matière de main-d'œuvre.

Les commentaires reçus par la WDB ont servi de base à une séance virtuelle de mobilisation communautaire qui a eu lieu en octobre 2024, au cours de laquelle un plan d'action a été élaboré, axé sur quatre thèmes clés : le recrutement, la rétention, l'éducation et la formation des chercheurs d'emploi et le soutien aux employeurs. Le plan d'action se trouve aux pages 91 et 92 du présent rapport et met en évidence plusieurs priorités pour relever les principaux défis de la main-d'œuvre locale. La WDB est très reconnaissante du temps, de l'expertise et des connaissances partagés par les nombreux intervenants qui ont participé aux consultations, aux enquêtes et à la séance de mobilisation communautaire.

Le rapport de planification du marché du travail local 2024-2025 de la WDB comprend des mises à jour des tendances en matière de données sur les clients des services d'emploi, des données sur les programmes d'Emploi Ontario, des changements dans l'emploi par profession et par secteur, et du nombre d'entreprises par secteur et par taille. Ce rapport comprend également une nouvelle section de données sur les métiers spécialisés de l'Ontario et une nouvelle section de données sur les déplacements quotidiens et le lieu de travail.

Plus de la moitié (51,7 %) de la population en âge de travailler dans la zone de recrutement de WDB est âgée de 55 ans et plus, alors qu'en Ontario, seulement 38,8 % se situent dans cette même tranche d'âge. De nombreux employeurs ont des employés qui partent à la retraite dans les trois à cinq prochaines années et se concentrent sur la planification de la relève.

L'immigration est une stratégie pour attirer et retenir les talents dans la région. Plusieurs employeurs qui ont répondu à notre sondage ont indiqué avoir embauché un travailleur immigrant au cours de la dernière année. Comme l'indique ce rapport, le nombre de personnes dans la zone de recrutement de WDB qui ont obtenu le statut de résident permanent a augmenté de 87,2 % au cours des cinq dernières années. On ne sait pas exactement quel impact auront les changements aux politiques d'immigration [annoncés par le gouvernement fédéral](#) dans les années à venir, car ils comprennent des cibles contrôlées pour les étudiants internationaux, les travailleurs étrangers et les résidents permanents. Le gouvernement du Canada a également annoncé [de nouvelles réglementations sur le programme des étudiants internationaux](#), le nombre d'heures que les étudiants internationaux peuvent travailler hors campus étant désormais fixé à 24 heures par semaine pendant leurs cours.

Malgré l'incertitude liée aux récents changements de politique, la WDB se réjouit de collaborer à l'avenir avec des partenaires pour relever les défis actuels et s'adapter aux besoins changeants de la région.

Jennifer Lamantia
Directeur général
Conseil de développement de la main-d'œuvre

Arrière-plan

La Commission de développement de la main-d'œuvre (WDB) est l'une des 25 [commissions de planification de la main-d'œuvre](#) de l'Ontario. La zone de desserte de la WDB comprend les comtés de Peterborough, Haliburton, Northumberland et Kawartha Lakes. Ce rapport de planification du marché du travail local (PMTL) 2024-25 donne un aperçu de la démographie et des industries de la région, ainsi que des principaux défis et opportunités en matière de main-d'œuvre. Les données quantitatives présentées dans ce rapport ont été recueillies auprès des sources suivantes:

- Recensements de la population de 2021 et 2016
- Les entreprises canadiennes comptent
- Programme de données communautaires
- Bénéficiaires de l'assurance-emploi
- Emploi Ontario
- Projection lumineuse
- Enquête sur la population active
- Métiers spécialisés Ontario
- Données sur le revenu des contribuables
- Centre d'emploi local WDB

Des partenaires communautaires, dont des employeurs locaux, des promoteurs économiques, des prestataires de services d'emploi, des prestataires de services d'alphabétisation et de compétences de base et des éducateurs, ont également apporté leur contribution. Grâce à 91 consultations et enquêtes, nous avons été informés des défis et des opportunités du marché du travail local (voir l'annexe B pour une liste complète des contributions et des consultations communautaires et l'annexe C pour les participants à la séance virtuelle de mobilisation communautaire).

Voici quelques points saillants du rapport de planification du marché du travail local 2024-25:

- tendances dans les données sur les clients d'Emploi Ontario,
- une nouvelle section de données sur les métiers spécialisés de l'Ontario,
- caractéristiques du marché du travail et
- enjeux et défis du marché du travail local.

Le rapport se termine par un plan d'action mis à jour.

Commentaires des employeurs et de la communauté : zone de chalandise de la WDB

Au total, quatre-vingt-onze (91) organismes desservant Peterborough, Northumberland, Kawartha Lakes et Haliburton ont participé aux consultations et aux enquêtes sur la planification du marché du travail local.

Comme dans d'autres régions de la province, les principaux défis rencontrés dans la région de WDB comprenaient le manque de logements abordables et disponibles, de transports publics disponibles et flexibles et de services de garde d'enfants adéquats.

La pénurie de logements s'est aggravée partout en Ontario au cours de la dernière année, tout comme l'accessibilité au logement. Le manque de logements disponibles et abordables a posé des défis importants aux employeurs et aux chercheurs d'emploi en limitant la capacité d'attirer des travailleurs qualifiés dans la région et de trouver et de conserver du personnel pour des postes à bas salaires.

Le fait que les employeurs perdent du personnel au profit de postes mieux rémunérés est une préoccupation croissante en raison de l'augmentation du coût de la vie. Ce défi peut avoir une incidence particulière sur les postes au salaire minimum. Malgré l'augmentation du salaire minimum de l'Ontario à 17,20 \$ en octobre 2024, le salaire vital dans l'Est de l'Ontario en 2024 a été suggéré à 21,65 \$ l'heure pour 35 heures par semaine. ¹L'augmentation du coût de la vie peut exercer une plus grande pression sur les employés qui ont des salaires plus bas, les obligeant à trouver un autre emploi pour compléter leurs revenus, ce qui peut alors avoir une incidence sur leur flexibilité d'horaire et poser des défis supplémentaires aux employeurs.

Le transport est un problème récurrent dans les zones rurales comme dans les zones peuplées. Pour ceux qui n'ont pas de véhicule ou de possibilité de covoiturage, les déplacements entre les communautés nécessitent de recourir aux services de taxi, ce qui peut être coûteux. Ceux qui vivent et travaillent dans des zones plus peuplées sont également confrontés à des difficultés si leur lieu de travail se situe en dehors des lignes de bus locales et/ou si leur horaire de travail se situe en dehors des heures de fonctionnement des transports publics.

Les heures d'ouverture des services de garde d'enfants continuent également de poser un défi aux parents qui travaillent, en plus des longues listes d'attente pour les services de garde d'enfants.

Si la pénurie de main-d'œuvre a été un défi majeur pour les employeurs en 2023, le manque de candidats qualifiés a été un défi en 2024. Un marché du travail plus compétitif signifie qu'un plus grand nombre de candidats postulent pour moins d'emplois dans la région. Avec un bassin de candidats plus important, les employeurs sont plus enclins à embaucher du personnel qui rencontre moins d'obstacles à l'emploi, comme le logement et le transport. Ce changement sur le marché du travail a rendu plus difficile pour ceux qui ont déjà du mal à participer au marché du travail de trouver un emploi rémunérateur.

Certains secteurs ont continué de faire face à des pénuries de main-d'œuvre, notamment dans l'hôtellerie, la santé, l'éducation et les métiers spécialisés. Les professions recherchées comprenaient

¹Visitez le [Réseau du salaire vital de l'Ontario](#) pour plus d'informations.

les cuisiniers et le personnel de cuisine, les préposés aux services de soutien à la personne, les infirmières, les assistants pédagogiques et les éducateurs de la petite enfance, les manoeuvres, les soudeurs, les mécaniciens-monteurs, les tuyauteurs, les charpentiers et les chauffeurs de camion.

Les employeurs recherchent des travailleurs fiables, dotés d'une solide éthique de travail et de bonnes compétences interpersonnelles et de communication. Certains employeurs continuent de se heurter à des candidats qui ne se présentent pas aux entretiens ou au travail, par exemple. Les compétences favorisant l'employabilité, telles que la communication, le service à la clientèle, la résolution de problèmes et le travail en équipe, sont plus recherchées chez les candidats, car les compétences techniques sont plus faciles à acquérir sur le terrain.

Les stratégies mises en œuvre par les employeurs pour attirer et retenir du personnel qualifié comprennent des augmentations de salaire, des modalités de travail flexibles telles que le travail hybride ou les semaines de travail comprimées, ainsi que des possibilités de perfectionnement professionnel, des avantages sociaux et des primes. Bien que certaines collectivités et certains employeurs aient tenté de résoudre les problèmes de logement et de transport, ces questions complexes dépassent généralement le champ d'action et les ressources d'un employeur.

Les employeurs ont souligné que l'augmentation de l'absentéisme et du recours aux congés de maladie constituait un défi et ont exprimé un besoin de formation et de soutien en matière de santé mentale. Parmi les autres domaines abordés figurait l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA), la majorité des employeurs indiquant qu'ils n'avaient pas adopté cette approche. La planification de la relève et l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) ont également été identifiées comme des domaines à améliorer.

Un aperçu des principaux enjeux du marché du travail local a été discuté avec les intervenants de la communauté lors d'une séance de planification d'action en octobre 2024. Voir le plan d'action pour les résultats de la discussion.

Veillez vous référer à l'annexe A pour consulter les questions posées dans le cadre du processus de rétroaction et de consultation de la communauté.

Enquête sur la population active

[L'Enquête sur la population active](#) (EPA), publiée chaque mois par Statistique Canada, permet de suivre les indicateurs économiques de certaines régions géographiques. Les données sont présentées sous forme de moyenne mobile sur trois mois (non corrigée ou corrigée des variations saisonnières), la population cible étant la population non institutionnalisée âgée de 15 ans et plus. Ces renseignements sont essentiels pour comprendre les tendances des marchés du travail locaux et peuvent être comparés à ceux d'autres régions ou de la province dans son ensemble.

Les données de l'enquête sur les forces de travail (EFT) sont utilisées pour identifier le taux de chômage et d'autres indicateurs du marché du travail tels que le taux d'emploi et le taux de participation. L'EPA fournit des estimations de l'emploi par secteur d'activité, par profession, par secteur public et privé, par heures travaillées et par caractéristiques démographiques. Ces données sont utilisées non seulement par les différents ordres de gouvernement, mais aussi par les analystes du marché du travail, les économistes, les consultants, les planificateurs, les prévisionnistes et les universitaires des secteurs privé et public.

Récemment, la taille de l'échantillon mensuel de l'EPA est passée de 56 000 à 68 000 ménages depuis [le Plan d'action pour les données désagrégées](#) (PADD) de Statistique Canada, ce qui a permis de recueillir des informations sur le marché du travail pour environ 100 000 personnes.

Région économique de Muskoka-Kawarths – Taux annuels de la population active

La région économique la plus étroitement associée à la zone de chalandise de WDB est Muskoka-Kawarths, la seule différence géographique étant l'inclusion de la municipalité de district de Muskoka.

Statistique Canada publie les résultats de l'Enquête sur la population active selon diverses régions géographiques, notamment les régions économiques et les régions métropolitaines de recensement (RMR). L'EPA cible un échantillon de 303 ménages de Muskoka-Kawarths. Les données pour les régions économiques ne sont pas désaisonnalisées, car certaines régions connaissent trop de fluctuations erratiques pour permettre une estimation fiable des tendances saisonnières.

Le tableau 1 montre les tendances sur cinq ans des taux annuels de main-d'œuvre dans la région de Muskoka-Kawarths. Le taux de chômage était de 3,8 % en 2024, soit légèrement inférieur à celui de l'année précédente et le taux de chômage le plus bas des cinq dernières années. Le faible taux de chômage reflète un marché du travail plus tendu et peut expliquer les difficultés d'embauche auxquelles les employeurs continuent de faire face.

En 2024, le taux de participation était le plus faible observé au cours de la période de cinq ans et le taux d'emploi était inférieur à celui des années post-pandémie précédentes. Les taux de participation et d'emploi plus faibles peuvent refléter la croissance de la population en âge de travailler de la région et la diminution du nombre de personnes sur le marché du travail.

Tableau 1 : Muskoka - Kawarthas – Taux annuels de main-d'œuvre

Caractéristiques	2020	2021	2022	2023	2024
Taux de chômage (%)	9.0	7.6	4.0	3.9	3.8
Taux de participation (%)	55,0	55.1	55.1	56,6	53,7
Taux d'emploi (%)	50.1	50,9	52,9	54.3	51,7

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0393-01

Les taux annuels de la population active de l'Ontario sont présentés au tableau 2 à des fins de comparaison. Le taux de chômage en Ontario était plus élevé en 2024, soit 7,0 %, que les taux provinciaux des années post-pandémie précédentes. Les taux de chômage dans la région de Muskoka-Kawarthas continuent d'être bien inférieurs à ceux signalés pour l'Ontario, particulièrement en 2024.

Les taux de participation et d'emploi de l'Ontario en 2024 étaient légèrement inférieurs à ceux des deux années précédentes.

La région de Muskoka-Kawarthas a toujours eu un faible taux de participation annuel, généralement entre 8 et 10 points de pourcentage inférieur à la moyenne provinciale. En 2024, le taux de participation annuel de la région de Muskoka-Kawarthas était de 53,7 %, comparativement au taux de participation de l'Ontario, qui s'établissait à 65,0 %.

Tableau 2 : Ontario – Taux annuels de main-d'œuvre

Caractéristiques	2020	2021	2022	2023	2024
Taux de chômage (%)	9.8	8.1	5.6	5.7	7.0
Taux de participation (%)	63,7	65,2	65,4	65,5	65,0
Taux d'emploi (%)	57,5	59,9	61,8	61,8	60,5

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0393-01

Région métropolitaine de recensement (RMR) de Peterborough

L'Enquête sur la population active ne produit pas de données mensuelles sur les caractéristiques de la population active par comté (division de recensement). Elle fournit toutefois des renseignements par région métropolitaine de recensement (RMR).

Seule la RMR de Peterborough est associée à une partie de la zone de recrutement de la WDB. Les données de l'Enquête mensuelle sur la population active de la RMR de Peterborough reflètent fidèlement la situation à Peterborough. L'EPA cible un échantillon de 187 ménages de cette RMR.

Le tableau 3 montre que le taux de chômage dans la RMR de Peterborough a légèrement augmenté pour atteindre 4,8 % en 2024, comparativement à 4,7 % en 2023.

Les taux d'activité et d'emploi de la RMR de Peterborough étaient inférieurs en 2024 à ceux des trois années précédentes. Comme dans la région de Muskoka-Kawarthas, ces taux plus faibles peuvent refléter la croissance démographique dans la région et une diminution du nombre de personnes sur le marché du travail.

Tableau 3 : RMR de Peterborough – Taux annuels de population active

Caractéristiques	2020	2021	2022	2023	2024
Taux de chômage (%)	10,2	7,8	4,5	4,7	4,8
Taux de participation (%)	53,3	60,8	60,5	59,8	56,9
Taux d'emploi (%)	47,9	56,0	57,7	57,0	54,1

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0385-01

Bénéficiaires de l'assurance-emploi

Une méthode pour comprendre les changements dans l'emploi consiste à analyser les bénéficiaires de l'assurance-emploi. Les informations sur le nombre de personnes au chômage, les groupes de personnes qui sont au chômage et les tendances du chômage sont importantes pour relever les défis liés à la perte d'emploi.

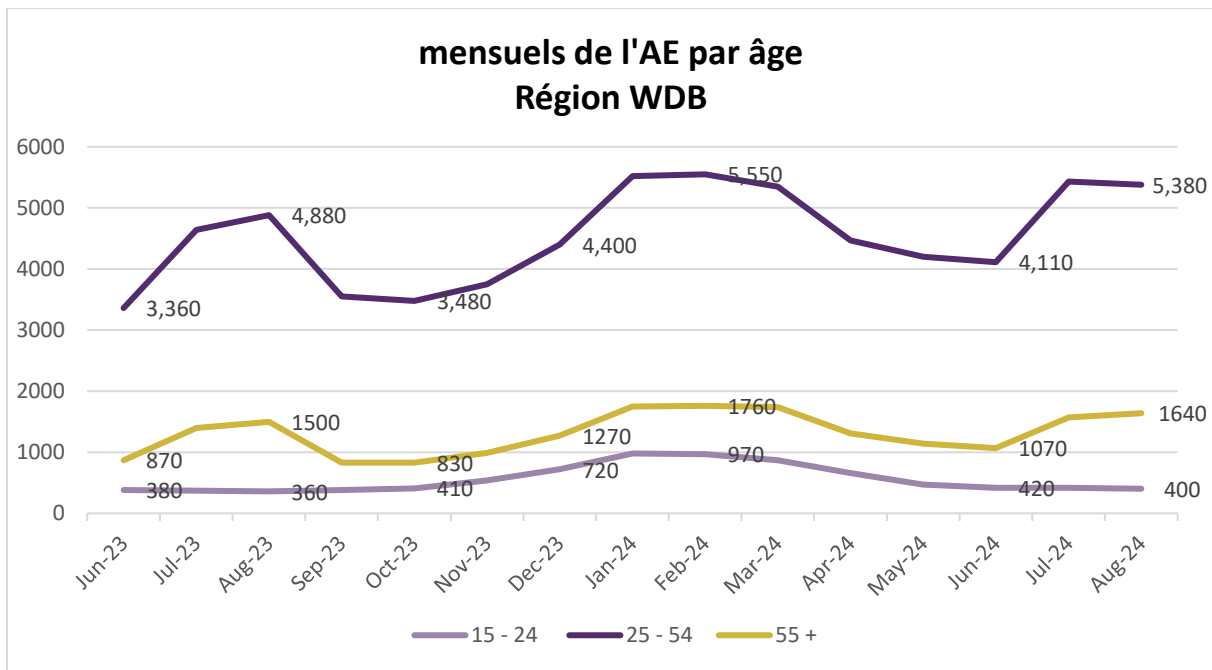
Le chômage n'a pas seulement des répercussions sur les travailleurs et leurs familles, mais peut également avoir des répercussions sur l'économie. La perte de salaire réduit le pouvoir d'achat des gens, ce qui peut réduire la demande de biens et de services. Une demande réduite de biens et de services peut alors entraîner le chômage d'autres travailleurs.

Le programme d'assurance-emploi (AE) offre un soutien temporaire du revenu aux travailleurs sans emploi pendant qu'ils cherchent un emploi ou qu'ils perfectionnent leurs compétences. Le programme d'AE offre également des prestations spéciales aux travailleurs qui s'absentent du travail en raison d'événements particuliers de la vie liés à des problèmes de santé ou à la prestation de soins.

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

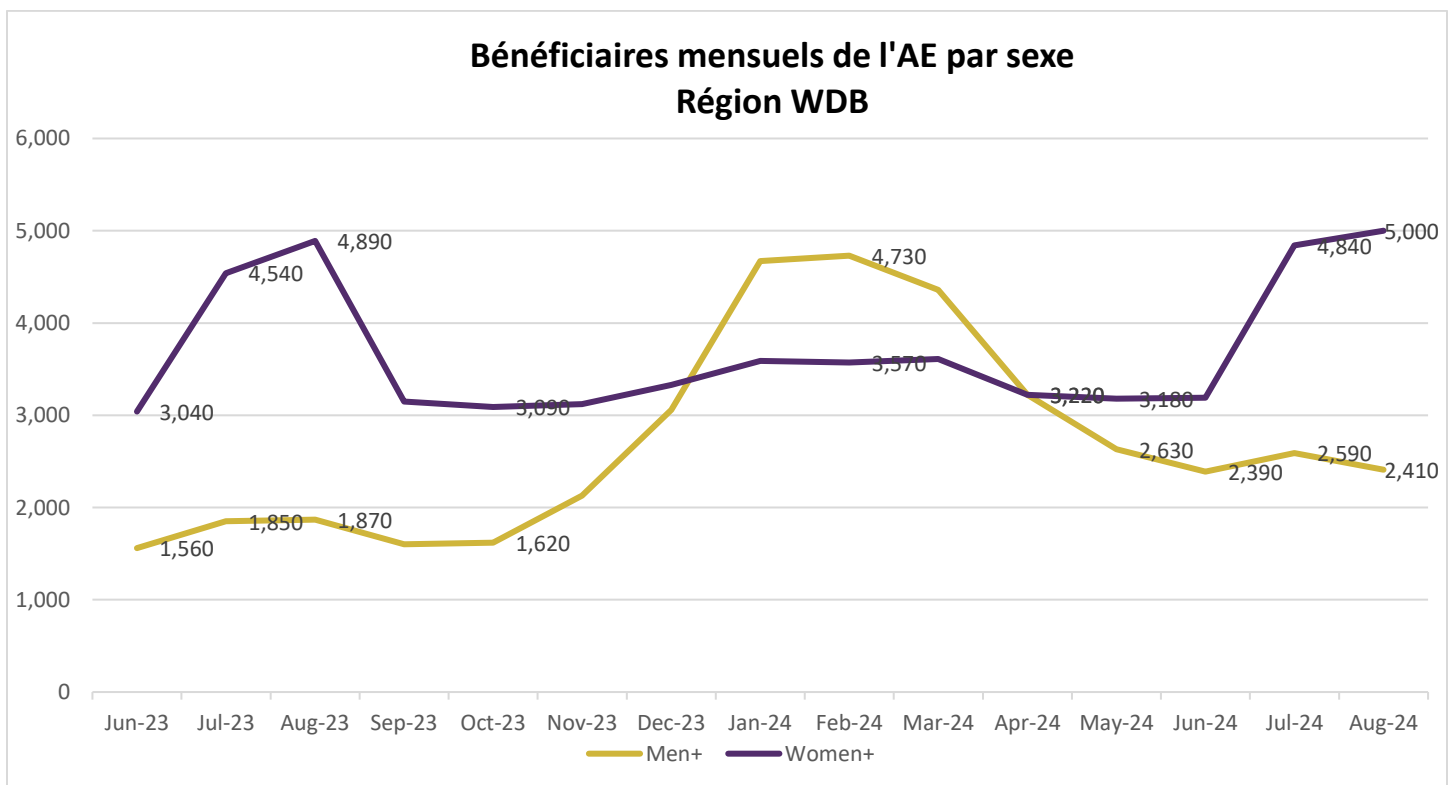
Les graphiques 1 et 2 montrent le nombre mensuel de bénéficiaires de l'AE par âge et par sexe pour la région WDB, de juin 2023 à août 2024.

Graphique 1



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

Graphique 2



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

Le nombre de demandeurs dans la tranche d'âge des 25 à 54 ans était plus de trois fois supérieur à celui des autres tranches d'âge.

Au cours de la dernière année, une proportion plus élevée de prestations d'AE a été reçue par les femmes pendant les mois d'été et par les hommes pendant les mois d'hiver. Cette tendance est conforme à celle de l'année précédente et peut être attribuable à une demande accrue de garde d'enfants pendant les vacances d'été et aux mises à pied saisonnières prévues.

Services d'emploi intégrés

Les Services d'emploi intégrés constituent un nouveau modèle de prestation de services qui rend les services d'emploi de l'Ontario plus efficaces, rationalisés et axés sur les résultats. Le modèle intègre les services d'emploi de l'aide sociale et d'autres services d'emploi gouvernementaux à Emploi Ontario. Le nouveau système répond mieux aux besoins des chercheurs d'emploi, des entreprises et des collectivités locales.

Les changements ont été annoncés par le gouvernement provincial en février 2019 et la transition vers le nouveau modèle a été mise en œuvre par étapes au cours des dernières années. Quinze (15) gestionnaires de système de services (GSS) dans l'ensemble de l'Ontario supervisent le fonctionnement des services d'emploi. Les quinze zones de desserte des GSS ont maintenant été identifiées, les trois dernières ayant été annoncées en juillet 2024.

Le déploiement du nouveau modèle de prestation a commencé en janvier 2021 dans trois régions prototypes du GSS : Peel, Hamilton-Niagara et Muskoka-Kawarthas. La phase 1 a débuté en avril 2023 dans les régions de York, Halton et Stratford-Bruce Peninsula, et en octobre 2023 dans la région de Kingston-Pembroke. La phase 2 a débuté en février 2024 dans cinq régions supplémentaires (Durham, London, Ottawa, Windsor-Sarnia, Kitchener-Waterloo-Barrie), et la phase 3 débutera en mars 2025 dans les trois dernières régions du GSS (Toronto, Nord-Est, Nord-Ouest).

Vous trouverez ci-dessous une liste complète des zones de chalandise du GSS, organisées en fonction du déploiement du nouveau modèle de prestation de services.

1. **Peel** : Services WCG
2. **Hamilton-Péninsule du Niagara** : Fedcap Canada
3. **Muskoka-Kawarthas** : Collège Fleming
4. **York** : Services WCG
5. **Halton** : Fedcap Canada
6. **Péninsule de Stratford-Bruce** : Corporation du comté de Bruce
7. **Kingston-Pembroke** : Serco avec Deloitte Inc. et Thrive Career Wellness Inc.
8. **Durham** : Municipalité régionale de Durham avec Durham Workforce Authority et Durham College
9. **Londres** : Corporation de la Cité de Londres
10. **Ottawa** : Services WCG
11. **Windsor-Sarnia** : Corporation de la ville de Windsor avec Workforce WindsorEssex
12. **Kitchener-Waterloo-Barrie** : Serco avec Deloitte Inc. et Thrive Career Wellness Inc.
13. **Toronto** : Services WCG
14. **Nord-Est** : Collège Boréal
15. **Nord-ouest** : Serco

Données sur le programme Emploi Ontario

La zone de desserte de WDB relève du gestionnaires de système de services (GSS) de Muskoka-Kawarthas. Muskoka-Kawarthas Employment Services (MKES), une division du Fleming College, supervise le fonctionnement de tous les fournisseurs de services d'emploi du comté de Haliburton, de la ville de Kawartha Lakes, du district de Muskoka, du comté de Northumberland et de la ville et du comté de Peterborough.

Les données des clients des services d'emploi sont collectées par les gestionnaires du système de services. Le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences fournit chaque année aux commissions de planification de la main-d'œuvre les données du programme Emploi Ontario (EO) afin de déterminer les caractéristiques de la main-d'œuvre et les lacunes ou les doublons potentiels de services. Les données des programmes suivants ont été communiquées aux commissions locales en août 2024 :

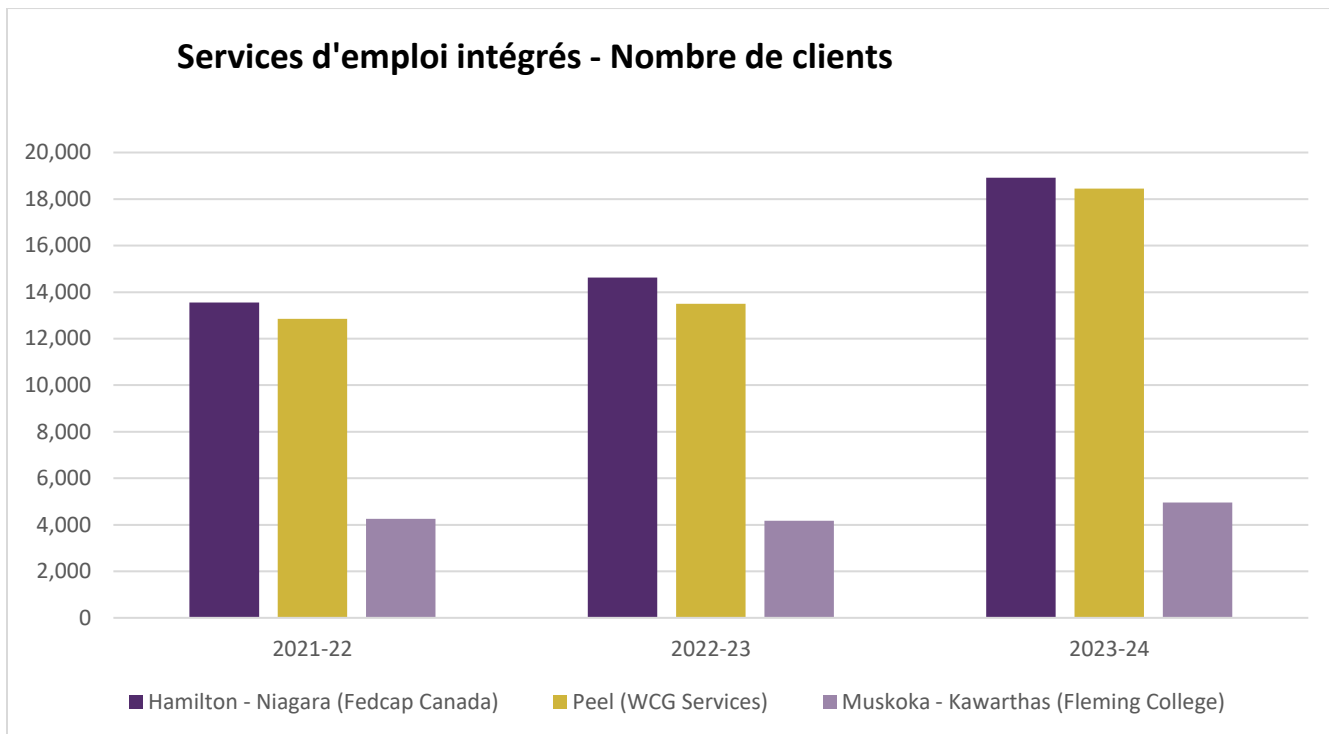
- Alphabétisation et formation de base (AFB)
- Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOPE) – employeur et participant
- De meilleurs emplois en Ontario
- Apprentissage

Ce rapport présente les données des services d'emploi intégrés (SEI) pour la région de Muskoka-Kawarthas, ainsi que les tendances sur trois ans pour les trois prototypes de SEM. Les tendances sur trois ans pour la région de l'Est et l'Ontario sont également présentées à des fins de comparaison, ainsi que les comparaisons de 2023-2024 avec les régions de la phase 1 des SEM d'avril 2023.

Services d'emploi intégrés : Muskoka-Kawarthas

Comparativement à l'année dernière, les trois régions ont connu une augmentation du nombre de clients, la plus forte augmentation ayant été enregistrée dans la région de Peel (36,7 %), suivie de la région de Hamilton-Niagara (29,3 %) et de la région de Muskoka-Kawarthas (18,9 %). (Voir le graphique 3 ci-dessous et le tableau D1 de l'annexe D pour plus d'informations.)

Graphique 3



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

Dans la région de Muskoka-Kawarthas, Peterborough, Northumberland, Kawartha Lakes et Muskoka ont connu une augmentation du nombre de clients au cours de la dernière année, tandis que Haliburton a connu une diminution. Le nombre de clients à Peterborough et Northumberland a augmenté au cours des trois dernières années, tandis qu'il a diminué à Haliburton (voir le tableau 4).

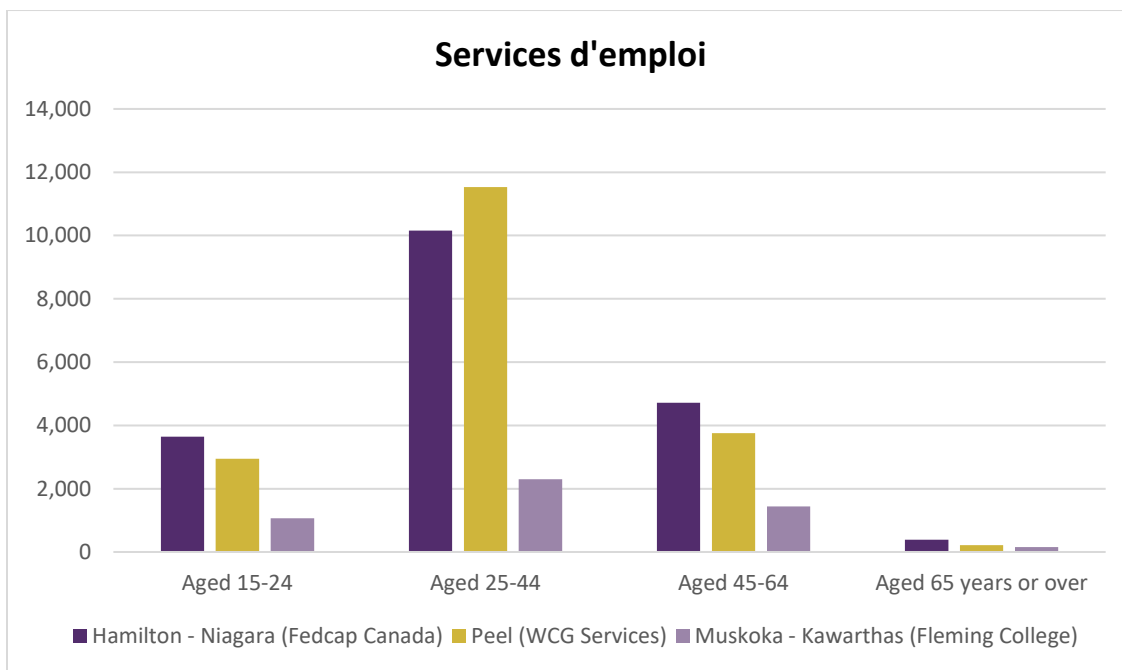
Tableau 4 : Services d'emploi intégrés - Nombre de clients par comté

Région	2021-22	2022-23	2023-24
Peterborough	1 730	1 809	2 074
Northumberland	746	892	1 214
Kawartha Lakes	1 084	894	962
Haliburton	190	141	94
Muskoka	507	433	615
Muskoka-Kawarthas GSS	4 257	4 169	4 959

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

La plupart des clients des trois régions prototypes du GSS se situaient dans la tranche d'âge des 25 à 44 ans, suivie de ceux âgés de 45 à 64 ans (voir graphique 4). Cette tendance était uniforme dans tous les comtés de la zone de desserte du GSS de Muskoka-Kawarthas.

Graphique 4



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

Les données sur les clients sont maintenant disponibles pour trois des GSS de la phase 1 (York, Halton et Stratford-Bruce Peninsula). Les tableaux D2 et D3 de l'annexe D indiquent le nombre de clients et les groupes d'âge de l'année dernière pour les trois prototypes et les trois GSS de la phase 1.

Les ratios de genre étaient plus élevés pour les hommes que pour les femmes dans les régions GSS de Hamilton-Niagara et de Muskoka-Kawarthas au cours de la dernière année, et plus uniformément répartis dans la région de Peel (voir le tableau 5 ci-dessous et le tableau D4 de l'annexe D pour plus d'informations).

Peterborough, Northumberland et Kawartha Lakes avaient des ratios de genre similaires à ceux de l'ensemble de la zone de captage de Muskoka-Kawarthas GSS. Haliburton a enregistré une répartition plus élevée d'hommes (58,7 %) que de femmes (41,3 %) et Muskoka a enregistré une répartition plus égale d'hommes (50,9 %) et de femmes (49,1 %).

Tableau 5 : Services d'emploi intégrés - % de clients par sexe - Régions GSS (2023-24)

Région	Femmes+	Hommes+	Autre
Hamilton-Niagara (Fedcap Canada)	42,6%	55,5%	1,9%
Peel (Services WCG)	49,4%	49,7%	0,9%
Muskoka - Kawarthas (Collège Fleming)	44,0%	54,0%	2,0%
Total % de prototypes GSS	45,7%	52,8%	1,5%

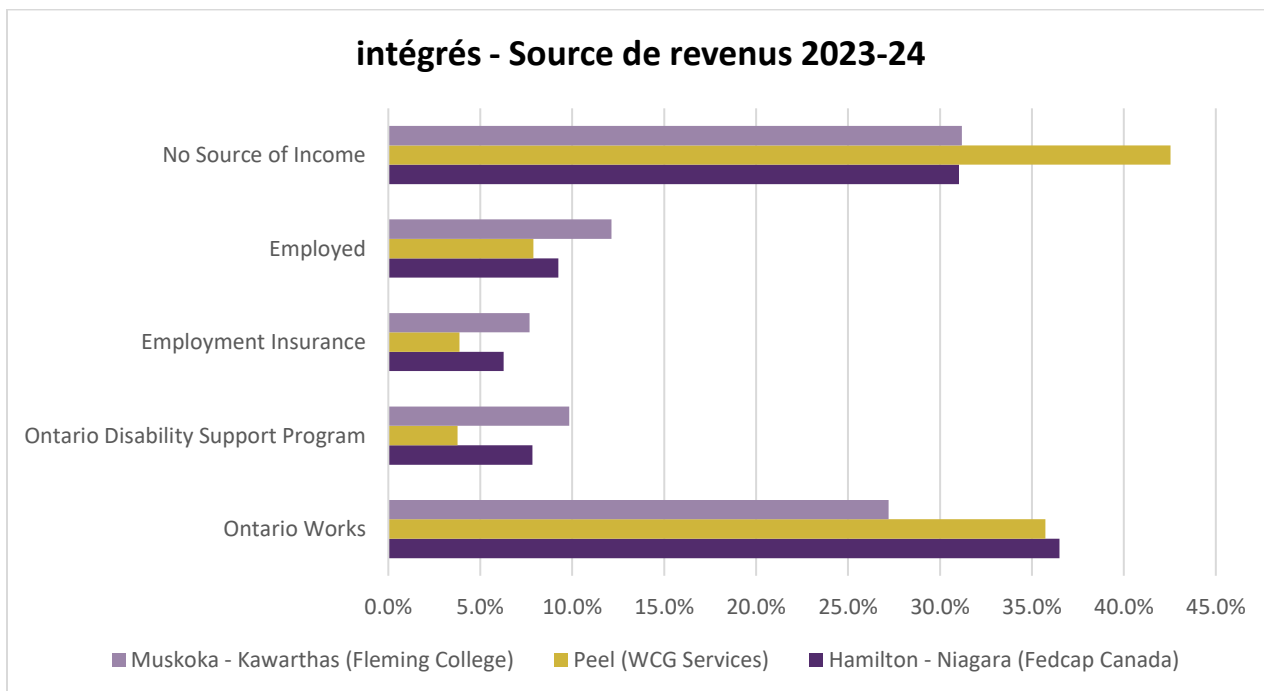
Source : Emploi Ontario, données du programme IES, ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences

En 2023-2024, les deux principales catégories de revenus des clients des trois régions prototypes du GSS étaient « Aucune source de revenu » et « Ontario au travail » (voir le graphique 5). Ce résultat n'est pas inhabituel, étant donné que de nombreux clients des services d'emploi sont confrontés à de multiples obstacles à l'emploi. Les régions du GSS de Muskoka-Kawarths et de Hamilton-Niagara comptaient un pourcentage similaire de clients sans source de revenu (31,2 % et 31,0 %, respectivement). En comparaison, les fournisseurs de services d'emploi des régions de Peel (42,5 %), de York (43,9 %) et de Halton (43,9 %) ont enregistré une proportion plus élevée de clients sans source de revenu (voir le tableau D5 de l'annexe D pour plus d'informations).

La région de Muskoka-Kawarths a enregistré plus de clients bénéficiant de l'assurance-emploi (AE) et du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH) comme source de revenus que les deux autres régions prototypes.

Parmi les six régions du programme GSS (prototype et phase 1), la région de Muskoka-Kawarths a enregistré une plus grande proportion de clients qui avaient un emploi (12,1 %), suivie des régions de Stratford-Bruce Peninsula (11,9 %) et de York (10,8 %). Le pourcentage de clients ayant un emploi dans la région de Muskoka-Kawarths était plus élevé qu'en 2022-2023 (10,4 %) et en 2021-2022 (7,3 %).

Graphique 5



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

Les pourcentages sont calculés comme suit : nombre de réponses sur le revenu / nombre total de clients (et non pas nombre total de réponses). Par conséquent, la somme des pourcentages ne correspondra pas à 100 %.

Le niveau de scolarité le plus élevé pour la plupart des clients de la région de Muskoka-Kawartha était l'obtention d'un diplôme d'études secondaires (35,4 %), à l'instar des régions de Hamilton-Niagara (33,1 %) et de Stratford-Bruce Peninsula (37,9 %). En comparaison, les régions de Peel, York et Halton comptaient une plus grande proportion de clients ayant terminé des études universitaires.

Parmi les six zones de desserte du GSS, la région de Muskoka-Kawartha a enregistré un plus grand nombre de clients ayant obtenu un certificat ou un diplôme d'apprentissage ou d'études collégiales (22,0 %) ou ayant suivi une formation dans le cadre d'un apprentissage ou d'un collège ou d'une université (14,8 %). (Voir le tableau D6 de l'annexe D pour plus d'informations.)

Les personnes handicapées constituaient le segment de clientèle le plus important dans la région de Muskoka-Kawartha (52,0 %) et dans la région de Stratford-Bruce Peninsula (49,8 %). La population racialisée constituait le segment de clientèle le plus important dans les quatre autres régions de la GSS.

Peel et York ont enregistré plus de clients racialisés (80,6 % et 74,0 %, respectivement) et de nouveaux arrivants (46,1 % et 36,7 %, respectivement) que les quatre autres régions (voir le tableau D7 de l'annexe D pour plus d'informations).

La région de Muskoka-Kawartha a accueilli plus de clients autochtones (7,7 %) que les cinq autres régions.

Voir les tableaux D8 à 12 de l'annexe D pour les comparaisons par comté.

Alphabétisation et formation de base (AFB)

Le programme d'alphabétisation et formation de base (AFB) aide les adultes de l'Ontario à développer et à appliquer des compétences en communication, en calcul, en relations interpersonnelles et en numérique pour atteindre leurs objectifs. S'adressant aux apprenants qui peuvent être confrontés à divers obstacles, le programme peut aider les personnes de 18 ans ou plus à atteindre leurs objectifs d'apprentissage pour réussir leur transition vers l'emploi, les études postsecondaires, l'apprentissage, l'école secondaire et une plus grande indépendance.

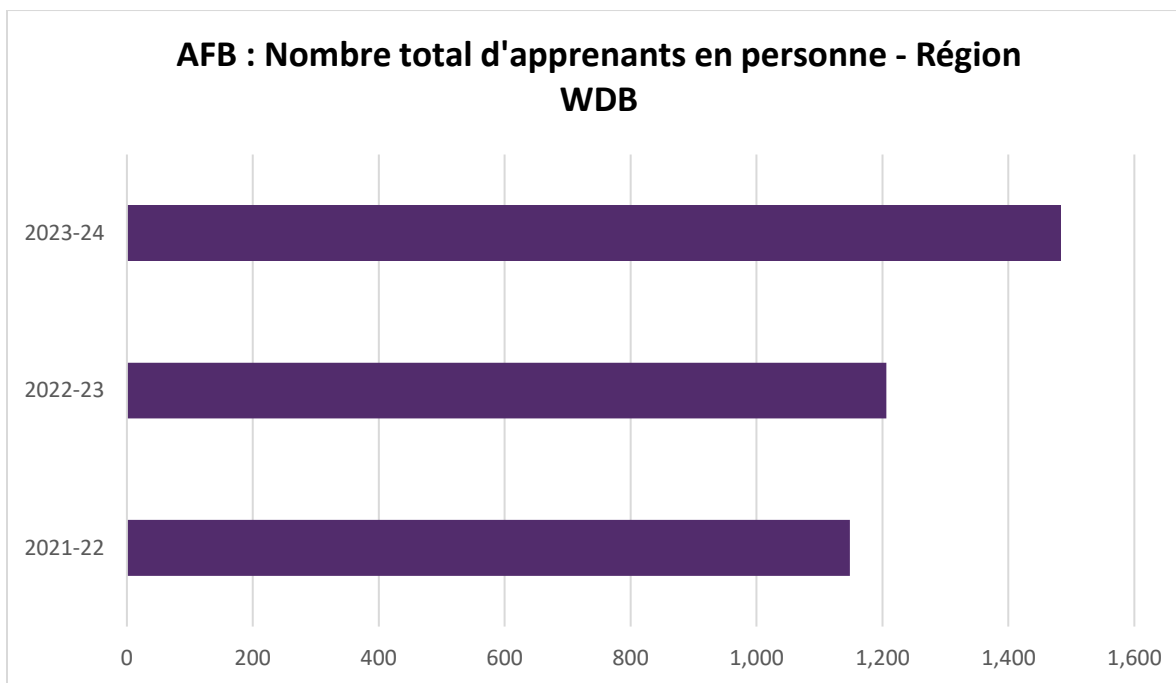
Les apprenants en personne du programme AFB comprennent à la fois les nouveaux apprenants et les apprenants reportés.

En 2023-2024, il y avait un total de 1 483 apprenants en AFB en personne dans la région de la WDB, soit une augmentation de 23,0 % par rapport à l'année dernière (voir le graphique 6 et le tableau 6). Cette augmentation en pourcentage était supérieure à celles observées plus largement dans l'Est de l'Ontario (17,5 %) et en Ontario (16,3 %) ².

Haliburton a connu la plus forte augmentation en pourcentage du nombre d'apprenants en personne (61,9 %) par rapport à l'année dernière, et plus de clients qu'en 2021-2022. Le nombre de clients en personne à Kawartha Lakes et Northumberland a augmenté au cours des trois dernières années.

²Seul l'Ontario a des apprenants en ligne

Graphique 6



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

Tableau 6 : AFB - Nombre total d'apprenants en personne par autres régions (nouveaux + reportés)

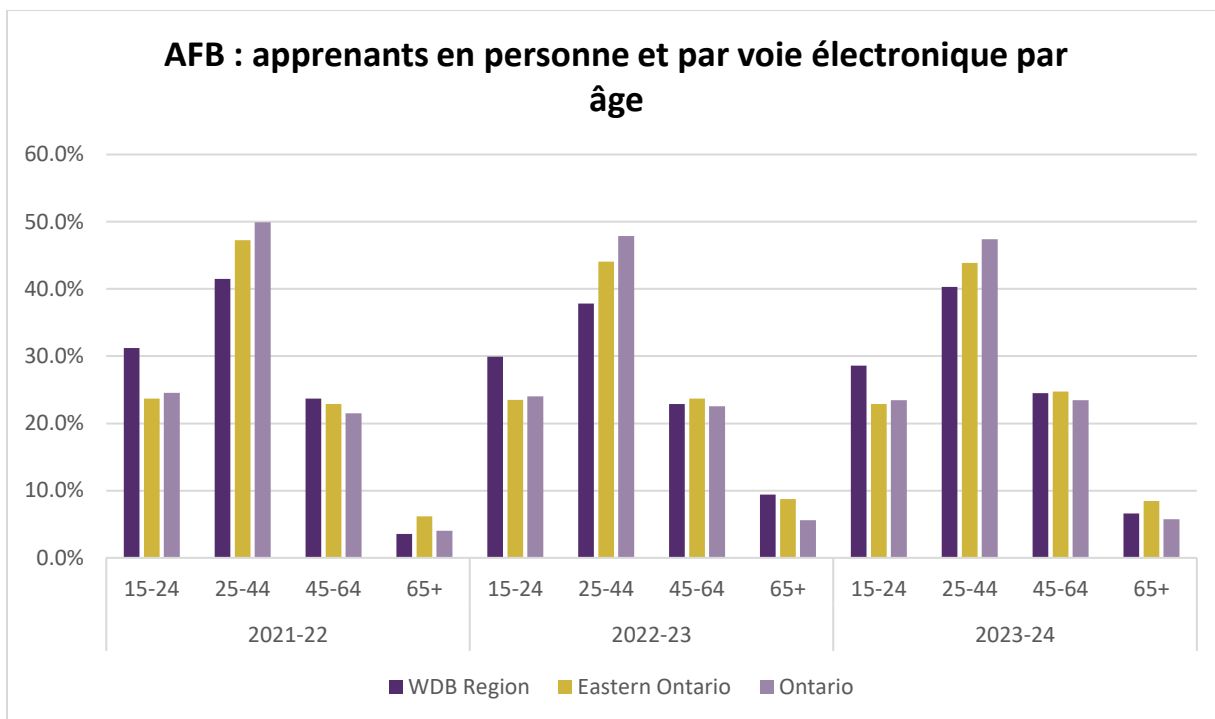
	2021-22	2022-23	2023-24	Changement de 2022/23 à 2023/24	% Changement
Région WDB	1 148	1 206	1 483	277	23,0%
Est de l'Ontario	6 550	6 744	7 924	1 180	17,5%
Ontario	35 164	36 120	41 996	5 876	16,3%

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

Plus d'un tiers des apprenants AFB de la région WDB ont obtenu un diplôme d'études secondaires (34,7 %), 27,9 % avaient un certificat d'apprentissage, un diplôme d'études collégiales ou un diplôme universitaire et 26,5 % avaient suivi des études secondaires (voir le tableau D13 de l'annexe D pour plus d'informations).

En 2023-2024, la plupart des apprenants en AFB de la région de la WDB (40,3 %) étaient dans la tranche d'âge des 25 à 44 ans et des 15 à 24 ans (28,6 %). Cette tendance est similaire à celle des deux dernières années, comme l'illustre le graphique 7. La région a enregistré plus d'apprenants dans la tranche d'âge des 15 à 24 ans que l'Est de l'Ontario et l'Ontario. L'Est de l'Ontario et l'Ontario ont enregistré plus d'apprenants dans la tranche d'âge des 25 à 44 ans que la région de la WDB.

Graphique 7



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

En 2023-24, 54,3 % des apprenants AFB dans la région WDB étaient des femmes et 42,9 % étaient des hommes³ (voir tableau 7). Un pourcentage plus élevé d'apprenants étaient des femmes dans l'Est de l'Ontario (60,7 %) et en Ontario (60,9 %), comme l'année dernière.

Tableau 7 : AFB - Apprenants en personne et en ligne par sexe (2023-24)

Région	Femmes+	Hommes+	Autre
Région WDB	801	633	42
Est de l'Ontario	4 813	2 965	146
Ontario	29 388	18 114	771

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

Voir les tableaux D14 de l'annexe D pour le nombre d'apprenants AFB par comté.

³Les totaux peuvent ne pas correspondre en raison de l'arrondissement et d'autres catégories de genre.

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE)

La Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE) offre aux employeurs la possibilité d'investir dans la formation de leur main-d'œuvre, avec le soutien financier du gouvernement.

Employeurs

En 2023-2024, 88 employeurs de la région de la WDB ont participé à la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi, soit un peu moins que l'année dernière (voir le tableau 8). Une tendance à la baisse du nombre d'employeurs participants au cours des trois dernières années a également été observée dans l'Est de l'Ontario et en Ontario, mais elle était moins prononcée dans la région de la WDB.

Tableau 8 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Nombre d'employeurs

	2021-22	2022-23	2023-24
Région WDB	111	91	88
Région de l'Est	714	659	553
Ontario	2 837	2 468	2 347

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

Participants

En 2023-2024, le nombre de participants au programme SCOE dans la région de la WDB était plus élevé que l'année dernière, et un nombre similaire de participants l'année précédente (2021-2022). En comparaison, le nombre de participants dans l'Est de l'Ontario et en Ontario est en baisse depuis trois ans (voir le tableau 9).

Tableau 9 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Nombre de participants

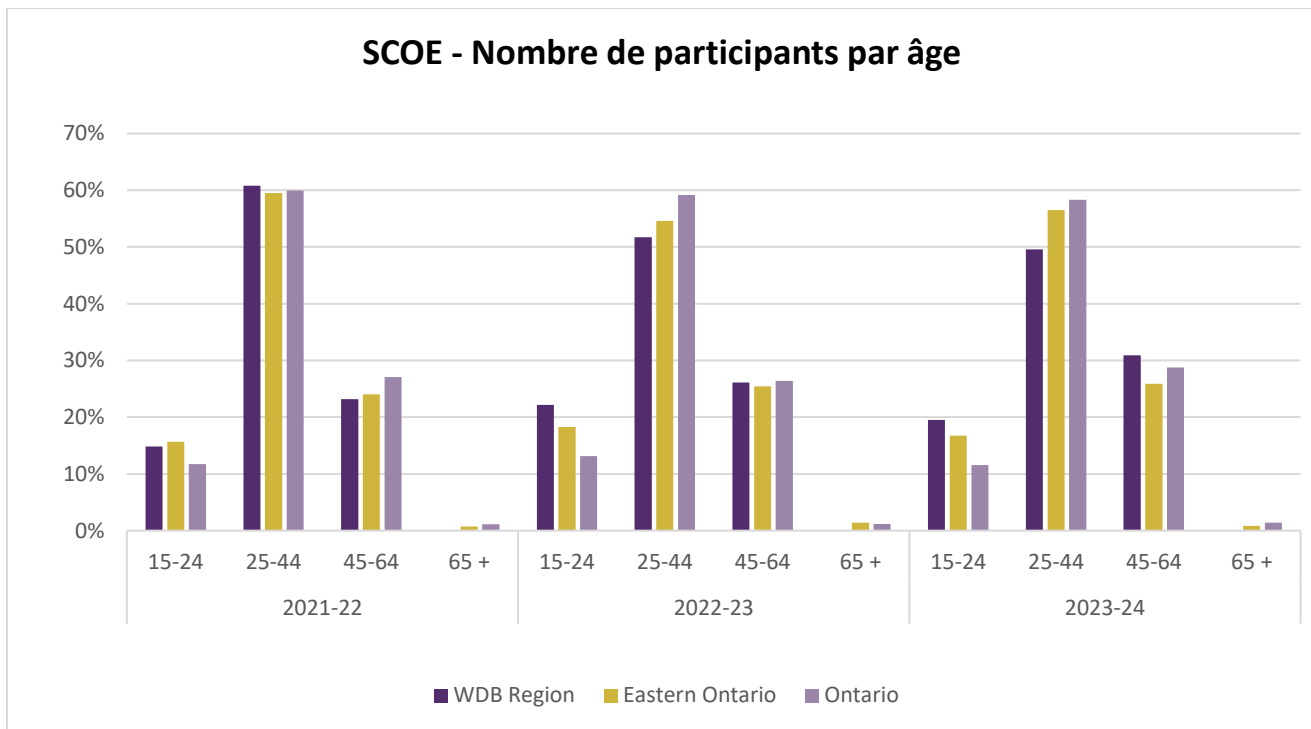
	2021-22	2022-23	2023-24
Région WDB	250	203	247
Région de l'Est	1 912	1 662	1 562
Ontario	10 767	8 951	8 706

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

Comme l'année dernière, près de la moitié (49,6 %) des participants au SCOE dans la région WDB étaient âgés de 25 à 44 ans (voir graphique 8). En 2023-2024, les participants âgés de 45 à 64 ans (30,9 %) étaient plus nombreux qu'en 2022-2023 (26,1 %) et 2021-2022 (23,2 %).

Les participants de la région de la WDB étaient plus nombreux dans les groupes d'âge de 45 à 64 ans (30,9 %) et de 15 à 24 ans (19,5 %) que dans l'Est de l'Ontario et en Ontario. Les participants étaient plus nombreux dans le groupe d'âge de 25 à 44 ans dans l'Est de l'Ontario et en Ontario (56,5 % et 58,3 %, respectivement).

Graphique 8



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

Le tableau 10 montre le nombre de participants au programme SCOE selon le sexe. Les hommes étaient plus nombreux dans la région de la WDB (61,3 %) et en Ontario (60,6 %), comparativement à l'Est de l'Ontario (54,8 %). Une plus grande proportion de femmes (38,7 %) ont participé au programme dans la région de la WDB, comparativement à l'année dernière (32,0 %).

Tableau 10 : SCOE – Participants par sexe (2023-24)

Région	Femmes+	Hommes+	Autre
Région WDB	94	149	X
Est de l'Ontario	675	852	28
Ontario	3 270	5 268	153

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

Un champ X indique la suppression des données en raison d'une quantité insuffisante de données

Meilleurs Emplois Ontario

Meilleurs Emplois Ontario est un programme de subventions sur demande qui offre aux chômeurs une formation professionnelle. Le programme est accessible aux personnes qui ont été licenciées ou qui sont issues d'un ménage à faible revenu et qui éprouvent des difficultés à participer au marché du travail. Le programme dure 52 semaines ou moins et permet de suivre une formation qui facilite la transition vers des professions hautement qualifiées et en demande.

Participants

En 2023-2024, il y avait plus de participants à Meilleurs Emplois Ontario dans la région de WDB qu'au cours des deux années précédentes (voir le tableau 11). Cette augmentation a été principalement observée dans la région de Peterborough (voir le tableau D15 de l'annexe D pour plus d'informations). On a également constaté une augmentation du nombre de participants dans l'Est de l'Ontario et en Ontario au cours de la dernière année. La demande accrue pour le programme peut indiquer qu'un plus grand nombre de chercheurs d'emploi admissibles au programme souhaitent perfectionner leurs compétences pour être plus compétitifs sur un marché du travail plus serré et pour se qualifier pour des emplois plus spécialisés et mieux rémunérés.

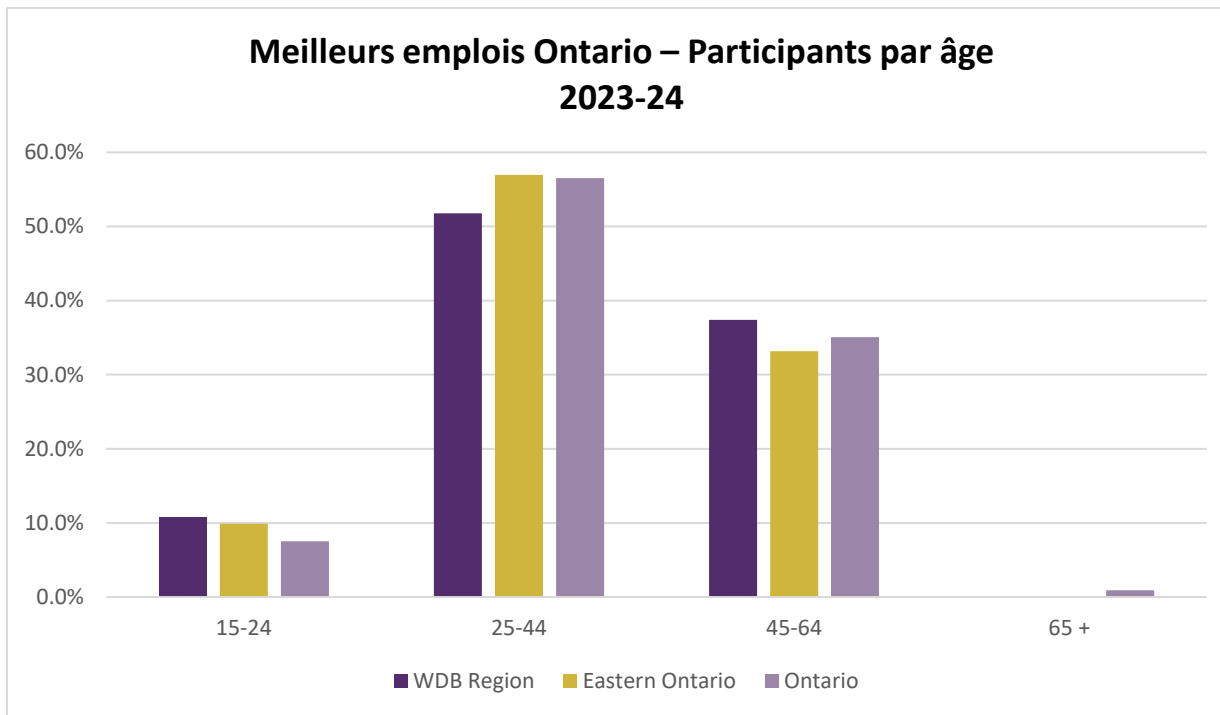
Tableau 11 : Meilleurs emplois Ontario – Nombre de participants

	2021-22	2022-23	2023-24
Région WDB	99	97	139
Région de l'Est	742	774	971
Ontario	3 777	3 064	3 401

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

Comme dans l'Est de l'Ontario et en Ontario, la plupart des participants (51,8 %) de la région WDB appartenaient au groupe d'âge des 25 à 44 ans, suivis de ceux âgés de 45 à 64 ans (37,4 %). (Voir le graphique 9.)

Graphique 9



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

Dans la région de la WDB, les hommes (62,8 %) ont participé au programme plus que les femmes (37,2 %). Cette répartition des sexes était également semblable à celle de l'Est de l'Ontario et de l'Ontario (voir le tableau 12).

Tableau 12 : Meilleurs emplois Ontario – Participants par sexe (2023-2024)

Région	Femmes+	Hommes+	Autre
Région WDB	51	86	X
Est de l'Ontario	347	614	X
Ontario	1 312	2 065	13

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

Un champ X indique la suppression des données en raison d'une quantité insuffisante de données

Une grande partie des données n'ont pas permis d'identifier les participants inscrits dans la région de la WDB (voir tableau 13). Cependant, les deux professions répertoriées étaient celles de chauffeur de camion de transport et de soudeur.

Tableau 13 : Meilleurs Emplois Ontario – Inscriptions par profession Région WDB

Inscriptions 2021-22	Inscriptions 2022-23	Inscriptions 2023-24
Conducteur de camion de transport (20)	Conducteur de camion de transport (29)	Conducteur de camion de transport (53)
Opérateurs d'équipement lourd (11)	Opérateurs d'équipement lourd (13)	Soudeurs (11)

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

Apprentissage

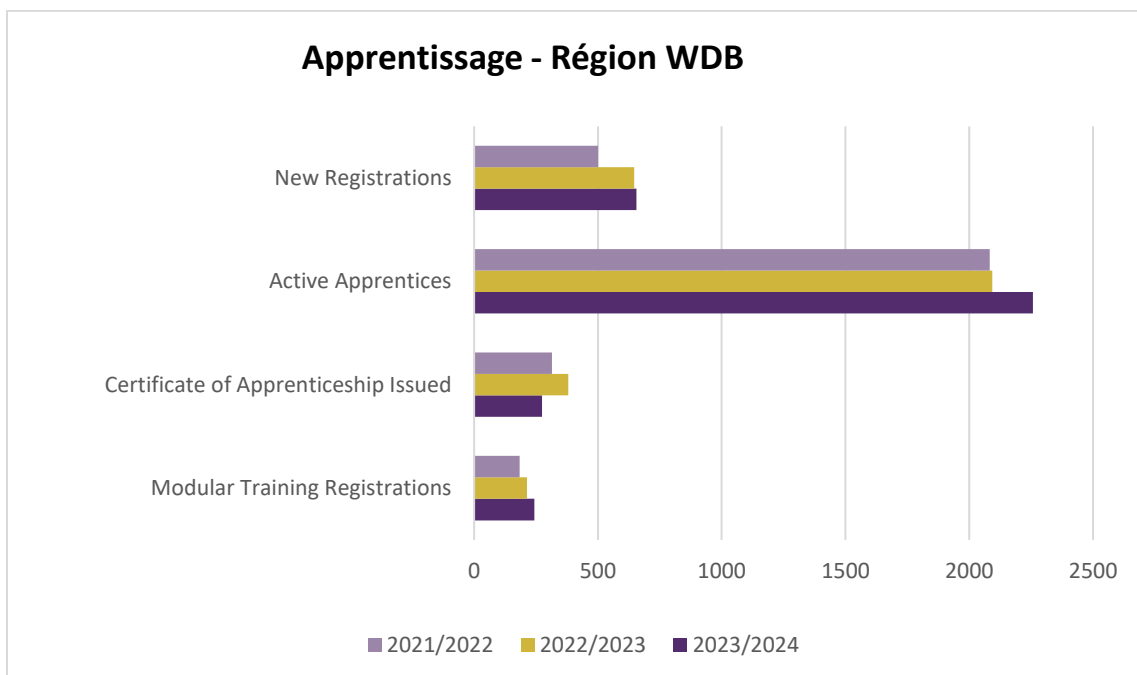
En 2023-2024, il y a eu 656 nouvelles inscriptions en apprentissage dans la région de la WDB, soit une augmentation de 1,4 % par rapport à l'année dernière (voir le graphique 10). Cette augmentation en pourcentage est légèrement inférieure à celle observée dans l'Est de l'Ontario (5,3 %). L'Ontario a connu une diminution de 3,3 % des nouvelles inscriptions en apprentissage.

Il y avait 2 257 apprentis actifs dans la région de la WDB, soit une augmentation de 7,8 % par rapport à l'année dernière. Une augmentation similaire a été observée dans l'Est de l'Ontario (10,2 %) et en Ontario (6,4 %).

Les inscriptions à la formation modulaire ont également augmenté dans la région de la WDB, en hausse de 14,0 % (de 214 à 244) par rapport à l'année dernière. Cette augmentation est inférieure à celle observée dans l'Est de l'Ontario (32,3 %), mais similaire à celle observée en Ontario (13,4 %). La formation modulaire est une formation en cours d'emploi qui est offerte en réponse à des besoins en matière de compétences ou à des préoccupations en matière de santé et de sécurité. En collaboration avec l'industrie, le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences élabore des normes de formation, administre les programmes de formation modulaire et certifie les stagiaires.

Le nombre de certificats d'apprentissage délivrés dans la région de la WDB a diminué (274) par rapport aux deux dernières années. Il s'agit d'une diminution de 27,9 % par rapport à l'année dernière et de 12,7 % par rapport à 2021-2022. Cette tendance diffère de celle observée dans l'Est de l'Ontario et en Ontario, où une augmentation de 7,0 % et de 2,9 % a été observée respectivement.

Graphique 10



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

Comme dans l'Est de l'Ontario et en Ontario, la majorité des nouveaux inscrits dans la région de la WDB étaient âgés de 15 à 24 ans (voir le tableau 14). Toutefois, le pourcentage de clients âgés de 15 à 24 ans était plus élevé dans la région de la WDB (67,0 %) que dans l'Est de l'Ontario (56,2 %) et en Ontario (51,2 %).

Tableau 14 : Nouvelles inscriptions en apprentissage par groupe d'âge (2023-24)

Région	15-24	25-44	45-64	65+
Région WDB	67,0%	33,0%	X	X
Est de l'Ontario	56,2%	40,6%	3,2%	X
Ontario	51,2%	45,2%	3,5%	0,1%

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

Un champ X indique la suppression des données en raison d'une quantité insuffisante de données

Des 656 nouvelles inscriptions en apprentissage, 86,0 % étaient des hommes et 14,0 % étaient des femmes (voir le tableau 15). Le nombre de nouvelles inscriptions était moins élevé chez les femmes que l'an dernier (diminution de 5,4 %), mais cette répartition par sexe était conforme à celle de 2021-2022. Cette répartition par sexe était également conforme à celle de l'Est de l'Ontario (86 % d'hommes; 13 % de femmes) et de l'Ontario (85 % d'hommes; 14 % de femmes).

Tableau 15 : Nouvelles inscriptions en apprentissage par sexe (2023-24)

Région	Femmes+	Hommes+	Autre
Région WDB	91	561	X
Est de l'Ontario	610	3 907	26
Ontario	3 626	22 428	242

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

Un champ X indique la suppression des données en raison d'une quantité insuffisante de données

Les trois (3) principales professions d'apprentissage enregistrées étaient les électriciens, les charpentiers et les techniciens de lignes électriques (voir le tableau 16).

**Tableau 16 : Les 10 premières inscriptions en apprentissage par profession
Région WDB**

Top 10 des inscriptions 2021-22	Top 10 des inscriptions 2022-23	Top 10 des inscriptions 2023-24
Électricien - Construction et Maintenance	Charpentier général	Électricien - Construction et Maintenance
Charpentier général	Électricien - Construction et Maintenance	Charpentier général
Technicien de service automobile	Technicien de service automobile	Technicien en lignes électriques
Technicien en lignes électriques	Plombier	Technicien de service automobile
Technicien de camions et d'autocars	Coiffeur	Technicien de camions et d'autocars
Coiffeur	Technicien en lignes électriques	Plombier
Ouvrier du bâtiment	Technicien de camions et d'autocars	Mécanicien industriel
Arboriste utilitaire	Mécanicien industriel	Coiffeur
X	Arboriste utilitaire	Arboriste utilitaire
X	Praticienne en développement de l'enfant	X

Source : Emploi Ontario, ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences
Un champ X indique la suppression des données en raison d'une quantité insuffisante de données

Voir les tableaux D16 et D17 de l'annexe D pour le nombre d'apprentis nouveaux et actifs pour chaque comté.

Données sur les métiers spécialisés de l'Ontario

L'organisme Métiers spécialisés Ontario (MSO) est responsable de la certification des métiers spécialisés en Ontario. En plus d'établir les normes de formation et de certification, l'organisme délivre des certificats de qualification (C de Q) pour les métiers obligatoires et non obligatoires, après la réussite des examens de certification.

Un [certificat de qualification \(C de Q\)](#) est un document officiel qui prouve qu'une personne est qualifiée pour travailler dans un métier spécialisé particulier en Ontario. Les certificats de qualification pour les métiers obligatoires sont requis pour travailler légalement en Ontario et sont renouvelés chaque année.

Métiers spécialisés Ontario est un organisme du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences responsable de l'apprentissage et de la certification des métiers spécialisés en Ontario. Il a été créé en vertu de la *Loi de 2021 visant à ouvrir des perspectives dans les métiers spécialisés* et a remplacé l'Ordre des métiers de l'Ontario lors de sa dissolution en 2022.

La STO tient un registre public des personnes autorisées à travailler dans les métiers à accréditation obligatoire. Cette base de données comprend des renseignements sur les certificats de qualification actifs détenus par les compagnons dans les métiers à accréditation obligatoire en Ontario. ⁴Les compagnons sont des professionnels qualifiés qui ont terminé un programme d'apprentissage en démontrant leur compétence dans des compétences spécifiques et qui possèdent soit un certificat de qualification (dans un métier à accréditation obligatoire ou non obligatoire) ou ce qui est considéré comme l'équivalent (dans un métier non obligatoire).

Les compagnons peuvent être certifiés dans plus d'un métier spécialisé. Par conséquent, les données de cette section se concentrent sur le nombre de certifications actives (C de Q) dans les métiers spécialisés obligatoires dans la région de la WDB, par opposition au nombre de compagnons certifiés. La STO ne collecte pas de données sur l'emploi, mais d'autres données démographiques (âge, sexe) pour les titulaires de C de Q sont collectées. Les données de cette section résument les informations sur les C de Q actifs dans la région de la WDB au 30 juin 2024 ⁵.

Au 30 juin 2024, il y avait un total de 7 184 certificats de qualification actifs dans les métiers obligatoires dans la région de la WDB. Peterborough comptait le plus grand nombre de certificats de qualification obligatoires (2 722), suivi de Kawartha Lakes (2 161), Northumberland (1 892) et Haliburton (409).

Il existe 23 métiers obligatoires en Ontario. Le tableau 17 montre les dix métiers comptant le plus de compagnons certifiés dans la région, par groupe d'âge. Ces dix métiers représentaient 94,2 % des certificats de qualification actifs.

⁴La MSO recueille également le nombre de certificats de qualification pour les métiers non obligatoires. Toutefois, ces données sont cumulatives et ne sont donc pas reflétées dans cette section. Au 30 juin 2024, les métiers obligatoires représentaient 85,6 % des certificats de qualification dans la région WDB.

⁵Les données sur l'âge reflètent l'âge des compagnons titulaires d'un certificat de qualification actif au 30 juin 2024.

Tableau 17 : Top Ten (10) C de Q par métier obligatoire et âge - Région WDB

Code	Commerce obligatoire	15-24	25-44	45-64	65+	# C de Q
309A	Électricien — Construction et entretien	29	723	680	281	1 713
310S	Technicien de service automobile	24	456	799	336	1 615
310T	Technicien de camions et d'autocars	12	206	555	291	1 064
332A	Coiffeur	15	274	373	117	779
306A	Plombier	8	276	263	105	652
313A	Mécanicien en systèmes de réfrigération et de climatisation	X	74	109	58	241
307A	Monteur de chaudière	0	71	106	48	225
308A	Tôlier	0	82	117	25	224
313D	Mécanicien en systèmes de climatisation résidentiels	X	69	50	10	129
310B	Réparateur de carrosserie et de dommages causés par les collisions	0	26	70	32	128
	Top 10 des métiers obligatoires avec certificat de qualification	88	2 257	3 122	1 303	6 770
	Nombre total de certificats de qualification dans les métiers obligatoires	93	2 420	3 298	1 373	7 184
	% des 10 principaux métiers obligatoires					94,2%

Source : Métiers spécialisés Ontario – 30 juin 2024

Un champ X indique la suppression des données pour les comptes 1 à 4

La plupart des compagnons certifiés (45,9 %) étaient âgés de 45 à 64 ans, et 19,1 % étaient âgés de 65 ans ou plus. La répartition par âge était similaire chez les compagnons âgés de 45 à 64 ans à Peterborough (44,3 %) et à Kawartha Lakes (46,6 %) et chez ceux âgés de 65 ans ou plus (18,9 % et 19,2 %, respectivement). Plus de compagnons étaient âgés de 45 à 64 ans à Northumberland (47,1 %) et à Haliburton (47,7 %). Plus du quart (26,7 %) de tous les compagnons certifiés à Haliburton étaient âgés de 65 ans ou plus.

Des 7 184 CQ en activité dans la région, 90 % étaient détenues par des hommes et 10 % par des femmes. Cette répartition des sexes était semblable à Northumberland (90,3 % d'hommes et 9,7 % de femmes) et à Kawartha Lakes (91,1 % d'hommes et 8,9 % de femmes), mais légèrement inférieure à Haliburton (93,5 % d'hommes et 6,5 % de femmes) et légèrement supérieure à Peterborough (88,8 % d'hommes et 11,2 % de femmes).

La plupart des femmes étaient coiffeuses certifiées (92 %), électriciennes (4,5 %) ou techniciennes d'entretien automobile (1,7 %).

Métiers spécialisés en demande

Pour étudier les métiers spécialisés en demande dans la région, les professions dans les métiers spécialisés ont été comparées à la Classification nationale des professions (CNP) 2021 pour les métiers spécialisés obligatoires et non obligatoires. Les catégories de la CNP 2021 diffèrent des classifications des métiers spécialisés en ce sens qu'elles peuvent inclure à la fois des métiers spécialisés obligatoires et non obligatoires.

Le tableau D19 de l'annexe D présente une liste des 20 métiers spécialisés les plus demandés dans la région, selon les catégories de la CNP 2021.

Les professions les plus demandées dans les métiers spécialisés étaient les suivantes :

- Autres représentants du service à la clientèle et des services d'information
- Les cuisiniers
- Travailleurs sociaux et communautaires
- Aides et ouvriers du bâtiment
- Conducteurs de camions de transport

Les autres représentants des services à la clientèle et des services d'information comprennent les métiers des technologies de l'information (TI). Les travailleurs des services sociaux et communautaires comprennent les travailleurs auprès des enfants et des jeunes et les travailleurs des services de développement.

Les professions les plus demandées pour les métiers spécialisés obligatoires comprenaient :

- Techniciens de service automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques
- Coiffeurs et barbiers

Six des dix premières nouvelles inscriptions en apprentissage en 2023-2024 correspondaient aux vingt métiers spécialisés les plus demandés : charpentiers-menuisiers (CNP 72310), techniciens d'entretien d'automobiles (CNP 72410), techniciens de camions et d'autocars (CNP 72410), mécaniciens-monteurs industriels (CNP 72400), coiffeurs (CNP 63210) et arboristes d'utilité publique (CNP 22114).

Les 10 principaux métiers spécialisés obligatoires comptant le plus grand nombre d'ouvriers certifiés âgés de 65 ans ou plus sont les techniciens d'entretien automobile, les techniciens de camions et d'autocars, les électriciens, les coiffeurs et les plombiers (voir le tableau 17). Ces métiers figuraient parmi les 10 premiers nouveaux apprentis inscrits.

Zone de chalandise de WDB

Statistique Canada publie les données du Recensement de la population tous les cinq ans. Selon les données du Recensement de 2021, la zone de desserte de la WDB comptait 336 870 habitants. Le tableau 18 montre que la population a augmenté de 6,1 % (19 515) par rapport aux chiffres du Recensement de 2016. Ce taux de croissance est supérieur à ceux signalés en Ontario et au Canada, soit 5,8 % et 5,2 %, respectivement.

Démographie

Tableau 18 : Population par âge

Âge	Total 2016	Total 2021	Changement	% Changement
0-14	42 850	45 095	2 245	5,2%
15-24	34 265	32 320	-1 945	-5,7%
25-44	62 760	71 520	8 760	14,0%
45-54	43 455	37 210	-6 245	-14,4%
25-54	106 215	108 730	2 515	2,4%
55-64	55 210	57 830	2 620	4,7%
65+	78 815	92 895	14 080	17,9%
55+	134 025	150 725	16 700	12,5%
Région WDB	317 355	336 870	19 515	6,1%
Population 15+	274 505	291 775	17 270	6,3%
Ontario	13 448 494	14 223 942	775 450	5,8%
Population 15+	11 240 525	11 972 150	731 625	6,5%
Canada	35 151 728	36 991 981	1 840 253	5,2%
Population 15+	29 312 160	30 979 190	1 667 030	5,7%

Source : Statistique Canada, données du recensement de la population de 2016, 2021 - échantillon de 100 %

Les totaux peuvent ne pas correspondre en raison des arrondis.

Données sur la population : 15 ans et plus

La population en âge de travailler est la partie de la population âgée de 15 ans ou plus. Les données du recensement de 2021 indiquent que la population en âge de travailler dans la zone de desserte de WDB a augmenté de 6,3 % par rapport à 2016 (voir le tableau 18). Cette population représentait 86,6 % de la population totale de la région en 2021, un ratio plus élevé que celui observé en Ontario (84,2 %) et au Canada (83,7 %).

Le tableau 19 présente la population des 15 ans et plus, selon l'âge, pour les populations autochtones et racialisées. La population autochtone représentait 3,5 % de la population en âge de travailler en 2021 et a augmenté de 20,5 % depuis 2016. La population racialisée représentait 4,5 % de la population en âge de travailler en 2021 et a augmenté de 60,7 % depuis 2016.

Tableau 19 : Population âgée de 15 ans et plus – Populations autochtones et racialisées

Région WDB	Population totale 15+	Population autochtone totale de 15 ans et plus	% Population totale 15+	Population racialisée totale de 15 ans et plus	% Population totale 15+
2016	274 505	8 570	3,1%	8 185	3,0%
2021	291 775	10 325	3,5%	13 150	4,5%
Changement	17 270	1 755		4 965	
% Changement	6,3%	20,5%		60,7%	

Source : Données du recensement de la population de Statistique Canada - Échantillon de 100 %; Tableaux personnalisés du recensement - Tableaux 1A, 2A, Recensement de 2021 - Échantillon de 25 %, Tableau 5, Recensement de 2016 - Échantillon de 25 %

La région de la WDB a vu 1 670 nouveaux arrivants âgés de 15 ans et plus s'ajouter à sa population au cours de la période de 2016 à 2021 (voir le tableau 20). Peterborough et Northumberland comptaient la plus grande population de nouveaux arrivants.

Tableau 20 : Nouveaux arrivants - Période d'immigration 2016-2021 par âge

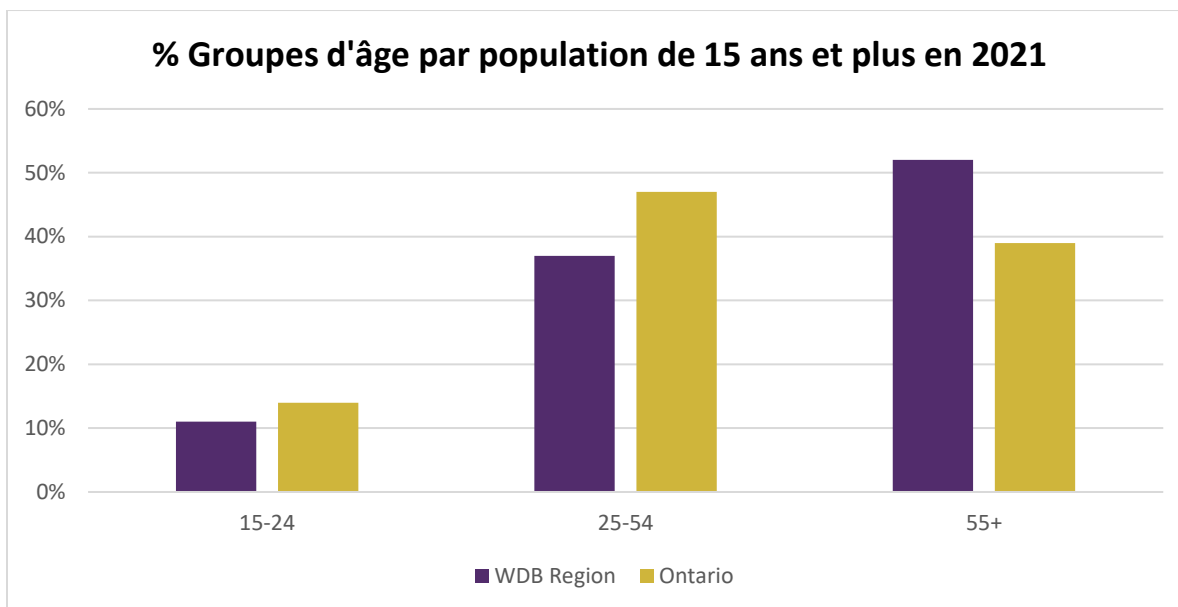
Âge	Peterborough	Northumberland	Kawartha Lakes	Haliburton	Région WDB	Ontario
15-24	215	35	10	0	260	62 005
25-54	815	260	140	10	1 225	376 850
55+	85	65	35	0	185	49 565
Total des nouveaux arrivants de 15 ans et plus (2016-2021)	1 115	360	185	10	1 670	488 420
Population totale 15+	126 430	77 975	68 710	18 660	291 775	11 975 150
Nouveaux arrivants Pop 15+/Total Pop 15+	0,9%	0,5%	0,3%	0,1%	0,6%	4,1%

Source : Statistique Canada. Tableaux de données personnalisés 2021 (One-Hub) - Tableau 2A, parties 1 et 2 - Données d'échantillon à 25 %
Les totaux peuvent ne pas correspondre en raison des arrondis.

La croissance significative des populations racialisées de 15 ans et plus peut refléter en grande partie l'augmentation de la migration vers la région WDB en provenance d'autres parties de la province ou du pays et, dans une moindre mesure, de la migration internationale (voir le tableau 22 pour les composantes de la population).

Le graphique 11 montre que la population âgée de 55 ans et plus était le groupe d'âge le plus important de la région en 2021, représentant 51,7 % de la population totale en âge de travailler et dépassant le groupe d'âge actif principal des 25 à 54 ans à 37,3 %. Cela indique une main-d'œuvre plus âgée qu'en Ontario, avec une population dans le groupe d'âge des 25 à 54 ans à 47,0 % et 38,8 % des 55 ans et plus.

Graphique 11



Source : Statistique Canada, données du recensement de la population de 2021 - Échantillon de 100 %

La population autochtone âgée de 25 à 54 ans représentait 47,5 % de la population totale en âge de travailler, soit un pourcentage similaire à celui de ce groupe d'âge en Ontario (voir le tableau D20 de l'annexe D). Avec seulement 32,0 % de la population âgée de 55 ans et plus, la population active autochtone est beaucoup plus jeune que la population générale.

La population racialisée présente des ratios d'âge similaires à ceux de la population autochtone dans la zone de captage du WDB et en Ontario (voir le tableau D20 de l'annexe D).

Plus de 70 % des nouveaux arrivants dans la région de WDB et en Ontario ont entre 25 et 54 ans. Environ 10 % ont 55 ans et plus (voir le tableau 20).

Le tableau 21 montre les ratios hommes-femmes pour la population en âge de travailler dans la région et en Ontario, à des fins de comparaison. Les femmes représentaient 51,3 % de la population en âge de travailler dans la région de la WDB et les hommes, 48,7 %. Ces pourcentages reflètent les ratios hommes-femmes pour les populations autochtones et racialisées de 15 ans et plus (voir le tableau D21 de l'annexe D). La population des nouveaux arrivants était plus proche d'une répartition 50-50 entre les sexes (voir le tableau D22 de l'annexe D).

Tableau 21 : % de la population âgée de 15 ans et plus par sexe

	Région WDB		Ontario	
	2016	2021	2016	2021
Hommes+	48,5%	48,7%	48,3%	48,6%
Femmes+	51,5%	51,3%	51,7%	51,4%
Population totale 15+				

Source : Statistique Canada, données du recensement de la population de 2016, 2021

- échantillon de 100 %

Les totaux peuvent ne pas correspondre en raison des arrondis.

Composantes de la population

Statistique Canada publie chaque année les composantes de l'évolution de la population par division de recensement. Les composantes de la population désignent les facteurs qui contribuent à l'évolution de la population d'une région donnée, notamment les naissances et les décès, l'immigration et l'émigration, la migration interprovinciale et intraprovinciale et les résidents non permanents (veuillez consulter le glossaire pour les définitions). Ces composantes donnent un aperçu plus approfondi de l'évolution démographique, de l'impact de la migration sur la population et de la croissance démographique nette. La croissance démographique nette reflète l'évolution globale d'une population au fil du temps, en tenant compte des composantes de la population⁶.

Le tableau 22 montre que la région de la WDB a connu une croissance démographique nette de 9 741 personnes en 2022-2023. La migration intraprovinciale (personnes qui ont déménagé dans la région en provenance d'une autre province ou d'un autre territoire) a représenté la plus forte augmentation de la population, suivie des résidents non permanents, des naissances et des immigrants.

Tableau 22 : Composantes annuelles de l'évolution de la population - 2022-23

Géographie	Peterborough	Northumberland	Kawartha Lakes	Haliburton	Région WDB
Naissances	1 268	722	697	138	2 825
Décès	1 844	1 273	1 102	276	4 495
Immigrants	556	81	71	10	718
Émigration nette	79	62	92	9	242
Émigrants	194	129	155	26	504
Les émigrants de retour	115	67	63	17	262
Émigration temporaire nette	X	X	X	X	0
Migration interprovinciale nette	-653	-375	-426	-60	-1 514
Migration intraprovinciale nette	2 442	2 371	2 133	977	7 923
Résidents non permanents nets	4 163	151	200	12	4 526
CROISSANCE NETTE DE LA POPULATION 2022-23	5 853	1 615	1 481	792	9 741

Source : Statistique Canada. Tableau 17-10-0153-01, Composantes annuelles de la population - données diffusées le 22 mai 2024
Un champ X indique la suppression des données en raison de données insuffisantes

Les principaux facteurs contribuant au déclin de la population ont été les décès, suivis de la migration interprovinciale (les personnes qui ont quitté la région mais sont restées en Ontario) et de l'émigration (les personnes quittant le Canada pour retourner dans un autre pays).

Les chiffres de la migration interprovinciale nette indiquent qu'il y a eu plus de personnes qui ont quitté la zone de desserte du WDB pour d'autres régions de l'Ontario que de personnes qui ont déménagé vers la région du WDB en provenance d'autres régions de l'Ontario. Cette tendance était constante dans les quatre comtés.

Les résidents non permanents ont été le facteur le plus important de l'augmentation de la population à Peterborough, probablement en raison de la population d'étudiants internationaux de niveau postsecondaire.

⁶La croissance nette de la population correspond au nombre de naissances moins le nombre de décès plus la migration nette (les immigrants moins les émigrants nets plus les migrants interprovinciaux nets + la migration intraprovinciale) plus les résidents non permanents nets.

Caractéristiques de la population active

Le tableau 23 présente la situation de la population en âge de travailler au regard de l'activité économique par groupe d'âge dans la région WDB et le tableau 24 montre les tranches d'âge pour chaque génération en 2021 à des fins de comparaison.

Tableau 23 : Situation d'activité selon l'âge - Population de 15 ans et plus
Région WDB

	2021					
	15-29	30-44	45-59	60-69	70+	Total
Total - Situation d'activité	49 600	52 830	63 990	58 450	59 685	284 555
Sur le marché du travail	35 655	44 480	49 595	22 175	4 875	156 780
Employé	29 175	39 945	45 210	19 645	4 240	138 215
À temps partiel	16 095	13 220	13 195	8 160	2 355	53 025
À temps plein	10 590	24 965	30 500	10 605	1 315	77 975
Sans emploi	6 470	4 530	4 400	2 525	640	18 565
Ne fait pas partie de la population active	13 950	8 345	14 390	36 280	54 815	127 780
Taux de participation	71,9%	84,2%	77,5%	37,9%	8,2%	55,1%
Taux d'emploi	58,8%	75,6%	70,7%	33,6%	7,1%	48,6%
Taux de chômage	18,1%	10,2%	8,9%	11,4%	13,1%	11,8%

Source : Statistique Canada. Tableaux personnalisés (One-Hub) - Tableau 1B - Recensement de 2021 - Échantillon de 25 %

Les totaux peuvent ne pas correspondre en raison des arrondis.

En 2021, la plus grande proportion de la population active se trouvait dans la tranche d'âge de 45 à 59 ans (31,6 %), suivie de celle des 30 à 44 ans (28,4 %). En d'autres termes, la génération X représentait la plus grande proportion de travailleurs dans la région, suivie de la génération Y et de la génération Z (15 à 29 ans). La génération Y avait le taux de participation et le taux d'emploi les plus élevés de tous les groupes d'âge.

Les personnes âgées de 15 à 29 ans représentaient 22,7 % de la population active totale et celles âgées de 60 ans et plus, 17,3 %. La génération Z a dépassé en nombre les baby-boomers dans la population active, les travailleurs à temps plein représentant 13,6 % de la population active dans les deux groupes d'âge, les 15-29 ans et les 60-69 ans.

La génération X avait le taux de chômage le plus bas de la région, soit 8,9 %. Une tendance similaire a été observée dans les quatre comtés et en Ontario, où le taux de chômage du groupe d'âge des 45 à 59 ans était de 9,1 % (voir le tableau D18 de l'annexe D pour les données de l'Ontario).

La génération Z avait le taux de chômage le plus élevé, soit 18,1 %, un taux semblable à celui du groupe d'âge des 15 à 29 ans en Ontario, soit 19,7 %.

Tableau 24 : Générations et âges

	Né	Âges en 2021
La plus grande génération	1901-1927	94-120
La génération silencieuse	1928-1945	76-93
La génération des baby-boomers	1946-1964	57-75
Génération X	1965-1980	41-56
Millennials	1981-1996	25-40
Génération Z	1997-2012	9-24
Génération Alpha	2013-2025	0-8

Revenu

Les estimations du revenu annuel sont fournies aux fins de l'élaboration et de la diffusion de données socioéconomiques régionales annuelles sur les Canadiens et leurs familles. Ces données, recueillies principalement à partir des déclarations de revenus soumises à l'Agence du revenu du Canada (ARC), fournissent des renseignements sur le revenu et la démographie pour les régions géographiques infraprovinciales. Les données les plus récentes ont été publiées le 27 juin 2024 pour les données recueillies en 2022.

Il n'y avait que deux zones géographiques, situées à l'intérieur ou couvrant des parties de la région de la WDB : la région métropolitaine de recensement (RMR) de Peterborough et la région de l'agglomération de recensement (AR) de Kawartha Lakes.

Le tableau 25 montre que le revenu total médian dans la RMR de Peterborough a augmenté de 19,6 %, passant de 34 960 \$ en 2017 à 41 800 \$ en 2022. Comme l'année dernière, le nombre de contribuables déclarant un revenu inférieur à 25 000 \$ a diminué. Le nombre de contribuables a augmenté dans toutes les autres tranches de revenu, avec une augmentation substantielle dans la tranche de revenu de 50 000 \$ à 74 999 \$, suivie de la tranche de revenu de 100 000 \$ à 149 999 \$.

Tableau 25 : Nombre de déclarants selon le revenu total – RMR de Peterborough

Groupes de revenus	2017	2022	Changement	% Changement
Moins de 9 999 \$	8 700	8 410	-290	-3,3%
10 000 \$ – 24 999 \$	23 190	20 750	-2 440	-10,5%
25 000 \$ - 49 999 \$	27 400	29 990	2 590	9,5%
50 000 \$ - 74 999 \$	14 930	19 620	4 690	31,4%
75 000 \$ - 99 999 \$	7 260	9 990	2 730	37,6%
100 000 \$ - 149 999 \$	4 450	7 860	3 410	76,6%
150 000 \$ - 199 999 \$	1 140	2 000	860	75,4%
Plus de 200 000 \$	770	1 590	820	106,5%
Total des contribuables	87 840	100 210	12 370	14,1%
Revenu total médian	34 960 \$	41 800 \$	6 840 \$	19,6%

Source : Statistique Canada. Tableau 11-10-0008-01, Déclarants et personnes à charge selon le revenu total

À l'instar de la RMR de Peterborough, le revenu total médian de la RMR de Kawartha Lakes a augmenté de 21,4 %, passant de 34 410 \$ en 2017 à 41 760 \$ en 2022 (voir le tableau 26). On a également constaté une diminution du nombre de contribuables dont le revenu était inférieur à 25 000 \$, et une augmentation du nombre de contribuables dans toutes les autres tranches de revenu. La plus forte augmentation du nombre de contribuables a été observée dans la tranche de revenu de 50 000 \$ à 74 999 \$, suivie de la tranche de revenu de 25 000 \$ à 49 999 \$.

Tableau 26 : Nombre de contribuables selon le revenu total – Kawartha Lakes CA

Groupes de revenus	2017	2022	Changement	% Changement
Moins de 9 999 \$	5 470	5 150	-320	-5,9%
10 000 \$ – 24 999 \$	14 510	13 670	-840	-5,8%
25 000 \$ - 49 999 \$	17 040	19 620	2 580	15,1%
50 000 \$ - 74 999 \$	9 130	12 960	3 830	41,9%
75 000 \$ - 99 999 \$	4 230	6 570	2 340	55,3%
100 000 \$ - 149 999 \$	2 600	4 840	2 240	86,2%
150 000 \$ - 199 999 \$	580	1 220	640	110,3%
Plus de 200 000 \$	390	860	470	120,5%
Total des contribuables	53 950	64 890	10 940	20,3%
Revenu total médian	34 410 \$	41 760 \$	7 350 \$	21,4%

Source : Statistique Canada. Tableau 11-10-0008-01, Déclarants et personnes à charge selon le revenu total

Modèles de migration

Modèles de migration par âge – Déclarant fiscal

La migration nette d'une région peut être déterminée à l'aide des données Taxfiler, qui comparent les changements d'adresse des personnes déclarant leurs impôts.

Au cours de la période de cinq ans allant de 2016 à 2021, la région de la WDB a enregistré une migration nette positive de 23 327 migrants (voir le tableau 27). Les personnes âgées de 45 à 64 ans représentaient le pourcentage le plus élevé de migrants nets, soit 41,2 %. Les personnes âgées de 25 à 44 ans avaient le pourcentage le plus élevé de migrants nets en Ontario, soit 60,8 % (voir le tableau 28).

Tableau 27 : Modèles de migration 2016-2021 - Région WDB

Groupe d'âge	Les migrants entrants	Les migrants sortants	Migrants nets	% de migrants nets
0-17	13 692	9 159	4 533	19,4%
18-24	9 836	8 473	1 363	5,8%
25-44	24 623	18 861	5 762	24,7%
45-64	21 667	12 051	9 616	41,2%
65+	11 349	9 296	2 053	8,8%
Total	81 167	57 840	23 327	100,0%

Source : Statistique Canada, déclarant (tableau 6A de migration OneHub)

Tableau 28 : Tendances migratoires 2016-2021 – Ontario

Groupe d'âge	Les migrants entrants	Les migrants sortants	Migrants nets	Migrants nets
0-17	575 379	461 930	113 449	15,4%
18-24	441 272	322 264	119 008	16,2%
25-44	1 486 651	1 039 949	446 702	60,8%
45-64	515 807	473 476	42 331	5,8%
65+	234 333	220 588	13 745	1,9%
Total	3 253 442	2 518 207	735 235	100,0%

Source : Statistique Canada, déclarant (tableau 6A de migration OneHub)

Immigration

Immigrants, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) publie des mises à jour mensuelles sur le nombre de personnes qui ont obtenu le statut de résident permanent par division de recensement. Un résident permanent est une personne qui a obtenu le statut de résident permanent en immigrant au Canada, mais qui n'est pas citoyen canadien. Les résidents permanents sont généralement des citoyens d'autres pays, tandis que certains peuvent être des apatrides.

Le tableau 29 présente un résumé des admissions de résidents permanents pour les années 2015 à 2023.

Tableau 29 : Admissions de résidents permanents – Région WDB

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Peterborough	165	360	270	280	330	150	695	555	640
Northumberland	45	85	85	110	70	55	95	80	80
Kawartha Lakes	25	45	45	35	55	25	85	65	75
Haliburton	10	15	X	5	10	X	20	25	10
Région WDB	245	505	400	430	465	230	895	725	805

Source : Immigrants, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)

Les nombres sont arrondis au multiple de 5 le plus proche. Un champ X indique les données supprimées pour les nombres 1 à 4.

Le nombre de personnes dans la zone de desserte de WDB qui ont obtenu le statut de résident permanent a augmenté de 87,2 % au cours des cinq dernières années, passant de 430 admissions en 2018 à 805 en 2023. Cette augmentation a été principalement observée à Peterborough et à Kawartha Lakes. En 2023, Peterborough a enregistré une plus grande part des admissions de résidents permanents de la région, soit 79,5 %, contre 65,1 % en 2018.

Les 10 principaux lieux de naissance des nouveaux arrivants sont présentés dans le tableau 30. Les nouveaux arrivants désignent les personnes qui ont obtenu leur statut d'immigrant reçu ou de résident permanent pour la première fois entre le 1er janvier 2016 et le 11 mai 2021 (jusqu'à cinq ans avant le dernier recensement). La plupart des nouveaux arrivants dans la région de la WDB venaient de Syrie, d'Inde, des Philippines, des États-Unis d'Amérique et du Royaume-Uni.

Tableau 30 : TOP 10 des lieux de naissance des nouveaux arrivants - 2016-2021

RÉGION WDB	Total	% Total
Syrie	320	17,2%
Inde	295	15,9%
Philippines	235	12,6%
les états-unis d'Amérique	150	8,1%
Royaume-Uni	145	7,8%
Autres lieux de naissance en Amérique	80	4,3%
Chine	65	3,5%
Autres lieux de naissance en Europe	50	2,7%
Mexique	40	2,2%
Sri Lanka	40	2,2%
Autre	440	23,7%
NOMBRE TOTAL DE NOUVEAUX ARRIVANTS	2 015	100,0%

Source : Statistique Canada - Profils du recensement de 2021 - Données-échantillon de 25 % Lieux de naissance sélectionnés pour la population d'immigrants récents

Consultez la section Immigration de chaque comté pour obtenir une liste des cinq principaux secteurs employant des immigrants.

Niveau d'instruction

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

Le tableau 31 montre que la population en âge de travailler dans la région WDB avait des niveaux de scolarité plus élevés en 2021 qu'en 2016, ce qui reflète une main-d'œuvre plus instruite.

En 2021, 45,3 % de la population âgée de 15 ans et plus avait terminé des études collégiales ou supérieures. Il s'agit d'une augmentation par rapport aux 42,5 % déclarés en 2016. L'Ontario a déclaré 52,5 % en 2021.

Le nombre de diplômés universitaires de niveau baccalauréat ou supérieur est passé de 15,2 % en 2016 à 18,0 %. L'Ontario a rapporté 29,9 % en 2021.

Le nombre de diplômés du secondaire a légèrement augmenté, passant de 30,1 % en 2016 à 31,6 % en 2021. L'Ontario a rapporté 31,6 % en 2021.

On a observé une diminution significative du nombre de personnes n'ayant pas terminé leurs études secondaires, soit 15,9 % en 2021 et 18,5 % en 2016. L'Ontario a rapporté 15,3 % en 2021.

Le pourcentage de diplômés collégiaux est resté relativement le même, tandis que le niveau de scolarité dans les programmes d'apprentissage ou les métiers a diminué. La situation était semblable en Ontario.

Le tableau ci-dessous compare le niveau d'éducation le plus élevé avec la situation sur le marché du travail des personnes âgées de 15 ans et plus.

Comme en 2016, les taux d'emploi en 2021 étaient les plus élevés pour les diplômés des collèges et universités, ce qui indique que plus le niveau de scolarité est élevé, plus les chances d'emploi sont

élevées. Ces groupes d'études ont également connu les taux de chômage les plus bas, ce qui peut refléter une plus grande stabilité de l'emploi.

Les personnes qui ne possédaient aucun certificat, diplôme ou grade étaient celles qui avaient les niveaux d'emploi les plus bas et les taux de chômage les plus élevés.

Tableau 31 : Niveau de scolarité le plus élevé atteint par statut d'activité - 2016 vs 2021 - Région WDB

	Situation d'activité	Aucun certificat, diplôme ou grade	Diplôme d'études secondaires ou certificat d'équivalence	Certificat ou diplôme d'apprentissage ou d'école de métiers	Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire	Université
2016	Total - Situation d'activité	49 410	80 315	23 585	68 365	45 180
	Sur le marché du travail	16 700	46 405	13 315	46 785	29 890
	Employé	14 545	41 840	12 380	44 065	28 275
	Sans emploi	2 160	4 560	925	2 710	1 630
	Ne fait pas partie de la population active	32 715	33 910	10 275	21 585	15 285
	Taux de participation	33,8%	57,8%	56,5%	68,4%	66,2%
	Taux d'emploi	29,4%	52,1%	52,5%	64,5%	62,6%
	Taux de chômage	12,9%	9,8%	6,9%	5,8%	5,5%
2021	Total - Situation d'activité	45 190	90 045	20 660	73 045	55 620
	Sur le marché du travail	14 875	47 555	11 265	47 010	36 075
	Employé	12 270	40 130	9 965	42 315	33 535
	Sans emploi	2 605	7 425	1 300	4 690	2 540
	Ne fait pas partie de la population active	30 310	42 485	9 400	26 035	19 550
	Taux de participation	32,9%	52,8%	54,5%	64,4%	64,9%
	Taux d'emploi	27,2%	44,6%	48,2%	57,9%	60,3%
	Taux de chômage	17,5%	15,6%	11,5%	10,0%	7,0%

Source : Statistique Canada - Tableaux personnalisés - Recensement de 2021 - Tableaux 1A/1B - Personnes de 15 ans et plus

Source : Statistique Canada - Tableaux personnalisés - Recensement de 2016 - Tableau 3 LDR - Personnes de 15 ans et plus

Les totaux peuvent ne pas correspondre en raison des arrondis

Déplacements domicile-travail et lieu de travail

Le lieu de résidence des travailleurs et les lieux où ils se rendent pour travailler peuvent permettre de mieux comprendre les tendances du marché du travail. Le lieu de résidence (LDR) des personnes employées désigne le lieu où vivent les personnes employées et le lieu de travail (LDT) désigne le lieu où se situent les emplois des personnes employées. En d'autres termes, LDR et LDT désignent des lieux géographiques.

Le « lieu de travail » désigne le lieu de travail d'une personne, qu'elle travaille à domicile, à l'extérieur du Canada, sans adresse de travail fixe ou à une adresse précise (lieu de travail habituel). Les personnes qui travaillent à domicile comprennent celles dont le travail est situé dans le même bâtiment que leur lieu de résidence, les personnes qui vivent et travaillent dans la même ferme et les télétravailleurs qui passent la majeure partie de leur semaine de travail à travailler à domicile. Les personnes qui n'ont pas d'adresse de travail fixe comprennent celles qui ne se rendent pas au même lieu de travail au début de chaque quart de travail, comme les entrepreneurs en bâtiment et en aménagement paysager, les vendeurs itinérants et les camionneurs indépendants.

Tableau 32 montre le nombre de résidents employés dans la zone de recrutement de WDB par statut de lieu de travail. Selon les données du recensement de 2021, des 138 233 travailleurs vivant dans la région, 64,9 % étaient employés à un lieu de travail habituel (avec une adresse de travail fixe), comparativement à 58,0 % de la population active de l'Ontario. La population active de l'Ontario comptait plus de personnes travaillant à domicile (29,7 %) que la population active de la région de WDB (20,5 %). Plus de travailleurs vivant à Haliburton (17,1 %) et à Kawartha Lakes (16,9 %) n'avaient pas d'adresse de travail fixe par rapport aux autres parties de la région et à la population active de l'Ontario.

Tableau 32 : Personnes employées selon le lieu de travail et le lieu de résidence (LDR)

Géographie	Lieu de résidence											
	Peterborough		Northumberland		Kawartha Lakes		Haliburton		Région WDB		Ontario	
Statut du lieu de travail	Nombre total de personnes employées (LDR)	% Total	Nombre total de personnes employées (LDR)	% Total	Nombre total de personnes employées (LDR)	% Total	Nombre total de personnes employées (LDR)	% Total	Nombre total de personnes employées (LDR)	% Total	Nombre total de personnes employées (LDR)	% Total
Total	61 280	100,0 %	36 920	100,0 %	32 400	100,0 %	7 630	100,0 %	138 233	100,0 %	6 492 890	100,0 %
Travaillé à la maison	13 260	21,6 %	7 290	19,7 %	6 170	19,0 %	1 605	21,0 %	28 326	20,5 %	1 929 765	29,7 %
A travaillé à l'extérieur du Canada	130	0,2%	60	0,2%	65	0,2%	30	0,4%	285	0,2%	29 740	0,5%
Pas d'adresse de travail fixe	8 020	13,1 %	5 160	14,0 %	5 480	16,9 %	1 305	17,1 %	19 965	14,4 %	765 180	11,8 %
Lieu de travail habituel	39 870	65,1 %	24 410	66,1 %	20 685	63,8 %	4 695	61,5 %	89 662	64,9 %	3 768 210	58,0 %

Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0469-01 Situation de travail selon le lieu de résidence (LDR)

Flux de déplacements vers les lieux de travail habituels

Les flux de déplacements domicile-travail des personnes employées vivant et travaillant dans la zone de chalandise du WDB sont présentés dans les tableaux 32 et 33⁷.

On dénombrait 89 662 personnes employées vivant dans la zone de recrutement et ayant un lieu de travail habituel (voir tableau 32) et 70 435 personnes employées vivant et travaillant dans la zone de recrutement (tableau 33). Cette différence suggère que 19 227 personnes employées vivant dans la zone de recrutement se déplaçaient vers d'autres régions pour travailler.

Des 77 405 personnes travaillant dans la région, 91,0 % vivaient dans la zone de recrutement, principalement à Peterborough (45,8 %), suivi de Northumberland (22,4 %), de Kawartha Lakes (18,1 %) et de Haliburton (4,7 %).

Il y avait 6 970 personnes employées qui se déplaçaient d'autres régions pour travailler dans la zone de chalandise de WDB (voir le tableau 33), la plupart des travailleurs faisant la navette depuis Durham, Hastings et Toronto.

⁷Les totaux peuvent ne pas correspondre en raison de l'arrondissement et de la suppression des données

Tableau 33 : Flux de déplacements domicile-travail de la géographie de résidence (LDR) à la géographie de travail (LDT) selon le lieu de travail habituel - Région WDB

Comté de résidence (division de recensement)	# Personnes employées travaillant dans la région WDB (lieu de travail habituel)	% de personnes employées travaillant dans la région WDB (lieu de travail habituel)
Peterborough	35 415	45,8%
Northumberland	17 350	22,4%
Kawartha Lakes	13 995	18,1%
Haliburton	3 675	4,7%
Durham	3 075	4,0%
Hastings	1 975	2,6%
Toronto	500	0,6%
Autres comtés	1 420	1,8%
Total des travailleurs dans la région WDB	77 405	100,0%
Total des logements et des emplois dans la région WDB	70 435	91,0%

Statistique Canada - Recensement de 2021. Tableau 98-10-0466-01 – Données- échantillon à 25 % Déplacements domicile-travail de la géographie de résidence à la géographie de travail - Divisions de recensement

Évolution de l'emploi par profession

Les données de Lightcast ont été utilisées pour montrer l'évolution de l'emploi par profession et par secteur entre 2019 et 2024. Lightcast est un outil logiciel par abonnement qui estime les informations sur le marché du travail à l'aide d'analyses de tendances et d'économétrie.

Le tableau 34 montre que la région WDB a enregistré 10 090 emplois supplémentaires en 2024 par rapport à 2019, soit une croissance de 8,4 %.

Les trois (3) principales catégories professionnelles qui ont connu la plus forte croissance sont :

- Professions commerciales, financières et administratives – 3 312 emplois, soit une croissance de 20,5 %
- Professions dans l'éducation, le droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux – 3 063 emplois, soit une croissance de 20,6 %, et
- Professions dans le secteur manufacturier et des services publics – 2 441 emplois, soit une croissance de 31,7 %

des métiers, du transport et de l'équipement a connu une perte de 1 015 emplois en 2024 par rapport à 2019, soit une baisse de 4,4 %.

Les trois (3) principales catégories professionnelles ayant les niveaux d'emploi les plus élevés dans la région WDB en 2024 étaient :

- Professions de la vente et des services (26,9 %)
- Métiers, transports, opérateurs d'équipement et professions connexes (17,1 %), et
- du commerce, de la finance et de l'administration (15,0 %).

Il s'agissait des mêmes trois (3) principales professions ayant les niveaux d'emploi les plus élevés en 2019.

Tableau 34 : Évolution de l'emploi par profession - Région WDB

CNO	Description	Offres d'emploi 2019	Offres d'emploi 2024	Changement 2019 - 2024	2019 - 2024 % de changement
0	Professions législatives et de haute direction	384	447	63	16,5%
1	Métiers du commerce, de la finance et de l'administration	16 129	19 441	3 312	20,5%
2	Sciences naturelles et appliquées et professions connexes	7 047	7 454	407	5,8%
3	Professions de la santé	10 783	10 868	85	0,8%
4	Professions dans l'éducation, le droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux	14 848	17 911	3 063	20,6%
5	Métiers de l'art, de la culture, des loisirs et du sport	1 721	2 123	402	23,4%
6	Métiers de la vente et des services	33 858	34 894	1 037	3,1%
7	Métiers, transports, opérateurs d'équipement et professions connexes	23 139	22 123	(1 015)	-4,4%
8	Ressources naturelles, agriculture et professions liées à la production	2 019	2 046	27	1,3%
9	Professions dans le secteur manufacturier et des services publics	7 690	10 131	2 441	31,7%
x	Professions non classées	2 031	2 299	268	13,2%
	Nombre total d'emplois	119 649	129 739	10 090	8,4%

Source : Lightcast T3, 2024 (n'inclut pas le travail indépendant)

Un champ x indique des professions non identifiables en raison d'informations insuffisantes

Évolution de l'emploi par secteur d'activité

Les données sectorielles sont souvent plus fiables que les données professionnelles, car elles peuvent être mieux reliées aux registres d'entreprises et aux entreprises, qui sont généralement plus précis. Les données professionnelles, en revanche, sont généralement collectées par des particuliers et sont plus sujettes aux erreurs.

Le tableau 35 montre l'évolution de l'emploi par secteur d'activité de 2019 à 2024. Au cours des cinq dernières années, il y a eu un gain net de 10 090 emplois dans la région WDB, soit une croissance de 8,0 %.

Les trois (3) principales industries ayant enregistré les plus grands gains d'emplois sont les suivantes:

- Soins de santé et assistance sociale
- Services éducatifs et
- Construction

Tableau 35 : Évolution de l'emploi par secteur d'activité - Région WDB

SCIAN	Description	Offres d'emploi 2019	Offres d'emploi 2024	Changement 2019 - 2024	2019 - 2024 % de changement
11	Agriculture, sylviculture, pêche et chasse	1 556	1 584	28	2,0%
21	Exploitation minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz	652	567	(85)	-13,0%
22	Utilitaires	1 086	1 109	23	2,0%
23	Construction	7 397	8 664	1 267	17,0%
31-33	Fabrication	10 819	11 082	263	2,0%
41	Commerce de gros	4 445	4 810	365	8,0%
44-45	Commerce de détail	16 351	16 502	151	1,0%
48-49	Transport et entreposage	3 725	3 866	141	4,0%
51	Industries de l'information et de la culture	1 392	1 478	86	6,0%
52	Finances et assurances	3 438	3 882	444	13,0%
53	Immobilier et location et leasing	1 637	1 578	(58)	-4,0%
54	Services professionnels, scientifiques et techniques	4 376	5 190	814	19,0%
55	Gestion des sociétés et des entreprises	66	100	34	51,0%
56	Services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	6 046	6 708	662	11,0%
61	Services éducatifs	8 986	10 540	1 554	17,0%
62	Soins de santé et assistance sociale	19 347	22 107	2 761	14,0%
71	Arts, divertissements et loisirs	2 352	2 753	401	17,0%
72	Hébergement et restauration	10 133	11 147	1 014	10,0%
81	Autres services (à l'exception de l'administration publique)	4 653	4 680	27	1,0%
91	Administration publique	9 161	9 093	(68)	-1,0%
x	Non classé	2 031	2 299	268	13,0%
	Emploi total	119 649	129 739	10 090	8,0%

Source : Lightcast T3, 2024 (n'inclut pas le travail indépendant)

Un champ x indique un SCIAN non déclaré

Des gains d'emplois ont été signalés dans dix-sept (17) des vingt (20) secteurs industriels. Des pertes d'emplois ont été signalées dans les trois secteurs suivants :

- Extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz – 85 pertes d'emplois
- Administration publique – 68 suppressions d'emplois
- Immobilier et location-bail – 58 pertes d'emplois

Perspectives de la demande en matière de professions et de secteurs : zone de chalandise de WDB

Le Portail sur le marché du travail est une composante interactive du site web du Workforce Development Board qui fournit aux utilisateurs des informations locales, actualisées et pertinentes à propos du marché du travail. Les utilisateurs peuvent obtenir de l'information relative aux prévisions de demande professionnelle et aux perspectives d'embauche par de réels employeurs dans le secteur de service du WDB (Peterborough, Northumberland, Kawartha Lakes et Haliburton) et ce, en cliquant sur leur communauté respective. Cliquez sur le lien suivant pour accéder à le Portail sur le marché du travail : <https://www.wdb.ca/fr/portail-sur-le-marche-du-travail/>

Les entreprises comptent

Selon Statistique Canada (Nombre d'entreprises canadiennes, Programme de données sur les collectivités), il y avait 31 135 entreprises classées en juin 2024 dans la région de la WDB (voir le tableau 36). Parmi ces entreprises, 69,0 % étaient des entreprises sans employés (travailleurs autonomes) et 31,0 % étaient des entreprises avec employés. Le pourcentage d'entreprises sans employés était légèrement plus élevé qu'en 2023.

En 2024, les trois (3) principaux secteurs comptant le plus grand nombre d'entreprises (avec ou sans salariés) dans la zone de chalandise de WDB étaient:

- Immobilier et location et leasing (6 672 entreprises)
- Construction (4 029 entreprises) et
- Services professionnels, scientifiques et techniques (3 093 entreprises).

Les trois (3) principaux secteurs comptant le plus grand nombre d'entreprises avec salariés étaient :

- Construction (1 743 entreprises)
- Commerce de détail (1 384 entreprises) et
- Soins de santé et assistance sociale (1 039 entreprises).

Les trois (3) principaux secteurs comptant le plus grand nombre d'entreprises sans salariés étaient :

- Immobilier et location et leasing (6 207 entreprises)
- Construction (2 286 entreprises) et
- Services professionnels, scientifiques et techniques (2 239 entreprises).

Tableau 36 : Nombre d'entreprises par secteur d'activité à 2 chiffres et par taille - juin 2024 - Région WDB

Industrie à deux chiffres (NAIC)	Nombre total d'entreprises	Sans employés	Total, avec employés	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500+
Nombre total d'entreprises	34 017	23 828	10 189	5 574	2 069	1 331	775	277	106	41	16
Non classé	2 882	2 347	535	407	85	31	10	2	0	0	0
Classifié	31 135	21 481	9 654	5 167	1 984	1 300	765	275	106	41	16
11 - Agriculture, sylviculture, pêche et chasse	2 268	1 980	288	196	55	24	10	3	0	0	0
21 - Exploitation minière, exploitation de carrières et extraction de pétrole et de gaz	65	21	44	14	13	7	5	2	3	0	0
22 - Utilitaires	147	130	17	10	1	6	0	0	0	0	0
23 - Construction	4 029	2 286	1 743	1 096	374	178	77	16	1	1	0
31-33 - Fabrication	783	412	371	137	62	69	52	23	17	10	1
41 - Commerce de gros	612	294	318	148	61	67	29	11	0	2	0
44-45 - Commerce de détail	2 415	1 031	1 384	460	400	271	157	70	20	6	0
48-49 - Transport et entreposage	880	630	250	151	36	23	22	11	4	3	0
51 - Information et industries culturelles	371	232	139	74	34	14	11	5	1	0	0
52 - Finances et assurances	1 510	1 186	324	170	60	43	41	9	1	0	0
53 - Immobilier et location et leasing	6 672	6 207	465	373	61	22	5	4	0	0	0
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	3 093	2 239	854	648	102	61	35	6	1	0	1
55 - Gestion des sociétés et des entreprises	190	166	24	11	4	1	2	5	1	0	0
56 - Services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	1 321	843	478	252	119	55	30	9	6	5	2
61 - Services éducatifs	313	227	86	31	22	10	11	4	1	2	5
62 - Soins de santé et assistance sociale	2 273	1 234	1 039	565	151	161	92	36	27	3	4
71 - Arts, spectacles et loisirs	655	478	177	73	27	44	26	5	1	1	0
72 - Hébergement et restauration	1 162	428	734	214	190	156	124	37	9	4	0
81 - Autres services (à l'exception des administrations publiques)	2 324	1 454	870	540	211	82	27	6	4	0	0
91 - Administration publique	52	3	49	4	1	6	9	13	9	4	3
Nombre total d'entreprises classées	31 135	21 481	9 654	5 167	1 984	1 300	765	275	106	41	16

Source : Nombre d'entreprises canadiennes - Programme de données communautaires - juin 2024

Non classé indique des industries non identifiables en raison d'informations insuffisantes

Le tableau 37 montre une augmentation de 1 369 entreprises par rapport à juin 2023. La plupart des entreprises (92,8 %) étaient des entreprises sans employés. Outre les entreprises sans employés, on constate une croissance significative des entreprises comptant de 1 à 4 employés.

Des gains ont également été observés dans les entreprises de 5 à 19 salariés et de 50 à 99 salariés.

Tableau 37 : Nombre d'entreprises par taille d'entreprise - Région WDB

Taille de l'entreprise	Juin 2019	Juin 2023	Juin 2024	Changement quinquennal 2019-2024	Changement d'un an 2023-2024
NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES	30 872	32 648	34 017	3 145	1 369
Total, sans les salariés	21 199	22 558	23 828	2 629	1 270
Total, avec salariés	9 673	10 090	10 189	516	99
1-4	5 246	5 503	5 574	328	71
5-10	2 010	2 062	2 069	59	7
10-19	1 271	1 313	1 331	60	18
20-49	763	782	775	12	-7
50-99	224	261	277	53	16
100-199	98	109	106	8	-3
200-499	47	44	41	-6	-3
500 +	14	16	16	2	0

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, Tableaux personnalisés - OneHub

Demande de recrutement

Les données sur la demande d'embauche ont été collectées à partir du rapport Labour Market Insights Report et de Lightcast de la WDB.

La WDB suit les professions recherchées en surveillant les offres d'emploi en ligne, telles qu'elles sont regroupées à partir de plus de 45 sites d'emploi sur le Local Jobs Hub. Ces informations sont mises à disposition sur le site Web par le biais du Labour Market Insights Report, un rapport mensuel interactif.

Les données sur les offres d'emploi canadiennes de Lightcast sont recueillies en parcourant les sites de carrière des entreprises, les sites d'emploi nationaux et locaux et les agrégateurs d'offres d'emploi.

Au cours de la période de novembre 2023 à octobre 2024, 25 288 nouvelles offres d'emploi ont été publiées. Il y a eu 4 116 offres d'emploi de moins (une diminution de 14,0 %) par rapport à la même période de l'année précédente.

Le tableau 38 présente les 25 professions qui ont affiché le plus grand nombre d'offres d'emploi. Ces professions ont représenté 58,5 % du total des nouvelles offres d'emploi.

Les compétences les plus recherchées au cours de la période de novembre 2023 à octobre 2024 étaient :

- Communication
- Gestion
- Service client
- Organisation
- Compétences interpersonnelles

Tableau 38 : TOP 25 des offres d'emploi - Novembre 2023 - Octobre 2024 - Région WDB

Code CNP	Titre de la profession	Nouvelle offre d'emploi - novembre 2023 - octobre 2024	% TOTAL DES OFFRES D'EMPLOI	Salaires 2023
6410	Vendeurs au détail et représentants commerciaux et commerciaux en gros non techniques	1 344	5,3%	41 492 \$
3130	Professionnels infirmiers et paramédicaux	1 181	4,7%	82 423 \$
4120	Professeurs d'université et assistants postsecondaires	1 146	4,5%	94 968 \$
6520	Métiers de soutien alimentaire	974	3,9%	33 000 \$
4410	Professions de prestataires de soins à domicile	895	3,5%	40 177 \$
6510	Caissiers et autres professions de soutien à la vente	895	3,5%	33 481 \$
4220	Professions paraprofessionnelles dans les services juridiques, sociaux, communautaires et éducatifs	761	3,0%	56 576 \$
6320	Cuisiniers, bouchers et boulangers	640	2,5%	35 797 \$
6531	Nettoyants	583	2,3%	41 367 \$
3210	Métiers techniques en thérapie et en évaluation	575	2,3%	62 963 \$
6440	Représentants du service à la clientèle et des services d'information	555	2,2%	41 642 \$
1311	Assistants administratifs de bureau - généraux, juridiques et médicaux	539	2,1%	51 407 \$
3310	Professions auxiliaires en soutien aux services de santé	480	1,9%	51 006 \$
6002	Responsables du commerce de détail et de gros	455	1,8%	89 082 \$
1310	Agents administratifs, immobiliers et de paie	423	1,7%	59 238 \$
7330	Conducteurs de camions de transport et de transport en commun	414	1,6%	46 607 \$
7511	Aides de métier et ouvriers	399	1,6%	50 290 \$
6202	Superviseurs de service	389	1,5%	44 277 \$
7241	Techniciens de service automobile	359	1,4%	62 925 \$
4122	Enseignants du secondaire, du primaire et de la maternelle	347	1,4%	93 840 \$
4002	Les gestionnaires dans l'éducation	300	1,2%	110 637 \$
1410	Professions de soutien de bureau et de services judiciaires	294	1,2%	43 590 \$
1110	Auditeurs, comptables et professionnels de l'investissement	291	1,2%	72 900 \$
7510	Débardeurs et manutentionnaires	285	1,1%	43 567 \$
6201	Superviseurs des ventes au détail	257	1,0%	40 395 \$
Total des 25 meilleurs emplois		14 781	58,5%	
Total des nouveaux emplois		25 288	100,0%	

Sources : Perspectives du marché du travail - Jobs Hub - WDB, Lightcast Q3, 2024 - Salaires 2023

Peterborough

Les communautés de la région de Peterborough comprennent :

- Première nation de Curve Lake
- Première nation de Hiawatha
- Municipalité de Trent Lakes
- Canton d'Asphodel-Norwood
- Canton de Cavan Monaghan
- Commune de Douro-Dummer
- Canton de Havelock-Belmont-Methuen
- Canton de North Kawartha
- Canton d'Otonabee-South Monaghan
- Canton de Selwyn
- Ville de Peterborough

Les données du recensement de 2021 sur la démographie, le revenu, les schémas de migration et le niveau de scolarité de la région de Peterborough se trouvent dans le [rapport PMTL 2023-24](#) à partir de la page 39.

Caractéristiques de la population active

Le tableau 39 ci-dessous montre que 30,0 % des personnes actives à Peterborough en 2021 étaient âgées de 30 à 44 ans et 29,9 % étaient dans la tranche d'âge de 45 à 59 ans. Les milléniaux et la génération X détenaient une part similaire de la main-d'œuvre, représentant près de 60 % de la main-d'œuvre totale à Peterborough.⁸ Il y avait près de deux fois plus de travailleurs de la génération Z (âgés de 15 à 29 ans) à Peterborough que de baby-boomers (âgés de 60 à 69 ans), ce qui représente la plus grande différence d'emploi entre ces générations dans la région de la WDB.

⁸Voir le tableau 24 à la page 36 pour les tranches d'âge de chaque génération en 2021.

Tableau 39 : Situation d'activité selon l'âge - Population de 15 ans et plus - Peterborough

	2021					
	15-29	30-44	45-59	60-69	70+	Total
Total - Situation d'activité	24 540	25 055	26 920	23 130	23 975	123 620
Sur le marché du travail	17 440	21 100	20 990	8 760	1 985	70 275
Employé	13 935	18 850	19 025	7 725	1 740	61 275
À temps partiel	7 840	6 305	5 520	3 070	1 055	23 790
À temps plein	4 800	11 725	12 925	4 325	490	34 265
Sans emploi	3 500	2 245	1 965	1 030	255	8 995
Ne fait pas partie de la population active	7 100	3 965	5 930	14 375	21 975	53 345
Taux de participation	71,1%	84,2%	78,0%	37,9%	8,3%	56,8%
Taux d'emploi	56,8%	75,2%	70,7%	33,4%	7,3%	49,6%
Taux de chômage	20,1%	10,6%	9,4%	11,8%	12,8%	12,8%

Source : Statistique Canada. Tableaux personnalisés (One-Hub) - Tableau 1A - Recensement de 2021 - Échantillon de 25 %

Les totaux peuvent ne pas correspondre en raison des arrondis.

Immigration

Les immigrants sont des personnes qui sont ou ont déjà été des immigrants reçus ou des résidents permanents. Un résident permanent est une personne qui a obtenu le statut de résident permanent en immigrant au Canada, mais qui n'est pas citoyen canadien. Les résidents permanents sont généralement des citoyens d'autres pays, tandis que certains peuvent être des apatrides.

Immigrants, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) fournit des données sur le nombre de personnes qui ont obtenu le statut de résident permanent par division de recensement.

Les données d'IRCC indiquent qu'entre 2016 et 2021, un total de 2 085 personnes de la région de Peterborough ont obtenu le statut de résident permanent. Les admissions de résidents permanents ont augmenté de 93,1 %, passant de 360 admissions en 2016 à 695 admissions en 2021 (voir le tableau 29 à la page 39). En 2023, Peterborough a enregistré la plus grande part des admissions de résidents permanents de la région de la WDB, soit 79,5 %.

Selon les données du recensement, les principaux lieux de naissance des nouveaux arrivants⁹ dans la région de Peterborough étaient la Syrie, l'Inde, les Philippines, les États-Unis d'Amérique et le Royaume-Uni (voir le tableau 40). Ces principaux lieux de naissance concordent avec les principaux lieux de naissance des nouveaux arrivants dans la zone de recrutement de la WDB.

⁹Les nouveaux arrivants désignent ceux qui ont obtenu leur statut d'immigrant reçu ou de résident permanent pour la première fois entre le 1er janvier 2016 et le 11 mai 2021 (jusqu'à cinq ans avant le dernier recensement).

Tableau 40 : Principaux lieux de naissance des nouveaux arrivants - 2016-2021

PETERBOROUGH	Total	% Total
Syrie	285	21,7%
Inde	210	16,0%
Philippines	160	12,2%
les états-unis d'Amérique	75	5,7%
Royaume-Uni	75	5,7%
Autre	510	38,8%
NOMBRE TOTAL DE NOUVEAUX ARRIVANTS	1 355	100,0%

Source : Statistique Canada - Profils du recensement de 2021 - Données -échantillon de 25 % Lieux de naissance sélectionnés pour la population d'immigrants récents

Les trois (3) principaux secteurs d'activité employant des travailleurs immigrants dans la région de Peterborough étaient les soins de santé, le commerce de détail et la fabrication (voir le tableau 41). Les secteurs des soins de santé et de la fabrication figuraient parmi les cinq principaux secteurs d'activité de Peterborough ayant connu la plus forte croissance d'emploi au cours des cinq dernières années (voir le tableau 44).

Tableau 41 : Les 5 principales industries par emploi des immigrants - Peterborough

Industrie	# Employé	% Employé
62 Soins de santé et assistance sociale	945	16,6%
44-45 Commerce de détail	700	12,3%
31-33 Fabrication	465	8,2%
54 Services professionnels, scientifiques et techniques	455	8,0%
61 Services éducatifs	430	7,5%

Source : Recensement de 2021 - Tableau de bord du profil d'immigration du Community Data Program (CDP)

Déplacements domicile-travail et lieu de travail

Le lieu de résidence des travailleurs et les lieux où ils se rendent pour travailler peuvent permettre de mieux comprendre les tendances du marché du travail. Le lieu de résidence (LDR) des personnes employées désigne le lieu où vivent les personnes employées et le lieu de travail (LDT) désigne le lieu où se situent les emplois des personnes employées. En d'autres termes, LDR et LDT désignent des lieux géographiques.

Flux de déplacements vers les lieux de travail habituels

Les lieux de travail habituels désignent les lieux de travail ayant une adresse précise. Les déplacements domicile-travail des travailleurs de la région de Peterborough qui avaient un lieu de travail habituel sont présentés au tableau 42.

On comptait 39 870 personnes employées vivant dans la région de Peterborough et ayant un lieu de travail habituel (voir le tableau 32 à la page 43) et 32 835 personnes employées vivant et travaillant dans la région de Peterborough (voir le tableau 42 ci-dessous). Cette différence suggère que 7 035 personnes employées vivant dans la région de Peterborough se déplaçaient vers d'autres régions pour travailler.

Des 39 325 personnes employées dans la région de Peterborough, 83,5 % y habitaient. De plus, 6 490 travailleurs se rendaient à Peterborough pour travailler en provenance de Kawartha Lakes (6,5 %), de Northumberland (4,3 %), de Durham (2,6 %) et d'autres régions.

Tableau 42 : Flux de déplacements domicile-travail de la géographie de résidence (LDR) à la géographie de travail (LDT) selon le lieu de travail habituel Peterborough

Comté de résidence (division de recensement)	Nombre de personnes employées travaillant à Peterborough (lieu de travail habituel)	% de personnes employées travaillant à Peterborough (lieu de travail habituel)
Peterborough	32 835	83,5%
Kawartha Lakes	2 560	6,5%
Northumberland	1 675	4,3%
Durham	1 015	2,6%
Hastings	450	1,1%
Toronto	220	0,6%
Autres comtés	570	1,4%
Total des personnes travaillant à Peterborough (lieu de travail habituel)	39 325	100,0%

Statistique Canada - Recensement de 2021. Tableau 98-10-0466-01 – Données-échantillon à 25 % Déplacements domicile-travail de la géographie de résidence à la géographie de travail - Divisions de recensement

Évolution de l'emploi par profession

Les données de Lightcast ont été utilisées pour montrer l'évolution de l'emploi par profession et par secteur entre 2019 et 2024. Lightcast est un outil logiciel par abonnement qui estime les informations sur le marché du travail à l'aide d'analyses de tendances et d'économétrie.

Le tableau 43 montre que la région de Peterborough a connu 5 988 emplois supplémentaires en 2024 par rapport à 2019, soit une croissance de 9,8 %.

Les trois (3) principales catégories professionnelles qui ont connu la plus forte croissance sont :

- Professions commerciales, financières et administratives – 1 887 emplois, soit une croissance de 22,6 %
- Professions dans l'éducation, le droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux – 1 589 emplois, soit une croissance de 20,7 %, et
- Professions dans le secteur manufacturier et des services publics – 1 244 emplois, soit une croissance de 40,0 %

Des métiers, du transport et de l'équipement a connu une perte de 228 emplois en 2024 par rapport à 2019, soit une baisse de 2,0 %.

Les trois (3) principales catégories professionnelles ayant les niveaux d'emploi les plus élevés dans la région de Peterborough en 2024 étaient :

- Professions de la vente et des services (27,7 %)
- Métiers, transports, opérateurs d'équipement et professions connexes (16,7 %), et
- du commerce, de la finance et de l'administration (15,3 %).

Tableau 43 : Évolution de l'emploi par profession - Peterborough

CNO	Description	Offres d'emploi 2019	Offres d'emploi 2024	Changement 2019 - 2024	2019 - 2024 % de changement
0	Professions législatives et de haute direction	193	233	40	20,6%
1	Métiers du commerce, de la finance et de l'administration	8 346	10 233	1 887	22,6%
2	Sciences naturelles et appliquées et professions connexes	3 610	3 711	100	2,8%
3	Professions de la santé	6 044	6 217	172	2,8%
4	Professions dans l'éducation, le droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux	7 671	9 261	1 589	20,7%
5	Métiers de l'art, de la culture, des loisirs et du sport	898	1 030	132	14,7%
6	Métiers de la vente et des services	17 736	18 550	814	4,6%
7	Métiers, transports, opérateurs d'équipement et professions connexes	11 370	11 142	(228)	-2,0%
8	Ressources naturelles, agriculture et professions liées à la production	881	973	91	10,4%
9	Professions dans le secteur manufacturier et des services publics	3 108	4 351	1 244	40,0%
x	Professions non classées	1 032	1 178	146	14,2%
	Emploi total	60 891	66 879	5 988	9,8%

Source : Lightcast T3, 2024 (n'inclut pas le travail indépendant)

Un champ x indique des professions non identifiables en raison d'informations insuffisantes

Évolution de l'emploi par secteur d'activité

Les données sectorielles sont souvent plus fiables que les données professionnelles, car elles peuvent être mieux reliées aux registres d'entreprises et aux entreprises, qui sont généralement plus précis. Les données professionnelles, en revanche, sont généralement collectées par des particuliers et sont plus sujettes aux erreurs.

Le tableau 44 montre l'évolution de l'emploi par secteur d'activité de 2019 à 2024. Conformément aux données sur les professions, les données sectorielles montrent un gain net de 5 988 emplois dans la région de Peterborough en 2024 par rapport à 2019.

Les trois (3) principales industries ayant enregistré les plus grands gains d'emplois sont les suivantes:

- Soins de santé et assistance sociale
- Construction et
- Services éducatifs

Des gains d'emplois ont été signalés dans quatorze (14) des vingt (20) secteurs industriels. Des pertes d'emplois ont été signalées dans les secteurs suivants:

- Autres services (hors administration publique) – 194 suppressions d'emplois
- Administration publique – 190 suppressions d'emplois
- Services publics – 185 suppressions d'emplois
- Industries de l'information et de la culture – 111 suppressions d'emplois

- Extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz – 84 pertes d’emplois
- Immobilier et location-bail – 75 suppressions d’emplois

Tableau 44 : Évolution de l'emploi par secteur d'activité - Peterborough

SCIAN	Description	Offres d'emploi 2019	Offres d'emploi 2024	Changement 2019 - 2024	2019 - 2024 % de changement
11	Agriculture, sylviculture, pêche et chasse	591	696	105	17,8%
21	Exploitation minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz	447	362	(84)	-18,9%
22	Utilitaires	670	485	(185)	-27,6%
23	Construction	3 299	4 127	829	25,1%
31-33	Fabrication	4 085	4 613	528	12,9%
41	Commerce de gros	2 434	2 683	249	10,2%
44-45	Commerce de détail	8 191	8 455	264	3,2%
48-49	Transport et entreposage	2 390	2 511	121	5,1%
51	Industries de l'information et de la culture	807	696	(111)	-13,7%
52	Finances et assurances	1 714	1 929	215	12,5%
53	Immobilier et location et leasing	913	838	(75)	-8,2%
54	Services professionnels, scientifiques et techniques	2 341	2 695	354	15,1%
55	Gestion des sociétés et des entreprises	50	97	47	93,7%
56	Services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	3 340	3 746	407	12,2%
61	Services éducatifs	5 298	6 106	808	15,2%
62	Soins de santé et assistance sociale	10 767	12 748	1 981	18,4%
71	Arts, divertissements et loisirs	1 326	1 386	60	4,5%
72	Hébergement et restauration	5 123	5 836	713	13,9%
81	Autres services (à l'exception de l'administration publique)	2 470	2 276	(194)	-7,8%
91	Administration publique	3 604	3 414	(190)	-5,3%
x	Non classé	1 032	1 178	146	14,2%
	Emploi total	60 891	66 879	5 988	9,8%

Source : Lightcast T3, 2024 (n'inclut pas le travail indépendant)
 Un champ x indique un SCIAN non déclaré

Les entreprises comptent

Selon Statistique Canada (Nombre d'entreprises canadiennes, Programme de données sur les collectivités), il y avait 13 441 entreprises classées en juin 2024 dans la région de Peterborough (voir le tableau 45). De ce nombre, 9 142, soit 68,0 %, étaient des entreprises sans employés (travailleurs autonomes) et 4 299, soit 32,0 %, étaient des entreprises avec employés. Plus de deux fois plus d'entreprises dans la région de Peterborough n'ont pas d'employés que d'entreprises avec employés, un ratio qui semble être constant au cours des dernières années.

En 2024, les trois (3) principaux secteurs comptant le plus grand nombre d'entreprises (avec ou sans employés) dans la région de Peterborough étaient :

- Immobilier (3 374 entreprises)
- Construction (1 474 entreprises) et
- Services professionnels, scientifiques et techniques (1 304 entreprises).

Les trois (3) principaux secteurs comptant le plus grand nombre d'entreprises avec salariés étaient :

- Construction (670 entreprises)
- Commerce de détail (638 entreprises) et
- Soins de santé et assistance sociale (596 entreprises).

Les trois (3) principaux secteurs comptant le plus grand nombre d'entreprises sans salariés étaient :

- Immobilier (3 168 entreprises)
- Services professionnels, scientifiques et techniques (938 entreprises), et
- Construction (804 entreprises).

Tableau 45 : Nombre d'entreprises par secteur d'activité à deux chiffres et par taille - juin 2024 - Peterborough

Industrie à deux chiffres (NAIC)	Nombre total d'entreprises	Sans employés	Total, avec employés	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100 - 199	200 - 499	500 +
Nombre total d'entreprises	14 694	10 168	4 526	2 330	951	646	366	152	51	20	10
Non classé	1 253	1 026	227	163	46	13	4	1	0	0	0
Classifié	13 441	9 142	4 299	2 167	905	633	362	151	51	20	10
11 - Agriculture, sylviculture, pêche et chasse	626	539	87	60	16	6	5	0	0	0	0
21 - Exploitation minière, exploitation de carrières et extraction de pétrole et de gaz	21	5	16	4	4	1	3	1	3	0	0
22 - Utilitaires	52	44	8	5	0	3	0	0	0	0	0
23 - Construction	1 474	804	670	397	157	76	30	8	1	1	0
31-33 - Fabrication	335	180	155	52	30	31	24	8	5	4	1
41 - Commerce de gros	248	103	145	64	24	34	16	5	0	2	0
44-45 - Commerce de détail	1 025	387	638	190	200	130	69	38	7	4	0
48-49 - Transport et entreposage	397	294	103	56	12	13	11	7	3	1	0
51 - Information et industries culturelles	167	102	65	30	17	6	7	4	1	0	0
52 - Finances et assurances	690	539	151	77	28	16	23	7	0	0	0
53 - Immobilier et location et leasing	3 374	3 168	206	158	28	13	4	3	0	0	0
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	1 304	938	366	270	47	27	16	4	1	0	1
55 - Gestion des sociétés et des entreprises	81	72	9	3	1	1	1	3	0	0	0
56 - Services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	519	326	193	96	41	29	13	5	5	3	1
61 - Services éducatifs	148	97	51	13	15	6	8	3	1	1	4
62 - Soins de santé et assistance sociale	1 235	639	596	338	85	91	46	18	14	2	2
71 - Arts, spectacles et loisirs	276	195	81	33	11	20	14	3	0	0	0
72 - Hébergement et restauration	479	144	335	93	84	79	50	24	4	1	0
81 - Autres services (à l'exception des administrations publiques)	964	563	401	225	104	48	16	5	3	0	0
91 - Administration publique	26	3	23	3	1	3	6	5	3	1	1
Nombre total d'entreprises classées	13 441	9 142	4 299	2 167	905	633	362	151	51	20	10

Source : Nombre d'entreprises canadiennes - Programme de données communautaires - juin 2024

Non classé indique des industries non identifiables en raison d'informations insuffisantes

En juin 2024, Peterborough a enregistré une croissance de 312 entreprises par rapport à l'année précédente (voir le tableau 46). Cette croissance est entièrement attribuable aux entreprises sans employés.

Le nombre d'entreprises employant des salariés a diminué dans presque toutes les tailles d'entreprises, à l'exception de celles comptant entre 50 et 199 salariés. Le nombre d'entreprises comptant plus de 500 salariés est resté inchangé.

La baisse du nombre d'entreprises comptant entre 200 et 499 employés au cours de l'année écoulée pourrait avoir été compensée par une augmentation du nombre d'entreprises comptant entre 50 et 199 employés.

Tableau 46 : Nombre d'entreprises par taille d'entreprise - Peterborough

Taille de l'entreprise	Juin 2019	Juin 2023	Juin 2024	Changement quinquennal 2019-2024	Changement d'un an 2023-2024
NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES	12 861	14 382	14 694	1 833	312
Total, sans les salariés	8 584	9 799	10 168	1 584	369
Total, avec salariés	4 277	4 583	4 526	249	-57
1-4	2 163	2 363	2 330	167	-33
5-10	902	957	951	49	-6
10-19	639	656	646	7	-10
20-49	367	378	366	-1	-12
50-99	125	149	152	27	3
100-199	48	43	51	3	8
200-499	24	27	20	-4	-7
500 +	9	10	10	1	0

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, Tableaux personnalisés - OneHub

Demande de recrutement

La WDB suit les professions recherchées en surveillant les offres d'emploi en ligne, telles qu'elles sont regroupées à partir de plus de 45 sites d'emploi sur le Local Jobs Hub. Ces informations sont mises à disposition sur le site Web par le biais du [Labour Market Insights Report](#), un rapport mensuel interactif.

Il y a eu 14 376 nouvelles offres d'emploi répertoriées dans le Centre d'emplois local de la WDB pour la région de Peterborough au cours de la période de novembre 2023 à octobre 2024. Il y a eu 821 offres d'emploi de moins (une diminution de 5,4 %) par rapport à la même période de l'année précédente.

Les compétences les plus recherchées au cours de la période de novembre 2023 à octobre 2024 étaient :

- Communication
- Gestion
- Service client
- Compétences interpersonnelles
- Organisation

Northumberland

Les communautés du comté de Northumberland comprennent :

- Canton d'Alnwick-Haldimand
- Municipalité de Brighton
- Ville de Cobourg
- Canton de Cramahe
- Canton de Hamilton
- Municipalité de Port Hope
- Municipalité de Trent Hills
- Première Nation d'Alderville

Les données du recensement de 2021 sur la démographie, les revenus, les schémas de migration et le niveau de scolarité de la région de Northumberland se trouvent dans le [rapport PMTL 2023-24](#) à partir de la page 49.

Caractéristiques de la population active

Le tableau 47 ci-dessous montre qu'en 2021, la plus grande proportion de la population active de la région de Northumberland était âgée de 45 à 59 ans (33,3 %), suivie de celle âgée de 30 à 44 ans (27,1 %). En d'autres termes, la génération X représentait la plus grande proportion de travailleurs dans la région de Northumberland, suivie de la génération Y.¹⁰ Les milléniaux avaient le taux de participation et le taux d'emploi les plus élevés de tous les groupes d'âge.

Tableau 47 : Situation d'activité selon l'âge - Population de 15 ans et plus - Northumberland

	2021					
	15-29	30-44	45-59	60-69	70+	Total
Total - Situation d'activité	12 125	13 305	17 680	15 940	16 855	75 905
Sur le marché du travail	8 740	11 245	13 820	6 235	1 405	41 445
Employé	7 245	10 165	12 695	5 570	1 240	36 915
À temps partiel	3 950	3 270	3 505	2 460	640	13 825
À temps plein	2 735	6 470	8 780	2 855	420	21 260
Sans emploi	1 500	1 070	1 135	665	160	4 530
Ne fait pas partie de la population active	3 380	2 055	3 860	9 710	15 455	34 460
Taux de participation	72,1%	84,5%	78,2%	39,1%	8,3%	54,6%
Taux d'emploi	59,8%	76,4%	71,8%	34,9%	7,4%	48,6%
Taux de chômage	17,2%	9,5%	8,2%	10,7%	11,4%	10,9%

Source : Statistique Canada. Tableaux personnalisés (One-Hub) - Tableau 1A - Recensement de 2021 - Échantillon de 25 %
Les totaux peuvent ne pas correspondre en raison des arrondis.

¹⁰Voir le tableau 24 à la page 36 pour les tranches d'âge de chaque génération en 2021.

Immigration

Les immigrants sont des personnes qui sont ou ont déjà été des immigrants reçus ou des résidents permanents. Un résident permanent est une personne qui a obtenu le statut de résident permanent en immigrant au Canada, mais qui n'est pas citoyen canadien. Les résidents permanents sont généralement des citoyens d'autres pays, tandis que certains peuvent être des apatrides.

Immigrants, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) fournit des données sur le nombre de personnes qui ont obtenu le statut de résident permanent par division de recensement.

Les données d'IRCC indiquent qu'entre 2016 et 2021, un total de 500 personnes de la région de Northumberland ont obtenu le statut de résident permanent. Les admissions de résidents permanents ont augmenté de 11,8 %, passant de 85 admissions en 2016 à 95 admissions en 2021 (voir le tableau 29 à la page 39).

Selon les données du recensement, les principaux lieux de naissance des nouveaux arrivants¹¹ dans la région de Northumberland étaient l'Inde, les Philippines, le Royaume-Uni, la Syrie et les États-Unis d'Amérique (voir le tableau 48). Ces principaux lieux de naissance concordaient avec les principaux lieux de naissance des nouveaux arrivants dans la zone de recrutement de WDB.

Tableau 48 : Principaux lieux de naissance des nouveaux arrivants - 2016-2021

NORTHUMBERLAND	Total	% Total
Inde	75	21,1%
Philippines	55	15,5%
Royaume-Uni	40	11,3%
Syrie	35	9,9%
les états-unis d'Amérique	30	8,5%
Autre	120	33,8%
NOMBRE TOTAL DE NOUVEAUX ARRIVANTS	425	100,0%

Source : Statistique Canada - Profils du recensement de 2021 - Données -échantillon de 25 % Lieux de naissance sélectionnés pour la population d'immigrants récents

Les principaux secteurs d'activité employant des travailleurs immigrants dans la région de Northumberland étaient les soins de santé et les services d'hébergement et de restauration (voir le tableau 49). Les soins de santé figuraient parmi les deux principaux secteurs d'activité de la région de Northumberland qui ont connu la plus forte croissance d'emploi au cours des cinq dernières années (voir le tableau 52).

Tableau 49 : Les 5 principaux secteurs d'activité par emploi des immigrants - Northumberland

Industrie	# Employé	% Employé
62 Soins de santé et assistance sociale	175	31,5%
72 Hébergement et restauration	55	9,9%
31-33 Fabrication	45	8,1%
91 Administration publique	45	8,1%
44-45 Commerce de détail	40	7,2%

Source : Recensement de 2021 - Tableau de bord du profil d'immigration du Community Data Program (CDP)

¹¹Les nouveaux arrivants désignent ceux qui ont obtenu leur statut d'immigrant reçu ou de résident permanent pour la première fois entre le 1er janvier 2016 et le 11 mai 2021 (jusqu'à cinq ans avant le dernier recensement).

Déplacements domicile-travail et lieu de travail

Le lieu de résidence des travailleurs et les lieux où ils se rendent pour travailler peuvent permettre de mieux comprendre les tendances du marché du travail. Le lieu de résidence (LDR) des personnes employées désigne le lieu où vivent les personnes employées et le lieu de travail (LDT) désigne le lieu où se situent les emplois des personnes employées. En d'autres termes, LDR et LDT désignent des lieux géographiques.

Flux de déplacements vers les lieux de travail habituels

Les lieux de travail habituels désignent les lieux de travail ayant une adresse précise. Les flux de déplacements domicile-travail des travailleurs de la région de Northumberland qui avaient un lieu de travail habituel sont présentés au tableau 50.

Il y avait 24 410 personnes employées vivant dans la région de Northumberland avec un lieu de travail habituel (voir le tableau 32 à la page 43) et 15 595 personnes employées qui vivaient et travaillaient dans la région de Northumberland (voir le tableau 50 ci-dessous). Cette différence suggère que 8 815 personnes employées vivant dans la région de Northumberland se déplaçaient vers d'autres régions pour travailler.

Des 20 125 personnes employées dans la région de Northumberland, 77,5 % y résidaient. De plus, 4 530 travailleurs se rendaient dans la région de Northumberland pour travailler, en provenance de Hastings (7,3 %), de Durham (6,1 %), de Peterborough (5,3 %) et d'autres régions.

**Tableau 50 : Flux de déplacements domicile-travail de la géographie de résidence (LDR) à la géographie de travail (LDT) selon le lieu de travail habituel
Northumberland**

Comté de résidence (division de recensement)	Nombre de personnes employées travaillant dans le Northumberland (lieu de travail habituel)	% de personnes employées travaillant dans le Northumberland (lieu de travail habituel)
Northumberland	15 595	77,5%
Hastings	1 475	7,3%
Durham	1 235	6,1%
Peterborough	1 060	5,3%
Toronto	130	0,6%
Kawartha Lakes	120	0,6%
Autres comtés	510	2,5%
Total des personnes travaillant dans le Northumberland (lieu de travail habituel)	20 125	100,0%

Statistique Canada - Recensement de 2021. Tableau 98-10-0466-01 – Données- échantillon à 25 % Déplacements domicile-travail de la géographie de résidence à la géographie de travail - Divisions de recensement

Évolution de l'emploi par profession

Les données de Lightcast ont été utilisées pour montrer l'évolution de l'emploi par profession et par secteur entre 2019 et 2024. Lightcast est un outil logiciel par abonnement qui estime les informations sur le marché du travail à l'aide d'analyses de tendances et d'économétrie.

Le tableau 51 montre que la région de Northumberland a connu 1 483 emplois supplémentaires en 2024 par rapport à 2019, soit une croissance de 4,9 %.

Les trois (3) principales catégories professionnelles qui ont connu la plus forte croissance sont :

- Professions dans l'éducation, le droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux – 813 emplois, soit une croissance de 24,3 %
- Professions dans le secteur manufacturier et des services publics – 622 emplois, soit une croissance de 19,3 %, et
- Professions commerciales, financières et administratives – 607 emplois, soit une croissance de 15,8 %

Des pertes d'emplois ont été observées dans quatre secteurs professionnels, notamment :

- Métiers, transports, opérateurs d'équipement et professions connexes – 658 emplois, soit une baisse de 11,4 %
- Professions de la santé – 87 emplois, soit une baisse de 3,6 %
- Ressources naturelles, agriculture et professions liées à la production – 68 emplois, soit une baisse de 12,4 %

Les trois (3) principales catégories professionnelles ayant les niveaux d'emploi les plus élevés à Northumberland en 2024 étaient :

- Professions de la vente et des services (26,1 %)
- Métiers, transports, opérateurs d'équipement et professions connexes (16,1 %), et
- du commerce, de la finance et de l'administration (13,9 %).

Tableau 51 : Évolution de l'emploi par profession - Northumberland

CNO	Description	Offres d'emploi 2019	Offres d'emploi 2024	Changement 2019 - 2024	2019 - 2024 % de changement
0	Professions législatives et de haute direction	93	98	6	6,1%
1	Métiers du commerce, de la finance et de l'administration	3 838	4 445	607	15,8%
2	Sciences naturelles et appliquées et professions connexes	1 903	1 999	96	5,1%
3	Professions de la santé	2 424	2 337	(87)	-3,6%
4	Professions dans l'éducation, le droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux	3 350	4 162	813	24,3%
5	Métiers de l'art, de la culture, des loisirs et du sport	379	522	142	37,5%
6	Métiers de la vente et des services	8 363	8 319	(44)	-0,5%
7	Métiers, transports, opérateurs d'équipement et professions connexes	5 788	5 130	(658)	-11,4%
8	Ressources naturelles, agriculture et professions liées à la production	549	481	(68)	-12,4%
9	Professions dans le secteur manufacturier et des services publics	3 214	3 835	622	19,3%
x	Professions non classées	521	576	55	10,6%
Emploi total		30 421	31 904	1 483	4,9%

Source : Lightcast T3, 2024 (n'inclut pas le travail indépendant)

Un champ x indique des professions non identifiables en raison d'informations insuffisantes

Évolution de l'emploi par secteur d'activité

Les données sectorielles sont souvent plus fiables que les données professionnelles, car elles peuvent être mieux reliées aux registres d'entreprises et aux entreprises, qui sont généralement plus précis. Les données professionnelles, en revanche, sont généralement collectées par des particuliers et sont plus sujettes aux erreurs.

Le tableau 52 montre l'évolution de l'emploi par secteur d'activité de 2019 à 2024. Conformément aux données sur les professions, les données sectorielles montrent un gain net de 1 483 emplois dans la région de Northumberland en 2024 par rapport à 2019.

Les trois (3) principaux secteurs ayant enregistré le plus de pertes d'emplois étaient:

- Fabrication
- Administration publique
- Commerce de détail

Les trois (3) principales industries ayant enregistré les plus grands gains d'emplois sont les suivantes:

- Services éducatifs
- Soins de santé et assistance sociale
- Autres services (à l'exception de l'administration publique)

Des gains d'emplois ont été signalés dans douze (12) des vingt (20) secteurs industriels. Des pertes d'emplois ont été signalées dans les secteurs suivants:

- Industrie manufacturière – 430 pertes d'emplois
- Administration publique – 129 pertes d'emplois
- Commerce de détail – 81 suppressions d'emplois
- Commerce de gros – 75 suppressions d'emplois
- Agriculture, sylviculture, pêche et chasse – 57 pertes d'emplois
- Hébergement et restauration – 49 suppressions d'emplois
- Immobilier et location-bail – 24 pertes d'emplois.

Tableau 52 : Évolution de l'emploi par secteur d'activité - Northumberland

SCIAN	Description	Offres d'emploi 2019	Offres d'emploi 2024	Changement 2019 - 2024	2019 - 2024 % de changement
11	Agriculture, sylviculture, pêche et chasse	487	430	(57)	-12,0%
21	Exploitation minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz	81	94	12	15,0%
22	Utilitaires	241	371	130	54,0%
23	Construction	1 796	1 965	169	9,0%
31-33	Fabrication	5 077	4 647	(430)	-8,0%
41	Commerce de gros	1 086	1 011	(75)	-7,0%
44-45	Commerce de détail	3 898	3 817	(81)	-2,0%
48-49	Transport et entreposage	436	487	50	12,0%
51	Industries de l'information et de la culture	240	401	161	67,0%
52	Finances et assurances	801	1 034	233	29,0%
53	Immobilier et location et leasing	325	301	(24)	-7,0%
54	Services professionnels, scientifiques et techniques	1 147	1 302	155	14,0%
55	Gestion des sociétés et des entreprises	<10	<10	d'Insf .	d'Insf .
56	Services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	1 370	1 492	122	9,0%
61	Services éducatifs	1 678	2 267	589	35,0%
62	Soins de santé et assistance sociale	4 299	4 619	320	7,0%
71	Arts, divertissements et loisirs	518	606	88	17,0%
72	Hébergement et restauration	2 635	2 586	(49)	-2,0%
81	Autres services (à l'exception de l'administration publique)	1 191	1 434	242	20,0%
91	Administration publique	2 591	2 462	(129)	-5,0%
x	Industries non classées	521	576	55	11,0%
	Emploi total	30 421	31 904	1 483	5,0%

Source : Lightcast T3, 2024 (n'inclut pas le travail indépendant)

Un champ x indique un SCIAN non déclaré

Les entreprises comptent

Selon Statistique Canada (nombre d'entreprises canadiennes, Programme de données sur les collectivités), il y avait 8 216 entreprises classées en juin 2024 dans la région de Northumberland. De ce nombre, 5 709, soit 69,5 %, étaient des entreprises sans employés (travailleurs autonomes) et 2 507, soit 30,5 %, étaient des entreprises avec employés. Plus de deux fois plus d'entreprises de la région n'ont pas d'employés que celles qui en ont, un ratio qui semble constant au cours des dernières années.

En 2024, les trois (3) premiers secteurs Les régions comptant le plus grand nombre d'entreprises (avec ou sans employés) dans la région de Northumberland étaient :

- Immobilier et location et leasing (1 456 entreprises)
- Construction (990 entreprises) et
- Services professionnels, scientifiques et techniques (957 entreprises).

Les trois (3) principaux secteurs comptant le plus grand nombre d'entreprises avec salariés étaient :

- Construction (383 entreprises)
- Commerce de détail (352 entreprises) et
- Services professionnels, scientifiques et techniques (270 entreprises).

Les trois (3) principaux secteurs comptant le plus grand nombre d'entreprises sans salariés étaient :

- Immobilier et location et leasing (1 343 entreprises)
- Services professionnels, scientifiques et techniques (687 entreprises), et
- Construction (607 entreprises).

Tableau 53 : Nombre d'entreprises par secteur à deux chiffres et par taille - juin 2024 - Northumberland

Industrie à deux chiffres (NAIC)	Nombre total d'entreprises	Sans employés	Total, avec employés	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500 +
Nombre total d'entreprises	8 989	6 338	2 651	1 469	513	340	212	71	28	16	2
Non classé	773	629	144	107	19	12	5	1	0	0	0
Classifié	8 216	5 709	2 507	1 362	494	328	207	70	28	16	2
11 - Agriculture, sylviculture, pêche et chasse	707	597	110	69	23	11	5	2	0	0	0
21 - Exploitation minière, exploitation de carrières et extraction de pétrole et de gaz	14	4	10	3	5	1	1	0	0	0	0
22 - Utilitaires	54	49	5	2	0	3	0	0	0	0	0
23 - Construction	990	607	383	249	67	43	18	6	0	0	0
31-33 - Fabrication	231	103	128	46	21	21	16	13	7	4	0
41 - Commerce de gros	179	90	89	42	17	17	11	2	0	0	0
44-45 - Commerce de détail	675	323	352	130	89	66	44	14	8	1	0
48-49 - Transport et entreposage	230	156	74	48	10	6	4	4	0	2	0
51 - Information et industries culturelles	124	86	38	23	7	5	3	0	0	0	0
52 - Finances et assurances	396	307	89	44	18	15	10	2	0	0	0
53 - Immobilier et location et leasing	1 456	1 343	113	90	17	5	0	1	0	0	0
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	957	687	270	208	31	19	10	2	0	0	0
55 - Gestion des sociétés et des entreprises	47	40	7	4	1	0	0	2	0	0	0
56 - Services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	361	232	129	66	38	8	10	3	1	2	1
61 - Services éducatifs	72	61	11	7	2	0	1	0	0	1	0
62 - Soins de santé et assistance sociale	553	332	221	112	41	30	21	11	4	1	1
71 - Arts, spectacles et loisirs	187	146	41	17	4	10	8	1	0	1	0
72 - Hébergement et restauration	315	117	198	52	52	45	41	4	3	1	0
81 - Autres services (à l'exception des administrations publiques)	655	429	226	149	51	21	4	1	0	0	0
91 - Administration publique	13	0	13	1	0	2	0	2	5	3	0
Nombre total d'entreprises classées	8 216	5 709	2 507	1 362	494	328	207	70	28	16	2

Source : Nombre d'entreprises canadiennes - Programme de données communautaires - juin 2024

Non classé indique des industries non identifiables en raison d'informations insuffisantes

En juin 2024, le nombre d'entreprises a augmenté de 584 par rapport à l'année précédente. Les entreprises sans salariés ont représenté 84,8 % des gains d'activité. Les entreprises comptant moins de 20 salariés ont représenté la majeure partie des gains d'activité des entreprises avec salariés.

Tableau 54 : Nombre d'entreprises par taille d'entreprise - Northumberland

Taille de l'entreprise	Juin 2019	Juin 2023	Juin 2024	Changement quinquennal 2019-2024	Changement d'un an 2023-2024
NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES	8 445	8 405	8 989	544	584
Total, sans les salariés	5 897	5 843	6 338	441	495
Total, avec salariés	2 548	2 562	2 651	103	89
1-4	1 420	1 423	1 469	49	46
5-10	519	502	513	-6	11
10-19	311	318	340	29	22
20-49	202	204	212	10	8
50-99	49	65	71	22	6
100-199	29	35	28	-1	-7
200-499	16	13	16	0	3
500 +	2	2	2	0	0

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, Tableaux personnalisés - OneHub

Le total peut ne pas correspondre en raison de l'arrondi

Demande de recrutement

La WDB suit les professions recherchées en surveillant les offres d'emploi en ligne, telles qu'elles sont regroupées à partir de plus de 45 sites d'emploi sur le Local Jobs Hub. Ces informations sont mises à disposition sur le site Web par le biais du [Labour Market Insights Report](#), un rapport mensuel interactif.

Il y a eu 5 551 nouvelles offres d'emploi répertoriées dans le centre d'emplois local de WDB pour la région de Northumberland au cours de la période de novembre 2023 à octobre 2024. Il y a eu 2 192 offres d'emploi de moins (une diminution de 28,3 %) par rapport à la même période de l'année précédente.

Les compétences les plus recherchées au cours de la période de novembre 2023 à octobre 2024 étaient :

- Communication
- Gestion
- Service client
- Compétences interpersonnelles
- Opérations

Kawartha Lakes

La région de la ville de Kawartha Lakes comprend les communautés constituées suivantes :

- Bobcaygeon
- Chutes de Fénélon
- Lindsay
- Omémée
- Pointe de l'esturgeon
- Woodville

Les données du recensement de 2021 sur la démographie, le revenu, les schémas de migration et le niveau de scolarité de la région de Kawartha Lakes se trouvent dans le [rapport PMTL 2023-24](#) à partir de la page 59.

Caractéristiques de la population active

Le tableau 55 ci-dessous montre qu'en 2021, 32,5 % des personnes actives dans la région de Kawartha Lakes étaient âgées de 45 à 59 ans et 27,7 % étaient dans la tranche d'âge de 30 à 44 ans. En d'autres termes, la génération X représentait la plus grande proportion de travailleurs dans la région, suivie de la génération Y.¹² Les milléniaux avaient le taux de participation et le taux d'emploi les plus élevés de tous les groupes d'âge.

Tableau 55 : Situation d'activité selon l'âge - Population de 15 ans et plus – Kawartha Lakes

	2021					
	15-29	30-44	45-59	60-69	70+	Total
Total - Situation d'activité	10 870	12 035	15 330	14 360	14 105	66 700
Sur le marché du travail	7 990	10 115	11 865	5 380	1 145	36 495
Employé	6 760	9 120	10 850	4 745	925	32 400
À temps partiel	3 635	2 965	3 220	1 920	485	12 225
À temps plein	2 605	5 700	7 195	2 615	310	18 425
Sans emploi	1 240	1 000	1 010	645	195	4 090
Ne fait pas partie de la population active	2 870	1 910	3 465	8 970	12 990	30 205
Taux de participation	73,5%	84,0%	77,4%	37,5%	8,1%	54,7%
Taux d'emploi	62,2%	75,8%	70,8%	33,0%	6,6%	48,6%
Taux de chômage	15,5%	9,9%	8,5%	12,0%	17,0%	11,2%

Source : Statistique Canada. Tableaux personnalisés (One-Hub) - Tableau 1A - Recensement de 2021 - Échantillon de 25 %
Les totaux peuvent ne pas correspondre en raison des arrondis.

¹²Voir le tableau 24 à la page 36 pour les tranches d'âge de chaque génération en 2021.

Immigration

Les immigrants sont des personnes qui sont ou ont déjà été des immigrants reçus ou des résidents permanents. Un résident permanent est une personne qui a obtenu le statut de résident permanent en immigrant au Canada, mais qui n'est pas citoyen canadien. Les résidents permanents sont généralement des citoyens d'autres pays, tandis que certains peuvent être des apatrides.

Immigrants, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) fournit des données sur le nombre de personnes qui ont obtenu le statut de résident permanent par division de recensement.

Les données d'IRCC indiquent qu'entre 2016 et 2021, un total de 290 personnes de la région de Kawartha Lakes ont obtenu le statut de résident permanent. Les admissions de résidents permanents ont augmenté de 88,9 %, passant de 45 admissions en 2016 à 85 admissions en 2021 (voir le tableau 29 à la page 39).

Selon les données du recensement, les principaux lieux de naissance des nouveaux arrivants¹³ dans la région des Kawartha Lakes sont présentés dans le tableau 56. Parmi ces principaux lieux, les États-Unis d'Amérique, le Royaume-Uni et les Philippines figuraient parmi les cinq principaux lieux de naissance des nouveaux arrivants dans la zone de desserte de la WDB.

Tableau 56 : Principaux lieux de naissance des nouveaux arrivants - 2016-2021

KAWARTHA LAKES	Total	% Total
les états-unis d'Amérique	35	20,6%
Royaume-Uni	30	17,6%
Fédération de Russie	20	11,8%
Israël	20	11,8%
Philippines	20	11,8%
Autre	45	26,5%
NOMBRE TOTAL DE NOUVEAUX ARRIVANTS	215	100,0%

Source : Statistique Canada – Profils du recensement de 2021 – Données-échantillon (25 %) Lieux de naissance sélectionnés pour la population d'immigrants récents

Les trois (3) principaux secteurs d'activité employant des travailleurs immigrants dans la région de Kawartha Lakes étaient les soins de santé, le commerce de détail et les services professionnels, scientifiques et techniques (voir le tableau 57). Les soins de santé et les services professionnels, scientifiques et techniques ont été les deux principaux secteurs d'activité de la région de Kawartha Lakes qui ont connu la plus forte croissance d'emploi au cours des cinq dernières années (voir le tableau 60).

Tableau 57 : Les cinq principales industries selon l'emploi des immigrants - Kawartha Lakes

Industrie	# Employé	% Employé
62 Soins de santé et assistance sociale	320	14,3%
44-45 Commerce de détail	310	13,9%
54 Services professionnels, scientifiques et techniques	235	10,5%
23 Construction	185	8,3%
31-33 Fabrication	175	7,8%

Source : Recensement de 2021 - Tableau de bord du profil d'immigration du Community Data Program (CDP)

¹³Les nouveaux arrivants désignent ceux qui ont obtenu leur statut d'immigrant reçu ou de résident permanent pour la première fois entre le 1er janvier 2016 et le 11 mai 2021 (jusqu'à cinq ans avant le dernier recensement).

Déplacements domicile-travail et lieu de travail

Le lieu de résidence des travailleurs et les lieux où ils se rendent pour travailler peuvent permettre de mieux comprendre les tendances du marché du travail. Le lieu de résidence (LDR) des personnes employées désigne le lieu où vivent les personnes employées et le lieu de travail (LDT) désigne le lieu où se situent les emplois des personnes employées. En d'autres termes, LDR et LDT désignent des lieux géographiques.

Flux de déplacements vers les lieux de travail habituels

Les lieux de travail habituels désignent les lieux de travail ayant une adresse précise. Les déplacements domicile-travail des travailleurs de la région de Kawartha Lakes qui avaient un lieu de travail habituel sont présentés au tableau 58.

Il y avait 20 685 personnes employées vivant dans la région de Kawartha Lakes et ayant un lieu de travail habituel (voir le tableau 32 à la page 43) et 11 080 personnes employées qui vivaient et travaillaient dans la région de Kawartha Lakes (voir le tableau 58 ci-dessous). Cette différence suggère que 9 605 personnes employées vivant dans la région de Kawartha Lakes se déplaçaient vers d'autres régions pour travailler.

Des 13 890 personnes employées dans la région de Kawartha Lakes, 79,8 % y habitaient. De plus, 2 810 travailleurs se rendaient dans la région de Kawartha Lakes pour travailler à partir de Peterborough (10,5 %), de Durham (5,7 %) et d'autres régions.

Tableau 58 : Flux de déplacements domicile-travail de la géographie de résidence (LDR) à la géographie de travail (LDT) selon le lieu de travail habituel Kawartha Lakes

Comté de résidence (division de recensement)	Nombre de personnes employées travaillant à Kawartha Lakes (lieu de travail habituel)	% de personnes employées travaillant à Kawartha Lakes (lieu de travail habituel)
Kawartha Lakes	11 080	79,8%
Peterborough	1 455	10,5%
Durham	795	5,7%
Simcoe	115	0,8%
Toronto	100	0,7%
York	95	0,7%
Autres comtés	250	1,8%
Total des emplois à Kawartha Lakes (lieu de travail habituel)	13 890	100,0%

Statistique Canada - Recensement de 2021. Tableau 98-10-0466-01 – Données- échantillon à 25 % Déplacements domicile-travail de la géographie de résidence à la géographie de travail - Divisions de recensement

Évolution de l'emploi par profession

Les données de Lightcast ont été utilisées pour montrer l'évolution de l'emploi par profession et par secteur entre 2019 et 2024. Lightcast est un outil logiciel par abonnement qui estime les informations sur le marché du travail à l'aide d'analyses de tendances et d'économétrie.

Le tableau 59 montre que la région de Kawartha Lakes a connu 1 724 emplois supplémentaires en 2024 par rapport à 2019, soit une croissance de 7,7 %.

Les trois (3) principales catégories professionnelles qui ont connu la plus forte croissance sont:

- Professions commerciales, financières et administratives – 572 emplois, soit une croissance de 18,0 %
- Professions dans l'éducation, le droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux – 519 emplois, soit une croissance de 16,7 %, et
- Professions dans le secteur manufacturier et des services publics – 495 emplois, soit une croissance de 42,3 %

Les trois (3) principales catégories professionnelles ayant les niveaux d'emploi les plus élevés dans la région de Kawartha Lakes en 2024 étaient:

- Professions de la vente et des services (25,5 %)
- Métiers, transports, opérateurs d'équipement et professions connexes (18,1 %), et
- du commerce, de la finance et de l'administration (15,5 %).

Tableau 59 : Évolution de l'emploi par profession - Kawartha Lakes

CNO	Description	Offres d'emploi 2019	Offres d'emploi 2024	Changement 2019 - 2024	2019 - 2024 % de changement
0	Professions législatives et de haute direction	78	89	11	13,7%
1	Métiers du commerce, de la finance et de l'administration	3 180	3 752	572	18,0%
2	Sciences naturelles et appliquées et professions connexes	1 256	1 404	148	11,8%
3	Professions de la santé	1 827	1 789	(38)	-2,1%
4	Professions dans l'éducation, le droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux	3 117	3 636	519	16,7%
5	Métiers de l'art, de la culture, des loisirs et du sport	318	406	88	27,8%
6	Métiers de la vente et des services	6 049	6 153	104	1,7%
7	Métiers, transports, opérateurs d'équipement et professions connexes	4 601	4 378	(222)	-4,8%
8	Ressources naturelles, agriculture et professions liées à la production	475	472	(2)	-0,5%
9	Professions dans le secteur manufacturier et des services publics	1 172	1 667	495	42,3%
x	Professions non classées	379	429	49	13,0%
	Emploi total	22 451	24 175	1 724	7,7%

Source : Lightcast T3, 2024 (n'inclut pas le travail indépendant)

Un champ x indique des professions non identifiables en raison d'informations insuffisantes

Évolution de l'emploi par secteur d'activité

Les données sectorielles sont souvent plus fiables que les données professionnelles, car elles peuvent être mieux reliées aux registres d'entreprises et aux entreprises, qui sont généralement plus précis. Les données professionnelles, en revanche, sont généralement collectées par des particuliers et sont plus sujettes aux erreurs.

Le tableau 60 montre l'évolution de l'emploi par secteur d'activité de 2019 à 2024. Conformément aux données sur les professions, les données sectorielles montrent un gain net de 1 724 emplois dans la région de Kawartha Lakes en 2024 par rapport à 2019.

Les trois (3) principales industries ayant enregistré les plus grands gains d'emplois sont les suivantes:

- Soins de santé et assistance sociale
- Services professionnels, scientifiques et techniques
- Hébergement et restauration

Des gains d'emplois ont été signalés dans douze (12) des vingt (20) secteurs industriels. Des pertes d'emplois ont été signalées dans les secteurs suivants:

- Transport et entreposage – 83 pertes d'emplois
- Autres services (hors administration publique) – 71 suppressions d'emplois
- Immobilier et location-bail – 50 suppressions d'emplois
- Finance et assurances – 46 suppressions d'emplois
- Industries de l'information et de la culture – 39 suppressions d'emplois
- Agriculture, sylviculture, pêche et chasse – 29 pertes d'emplois
- Gestion des sociétés et des entreprises – 14 suppressions d'emplois
- Extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz – 2 pertes d'emplois

Tableau 60 : Évolution de l'emploi par secteur d'activité - Kawartha Lakes

SCIAN	Description	Offres d'emploi 2019	Offres d'emploi 2024	Changement 2019 - 2024	2019 - 2024 % de changement
11	Agriculture, sylviculture, pêche et chasse	426	397	(29)	(7%)
21	Exploitation minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz	114	111	(2)	-2,0%
22	Utilitaires	122	186	64	53,0%
23	Construction	1 589	1 788	199	12,0%
31-33	Fabrication	1 495	1 623	128	9,0%
41	Commerce de gros	775	913	138	18,0%
44-45	Commerce de détail	3 211	3 226	15	0,0%
48-49	Transport et entreposage	779	696	(83)	-11,0%
51	Industries de l'information et de la culture	204	165	(39)	-19,0%
52	Finances et assurances	781	735	(46)	-6,0%
53	Immobilier et location et leasing	252	203	(50)	-20,0%
54	Services professionnels, scientifiques et techniques	695	958	262	38,0%
55	Gestion des sociétés et des entreprises	14	0	(14)	-100,0%
56	Services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	1 154	1 265	111	10,0%
61	Services éducatifs	1 577	1 729	152	10,0%
62	Soins de santé et assistance sociale	3 414	3 685	271	8,0%
71	Arts, divertissements et loisirs	391	617	227	58,0%
72	Hébergement et restauration	1 720	1 950	230	13,0%
81	Autres services (à l'exception de l'administration publique)	828	757	(71)	-9,0%
91	Administration publique	2 529	2 741	211	8,0%
x	Industries non classées	379	429	49	13,0%
	Emploi total	22 451	24 175	1 724	8,0%

Source : Lightcast T3, 2024 (n'inclut pas le travail indépendant)

Un champ x indique un SCIAN non déclaré

Les entreprises comptent

Selon Statistique Canada (Nombre d'entreprises canadiennes, Programme de données sur les collectivités), il y avait 7 200 entreprises classées en juin 2024 dans la région de Kawartha Lakes. De ce nombre, 5 109, soit 71,0 %, étaient des entreprises sans employés (travailleurs autonomes) et 2 091, soit 29,0 %, étaient des entreprises avec employés. Plus de deux fois plus d'entreprises de la région n'ont pas d'employés que celles qui en ont, un ratio qui semble constant au cours des dernières années.

En 2024, les trois (3) principaux secteurs comptant le plus grand nombre d'entreprises (avec ou sans employés) dans la région de Kawartha Lakes étaient :

- Immobilier (1 341 entreprises)
- Construction (1 086 entreprises) et
- Agriculture (891 entreprises).

Les trois (3) principaux secteurs comptant le plus grand nombre d'entreprises avec salariés étaient :

- Construction (467 entreprises)
- Commerce de détail (299 entreprises) et
- Autres services (hors administration publique) (187 entreprises).

Les trois (3) principaux secteurs comptant le plus grand nombre d'entreprises sans salariés étaient :

- Immobilier (1 244 entreprises)
- Agriculture (809 entreprises) et
- Construction (619 entreprises).

Tableau 61 : Nombre d'entreprises par secteur d'activité à deux chiffres et par taille - juin 2024 - Kawartha Lakes

Industrie à deux chiffres (NAIC)	Nombre total d'entreprises	Sans employés	Total, avec employés	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100 - 199	200 - 499	500 +
Nombre total d'entreprises	7 835	5 619	2 216	1 304	453	254	136	40	21	4	4
Non classé	635	510	125	103	16	5	1	0	0	0	0
Classifié	7 200	5 109	2 091	1 201	437	249	135	40	21	4	4
11 - Agriculture, sylviculture, pêche et chasse	891	809	82	59	15	7	0	1	0	0	0
21 - Exploitation minière, exploitation de carrières et extraction de pétrole et de gaz	24	10	14	6	4	3	0	1	0	0	0
22 - Utilitaires	36	34	2	1	1	0	0	0	0	0	0
23 - Construction	1 086	619	467	308	97	41	20	1	0	0	0
31-33 - Fabrication	171	104	67	31	7	12	8	2	5	2	0
41 - Commerce de gros	149	74	75	38	17	14	2	4	0	0	0
44-45 - Commerce de détail	554	255	299	102	94	55	30	13	4	1	0
48-49 - Transport et entreposage	209	147	62	39	11	4	7	0	1	0	0
51 - Information et industries culturelles	57	34	23	15	5	2	0	1	0	0	0
52 - Finances et assurances	325	259	66	40	11	7	7	0	1	0	0
53 - Immobilier et location et leasing	1 341	1 244	97	84	11	2	0	0	0	0	0
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	605	449	156	121	17	11	7	0	0	0	0
55 - Gestion des sociétés et des entreprises	51	46	5	2	1	0	1	0	1	0	0
56 - Services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	332	218	114	66	27	15	5	1	0	0	0
61 - Services éducatifs	72	53	19	9	5	1	2	1	0	0	1
62 - Soins de santé et assistance sociale	372	201	171	91	21	30	15	6	7	0	1
71 - Arts, spectacles et loisirs	138	102	36	14	8	11	2	1	0	0	0
72 - Hébergement et restauration	239	97	142	50	41	21	21	7	1	1	0
81 - Autres services (à l'exception des administrations publiques)	541	354	187	125	44	12	5	0	1	0	0
91 - Administration publique	7	0	7	0	0	1	3	1	0	0	2
Nombre total d'entreprises classées	7 200	5 109	2 091	1 201	437	249	135	40	21	4	4

Source : Nombre d'entreprises canadiennes - Programme de données communautaires - juin 2024

Non classé indique des industries non identifiables en raison d'informations insuffisantes

En juin 2024, la région de Kawartha Lakes a connu une augmentation de 321 entreprises par rapport à l'année précédente. Les entreprises sans employés ont représenté 88,2 % des gains d'entreprises. Les entreprises comptant moins de cinq employés ont représenté la majeure partie des gains des entreprises avec employés.

Tableau 62 : Nombre d'entreprises par taille d'entreprise - Kawartha Lakes

Taille de l'entreprise	Juin 2019	Juin 2023	Juin 2024	Changement quinquennal 2019-2024	Changement d'un an 2023-2024
NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES	7 534	7 514	7 835	301	321
Total, sans les salariés	5 376	5 336	5 619	243	283
Total, avec salariés	2 158	2 178	2 216	58	38
1-4	1 252	1 250	1 304	52	54
5-10	447	453	453	6	0
10-19	247	260	254	7	-6
20-49	150	147	136	-14	-11
50-99	34	33	40	6	7
100-199	19	27	21	2	-6
200-499	6	4	4	-2	0
500 +	3	4	4	1	0

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, Tableaux personnalisés - OneHub

Le total peut ne pas correspondre en raison de l'arrondi

Demande de recrutement

La WDB suit les professions recherchées en surveillant les offres d'emploi en ligne, telles qu'elles sont regroupées à partir de plus de 45 sites d'emploi sur le Local Jobs Hub. Ces informations sont mises à disposition sur le site Web par le biais du [Labour Market Insights Report](#), un rapport mensuel interactif.

Il y a eu 4 364 nouvelles offres d'emploi répertoriées dans le Centre d'emplois locaux de la WDB pour la région de Kawartha Lakes au cours de la période de novembre 2023 à octobre 2024. Il y a eu 959 offres d'emploi de moins (une diminution de 18,0 %) par rapport à la même période de l'année précédente.

Les compétences les plus recherchées au cours de la période de novembre 2023 à octobre 2024 étaient :

- Communication
- Gestion
- Service client
- Organisation
- Compétences interpersonnelles

Haliburton

Les communautés du comté de Haliburton comprennent:

- Canton d'Algonquin Highlands
- Municipalité de Dysart et al
- Municipalité de Highlands Est
- Canton de Minden Hills

Les données du recensement de 2021 sur la démographie, le revenu, les schémas de migration et le niveau de scolarité de la région de Haliburton se trouvent dans le [rapport PMTL 2023-24](#) à partir de la page 70.

Caractéristiques de la population active

Le tableau 63 ci-dessous montre qu'en 2021, la plus grande proportion de la population active de la région de Haliburton était âgée de 45 à 59 ans (34,2 %), suivie de celle âgée de 30 à 44 ans (23,5 %). En d'autres termes, la génération X représentait la plus grande proportion de travailleurs dans la région de Haliburton, suivie de la génération Y.¹⁴ Les milléniaux avaient le taux de participation et le taux d'emploi les plus élevés de tous les groupes d'âge.

Les personnes de 60 ans et plus représentaient 25,0 % de la main-d'œuvre totale. La région de Haliburton a enregistré la plus forte proportion de travailleurs de ce groupe d'âge par rapport aux autres régions de la zone de recrutement de WDB. Les baby-boomers (âgés de 60 à 69 ans) ont dépassé le nombre de travailleurs de la génération Z (âgés de 15 à 29 ans) dans la population active, tant à temps plein qu'à temps partiel.

Tableau 63 : Situation d'activité selon l'âge - Population de 15 ans et plus - Haliburton

	2021					
	15-29	30-44	45-59	60-69	70+	Total
Total - Situation d'activité	2 090	2 440	4 075	5 020	4 725	18 350
Sur le marché du travail	1 480	2 020	2 935	1 800	350	8 585
Employé	1 245	1 815	2 645	1 615	315	7 635
À temps partiel	690	675	955	705	170	3 195
À temps plein	450	1 055	1 605	810	110	4 030
Sans emploi	230	205	290	185	40	950
Ne fait pas partie de la population active	600	420	1 140	3 220	4 385	9 765
Taux de participation	70,8%	82,8%	72,0%	35,9%	7,4%	46,8%
Taux d'emploi	59,6%	74,4%	64,9%	32,2%	6,7%	41,6%
Taux de chômage	15,5%	10,1%	9,9%	10,3%	11,4%	11,1%

Source : Statistique Canada. Tableaux personnalisés (One-Hub) - Tableau 1A - Recensement de 2021 - Échantillon de 25 %
Les totaux peuvent ne pas correspondre en raison des arrondis.

¹⁴Voir le tableau 24 à la page 36 pour les tranches d'âge de chaque génération en 2021.

Immigration

Les immigrants sont des personnes qui sont ou ont déjà été des immigrants reçus ou des résidents permanents. Un résident permanent est une personne qui a obtenu le statut de résident permanent en immigrant au Canada, mais qui n'est pas citoyen canadien. Les résidents permanents sont généralement des citoyens d'autres pays, tandis que certains peuvent être des apatrides.

Immigrants, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) fournit des données sur le nombre de personnes qui ont obtenu le statut de résident permanent par division de recensement.

Les données d'IRCC indiquent qu'entre 2016 et 2021, un total de 50 personnes de la région de Haliburton ont obtenu le statut de résident permanent. Les admissions de résidents permanents ont augmenté de 33,3 %, passant de 15 admissions en 2016 à 20 admissions en 2021 (voir le tableau 29 à la page 39). En 2023, Haliburton représentait 1,2 % des admissions de résidents permanents dans la région de la WDB.

Selon les données du recensement, les principaux lieux de naissance des nouveaux arrivants¹⁵ dans la région de Haliburton étaient répartis de manière égale entre les États-Unis d'Amérique et l'Inde (voir le tableau 64). Ces pays figuraient parmi les cinq principaux lieux de naissance des nouveaux arrivants dans la zone de recrutement de WDB.

Tableau 64 : Principaux lieux de naissance des nouveaux arrivants - 2016-2021

HALIBURTON	Total	% Total
les états-unis d'Amérique	10	50,0%
Inde	10	50,0%
NOMBRE TOTAL DE NOUVEAUX ARRIVANTS	20	100,0%

Source : Statistique Canada – Profils du recensement de 2021 – Données-échantillon de 25 % Lieux de naissance sélectionnés pour la population d'immigrants récents

Les principaux secteurs d'activité employant des travailleurs immigrants dans la région de Haliburton étaient les soins de santé et la construction (voir le tableau 65). Ces secteurs figuraient parmi les 10 principaux secteurs de la région de Haliburton ayant connu la plus forte croissance d'emploi au cours des cinq dernières années (voir le tableau 68).

Tableau 65 : Les 5 principales industries en fonction de l'emploi des immigrants - Haliburton

Industrie	# Employé	% Employé
62 Soins de santé et assistance sociale	75	14,2%
23 Construction	70	13,2%
54 Services professionnels, scientifiques et techniques	55	10,4%
61 Services éducatifs	55	10,4%
72 Hébergement et restauration	45	8,5%

Source : Recensement de 2021 - Tableau de bord du profil d'immigration du Community Data Program (CDP)

¹⁵Les nouveaux arrivants désignent ceux qui ont obtenu leur statut d'immigrant reçu ou de résident permanent pour la première fois entre le 1er janvier 2016 et le 11 mai 2021 (jusqu'à cinq ans avant le dernier recensement).

Déplacements domicile-travail et lieu de travail

Le lieu de résidence des travailleurs et les lieux où ils se rendent pour travailler peuvent permettre de mieux comprendre les tendances du marché du travail. Le lieu de résidence (LDR) des personnes employées désigne le lieu où vivent les personnes employées et le lieu de travail (LDT) désigne le lieu où se situent les emplois des personnes employées. En d'autres termes, LDR et LDT désignent des lieux géographiques.

Flux de déplacements vers les lieux de travail habituels

Les lieux de travail habituels désignent les lieux de travail ayant une adresse précise. Les déplacements domicile-travail des travailleurs de la région de Haliburton qui avaient un lieu de travail habituel sont présentés au tableau 66.

Il y avait 4 695 personnes employées vivant dans la région de Haliburton et ayant un lieu de travail habituel (voir le tableau 32 à la page 43) et 3 505 personnes employées qui vivaient et travaillaient dans la région de Haliburton (voir le tableau 66 ci-dessous). Cette différence suggère qu'il y avait 1 190 personnes employées vivant dans la région de Haliburton qui se déplaçaient vers d'autres régions pour travailler.

Des 4 065 personnes employées dans la région de Haliburton, 86,2 % y habitaient. De plus, 560 travailleurs se rendaient dans la région de Haliburton pour travailler en provenance de Kawartha Lakes (5,8 %), de Peterborough (1,6 %) et d'autres régions.

Tableau 66 : Flux de déplacements entre la géographie de résidence (LDR) et la géographie de travail (LDT) selon le lieu de travail habituel Haliburton

Comté de résidence (division de recensement)	Nombre de personnes employées travaillant à Haliburton (lieu de travail habituel)	% de personnes employées travaillant à Haliburton (lieu de travail habituel)
Haliburton	3 505	86,2%
Kawartha Lakes	235	5,8%
Peterborough	65	1,6%
Muskoka	55	1,4%
Toronto	50	1,2%
Hastings	40	1,0%
Autres comtés	115	2,8%
Total des personnes travaillant à Haliburton (lieu de travail habituel)	4 065	100,0%

Statistique Canada - Recensement de 2021. Tableau 98-10-0466-01 – Données- échantillon à 25 % Déplacements domicile-travail de la géographie de résidence à la géographie de travail - Divisions de recensement

Évolution de l'emploi par profession

Les données de Lightcast ont été utilisées pour montrer l'évolution de l'emploi par profession et par secteur entre 2019 et 2024. Lightcast est un outil logiciel par abonnement qui estime les informations sur le marché du travail à l'aide d'analyses de tendances et d'économétrie.

Le tableau 67 montre que la région de Haliburton a connu 895 emplois supplémentaires en 2024 par rapport à 2019, soit une croissance de 15,2 %.

Les trois (3) principales catégories professionnelles qui ont connu la plus forte croissance sont :

- Professions commerciales, financières et administratives – 246 emplois, soit une croissance de 32,1 %
- Professions de la vente et des services – 162 emplois, soit une croissance de 9,5 %, et
- Professions dans l'éducation, le droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux – 142 emplois, soit une croissance de 20,0 %

Les trois (3) principales catégories professionnelles ayant les niveaux d'emploi les plus élevés dans la région de Haliburton en 2024 étaient :

- Professions de la vente et des services (27,6 %)
- Métiers, transports, opérateurs d'équipement et professions connexes (21,7 %), et
- du commerce, de la finance et de l'administration (14,9 %).

Tableau 67 : Évolution de l'emploi par profession - Haliburton

CNO	Description	Offres d'emploi 2019	Offres d'emploi 2024	Changement 2019 - 2024	2019 - 2024 % de changement
0	Professions législatives et de haute direction	20	27	7	36,3%
1	Métiers du commerce, de la finance et de l'administration	766	1 012	246	32,1%
2	Sciences naturelles et appliquées et professions connexes	278	341	62	22,3%
3	Professions de la santé	488	525	37	7,7%
4	Professions dans l'éducation, le droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux	710	852	142	20,0%
5	Métiers de l'art, de la culture, des loisirs et du sport	126	165	40	31,5%
6	Métiers de la vente et des services	1 709	1 871	162	9,5%
7	Métiers, transports, opérateurs d'équipement et professions connexes	1 379	1 474	94	6,8%
8	Ressources naturelles, agriculture et professions liées à la production	114	120	6	5,4%
9	Professions dans le secteur manufacturier et des services publics	197	278	81	40,8%
x	Professions non classées	99	116	17	17,5%
	Emploi total	5 886	6 781	895	15,2%

Source : Lightcast T3, 2024 (n'inclut pas le travail indépendant)

Un champ x indique des professions non identifiables en raison d'informations insuffisantes

Évolution de l'emploi par secteur d'activité

Les données sectorielles sont souvent plus fiables que les données professionnelles, car elles peuvent être mieux reliées aux registres d'entreprises et aux entreprises, qui sont généralement plus précis. Les données professionnelles, en revanche, sont généralement collectées par des particuliers et sont plus sujettes aux erreurs.

Le tableau 68 montre l'évolution de l'emploi par secteur d'activité de 2019 à 2024. Conformément aux données sur les professions, les données sectorielles montrent un gain net de 895 emplois dans la région de Haliburton en 2024 par rapport à 2019.

Les trois (3) principales industries ayant enregistré les plus grands gains d'emplois sont les suivantes:

- Soins de santé et assistance sociale
- Hébergement et restauration
- Immobilier et location et leasing

Des gains d'emplois ont été signalés dans dix-huit (18) des vingt (20) secteurs industriels. Des pertes d'emplois ont été signalées dans les secteurs suivants:

- Extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz – 10 pertes d'emplois
- Commerce de détail – 47 suppressions d'emplois

Tableau 68 : Évolution de l'emploi par secteur d'activité - Haliburton

SCIAN	Description	Offres d'emploi 2019	Offres d'emploi 2024	Changement 2019 - 2024	2019 - 2024 % de changement
11	Agriculture, sylviculture, pêche et chasse	52	61	9	17,0%
21	Exploitation minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz	10	0	(10)	-100,0%
22	Utilitaires	53	67	14	26,0%
23	Construction	713	783	71	10,0%
31-33	Fabrication	162	199	37	23,0%
41	Commerce de gros	150	202	52	35,0%
44-45	Commerce de détail	1 052	1 005	(47)	-4,0%
48-49	Transport et entreposage	120	172	52	43,0%
51	Industries de l'information et de la culture	141	216	75	53,0%
52	Finances et assurances	142	184	42	29,0%
53	Immobilier et location et leasing	147	237	90	61,0%
54	Services professionnels, scientifiques et techniques	192	235	43	23,0%
55	Gestion des sociétés et des entreprises	0	0	0	0,0%
56	Services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	182	204	22	12,0%
61	Services éducatifs	433	437	4	1,0%
62	Soins de santé et assistance sociale	866	1 056	189	22,0%
71	Arts, divertissements et loisirs	116	143	27	23,0%
72	Hébergement et restauration	655	774	119	18,0%
81	Autres services (à l'exception de l'administration publique)	164	213	48	29,0%
91	Administration publique	436	475	40	9,0%
x	Industries non classées	99	116	17	18,0%
	Emploi total	5 886	6 781	895	15,0%

Source : Lightcast T3, 2024 (n'inclut pas le travail indépendant)

Un champ x indique un SCIAN non déclaré

Les entreprises comptent

Selon Statistique Canada (nombre d'entreprises canadiennes, Programme de données sur les collectivités), il y avait 2 278 entreprises classées en juin 2024 dans la région de Haliburton. De ce nombre, 1 521, soit 66,7 %, étaient des entreprises sans employés (travailleurs autonomes) et 757, soit 32,2 %, étaient des entreprises avec employés. Comme dans les autres comtés de la région de la WDB, deux fois plus d'entreprises de la région n'ont pas d'employés que celles qui en ont, un ratio qui semble constant au cours des dernières années.

En 2024, les trois (3) principaux secteurs comptant le plus grand nombre d'entreprises (avec ou sans employés) dans la région de Haliburton étaient :

- Immobilier (501 entreprises)
- Construction (479 entreprises) et
- Services professionnels, scientifiques et techniques (227 entreprises).

Les trois (3) principaux secteurs comptant le plus grand nombre d'entreprises avec salariés étaient :

- Construction (223 entreprises)
- Commerce de détail (95 entreprises) et
- Services professionnels, scientifiques et techniques (62 entreprises).

Les trois (3) principaux secteurs comptant le plus grand nombre d'entreprises sans salariés étaient :

- Immobilier et location et leasing (452 entreprises)
- Construction (256 entreprises) et
- Services professionnels, scientifiques et techniques (165 entreprises).

Tableau 69 : Nombre d'entreprises par secteur d'activité à deux chiffres et par taille - Juin 2024 - Haliburton

Industrie à deux chiffres (NAIC)	Nombre total d'entreprises	Sans employés	Total, avec employés	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100 - 199	200 - 499	500 +
Nombre total d'entreprises	2 499	1 703	796	471	152	91	61	14	6	1	0
Non classé	221	182	39	34	4	1	0	0	0	0	0
Classifié	2 278	1 521	757	437	148	90	61	14	6	1	0
11 - Agriculture, sylviculture, pêche et chasse	44	35	9	8	1	0	0	0	0	0	0
21 - Exploitation minière, exploitation de carrières et extraction de pétrole et de gaz	6	2	4	1	0	2	1	0	0	0	0
22 - Utilitaires	5	3	2	2	0	0	0	0	0	0	0
23 - Construction	479	256	223	142	53	18	9	1	0	0	0
31-33 - Fabrication	46	25	21	8	4	5	4	0	0	0	0
41 - Commerce de gros	36	27	9	4	3	2	0	0	0	0	0
44-45 - Commerce de détail	161	66	95	38	17	20	14	5	1	0	0
48-49 - Transport et entreposage	44	33	11	8	3	0	0	0	0	0	0
51 - Information et industries culturelles	23	10	13	6	5	1	1	0	0	0	0
52 - Finances et assurances	99	81	18	9	3	5	1	0	0	0	0
53 - Immobilier et location et leasing	501	452	49	41	5	2	1	0	0	0	0
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	227	165	62	49	7	4	2	0	0	0	0
55 - Gestion des sociétés et des entreprises	11	8	3	2	1	0	0	0	0	0	0
56 - Services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	109	67	42	24	13	3	2	0	0	0	0
61 - Services éducatifs	21	16	5	2	0	3	0	0	0	0	0
62 - Soins de santé et assistance sociale	113	62	51	24	4	10	10	1	2	0	0
71 - Arts, spectacles et loisirs	54	35	19	9	4	3	2	0	1	0	0
72 - Hébergement et restauration	129	70	59	19	13	11	12	2	1	1	0
81 - Autres services (à l'exception des administrations publiques)	164	108	56	41	12	1	2	0	0	0	0
91 - Administration publique	6	0	6	0	0	0	0	5	1	0	0
Nombre total d'entreprises classées	2 278	1 521	757	437	148	90	61	14	6	1	0

Source : Nombre d'entreprises canadiennes - Programme de données communautaires - juin 2024

Les totaux peuvent ne pas correspondre en raison des arrondis

En juin 2024, la région de Haliburton a connu une augmentation de 152 entreprises par rapport à l'année précédente. Les entreprises sans employés ont représenté 80,9 % des gains d'entreprises. Des gains ont été observés dans presque toutes les entreprises avec des employés, les gains les plus importants étant enregistrés dans les entreprises comptant de 10 à 49 employés.

Tableau 70 : Nombre d'entreprises par taille d'entreprise - Haliburton

Taille de l'entreprise	Juin 2019	Juin 2023	Juin 2024	Changement quinquennal 2019-2024	Changement d'un an 2023-2024
NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES	2 032	2 347	2 499	467	152
Total, sans les salariés	1 342	1 580	1 703	361	123
Total, avec salariés	690	767	796	106	29
1-4	411	467	471	60	4
5-10	142	150	152	10	2
10-19	74	79	91	17	12
20-49	44	53	61	17	8
50-99	16	14	14	-2	0
100-199	2	4	6	4	2
200-499	1	0	1	0	1
500 +	0	0	0	0	0

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, Tableaux personnalisés - OneHub

Le total peut ne pas correspondre en raison de l'arrondi

Demande de recrutement

La WDB suit les professions recherchées en surveillant les offres d'emploi en ligne, telles qu'elles sont regroupées à partir de plus de 45 sites d'emploi sur le Local Jobs Hub. Ces informations sont mises à disposition sur le site Web par le biais du [Labour Market Insights Report](#), un rapport mensuel interactif.

Il y a eu 997 nouvelles offres d'emploi répertoriées dans le centre d'emplois local de la WDB pour la région de Haliburton au cours de la période de novembre 2023 à octobre 2024. Il y a eu 144 offres d'emploi de moins (une diminution de 12,6 %) par rapport à la même période de l'année précédente.

Les compétences les plus recherchées au cours de la période de novembre 2023 à octobre 2024 étaient :

- Communication
- Gestion
- Service client
- Compétences interpersonnelles
- Organisation

Plan d'action

Afin d'éclairer l'élaboration de mesures locales visant à résoudre les problèmes du marché du travail local d'intérêt commun, la WDB a entrepris une vaste consultation auprès des développeurs économiques, des employeurs et des fournisseurs de services d'emploi situés dans la zone de desserte de la WDB de Peterborough, Kawartha Lakes, Haliburton et Northumberland tout au long de l'été 2024. Au total, 91 organisations ont fourni des commentaires, soit par le biais d'une consultation (31 participants) soit d'un sondage (60 réponses). Un résumé des conclusions se trouve à la page 8 et 9. Voir les annexes A et B pour une liste des questions de consultation et de la participation des intervenants.

Méthodologie

[Arising Collective](#) a dirigé une planification d'action virtuelle séance le 9 octobre 2024. Il y avait 24 personnes présentes, en plus de quatre (4) animateurs d'Arising Collective et de deux (2) membres du personnel de WDB.

La majeure partie de la séance a été consacrée à une activité interactive de type World Café, conçue pour recueillir les commentaires des participants en réponse aux principaux défis liés à la main-d'œuvre identifiés dans l'étude WDB. Un World Café est une activité d'engagement hautement interactive conçue pour encourager un dialogue constructif autour d'un ensemble de questions définies. Les participants à l'engagement ont été invités à identifier les principaux défis et opportunités liés à la main-d'œuvre en matière de recrutement, d'embauche, de retraite, de compétences nécessaires, de besoins de formation et d'intelligence artificielle (IA).

Dans le cadre de l'activité World Café, les participants ont été divisés en quatre (4) petits groupes et ont participé à quatre (4) séries de discussions animées par Arising Collective.

Les résultats de l'engagement du WDB ont été regroupés en quatre thèmes clés, qui ont constitué la base de la discussion lors de la séance de planification des actions:

1. Recrutement

Principaux défis en matière de main-d'œuvre

Les employeurs ne parviennent pas à répondre à leurs besoins en main-d'œuvre :

- Les employeurs ont du mal à pourvoir certains postes qualifiés : opérateurs d'équipement lourd, chauffeurs de camions DZ, travailleurs de la santé, inspecteurs en bâtiment, mécaniciens, préposés aux services de soutien à la personne, éducateurs de la petite enfance (EPE), ingénieurs/techniciens en ingénierie, cuisine et entretien.
- Les employeurs ont du mal à attirer des talents en raison de leur situation rurale, du manque de logements, de transports et de garderies, et de la difficulté à trouver un prestataire de soins de santé primaires.
- Les employeurs ont du mal à offrir un salaire compétitif.
- Les changements apportés aux politiques gouvernementales et postsecondaires ont entraîné une pénurie de diplômés pour les professions en demande (EPE, métiers spécialisés, fabrication).

2. Conservation

Principaux défis en matière de main-d'œuvre

La rétention des employés devient de plus en plus importante dans cet environnement de travail hautement concurrentiel :

- 55 % des employeurs ont perdu des employés au profit d'employeurs concurrents au cours de l'année écoulée, même si 58 % d'entre eux ont mis en place des mesures incitatives à l'embauche et à la rétention.
- Les demandeurs d'emploi et les employés recherchent des modalités de travail plus flexibles.
- De nombreuses entreprises ne sont pas en mesure d'augmenter les salaires en raison de contraintes financières.

3. Éducation et formation pour les demandeurs d'emploi

Principaux défis en matière de main-d'œuvre

Les demandeurs d'emploi n'ont pas la formation et les qualifications requises par les employeurs :

- La formation nécessaire pour les professions en demande comprend :
 - Compétences techniques et informatiques
 - Compétences générales/compétences d'employabilité
 - Formation de conducteur DZ, AZ
 - Formation PSW
 - Certifications – Premiers secours, chariot élévateur, Smart Serve, CannSell , manipulateur d'aliments, etc.
 - Direction
- Les demandeurs d'emploi manquent de compétences en matière de fiabilité, de sûreté de fonctionnement et de capacité à travailler de manière indépendante.
- Le chômage des jeunes reste élevé. Il existe des possibilités de mieux connecter les jeunes aux métiers recherchés, notamment par

le biais de l'orientation professionnelle et de l'apprentissage expérientiel.

- Le financement des programmes d'anglais langue seconde (ALS) et d'autres programmes de formation pour adultes est insuffisant.
- Les chercheurs d'emploi ne sont pas nécessairement informés des opportunités disponibles dans les domaines des soins de santé, des métiers spécialisés et des services professionnels, scientifiques et techniques.

4. Soutiens des employeurs

Principaux défis en matière de main-d'œuvre

Les employeurs recherchent un soutien supplémentaire :

- Les demandeurs d'emploi en poste ont besoin d'une formation supplémentaire en gestion de projet, en leadership, en communication, en compétences de vie, etc.
- Les employeurs ont besoin de soutien dans les domaines suivants :
 - LAPHO
 - Santé et sécurité
 - Formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)
 - Gestion/résolution des conflits
- L'absentéisme et le recours aux congés de maladie augmentent, et certains employeurs ont du mal à fournir un soutien en matière de santé mentale et à répondre aux demandes d'adaptation.
- De nombreux employeurs sont confrontés à des départs à la retraite dans les 3 à 5 prochaines années, mais seulement 47 % d'entre eux ont mis en place des plans de succession.
- De nombreux employeurs ne savent pas quelle est la meilleure façon d'intégrer l'IA dans leurs processus de travail.

Les actions suivantes, par thème, ont été identifiées comme prioritaires pour répondre aux principaux défis en matière de main-d'œuvre:

PLAN D'ACTION

Recrutement

- Offrir aux demandeurs d'emploi la possibilité de tester des emplois/carrières à travers des situations expérientielles, notamment la réalité virtuelle et d'autres technologies.
- Aider les employeurs à entrer en contact avec les jeunes des lycées, des collèges et des universités au sujet des opportunités d'emploi locales.
- Continuer à soutenir la formation aux micro-accréditations.
- Soutenez les formations sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) qui incluent des pratiques d'embauche inclusives. Recherchez des ambassadeurs pour promouvoir ces pratiques et dispenser la formation.
- Communiquer plus clairement sur les programmes, les services et le financement pour soutenir le recrutement et la formation. Rassembler, simplifier et coordonner les informations et les diffuser afin que les gens sachent où et comment les trouver.

Rétention

- Effectuez des recherches sur « Ce qui fait un bon employeur ».
- Développer la formation et l'évaluation en leadership pour les cadres et les cadres intermédiaires.
- Élaborer des politiques organisationnelles pour le bien-être et la sécurité du personnel.
- Développer les mesures de soutien aux dirigeants pour les aider à s'adapter aux changements de culture du travail. Par exemple, s'éloigner des horaires définis pour adopter un travail axé sur les résultats.
- Définir et soutenir les pratiques de reconnaissance du personnel et élargir la compréhension des coûts d'intégration.

Éducation et formation pour les demandeurs d'emploi

- Dresser l'inventaire des projets antérieurs axés sur l'éducation et la formation des demandeurs d'emploi. Documenter les meilleures pratiques, les stratégies et les résultats.
- Soutenir une collaboration de haut niveau par le biais du Partenariat pour les ressources en emploi dans la communauté (CERP) et d'autres tables. Réfléchir à la manière de tirer parti des personnes les mieux placées pour dispenser la formation et de celles qui peuvent le mieux accéder au financement et en tirer parti.
- Continuez à soutenir les nouveaux Canadiens pour qu'ils puissent intégrer le marché du travail. Tenez compte de la façon dont les programmes et services d'anglais langue seconde (ALS) et de transition sont offerts dans les

PLAN D'ACTION

collectivités rurales. Travaillez avec les employeurs pour qu'ils examinent d'autres compétences au-delà des certifications.

- Réfléchissez à la manière de mieux connecter les jeunes aux professions en demande grâce à des possibilités d'apprentissage expérientiel et à la planification de carrière.
- Continuer à soutenir les employeurs dans leur rôle de formateur. Mettre en relation les employeurs avec les prestataires de services d'emploi et d'autres services de soutien pour élaborer la formation nécessaire et appropriée.

Soutiens aux employeurs

- Soutenir une collaboration plus poussée entre les partenaires qui offrent du soutien aux employeurs, en particulier des formations et des ateliers axés sur les employeurs, et continuer à fournir ces ressources, par exemple l'EDI, la planification de la relève et la santé mentale sur le lieu de travail.
- Soutenir la mise en place de formations ou d'ateliers axés sur l'IA.
- Aider les employeurs à développer et à mettre en valeur des voies de croissance au sein de leur entreprise/organisation.
- Soutenez l'éducation des employeurs sur la nature changeante du travail et partagez les histoires de réussite d'autres employeurs.
- Soutenir la compréhension des employeurs en matière d'opportunités de recrutement, notamment en embauchant et en parrainant un apprenti et en proposant des offres d'emploi aux employeurs de travailleurs étrangers.

Annexes

Annexe A: Rapport de planification du marché du travail local (PMTL) 2024-2025 – Questions de consultation communautaire

Employeurs

1. Quel est le principal défi/problème auquel votre entreprise est confrontée ? S'agit-il d'un nouveau défi/problème ou d'un problème qui perdure depuis plusieurs années ?
2. Allez-vous recruter au cours des 12 prochains mois ? Si oui, pour quels métiers, sur site, à distance ou hybrides, et prévoyez-vous des défis ?
3. Votre entreprise a-t-elle mis en place des mesures incitatives pour répondre à vos besoins de recrutement ou pour résoudre vos problèmes de rétention ? Si oui, quels types de mesures incitatives (par exemple, augmentation des salaires, primes à la signature, options de travail flexibles, mise à disposition de services de garde d'enfants) ?
4. Votre entreprise a-t-elle embauché une personne issue d'un groupe sous-représenté au cours de la dernière année ? (p. ex., femmes, peuples autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis), personnes handicapées, membres de minorités visibles/groupes racialisés et membres des communautés 2SLGBTQI+)
5. Quelles compétences manquent à vos travailleurs actuels ou aux futurs demandeurs d'emploi ? (par exemple, communication, service client, numérique, technique)
6. Avez-vous des besoins de formation spécifiques pour votre personnel actuel ou futur ? Combien de formations dispensez-vous sur place ? Existe-t-il des services de mentorat ou de coaching disponibles sur votre lieu de travail ?
7. Votre entreprise a-t-elle connu des départs à la retraite au cours de la dernière année ? Votre entreprise connaîtra-t-elle des départs à la retraite dans les 3 à 5 prochaines années ?
8. Avez-vous un plan de succession en place pour votre entreprise et/ou des postes clés au sein de votre société ?
9. Que comprend votre processus d'intégration lorsque vous embauchez un nouveau membre du personnel ?
10. Votre entreprise a-t-elle mis en œuvre l'automatisation ou l'intelligence artificielle pour rationaliser les flux de travail ou atténuer les difficultés liées à la pénurie de main-d'œuvre ? Si oui, pouvez-vous nous donner quelques exemples ?
11. Avez-vous des commentaires supplémentaires que vous aimeriez partager sur l'état actuel du marché du travail pour votre entreprise ?

Développement économique

1. Existe-t-il des obstacles qui empêchent les employeurs de répondre à leurs besoins en main-d'œuvre ? (par exemple, le manque de candidats qualifiés, le transport, le logement, la garde d'enfants)
2. Quels secteurs clés seront au cœur de la croissance future de l'économie locale ? (par exemple, la construction, l'industrie manufacturière, les soins de santé et les services sociaux)
3. De quelles formations les employeurs ont-ils besoin, selon vous ? (par exemple, planification de la relève, rétention, formation en santé mentale)
4. Les employeurs ont-ils mis en œuvre l'automatisation ou l'intelligence artificielle pour rationaliser les flux de travail ou atténuer les difficultés liées aux pénuries de main-d'œuvre ? Si oui, pouvez-vous nous donner quelques exemples ?
5. Avez-vous des commentaires supplémentaires à partager sur l'état actuel du marché du travail pour les entreprises ?

Prestataires de services d'emploi

1. Quels sont les métiers que les employeurs ont du mal à pourvoir ? Existe-t-il des obstacles particuliers qui entravent le recrutement ?
2. Quelles compétences, comportements ou attitudes sont importants pour les employeurs lorsqu'ils envisagent de nouvelles embauches ?
3. Quels sont les principaux défis auxquels les employeurs sont actuellement confrontés ? Sont-ils différents de ceux de l'année dernière ?
4. Les employeurs ont-ils mis en œuvre l'automatisation ou l'intelligence artificielle pour rationaliser les flux de travail ou atténuer les difficultés liées aux pénuries de main-d'œuvre ? Si oui, pouvez-vous nous donner quelques exemples ?
5. De quelle formation et/ou de quel soutien les demandeurs d'emploi ont-ils besoin pour être qualifiés pour les professions en demande ?
6. Quels sont les principaux défis auxquels les demandeurs d'emploi sont actuellement confrontés ? Sont-ils différents de ceux rencontrés l'année dernière ?
7. Avez-vous remarqué des changements (par exemple, démographiques, obstacles) chez les clients que vous servez ?
8. Le transport, le logement et/ou la disponibilité des services de garde d'enfants ont-ils eu un impact sur la recherche d'emploi de certains de vos clients ? Si tel est le cas, des employeurs ont-ils mis en œuvre des solutions créatives pour résoudre ce problème afin de pouvoir embaucher la personne en question ?
9. Avez-vous des commentaires supplémentaires que vous aimeriez partager sur l'état actuel du marché du travail pour les employeurs ou les demandeurs d'emploi ?

Annexe B: Participation des parties prenantes

La WDB tient à exprimer sa gratitude aux nombreuses entreprises et organisations qui ont apporté leur contribution à ce rapport par le biais de consultations virtuelles ou par téléphone et de l'enquête en ligne.

Assurance voyage du 21e siècle	Services de soutien de la canopée
Jardins de l'Abbaye	Avantage de carrière
Accurex Inc	Place du Centenaire
Agilec	Propriétés de Cherney
Première Nation d'Alderville	Ville de Kawartha Lakes
Annonces Mazda	Ville de Peterborough
Résidence pour retraités Applewood	Développement des collectivités de Peterborough
Ascend LLP	Centres de santé communautaires de Northumberland
BMR MFG. INC.	CpK Interior Products Inc., usine de Port Hope
Club de golf Baxter Creek Limitée	Crayola
BDO Canada s.r.l.	Pays de la nourriture de Dollos
Menuiserie BKS Ltée	Eganridge Resort, club de golf et spa
Compagnie de chocolat Blommer du Canada	Entreprise de bois d'œuvre Emmerson Limitée
Auberge Bonnie View	Planification et conseils en matière d'emploi
Mission Brock	Collège Fleming
IDA de Brookdale	ÉQUIPAGE DE FLEMING
Approvisionnement en eau essentiel de Butchart	Société de construction Francis Thomas Ltée.
Cambium Inc.	Gauvreau Comptabilité Conseil en Droit Fiscal
Acier Cameron Inc.	Emballage graphique international
Camp Moshava	Développement économique du comté de Haliburton
Camp Ponacka	Bibliothèque publique du comté de Haliburton
Société de vente en gros Campbellford Ltée	Forêt d'Haliburton
Association canadienne pour la santé mentale - Haliburton Kawartha Pine Ridge	

Imagerie de Hall	Services de santé des hautes terres de Haliburton
Holden Truss	Services financiers Primerica
Centre de bien-être familial holistique	Maison du publicain
Les drapiers de John Roberts	Conseil scolaire catholique du district de Peterborough, Victoria, Northumberland et Clarington
Karis Disability Services (anciennement Christian Horizons)	Moulin rapide
Laiterie Kawartha	Ridgewood Ford Sales Limited
Développement économique de Kawartha Lakes	Armes sauvages Canada
Société de métaux Kawartha	Partenaires en ressources humaines Savino
Société professionnelle de litige Kinch Eddie	Auberge et spa Sir Sam
Linmac Inc.	Spa Ste-Anne
Laiterie Mariposa	Villa Streamway
Camp biblique Monarch	Le traiteur Bridgenorth
Municipalité de Port Hope, Développement économique	Le groupe d'assurance mutuelle Commonwell
Pub et terrasse Murphys Lockside	Conseil scolaire du district de Trillium Lakelands
Services d'emploi de Muskoka-Kawarthas	Ville de Cobourg, Développement économique
Centre des nouveaux Canadiens de Peterborough	Canton de Minden Hills
Développement économique du comté de Northumberland	Université Trent
Hôpital de Northumberland Hills	Association d'alphabétisation de Trent Valley
Fédération des pêcheurs et des chasseurs de l'Ontario	Vandermeer Toyota
Développement économique de Peterborough et des Kawarthas	Services d'emploi du VCCS
Comté de Peterborough	Avocats Wards PC
Centre régional de santé de Peterborough	Services d'emploi Watton Inc.
Point dans le temps	Services d'emploi du YMCA de Peterborough

Annexe C: Participants à la séance de consultation communautaire et de planification des actions

WDB tient à remercier les membres de la communauté qui ont consacré la matinée du 9 octobre 2024 à partager leurs idées et à contribuer à l'élaboration d'un plan d'action.

Alex Duketow, Conseil scolaire catholique du district de Peterborough, Victoria, Northumberland et Clarington (PVNCCDSB)

Amanda Conn, Chambre de commerce de Haliburton Highlands

Ann Newell, Services d'emploi Watton Inc.

Carmela Valles, Centre des nouveaux Canadiens/Partenariat pour l'immigration de Peterborough

Carrie Wakeford, Apprentissage Ontario Centre-Sud

Darla Price, Association des fabricants du Northumberland

Dawn McColl, Services d'emploi du VCCS

Diane Richard, Association des manufacturiers de Kawartha

Elisha Barlow, Société de développement du comté de Haliburton

Ellen Watkins, Association canadienne pour la santé mentale (ACSM) Haliburton, Kawartha, Pine Ridge

Erin MacKenzie, Conseil scolaire du district de Kawartha Pine Ridge (KPRDSB)

Jamie Clysdale, Services sociaux de la ville de Kawartha Lakes

Jennifer Glover, Services communautaires et sociaux du comté de Northumberland

Jessica Marlow, Université Trent

Madelaine Currelly, Centre de formation et de développement communautaire

Marylee Boston, Chambre de commerce de Fenelon Falls et du district

Nancy Thompson, Planification et orientation en matière d'emploi (EPC)

Patti Tallman, Société de développement du comté de Haliburton

Rebecca Mustard, Développement économique de Kawartha Lakes

Rebecca Schillemat, Association des constructeurs d'habitations de Peterborough et de Kawarthas (PKHBA)

Sandra Scott, membre de l'équipe Fleming

Sarah Haase, Services d'emploi de Muskoka-Kawarthas

Thom Lambert, Développement économique du comté de Haliburton

Vicki Goulah, Association des fabricants de Kawartha

Annexe D: Liste supplémentaire des tableaux

Tableau D1 – Services d'emploi intégrés – Nombre de clients – Comparaison sur 3 ans des GSS

Tableau D2 – Services d'emploi intégrés – Nombre de clients – Régions GSS

Tableau D3 – Services d'emploi intégrés – % de clients par âge – Régions GSS

Tableau D4 – Services d'emploi intégrés – % de clients par sexe – Régions GSS

Tableau D5 – Services d'emploi intégrés – % de la source de revenu – Régions GSS

Tableau D6 – Services d'emploi intégrés – % de clients selon le niveau de scolarité – Régions GSS

Tableau D7 – Services d'emploi intégrés – % par segment de clientèle – Régions GSS

Tableau D8 – Services d'emploi intégrés – % de clients par âge et par comté

Tableau D9 – Services d'emploi intégrés – % de clients par sexe et par comté

Tableau D10 – Services d'emploi intégrés – % de clients selon le niveau de scolarité par comté

Tableau D11 – Services d'emploi intégrés – % par segment de clientèle par comté

Tableau D12 – Services d'emploi intégrés – % de la source de revenu par comté

Tableau D13 – Alphabétisation et compétences de base : % d'apprenants en personne et par voie électronique par niveau d'éducation

Tableau D14 – Alphabétisation et compétences de base : nombre total d'apprenants en personne par comté

Tableau D15 – Meilleurs emplois Ontario – Nombre de participants par comté

Tableau D16 – Nouvelles inscriptions d'apprentis par comté

Tableau D17 – Apprentis actifs par comté

Tableau D18 – Situation d'activité selon l'âge - Population de 15 ans et plus - Ontario

Tableau D19 – Les 20 métiers spécialisés les plus recherchés – Classés par nombre d'offres d'emploi – Région WDB

Tableau D20 – Populations autochtones et racialisées âgées de 15 ans et plus (2021)

Tableau D21 – Populations autochtones et racialisées âgées de 15 ans et plus, selon le sexe (2021)

Tableau D22 – Nouveaux arrivants – Période d'immigration 2016-2021 par sexe – 15 ans et plus

Tableau D1 : Services d'emploi intégrés - Nombre de clients - Comparaison sur 3 ans des GSS

Régions prototypes GSS	2021-22	2022-23	2023-24	# Changement de 2022/23 à 2023/24	% Changement
Hamilton-Niagara (Fedcap Canada)	13 550	14 632	18 912	4 280	29,3%
Peel (Services WCG)	12 851	13 495	18 453	4 958	36,7%
Muskoka - Kawarthas (Collège Fleming)	4 257	4 169	4 959	790	18,9%
Total	30 658	32 296	42 324	10 028	32,7%

Source : Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences, données du Programme de services d'emploi intégrés d'Emploi Ontario

Tableau D2 : Services d'emploi intégrés - Nombre de clients - Régions GSS

Régions GSS	2023-24
Hamilton-Niagara (Fedcap Canada)	18 912
Peel (Services WCG)	18 453
Muskoka - Kawarthas (Collège Fleming)	4 959
York (Services WCG)	9 806
Halton (Fedcap Canada)	4 193
Péninsule de Stratford-Bruce (comté de Bruce)	3 436
Total	59 759

Source : Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences, données du Programme de services d'emploi intégrés d'Emploi Ontario

Tableau D3 : Services d'emploi intégrés - % de clients par âge - Régions GSS

2023-24	15-24	25-44	45-64	65+
Hamilton-Niagara (Fedcap Canada)	19,3%	53,7%	25,0%	2,0%
Peel (Services WCG)	16,0%	62,5%	20,4%	1,2%
Muskoka - Kawarthas (Collège Fleming)	21,4%	46,3%	29,1%	3,1%
York (Services WCG)	14,9%	55,2%	28,2%	1,7%
Halton (Fedcap Canada)	17,9%	49,7%	30,2%	2,2%
Péninsule de Stratford-Bruce (comté de Bruce)	19,6%	49,5%	28,1%	2,9%
Total	17,6%	55,5%	25,0%	1,9%

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

Les totaux peuvent ne pas correspondre en raison de la suppression de données ou de données insuffisantes

Tableau D4 : Services d'emploi intégrés - % de clients par sexe - Régions GSS

2023-24	Femmes+	Hommes+	Autre
Hamilton-Niagara (Fedcap Canada)	42,6%	55,5%	1,9%
Peel (Services WCG)	49,4%	49,7%	0,9%
Muskoka - Kawarths (Collège Fleming)	44,0%	54,0%	2,0%
York (Services WCG)	49,4%	49,8%	0,9%
Halton (Fedcap Canada)	46,9%	51,6%	1,5%
Péninsule de Stratford-Bruce (comté de Bruce)	43,8%	55,3%	0,8%
Total	46,3%	52,4%	1,3%

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

Les totaux peuvent ne pas correspondre en raison de la suppression de données ou de données insuffisantes

Tableau D5 : Services d'emploi intégrés - % de la source de revenu - Régions GSS

2023-24	Ontario au travail	Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées	Assurance-emploi	Employé	Aucune source de revenu
Hamilton-Niagara (Fedcap Canada)	36,5%	7,8%	6,3%	9,3%	31,0%
Peel (Services WCG)	35,7%	3,8%	3,9%	7,9%	42,5%
Muskoka - Kawarths (Collège Fleming)	27,2%	9,8%	7,7%	12,1%	31,2%
York (Services WCG)	26,7%	3,9%	5,6%	10,8%	43,9%
Halton (Fedcap Canada)	18,4%	7,7%	10,3%	9,9%	43,9%
Péninsule de Stratford-Bruce (comté de Bruce)	27,2%	12,6%	10,7%	11,9%	27,9%
Total	32,1%	6,4%	6,1%	9,5%	37,4%

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

Les pourcentages sont calculés comme suit : nombre de réponses sur le revenu / nombre total de clients (et non pas nombre total de réponses). Par conséquent, la somme des pourcentages ne correspondra pas à 100 %.

Tableau D6 : Services d'emploi intégrés - % de clients selon le niveau de scolarité - Régions GSS

2023-24	Aucun certificat, diplôme ou grade	Fin des études secondaires	Apprentissage/Certificat/Diplôme d'études collégiales	Certificat ou diplôme universitaire de baccalauréat ou supérieur	Autre (certains apprentissages/ collèges/universités)
Hamilton-Niagara (Fedcap Canada)	13,6%	33,1%	19,7%	20,3%	13,2%
Peel (Services WCG)	8,1%	25,0%	18,5%	38,2%	10,2%
Muskoka - Kawarthas (Collège Fleming)	16,6%	35,4%	22,0%	11,2%	14,8%
York (Services WCG)	5,2%	22,3%	18,2%	45,0%	9,3%
Halton (Fedcap Canada)	4,9%	23,4%	21,8%	40,1%	9,9%
Péninsule de Stratford-Bruce (comté de Bruce)	20,2%	37,9%	20,1%	8,9%	12,9%
Total	10,6%	28,6%	19,4%	29,9%	11,5%

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

Les totaux peuvent ne pas correspondre en raison de la suppression de données ou de données insuffisantes

Tableau D7 : Services d'emploi intégrés - % par segment de clientèle - Régions GSS

2023-24	Personne handicapée	Racialisé	Nouveau venu	Indigène	Sourd	Francophone
Hamilton-Niagara (Fedcap Canada)	35,5%	43,8%	28,7%	4,5%	2,0%	4,2%
Peel (Services WCG)	29,9%	80,6%	46,1%	0,7%	1,2%	2,9%
Muskoka - Kawarthas (Collège Fleming)	52,0%	12,6%	7,5%	7,7%	3,2%	1,9%
York (Services WCG)	32,2%	74,0%	36,7%	0,8%	1,3%	1,5%
Halton (Fedcap Canada)	33,6%	54,8%	21,4%	1,4%	1,2%	2,3%
Péninsule de Stratford-Bruce (comté de Bruce)	49,8%	10,8%	6,2%	6,4%	3,9%	1,2%
Total	35,3%	56,4%	31,8%	2,9%	1,8%	2,9%

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

Les pourcentages sont calculés comme suit : nombre de réponses sur le revenu / nombre total de clients (et non pas nombre total de réponses). Par conséquent, la somme des pourcentages ne correspondra pas à 100 %.

Tableau D8 : Services d'emploi intégrés - % de clients par âge et par comté

2023-24	15-24	25-44	45-64	65+
Peterborough	22,0%	50,1%	25,4%	2,4%
Northumberland	22,7%	44,0%	30,1%	3,2%
Kawartha Lakes	23,4%	44,1%	29,8%	2,7%
Haliburton	19,4%	49,5%	31,2%	X
Muskoka	14,3%	40,8%	38,4%	6,5%
Muskoka-Kawarthas GSS	21,4%	46,3%	29,1%	3,1%

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

Un champ X indique la suppression des données en raison d'une quantité insuffisante de données

Tableau D9 : Services d'emploi intégrés - % de clients par sexe et par comté

2023-24	Femmes+	Hommes+	Autre
Peterborough	42,9%	53,6%	3,4%
Northumberland	43,3%	55,5%	1,2%
Kawartha Lakes	44,2%	54,5%	1,4%
Haliburton	41,3%	58,7%	X
Muskoka	49,1%	50,9%	X
Muskoka-Kawarthas GSS	44,0%	54,0%	2,0%

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

Un champ X indique la suppression des données en raison d'une quantité insuffisante de données

Tableau D10 : Services d'emploi intégrés - % de clients selon le niveau de scolarité par comté

2023-24	Aucun certificat, diplôme ou grade	Fin des études secondaires	Apprentissage/Certificat/Diplôme d'études collégiales	Certificat ou diplôme universitaire de baccalauréat ou supérieur	Autre (certains apprentissages/collèges/universités)
Peterborough	16,9%	32,0%	20,8%	16,7%	13,7%
Northumberland	14,6%	38,8%	24,5%	9,0%	13,1%
Kawartha Lakes	20,0%	39,9%	20,4%	4,0%	15,7%
Haliburton	X	39,7%	32,4%	X	27,9%
Muskoka	16,1%	32,7%	22,6%	X	18,9%
Muskoka-Kawarthas GSS	16,6%	35,4%	22,0%	11,2%	14,8%

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

Un champ X indique la suppression des données en raison d'une quantité insuffisante de données

Tableau D11 : Services d'emploi intégrés - % par segment de clientèle par comté

2023-24	Personne handicapée	Racialisé	Nouveau venu	Indigène	Sourd	Francophone
Peterborough	50,6%	19,9%	12,8%	8,1%	3,1%	2,1%
Northumberland	53,1%	9,1%	4,7%	7,0%	2,3%	1,3%
Kawartha Lakes	57,4%	6,7%	2,2%	7,3%	4,2%	1,7%
Haliburton	41,5%	X	X	14,9%	X	X
Muskoka	47,6%	6,2%	5,0%	7,3%	3,9%	2,6%
Muskoka-Kawarthas GSS	52,0%	12,6%	7,5%	7,7%	3,2%	1,9%

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

Les clients peuvent signaler un ou plusieurs segments de clientèle

Un champ X indique la suppression des données en raison d'une quantité insuffisante de données

Tableau D12 : Services d'emploi intégrés - % de la source de revenu par comté

2023-24	Ontario au travail	Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées	Assurance-emploi	Employé	Aucune source de revenu
Peterborough	28,9%	10,2%	7,2%	11,9%	29,9%
Northumberland	24,5%	8,6%	9,3%	14,1%	34,3%
Kawartha Lakes	30,4%	9,8%	7,6%	10,2%	30,7%
Haliburton	21,3%	X	11,7%	X	38,3%
Muskoka	22,8%	12,8%	5,5%	14,1%	29,1%
Muskoka-Kawarthas GSS	27,2%	9,8%	7,7%	12,1%	31,2%

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

Un champ X indique la suppression des données en raison d'une quantité insuffisante de données

Tableau D13 : Alphabétisation et compétences de base : % d'apprenants en personne et par voie électronique par niveau d'éducation

2023-24	Moins que la 9e année	Quelques études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Quelques apprentissages, collège, université	Certificat d'apprentissage, diplôme d'études collégiales, diplôme universitaire
Région WDB	5,4%	26,5%	34,7%	5,5%	27,9%
Est de l'Ontario	10,0%	21,7%	27,1%	7,3%	34,0%
Ontario	7,3%	23,5%	27,5%	33,6%	8,1%

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

Remarque : Seul l'Ontario dispose d'apprenants en ligne

Tableau D14 : Alphabétisation et compétences de base : nombre total d'apprenants en personne par comté

	2021-22	2022-23	2023-24	# Changement de 2022/23 à 2023/24	% Changement
Peterborough	641	551	609	58	10,5%
Northumberland	105	208	249	41	19,7%
Kawartha Lakes	320	384	523	139	36,2%
Haliburton	82	63	102	39	61,9%
Région WDB	1 148	1 206	1 483	277	23,0%

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

Tableau D15 : Better Jobs Ontario – Nombre de participants par comté

Région	2021-22	2022-23	2023-24
Peterborough	36	34	62
Northumberland	26	18	18
Kawartha Lakes	32	42	49
Haliburton	X	X	X

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

Un champ X indique la suppression des données en raison d'une quantité insuffisante de données

Tableau D16 : Nouvelles inscriptions en apprentissage par comté

Région	2021-22	2022-23	2023-24
Peterborough	167	242	170
Northumberland	158	185	185
Kawartha Lakes	152	203	271
Haliburton	23	X	30
Région WDB	500	630	656

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

Un champ X indique la suppression des données en raison d'une quantité insuffisante de données

Tableau D17 : Apprentis actifs par comté

Région	2021-22	2022-23	2023-24
Peterborough	610	659	657
Northumberland	644	690	756
Kawartha Lakes	728	657	749
Haliburton	101	87	95
Région WDB	2 083	2 093	2 257

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

Tableau D18 : Situation d'activité selon l'âge - Population de 15 ans et plus - Ontario

	2021					
	15-29	30-44	45-59	60-69	70+	Total
Total - Situation d'activité	2 657 075	2 802 255	2 855 400	1 762 895	1 705 200	11 782 825
Sur le marché du travail	1 780 255	2 377 645	2 303 310	786 680	151 310	7 399 200
Employé	1 429 985	2 148 010	2 092 595	692 570	129 735	6 492 895
À temps partiel	739 925	660 030	567 035	251 865	69 345	2 288 200
À temps plein	546 435	1 377 915	1 446 585	408 780	47 510	3 827 225
Sans emploi	350 265	229 630	210 710	94 115	21 590	906 310
Ne fait pas partie de la population active	876 815	424 610	552 100	976 220	1 553 875	4 383 620
Taux de participation	67,0%	84,8%	80,7%	44,6%	8,9%	62,8%
Taux d'emploi	53,8%	76,7%	73,3%	39,3%	7,6%	55,1%
Taux de chômage	19,7%	9,7%	9,1%	12,0%	14,3%	12,2%

Source : Statistique Canada. Tableaux personnalisés (One-Hub) - Tableau 1A - Recensement de 2021 - Échantillon de 25 %

Les totaux peuvent ne pas correspondre en raison des arrondis.

Tableau D19 : Les 20 métiers spécialisés les plus recherchés – classés par nombre d'offres d'emploi

Région WDB

Code CNP	Titre de la profession	Nouvelles offres d'emploi de novembre 2022 à octobre 2024	Population active occupée (recensement de 2021)	Croissance prévue de l'emploi (2024-2029)
64409	Autres représentants du service à la clientèle et des services d'information	1 183	1 500	146
63200	Les cuisiniers	1 167	1 030	104
42201	Travailleurs sociaux et communautaires	1 161	1 925	35
75110	Aides et ouvriers du bâtiment	938	2 500	58
73300	Conducteurs de camions de transport	820	2 665	136
72410	Techniciens de service automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	526	1 500	-62
42202	Éducatrices et assistants de la petite enfance	450	1 380	41
72310	Charpentiers	380	1 880	-75
94140	Contrôle de processus et opérateurs de machines, transformation des aliments et des boissons	341	410	83
63202	Boulangers	287	425	39
72400	Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	256	805	-42
63210	Coiffeurs et barbiers	246	295	27
22302	Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	241	170	26
62200	Chefs	241	330	35
73400	Opérateurs d'équipement lourd	219	1 090	16
22114	Techniciens et spécialistes en aménagement paysager et horticole	179	385	36
14401	Magasiniers et commis aux pièces détachées	135	280	-1
65220	Toiletteurs et préposés aux soins des animaux	109	375	86
22310	Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	107	315	22
72106	Soudeurs et opérateurs de machines assimilées	98	615	-114
Top 20 des métiers spécialisés		9 084	19 875	596
Nombre total d'emplois dans les métiers spécialisés		10 490	32 045	1 015
Total de toutes les professions		54 694	138 230	9 130
% Total des métiers spécialisés/Toutes les professions		19,2%	23,2%	11,1%

Sources : Statistique Canada, Recensement de 2021, Tableaux personnalisés - OneHub - Tableau 6A - Population active occupée (y compris les travailleurs autonomes)

Lightcast T3, 2023 - Croissance de l'emploi (inclut les travailleurs indépendants mais pas les emplois non classés)

Rapport sur les perspectives du marché du travail - WDB - Offres d'emploi

Tableau D20 : Populations autochtones et racialisées âgées de 15 ans et plus (2021)

	Région WDB				Ontario			
	Population autochtone totale de 15 ans et plus	% de la population autochtone de 15 ans et plus	Population racialisée totale de 15 ans et plus	% de la population racialisée de 15 ans et plus	Population autochtone totale de 15 ans et plus	% de la population autochtone de 15 ans et plus	Population racialisée totale de 15 ans et plus	% de la population racialisée de 15 ans et plus
15-24	2 120	20,5%	2 915	22,2%	63 285	20,0%	710 155	18,2%
25-54	4 900	47,5%	6 775	51,5%	159 180	50,4%	2 162 530	55,4%
55+	3 305	32,0%	3 460	26,3%	93 305	29,5%	1 031 180	26,4%
Population totale 15+	10 325	100,0%	13 150	100,0%	315 770	100,0%	3 903 865	100,0%

Sources : Statistique Canada. Tableaux de données Recensement de 2021 - Tableau 98-10-0266-01 Identité autochtone selon le statut d'Indien inscrit ou des traités - Données-échantillon de 25 %

Statistique Canada. Tableaux de données du Recensement de 2021 - Tableau 98-10-0352-01

Tableau D21 : Populations autochtones et racialisées âgées de 15 ans et plus, par sexe (2021)

	Région WDB				Ontario			
	Population autochtone totale de 15 ans et plus	% de la population autochtone de 15 ans et plus	Population racialisée totale de 15 ans et plus	% de la population racialisée de 15 ans et plus	Population autochtone totale de 15 ans et plus	% de la population autochtone de 15 ans et plus	Population racialisée totale de 15 ans et plus	% de la population racialisée de 15 ans et plus
Hommes+	4 940	47,8%	6 355	48,3%	148 970	47,2%	1 882 560	48,2%
Femmes+	5 390	52,2%	6 815	51,7%	166 805	52,8%	2 021 305	51,8%
Population totale 15+	10 330	100,0%	13 170	100,0%	315 775	100,0%	3 903 865	100,0%

Source : Statistique Canada. Tableaux de données personnalisés 2021 (One-Hub) - Tableau 1 A - Échantillon de données de 25 %

Tableau D22 : Nouveaux arrivants - Période d'immigration 2016-2021 par sexe - 15 ans et plus

	Total des nouveaux arrivants de 15 ans et plus (2016-2021)	Hommes+	% Hommes+	Femmes+	% Femmes+
Peterborough	1 115	570	50,9%	550	49,1%
Northumberland	360	165	45,8%	195	54,2%
Kawartha Lakes	180	90	51,4%	85	48,6%
Haliburton	20	20	100,0%	0	0,0%
Région WDB	1 675	845	50,4%	830	49,6%
Ontario	488 425	235 170	48,1%	253 250	51,9%

Source : Statistique Canada. Tableaux de données personnalisés 2021 (One-Hub) - Tableau 2A, parties 1 et 2 - Données d'échantillon à 25 %

Les totaux peuvent ne pas correspondre en raison des arrondis.

WDB | Workforce Development Board

159 rue King, bureau 105
Peterborough, Ontario K9J 2R8
Téléphone : 705-749-3250
Courriel : workforce@wdb.ca
www.wdb.ca

Canada 

**EMPLOI
ONTARIO**

Ontario 

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