

Peel Halton



Workforce
Development
Group

2026

PEEL HALTON

Rapport sur le plan local du marché travail

Contexte

Le groupe de développement de la main-d'œuvre de Peel Halton (PHWDG) est un groupe communautaire basé sur la communauté, organisation à but non lucratif qui dessert les régions de Peel et Halton. Le PHWDG agit comme un courtier neutre de recherche, un diffuseur d'informations et un facilitateur du développement collaboratif des partenariats. Le PHWDG collabore avec la communauté pour identifier les tendances et opportunités dans l'environnement du marché du travail qui impactent notre main-d'œuvre. Nous nourrissons ensuite les idées issues de nos consultations et cherchons à développer des partenariats pour résoudre ces problèmes, afin d'aider davantage notre communauté à prospérer dans notre économie locale.

Opérant dans le cadre du Réseau des conseils locaux de l'Ontario, PHWDG est l'un des 25 secteurs de conseils locaux de planification financés par le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences pour mener et diffuser des recherches sur le marché du travail local et impliquer les parties prenantes communautaires dans un processus de planification qui soutient les solutions locales aux enjeux locaux.



Publié par le Peel Halton Workforce Development Group, février 2026. Pour plus d'informations, contactez :

Groupe de développement de la main-d'œuvre
de Peel Halton Email :

info@peelhaltonworkforce.com Téléphone :
905.306.9588

AVERTISSEMENT:

Le contenu présenté dans cette publication est distribué par le groupe de développement de la main d'œuvre de Peel Halton uniquement comme source d'information. Le groupe de développement de la main-d'œuvre de Peel Halton ne fait aucune déclaration, représentation ou garanties sur l'exactitude, l'exhaustivité ou la fiabilité de toute information contenue dans cette publication. Le groupe de développement de la main-d'œuvre de Peel Halton se dénonce de toute responsabilité et toute responsabilité (y compris, sans limites de responsabilité en cas de négligence) pour toutes les dépenses, pertes, dommages et coûts que vous pourriez encourir en raison d'une information inexacte ou incomplète de quelque manière que ce soit ou pour quelque raison que ce soit. Une confiance a été accordée à ces informations.

Sommaire

1. Résumé exécutif **4**
2. Mise à jour du marché du travail **9**
3. Comptage des entreprises canadiennes : **30**
4. Avis des employeurs **49**
5. Services d'emploi Ontario **56**
6. Processus de consultation **65**
7. Plans d'action **67**

ANNEXE 72

2026

En termes de salaire moyen proposé pour une offre d'emploi, les chiffres Est resté relativement stable entre 2019 et 2023 lorsqu'il a été maintenu pour l'inflation.

Taux d'offres d'emploi et salaire moyen proposé

Les taux de vacances d'emploi ont fortement augmenté après la fin de la pandémie de COVID-19, mais ont depuis diminué régulièrement, tombant désormais en dessous des niveaux d'avant la pandémie. Dans la région de Toronto, ces tendances ont varié selon les professions : les taux de vacance dans les professions de la santé ont augmenté puis diminué plus progressivement, tandis que les taux dans les professions de vente et de service ont augmenté et diminué plus rapidement. Les tendances dans les métiers, le transport et les métiers associés suivaient un schéma intermédiaire.

En termes de salaire moyen offert pour une offre d'emploi, les chiffres sont restés relativement stables entre 2019 et 2023 en tenant compte de l'inflation, mais depuis, le salaire moyen proposé a augmenté. Cela est probablement une conséquence d'un certain rattrapage salarial sur le marché du travail, mais cela pourrait aussi représenter une proportion plus faible d'emplois moins bien rémunérés parmi tous les postes vacants.

Revenu d'emploi médian

En effet, le revenu d'emploi médian tiré des données des contribuables montre très peu d'augmentation à Peel et Halton entre 2017 et 2023 (les données les plus récentes disponibles), et chez les hommes de Peel, il a même diminué.

Données de migration

La région de Peel a constamment connu une forte migration nette d'entrée au fil des ans, sauf entre 2020 et 2021, période durant laquelle il y a eu une migration nette de sortie. Cette migration est menée par les personnes âgées de 25 à 44 ans, suivies par celles âgées de 18 à 24 ans, tandis que tous les autres groupes d'âge présentent une migration nette hors de la ville. La migration nette d'entrée est une conséquence d'individus venant de l'extérieur du Canada, tandis qu'il y a une migration nette vers d'autres régions de l'Ontario et, dans une bien moindre mesure, vers le Canada.

La région de Halton connaît également une migration nette chaque année, principalement par les personnes âgées de 25 à 44 ans et, dans une moindre mesure, par celles âgées de 0 à 17 ans, ce qui montre que Halton est plus susceptible que Peel d'attirer de jeunes familles. Comme Peel, une part considérable de la migration nette d'entrée de Halton provient de l'extérieur du Canada, mais il y a aussi une migration nette d'entrée du reste de l'Ontario, avec seulement une petite migration nette sortante partant vers d'autres régions du Canada.

Comptage des entreprises canadiennes et ouvertures et fermetures mensuelles d'entreprises

En raison des confinements liés au COVID-19, le nombre d'entreprises employées dans la CMA de Toronto a diminué d'environ 16 % entre janvier et mai 2020. Ce n'est qu'en janvier 2022 que le nombre d'entreprises est revenu à son niveau de janvier 2020. La croissance s'est poursuivie depuis ce moment, et en septembre 2025, le nombre d'entreprises employeurs était environ 3 % au-dessus des niveaux d'avant la pandémie. Le secteur touristique a été le plus gravement touché, connaissant à la fois le plus grand déclin initial et la reprise la plus lente. Cependant, au cours de l'année écoulée, la croissance du nombre d'entreprises liées au tourisme a dépassé celle de tous les autres secteurs.

Les données du Canada Canadian Business Counts suivent le nombre d'établissements à Peel et Halton, mesuré en juin et décembre de chaque année, servant de quasi-recensement des entreprises. Les industries ayant le plus grand nombre d'établissements dans chaque région sont les suivantes :

- **Peel :** Transport et entreposage ; Immobilier et Location et Location ; et Services professionnels, scientifiques et techniques
- **Halton :** Immobilier et Location et Location ; Services professionnels, scientifiques et techniques ; et Soins de santé et assistance sociale

Entre juin 2024 et 2025, le nombre d'établissements à Peel a augmenté dans toutes les catégories de taille, à l'exception des entreprises comptant 100 employés, où la baisse nette a été de 3,5 %. Par ailleurs, Peel a connu des augmentations constantes parmi les établissements dans toutes les catégories de taille des employés chaque année depuis juin 2021.

Entre juin 2024 et 2025, le nombre d'établissements à Halton a augmenté dans toutes les catégories de taille, à l'exception des entreprises comptant entre 20 et 99 employés, où la baisse nette a été de 1,2 %. Sinon, comme Peel, Halton a connu des augmentations constantes des établissements dans toutes les catégories de taille des employés chaque année depuis juin 2021.

Les grandes tendances du changement du nombre d'établissements avec des employés peuvent s'exprimer en termes des trois clusters industriels suivants :

- Production de biens (incluant la fabrication, la construction, les services publics, etc.)
- Secteur du savoir (secteurs avec une plus grande proportion d'emplois nécessitant un enseignement postsecondaire, tels que la finance et l'assurance ; Services professionnels, scientifiques et techniques ; et Services éducatifs)
- Secteur des services (tous les autres emplois du secteur des services, tels que le commerce de détail, l'hébergement et les services alimentaires)

En comparant les résultats de Peel et Halton avec ceux de l'Ontario entre juin 2018 et juin 2025, on constate :

- Le secteur du savoir a connu la plus forte augmentation proportionnelle, notamment à Peel et Halton ; le nombre de telles entreprises en Ontario a augmenté de 16 %, tandis que les hausses étaient de 26 % à Peel et de 32 % à Halton
- Le secteur de la production de biens a augmenté de 10 % en Ontario, Peel dépassant ce taux (16 %) tandis que Halton a légèrement déçu (6 %)
- Le secteur des services a augmenté de 9 % en Ontario, dépassé à la fois par Peel (19 %) et Halton (13 %)

Près de la moitié des répondants estimaient que l'incidence des problèmes de santé mentale et de bien-être avait augmenté de manière partielle ou significative.

Opinions des employeurs – points forts de l'Enquête sur les employeurs 2025

L'enquête auprès des employeurs de 2025 s'est concentrée sur la santé mentale et le bien-être au travail, avec plus de la moitié des questions consacrées à ce sujet. Les questions restantes portaient sur les tendances liées au télétravail, l'impact des changements de main-d'œuvre ou d'entreprise sur les employeurs, y compris les considérations technologiques et environnementales, ainsi que les conséquences des tarifs américains, et la dépendance et les connaissances sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Il existe une corrélation entre l'incidence des préoccupations en santé mentale et bien-être et le degré d'importance qu'un employeur accorde aux questions liées à la santé mentale et au bien-être dans son organisation ; une corrélation ne signifie pas que l'un cause l'autre, mais que les réponses à ces deux questions correspondent. Direction : Forte incidence et grande importance vont de pair. Avec cette importance accrue, ces employeurs ont aussi tendance à être plus actifs dans leurs réponses, que ce soit en consultant le personnel ou en organisant des journées de santé mentale.

Lorsqu'on a demandé de quelle manière l'incidence des problèmes de santé mentale et de bien-être préoccupait leur organisation, plus de 60 % ont évoqué l'impact sur la productivité ainsi que sur le niveau d'engagement des employés.

Près de la moitié des répondants estimaient que l'incidence des problèmes de santé mentale et de bien-être avait augmenté de manière partielle ou significative, tandis qu'un autre tiers a déclaré qu'elle était restée la même. Un seul sur dix a déclaré que cela avait diminué quelque peu ou de manière significative. Un peu moins d'un sur huit n'étaient pas sûrs.

Plus de la moitié des répondants ont indiqué que, ces deux dernières années, le personnel a demandé à en savoir plus sur les moyens de mieux soutenir les personnes ayant des besoins en santé mentale et en bien-être. Quatre autres répondants sur dix ont ressenti incertain de la manière d'entamer une conversation avec un employé lorsqu'un problème de santé mentale et de bien-être était suspecté, tandis qu'un tiers estimait ne pas avoir géré la situation aussi bien qu'il l'aurait souhaité. Dans la plupart des cas, cela s'est produit une ou deux fois, mais au moins un sur dix a dit que cela s'était produit plus d'une ou deux fois.

De nombreux employeurs ont des pratiques relatives aux messages et à la culture d'entreprise qui cherchent à répondre aux préoccupations liées à la santé mentale et au bien-être dans leur organisation.

De nombreux employeurs ont également des politiques concernant la manière dont le travail est effectué qui contribuent à la santé mentale et au bien-être, telles que des politiques de sécurité au travail, des journées de santé mentale, la négociation du travail hybride, la flexibilité concernant les heures supplémentaires, l'accommodement des employés ayant des responsabilités d'aidants, et la garantie que les employés aient leur mot à dire ou des options dans la planification de leurs heures de travail. Cependant, moins disposent de politiques d'aménagement spécifiques pour les employés ayant des préoccupations de santé mentale et de bien-être.

Il existe une différence considérable entre les répondants en ce qui concerne les soutiens spécifiques fournis aux employés pour soutenir la santé mentale et le bien-être ; par exemple, plus de sept personnes sur dix offrent une couverture pour les médicaments sur ordonnance et/ou une assurance santé complémentaire, et la moitié à deux tiers offrent des journées santé mentale, des prestations d'invalidité de courte et longue durée ainsi que le programme d'aide aux employés.

Un peu plus d'un tiers des répondants se sentent très confiants dans la capacité de leur organisation à soutenir les employés ayant des problèmes de santé mentale et de bien-être, la moitié se sent relativement confiante, et un sur dix ne se sent pas très confiant ou pas du tout confiant.

En ce qui concerne les domaines où les répondants estimaient que leur organisation pouvait améliorer ses actions pour mieux répondre aux besoins en santé mentale et bien-être de leurs employés, les principaux domaines concernaient les messages et le climat établi par l'organisation, ses managers et superviseurs.

Sur la question du télétravail, on observe une baisse de la proportion de travailleurs qui ne travaillent pas du tout à distance, et des augmentations notables chez ceux qui travaillent en mode hybride (surtout la moitié de leur temps à distance) et ceux qui travaillent tout leur temps à distance.

En ce qui concerne l'impact de divers changements dans la main-d'œuvre ou l'entreprise sur leur organisation au cours des six derniers mois, les répondants ont exprimé des préoccupations croissantes concernant les coûts, l'inflation et la pression pour augmenter les salaires. Les trois préoccupations suivantes étaient : les défis liés aux chaînes d'approvisionnement, les difficultés à recruter des travailleurs de niveau intermédiaire ou senior, ainsi que les difficultés liées aux navettes ou au transport.

Lorsqu'on lui a demandé des changements technologiques et environnementaux spécifiques, les impacts actuels et futurs les plus importants concernaient la cybersécurité, la numérisation, les technologies cloud, la collecte et l'analyse de données en temps réel, ainsi que l'intelligence artificielle.

Les employeurs estiment que ces changements entraîneront des besoins des travailleurs en améliorant leurs compétences, que l'incertitude rendra la planification d'entreprise plus difficile et que la productivité augmentera. De plus, de plus en plus d'employeurs estiment que des emplois seront perdus plutôt que de nouveaux emplois seront créés à cause des changements technologiques.

Consultations avec les employeurs, les parties prenantes et les principaux informateurs

PHWDG a mené deux processus de consultation, l'un dans le cadre du projet santé mentale et bien-être, et l'autre par entretiens avec des employeurs pour faire un suivi des résultats de l'enquête employeur. Ces consultations ont permis de découvrir un certain nombre de conclusions clés :

- Que l'incidence et la signalisation des préoccupations liées à la santé mentale et au bien-être ont augmenté
- Que les employeurs sont de plus en plus conscients de ce problème et cherchent des moyens d'y remédier
- Il existe des stratégies et des approches que les employeurs peuvent adopter pour mieux répondre à ces préoccupations, en commençant par les messages et la culture d'entreprise, en prenant en compte l'organisation du travail pour réduire le stress engendré sur le lieu de travail, en fournissant des soutiens et avantages appropriés, ainsi qu'en suivant une formation appropriée pour les managers et superviseurs afin que ces stratégies puissent être efficacement mises en œuvre

2

Peel et Halton Mise à jour du marché du travail

Cette section passe en revue divers indicateurs du marché du travail, notamment les taux de chômage, les taux de participation, les taux d'emploi vacants, les données sur les revenus d'emploi et les données sur la migration, afin de fournir un aperçu de l'état actuel du marché du travail à Peel et Halton.

Taux de chômage

Comme cela a été régulièrement documenté dans les rapports précédents du Plan local du marché du travail, la COVID a provoqué une forte augmentation des taux de chômage à travers l'Ontario. Le tableau 1 compare les taux de chômage par année, pour deux ans avant la COVID (2018 et 2019), la date de la pandémie en 2020 et ses conséquences en 2021, ainsi que la trajectoire depuis cette date, jusqu'en 2025. Le graphique 1 illustre la comparaison. Ces taux sont rapportés pour l'Ontario, pour la zone métropolitaine de recensement de Toronto (CMA)¹, et pour le reste de l'Ontario (chiffres de l'Ontario moins la CMA de Toronto).

Tableau 1 : Taux annuels de chômage, Ontario, Toronto CMA et Reste de l'Ontario, 2018-2025

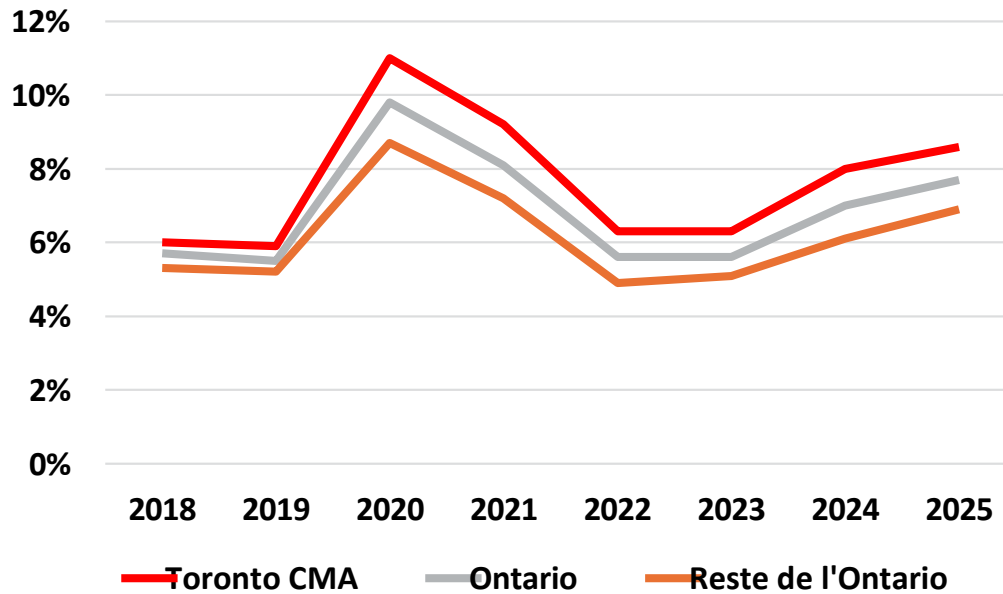
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
CMA de Toronto	6.0%	5.9%	11.0%	9.2%	6.3%	6.3%	8.0%	8.6%
Ontario	5.7%	5.5%	9.8%	8.1%	5.6%	5.6%	7.0%	7.7%
Reste de l'Ontario	5.3%	5.2%	8.7%	7.2%	4.9%	5.1%	6.1%	6.9%

Statistique Canada, tableaux 14-10-0327-01 et 14-10-0461-01

¹ La CMA de Toronto englobe la ville de Toronto, la région de York, la région de Peel, toute la région de Halton sauf Burlington, une partie de la région de Durham (Pickering, Ajax et Uxbridge), ainsi que New Tecumseth et Bradford West Gwillimbury (comté de Simcoe) et Mono (comté de Dufferin). La CMA de Toronto représente près de la moitié (47 %) de la main-d'oeuvre de l'Ontario, tandis que Peel et Halton représentent un tiers (33 %) de la main-d'oeuvre de la CMA de Toronto.

Si l'on affichait uniquement les données de l'Ontario, on manquerait le fait que la COVID a eu un impact plus important sur la grande région de Toronto que sur le reste de l'Ontario.

Graphique 1 : Taux annuels de chômage, Ontario, Toronto CMA et Reste de l'Ontario, 2018-2025

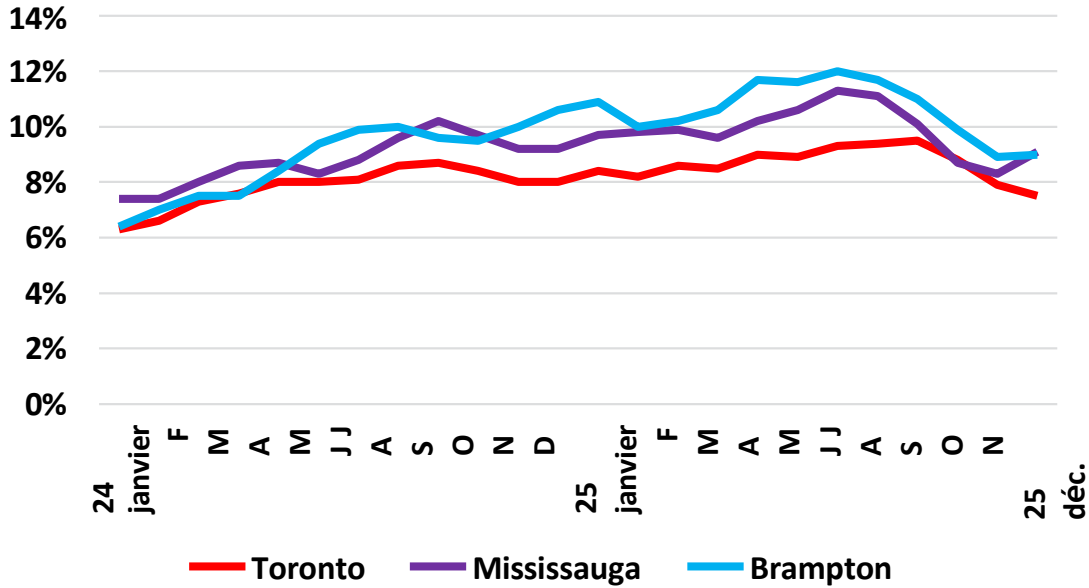


Statistique Canada, tableaux 14-10-0327-01 et 14-10-0461-01

Si l'on affichait uniquement les données de l'Ontario, on manquerait le fait que la COVID a eu un impact plus important sur la grande région de Toronto que sur le reste de l'Ontario. En 2020, le taux de chômage annuel dans la CMA de Toronto a atteint 11,0 %, soit plus de deux points de pourcentage de plus que les 8,7 % dans le reste de l'Ontario. Depuis, les taux ont diminué en même temps pendant deux ans, sont restés stables en 2023, mais en 2024 et 2025, les taux ont augmenté, d'autant plus à la CMA de Toronto, si bien que l'écart entre les taux de la CMA de Toronto et celui du reste de l'Ontario s'est de nouveau élargi à près de 2 %.

Le graphique 2 présente les taux de chômage pour la région locale par mois, pour Mississauga et Brampton, avec une comparaison avec les chiffres de la CMA de Toronto, de janvier 2024 à décembre 2025. Les données présentées constituent une moyenne mobile sur trois mois, ce qui signifie que le chiffre présenté est la moyenne du mois en cours et des deux derniers mois, afin de créer un échantillon plus robuste pour des zones géographiques plus petites.²

Graphique 2 : Taux de chômage selon la moyenne mobile sur trois mois, Mississauga, Brampton et Toronto CMA, janvier 2024 à décembre 2025, non désaisonnier



La tendance générale du taux de chômage a montré une hausse régulière de janvier 2024 à la fin de l'été 2025, après quoi le taux de chômage a diminué en octobre et novembre. Pendant la majeure partie de cette période, le taux de chômage est plus élevé à Mississauga qu'à la CMA de Toronto, et celui de Brampton est généralement plus élevé que celui de Mississauga.

² Les données du Graphique 2 sont présentées dans le Tableau A1 de l'Annexe.

Le taux de participation a chuté au plus fort du COVID, alors que le marché du travail était pratiquement paralysé.

Taux de participation

Le taux de participation mesure la proportion de la population en âge de travailler (15 ans et plus) qui est active dans la population active, c'est-à-dire employée ou activement à la recherche d'un emploi. Le graphique 3 montre les taux de participation annuels pour l'Ontario, la CMA de Toronto et le reste de l'Ontario.

Le taux de participation est fortement influencé par le profil d'âge d'une communauté ; un plus grand nombre d'immigrants récents (qui ont tendance à être plus jeunes) et/ou une plus grande proportion de familles avec enfants (banlieues) vont généralement de pair avec un taux de participation plus élevé, signalant une proportion plus élevée d'adultes en âge de travailler. Cela explique le taux de participation plus élevé à la CMA de Toronto et les chiffres plus faibles pour le reste de l'Ontario.

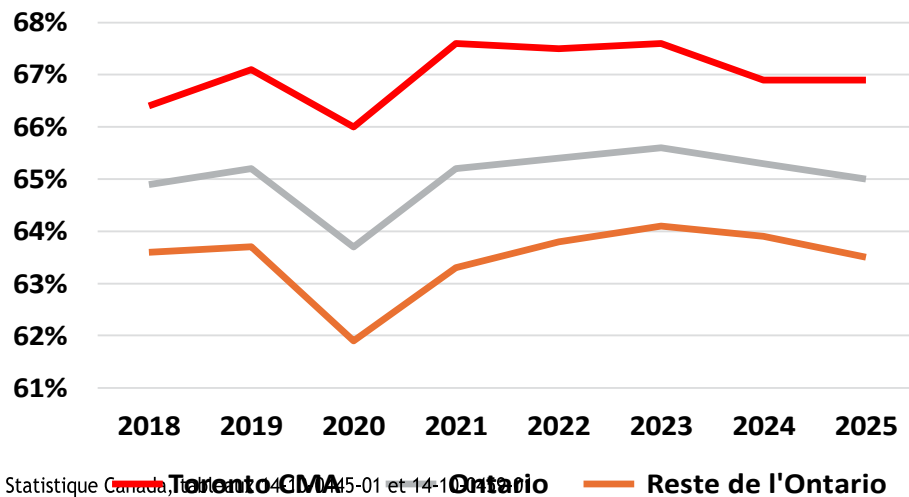
Tableau 2 : Taux de participation annuel, CMA de Toronto, Ontario et Reste de l'Ontario, 2018-2025

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
CMA de Toronto	66.4%	67.1%	66.0%	67.6%	67.5%	67.6%	66.9%	66.9%
Ontario	64.9%	65.2%	63.7%	65.2%	65.4%	65.6%	65.3%	65.0%
Reste de l'Ontario	63.6%	63.7%	61.9%	63.3%	63.8%	64.1%	63.9%	63.5%

Statistique Canada, Tableaux 14-10-0327-01 et 14-10-0461-01

Le taux de participation a chuté au plus fort du COVID, alors que le marché du travail était pratiquement paralysé. Elle s'est rétablie en 2021 et 2022 mais a légèrement diminué en 2024 et 2025, probablement parce que le taux de chômage a commencé à augmenter; Les personnes cherchant un emploi et ayant plus de difficultés à en trouver un peuvent se décourager et quitter le marché du travail.

Graphique 3 : Taux de participation annuels, CMA de Toronto, Ontario et Reste de l'Ontario, 2018-2025

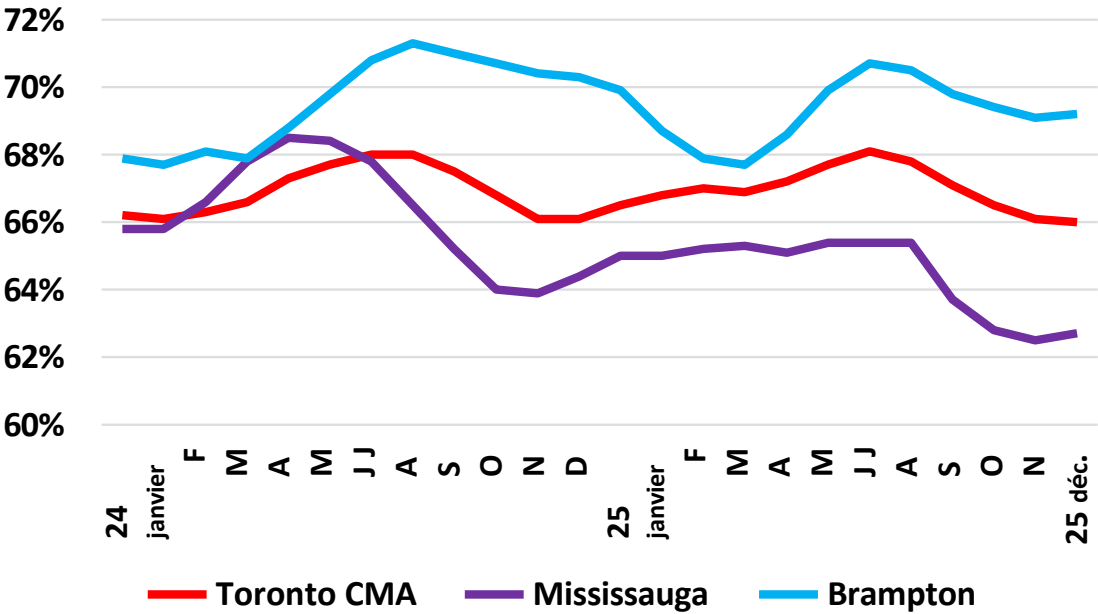


Statistique Canada, Tableaux 14-10-0327-01 et 14-10-0461-01

Le graphique 4 présente les taux de participation à la moyenne mobile sur trois mois pour la CMA de Toronto, Mississauga et Brampton, de janvier 2024 à décembre 2025.

Dans l'ensemble, le taux de participation de Brampton a eu tendance à être plus élevé et celui de Mississauga a été quelque peu plus faible. Le taux de participation de Brampton a augmenté sur cette période de 24 mois, celui de Mississauga a diminué, tandis que le taux de la CMA de Toronto est resté presque le même, même s'il y a eu des variations d'un mois à l'autre.

Graphique 4 : Taux de participation à la moyenne mobile sur trois mois, Toronto CMA, Mississauga et Brampton, janvier 2024 à décembre 2025 (non désaisonné)



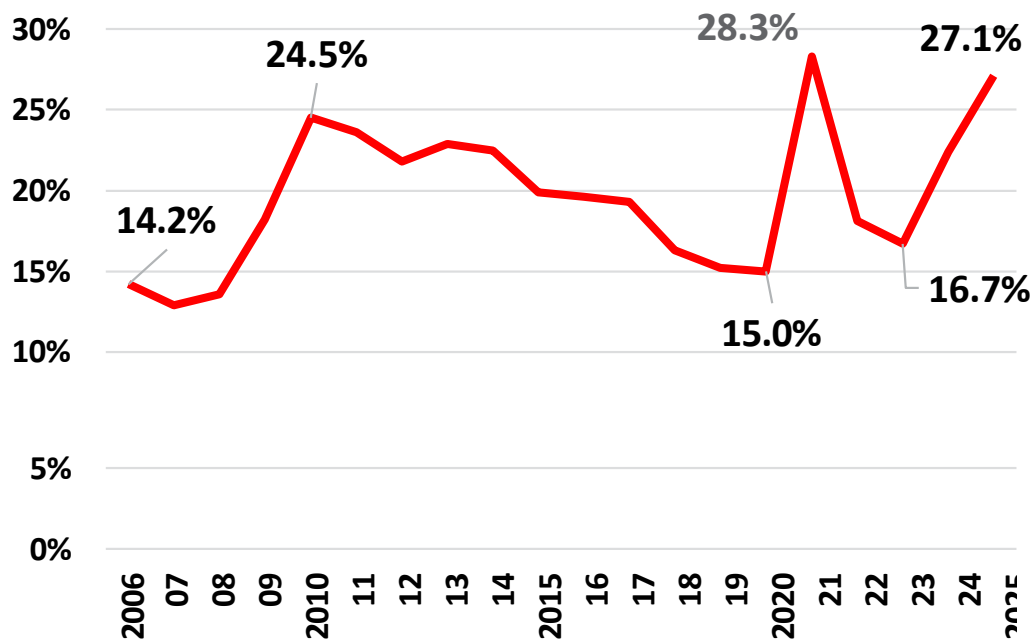
Statistique Canada, tableaux 14-10-0378-01 et 14-10-0445-01, et données de la région de Halton

Lorsque la récession a frappé fin 2008, cette proportion a commencé à augmenter, atteignant 24,5 % en 2010.

Chômage de longue durée

Le chômage de longue durée est généralement défini comme un chômage de six mois ou plus (26 semaines ou plus).³ Le graphique 5 présente les données annuelles pour les chômeurs depuis plus de six mois ; ces données ne sont disponibles qu'au niveau provincial.

Graphique 5 : Proportion annuelle de chômeurs au chômage depuis plus de six mois, Ontario, 2006-2025



Statistique Canada, tableau 14-10-0057-01

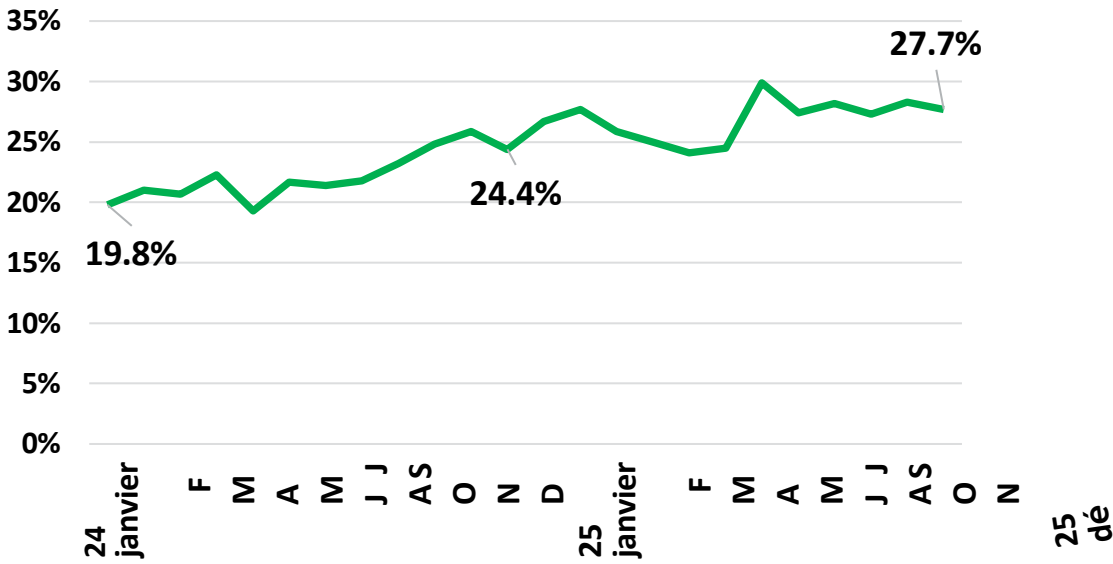
En 2006, la proportion de chômeurs de longue durée (plus de six mois) s'élevait à 14,2 % et continuait de diminuer. Lorsque la récession a frappé fin 2008, cette proportion a commencé à augmenter, atteignant 24,5 % en 2010. À mesure que la récession s'estompait, la proportion de chômeurs de longue durée a diminué, mais lentement. Lorsque la COVID est arrivée et que de nombreuses personnes sont devenues au chômage, la part en pourcentage des chômeurs de longue durée a encore diminué, car beaucoup venaient tout juste de se retrouver au chômage en même temps. En 2021, la proportion de chômeurs de longue durée avait bondi à 28,2 %, supérieure à la part causée par la récession de 2008. Pourtant, la reprise après la récession induite par le COVID a été beaucoup plus rapide car l'économie

³Dans cette section, des données annuelles et mensuelles seront présentées, afin d'illustrer les tendances actuelles. Bien que les données annuelles soient disponibles pour les chômeurs de 26 semaines ou plus, les données mensuelles ne sont disponibles que pour les chômeurs de 27 semaines ou plus. Heureusement, les données annuelles fournissent également des chiffres pour les chômeurs ayant 27 semaines ou plus. Ainsi, les données sur 27 semaines seront présentées ; bien qu'elles ne mesurent pas précisément le chômage de longue durée, les proportions de

Le ralentissement n'était pas dû aux conditions commerciales, mais plutôt à des fermetures d'entreprises par mesure de précaution sanitaire. Avec la levée des fermetures, en 2023, le nombre de chômeurs de longue durée était déjà tombé à 16,7 %. Cependant, depuis, l'incidence du chômage de longue durée a augmenté en 2024 et en 2025, atteignant 27,1 %, un chiffre supérieur à celui provoqué par la récession de 2008 et presque aussi élevé que celui causé par la pandémie, ce qui signale des difficultés importantes pour certains sur le marché du travail.

Le graphique 6 montre la même mesure, cette fois mois par mois. Les données sont ajustées selon les saisons, ce qui signifie qu'elles sont légèrement modifiées pour atténuer les variations causées par les tendances de chômage résultant des emplois saisonniers. L'incidence du chômage de longue durée s'est élevée à 19,8 % en janvier 2024 et la tendance a montré une augmentation continue, atteignant 24,4 % en décembre 2024 et 27,7 % en décembre 2025. C'est une tendance préoccupante, car elle suggère une faiblesse sous-jacente de l'économie et une catégorie d'individus qui auront plus de difficultés à trouver un emploi.

Graphique 6 : Proportion mensuelle de chômeurs au chômage depuis plus de 27 semaines, Ontario, janvier 2023 à décembre 2024 (ajusté saisonnièrement)



Statistique Canada, Tableau 14-10-0342-01

Pendant toute la période post-COVID, le taux d'offres d'emploi dans la région économique de Toronto a été inférieur à celui du reste de l'Ontario.

Taux d'offres d'emploi

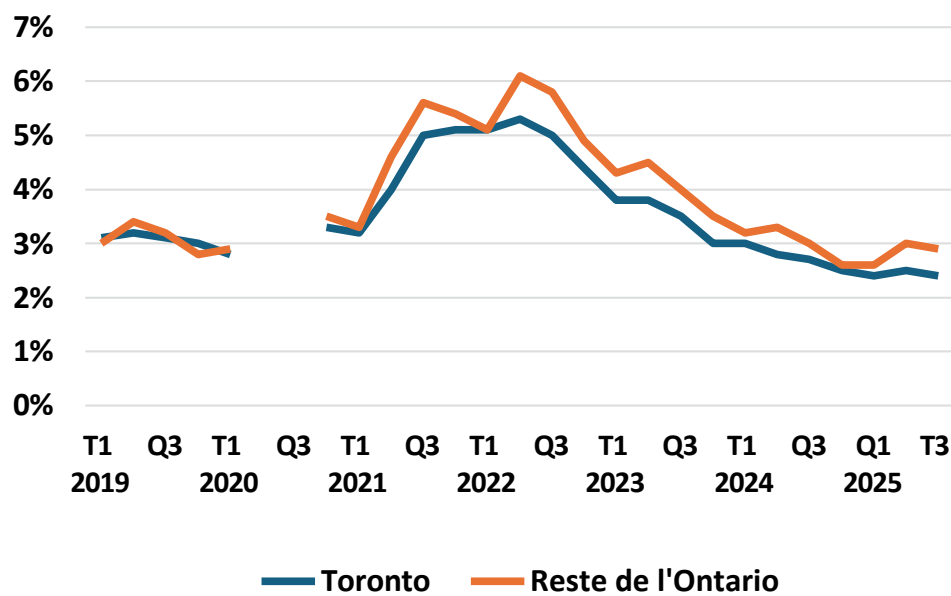
Le taux de postes vacants est calculé en additionnant toutes les offres déclarées par les employeurs et en divisant par le nombre total d'emplois pourvus plus le nombre total d'emplois vacants.

Le graphique 7 fournit le taux d'offres d'emploi par trimestre, à partir du premier trimestre 2019, afin d'établir la tendance avant la COVID, jusqu'au troisième trimestre 2025, dernier trimestre pour lequel il existe des données.⁴ Au cours des 2^e et 3^e trimestres de 2020, Statistique Canada n'a pas administré l'Enquête sur les offres d'emploi et les salaires, car les confinements pandémiques à travers le pays ont essentiellement paralysé une grande partie du marché du travail. Les taux d'offres d'emploi sont prévus pour la région de Toronto⁵ et le reste de l'Ontario (Ontario moins la région de Toronto).

Avant la COVID, le taux d'offres d'emploi oscillait dans une fourchette relativement étroite tout au long de 2019 et du premier trimestre 2020. Juste après le COVID, le taux d'offres d'emploi a considérablement augmenté, presque doublé au deuxième trimestre 2022, avant de commencer un déclin lent et régulier. Au deuxième trimestre 2024, le taux d'offres d'emploi avait chuté à la fois dans la région économique de Toronto et dans le reste de l'Ontario, à un niveau inférieur à celui des cinq trimestres précédant la COVID. Elle a continué à baisser en 2024 et 2025, augmentant légèrement dans le reste de l'Ontario au deuxième et troisième trimestre 2025. Pendant toute la période post-COVID, le taux d'offres d'emploi dans la région économique de Toronto a été inférieur à celui du reste de l'Ontario.



Graphique 7 : Taux d'offres d'emploi, région de Toronto et Reste de l'Ontario, T1 2019 au 3^e T3 2025, non ajustés pour la saisonnalité



Statistique Canada, Tableau 14-10-0441-01

⁴ Les données du Graphique 7 sont présentées dans le Tableau A2 de l'Annexe.

⁵ Le taux de vacances d'emploi est déclaré par région économique, et non par zones métropolitaines recensées. Il n'existe

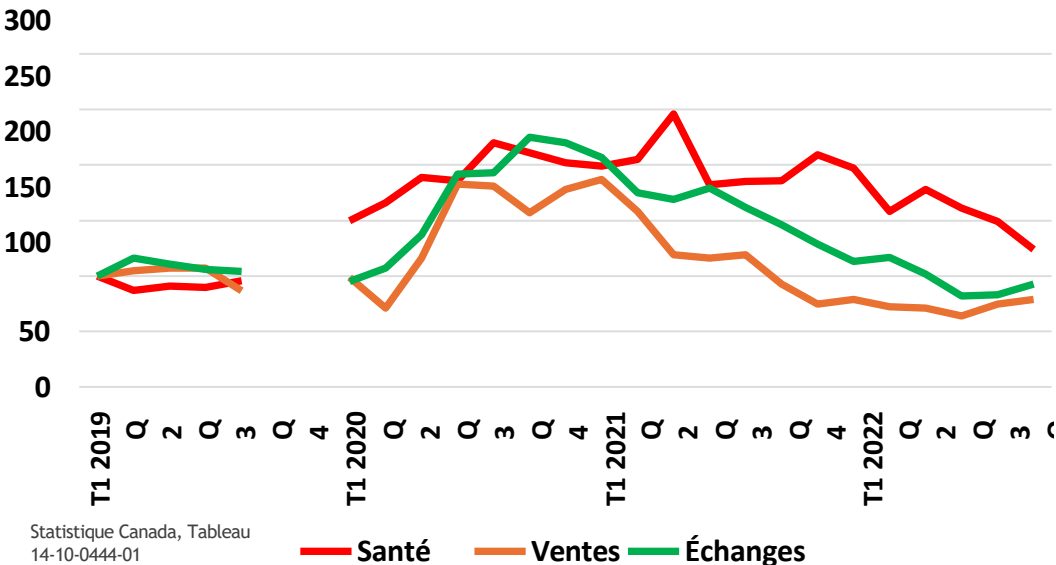
Un autre aperçu des dynamiques récentes du marché du travail local est fourni en examinant les tendances des taux d'offres d'emploi par profession. Le graphique 8 montre le nombre d'offres d'emploi dans la région économique de Toronto pour les trois catégories professionnelles suivantes ainsi que leurs étiquettes dans le graphique :

- Professions de santé (santé)
- Professions de vente et de service (Vente)
- Métiers, transports et opérateurs d'équipements et professions connexes (métiers)

Le nombre d'offres d'emploi dans chacune de ces catégories varie considérablement. Pour illustrer les tendances dans le temps et les comparer, le nombre d'offres d'emploi au premier trimestre 2019 pour chaque profession est attribué à 100, et chaque trimestre suivant est exprimé en relation avec ce chiffre du premier trimestre 2019. Ainsi, une valeur de 105 signifie que le nombre de postes vacants au cours de ce trimestre était supérieur de 5 % à celui du premier trimestre 2019.

Pour chacun de ces trois métiers, le nombre d'offres d'emploi est resté stable durant les cinq trimestres précédant la COVID. Après la COVID, les offres d'emploi ont fortement augmenté, doublant dans la plupart des cas à la fin de 2021. Les offres d'emploi dans les professions de santé ont continué d'augmenter et n'ont commencé qu'à diminuer lentement en 2023 ; au troisième trimestre 2025, elles étaient seulement légèrement supérieures à ce qu'elles étaient avant le COVID. Les offres d'emploi pour les professions de vente et de service ainsi que pour les métiers de métiers, transport, d'équipement et d'exploitation d'équipements et autres professions connexes ont commencé à diminuer plus tôt après leur pic et à diminuer encore. Au troisième trimestre 2025, ils étaient juste légèrement en dessous de leurs niveaux d'avant la COVID.

Graphique 8 : Ratio des postes vacants pour certaines professions, Région économique de Toronto, T1 au 3e trimestre 2025 (T1 2019 = 100) non ajusté pour la saisonnalité

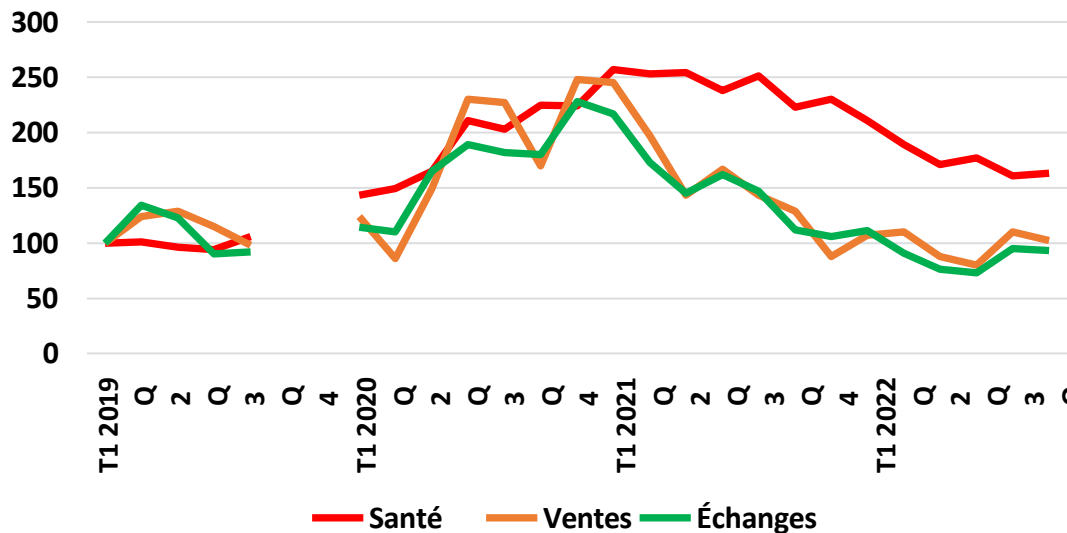


Tout cela pour dire que la dynamique des offres d'emploi de ces professions dans la région de Toronto était plus ou moins la même que celle vécue dans le reste de l'Ontario...

À titre de comparaison, le graphique 9 montre les mêmes données sur les postes vacants pour le reste de l'Ontario.



Graphique 9 : Ratio des postes vacants pour certains métiers, Reste de l'Ontario, T1 2019 au T3 2025 (T1 2019 = 100), non ajusté pour la saisonnalité



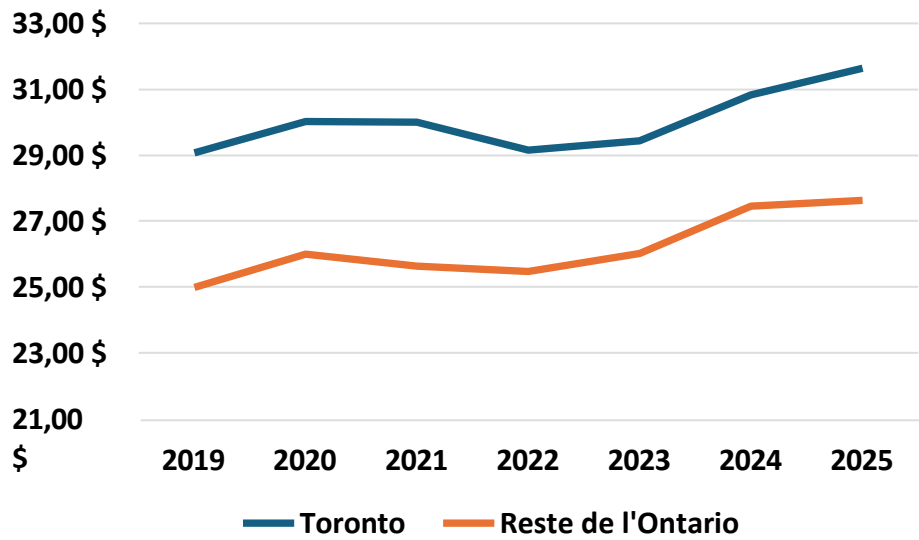
Statistique Canada, Tableau 14-10-0444-01

Le schéma est globalement similaire, avec des postes vacants dans les professions de la santé qui augmentent considérablement, puis diminuent légèrement mais restent élevés, tandis que les professions de vente et de service augmentent considérablement, puis reviennent aux niveaux d'avant la COVID, la même tendance s'appliquant également aux métiers, transport, opérateurs d'équipement et professions connexes. Tout cela pour dire que la dynamique des offres d'emploi par ces professions dans la région de Toronto était plus ou moins la même que celle observée dans le reste de l'Ontario, à l'exception d'une baisse plus lente des postes vacants parmi les métiers, les transports et les opérateurs d'équipement et les professions connexes.

L'Enquête sur les offres d'emploi et les salaires collecte également des données sur le salaire horaire proposé et fournit un salaire horaire moyen proposé pour chaque trimestre. Il peut y avoir des variations saisonnières dans les données : il y a plus d'offres d'emploi d'été au deuxième trimestre, ce qui fait baisser le niveau moyen du salaire, puis, à la fin de ces offres à l'automne, le salaire moyen proposé augmente. Pour éliminer les variations saisonnières, un chiffre annuel a été créé en moyennant les résultats pour chaque trimestre (l'entrée pour 2025 correspond à la moyenne des trois trimestres rapportés). Pour effectuer des comparaisons annuelles, les chiffres ont été convertis en dollars constants du troisième trimestre 2025, afin d'éliminer l'impact de l'inflation. Le graphique 10 montre les résultats pour Toronto et le reste de l'Ontario.



Graphique 10 : Salaire horaire moyen offert, Toronto et Reste de l'Ontario, 2019 à 2025, dollars constants (T3 2025)



Statistique Canada, Tableau 14-10-0441-01

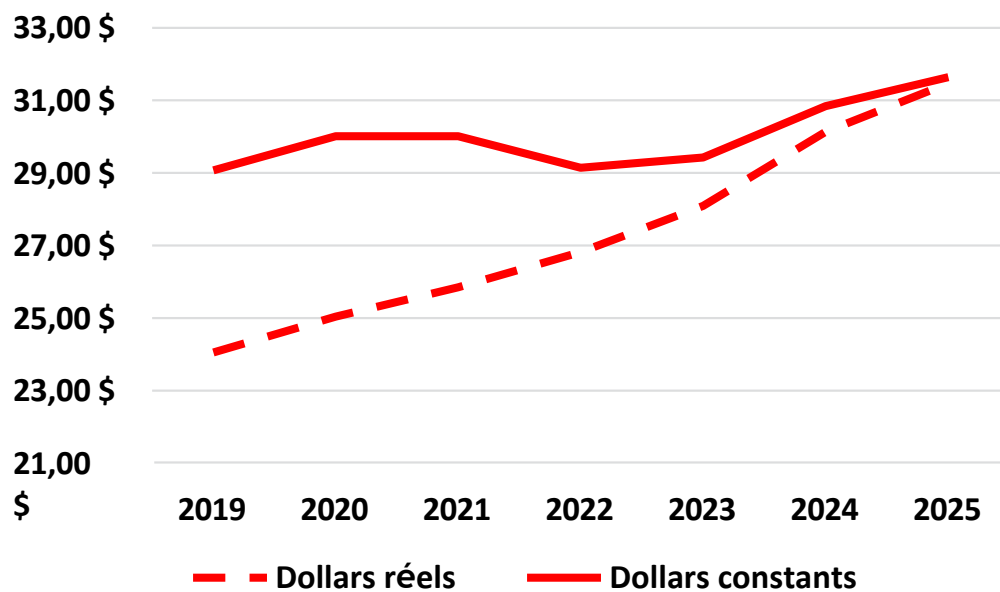
Quelques observations sur le Graphique 10 :

- Le salaire moyen offert dans la région de Toronto est nettement plus élevé que dans le reste de l'Ontario
- Le salaire moyen offert, en dollars constants, a en réalité diminué entre 2020 et 2022
- À partir de 2023, le salaire moyen offert a augmenté ; entre 2023 et 2025, il a augmenté de légèrement plus de 8 % à Toronto et dans le reste de l'Ontario
- Toute cette augmentation ne peut pas être attribuée à la hausse des salaires, car la diversité des professions pour lesquelles il y a des postes vacants pourrait également influencer le salaire moyen proposé

Lorsque le taux d'inflation était particulièrement élevé (notamment en 2022), le chiffre des bulletins de salaire augmentait, mais le pouvoir d'achat de ce salaire diminuait.

L'impact de l'inflation est illustré dans le graphique 11, qui montre le salaire moyen offert dans le Nord-Est de l'Ontario, en comparant le montant réel en dollars (ce que les salariés ont vu dans la fiche de paie) et le dollar constant (la valeur du salaire exprimée en dollars du troisième trimestre 2025). Lorsque le taux d'inflation était particulièrement élevé (notamment en 2022), le chiffre des bulletins de salaire augmentait, mais le pouvoir d'achat de ce salaire diminuait.

Graphique 11 : Salaire horaire moyen offert, dollars réels et constants du troisième trimestre 2025, région de Toronto, 2019 à 2025



Statistique Canada, Tableau 14-10-0441-01

Données des déclarants fiscaux

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

Le tableau 3 montre le nombre total de déclarants ayant un revenu d'emploi déclaré pour 2017 à 2023 (l'année la plus récente pour laquelle il existe des données).

Tableau 3 : Nombre total de déclarants ayant des revenus d'emploi, Peel et Halton, 2017-2023

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Peel	723,360	759,930	765,130	777,520	782,770	846,210	874,770
Halton	282,530	290,740	290,190	296,260	297,610	310,790	318,730

Statistique Canada, Données sur le revenu et les finances des individus, Dossier préliminaire T1 des familles, 2017-2023

En général, le nombre de contribuables à Peel et Halton a augmenté chaque année, sauf à Halton en 2019, où il a légèrement diminué. Le taux d'augmentation a été plus élevé entre 2017 et 2018, mais au cours des trois années suivantes, la variation s'est située entre 1 % et 2 %. En 2022, la hausse a été bien plus importante, 8,1 % à Peel et 4,4 % à Halton ; il faut supposer qu'avec la baisse du COVID, beaucoup plus de résidents ont repris le travail, ce qui a entraîné cette augmentation des revenus déclarés. En 2023, la croissance du nombre de contribuables ayant des revenus d'emploi a été modérée, 3,4 % à Peel et 2,6 % à Halton.

⁶ Inclut les salaires, salaires, commissions, pourboires et pourboires.

En 2022, le revenu médian de l'emploi a diminué dans toutes les zones, en partie parce que les travailleurs moins bien rémunérés sont revenus au travail.

Les tableaux 4 et 5 fournissent les données pour le revenu d'emploi médian,⁷ pour chacun des hommes et des femmes, pour Peel, Halton, Toronto CMA et le reste de l'Ontario. Les chiffres sont exprimés en dollars constants de 2023, afin d'atténuer l'effet de l'inflation.

La tendance générale était que les revenus restent dans une fourchette relativement étroite entre 2017 et 2020. En termes de dollars constants, le revenu médian de l'emploi à Peel, pour les hommes comme pour les femmes, a diminué d'environ 2,5 %. Dans toutes les autres régions, elle a augmenté d'environ 1 % à 2 %, sauf pour les femmes à Toronto, où elle est restée stable.

Tableau 4 : Revenu d'emploi médian, hommes, Peel, Halton, Toronto CMA et Reste de l'Ontario, 2017-2023 (dollars de 2023)

HOMMES	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Peel	50 297 \$	50 183 \$	49 088 \$	49 080 \$	50 648 \$	47 649 \$	47 900 \$
Halton	68 926 \$	69 526 \$	69 000 \$	70 265 \$	72 085 \$	70 278 \$	71 390 \$
CMA de Toronto	53 779 \$	54 282 \$	53 881 \$	54 872 \$	56 703 \$	54 599 \$	55 000 \$
Reste de l'ONT	53 054 \$	53 714 \$	53 258 \$	53 517 \$	55 479 \$	54 076 \$	54 622 \$

Statistique Canada, Données sur le revenu et les finances des individus, Dossier préliminaire T1 des familles, 2017-2023

En 2021, il y a eu une légère augmentation du revenu médian de l'emploi ; cela s'explique probablement par le fait que, durant cette période COVID, les personnes occupant des professions moins bien payées, comme les postes en contact avec la clientèle, ne travaillaient pas (et recevaient plus probablement la Prestation d'intervention d'urgence du Canada COVID - PCU), tandis que les travailleurs des professions mieux rémunérées pouvaient continuer à travailler à distance. En 2022, le revenu médian de l'emploi a diminué dans toutes les zones, en partie parce que les travailleurs moins bien rémunérés sont revenus au travail.

En 2023, le revenu médian de l'emploi a augmenté de 0,5 % pour atteindre 1,5 % chez les hommes et d'environ 2 % pour les femmes.

Tableau 5 : Revenu d'emploi médian, femmes, Peel, Halton, Toronto CMA et Reste de l'Ontario, 2017-2023 (dollars de 2023)

FEMMES	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Peel	38 102 \$	38 886 \$	38 519 \$	37 060 \$	39 857 \$	38 994 \$	39 740 \$
Halton	47 417 \$	47 909 \$	47 644 \$	48 025 \$	50 581 \$	49 872 \$	50 900 \$
CMA de Toronto	40 982 \$	41 843 \$	41 580 \$	41 028 \$	44 083 \$	43 119 \$	44 000 \$
Reste de l'ONT	38 245 \$	39 428 \$	39 499 \$	39 263 \$	41 295 \$	40 687 \$	41 571 \$

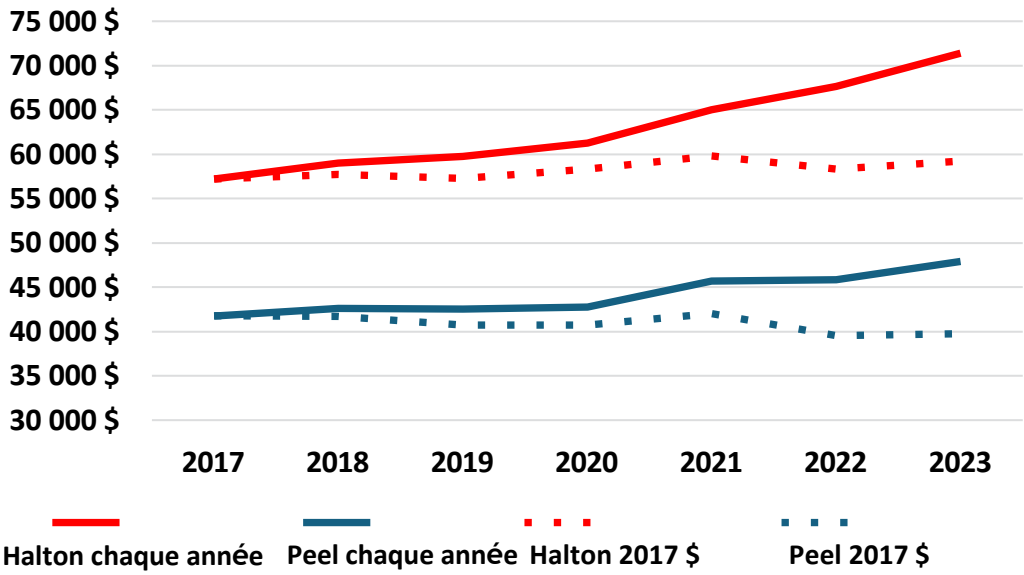
⁷ Le revenu d'emploi médian représente le salaire de l'individu dont les revenus se situent à mi-salaire de tous les individus ; 50 % des payeurs avertis gagnent moins que ce montant et 50 % des salariés gagnent plus que ce montant.

Statistique Canada, Données sur le revenu et les finances des individus, Dossier préliminaire T1 des familles, 2017-2023

Pour visualiser l'impact de l'inflation sur les revenus, les graphiques 12 et 13 montrent la trajectoire du revenu d'emploi médian des hommes et des femmes à Peel et Halton, en mettant en lumière deux mesures différentes. Dans les deux graphiques, les lignes rouges représentent les revenus des habitants de Halton et les lignes bleues les revenus des résidents de Peel. Les lignes continues montrent le revenu médian de l'emploi exprimé en dollars courants, c'est-à-dire, pour chaque année, le montant en dollars de cette année, le montant que l'on verrait sur sa fiche de paie ou que l'on déclarerait aux fins fiscales. Les lignes pointillées montrent les chiffres ajustés pour l'inflation, c'est-à-dire en dollars constants en utilisant 2017 comme référence. Chaque année sur deux est exprimée en dollars de 2017 (ce qui diffère des données présentées dans les tableaux 4 et 5, où la référence en dollars constants est les dollars de 2023).

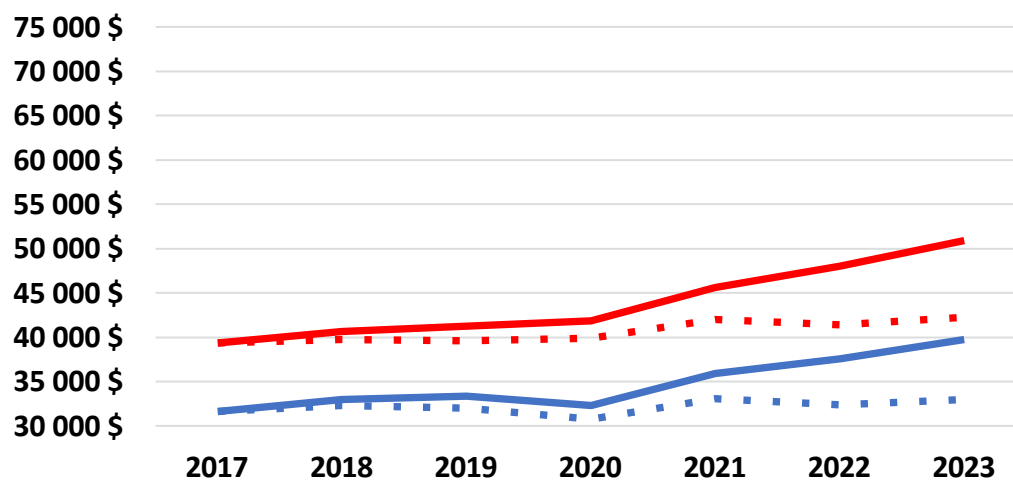


Graphique 12 : Revenu d'emploi médian, hommes, Peel et Halton, 2017-2023 (dollars actuels et 2017)



Statistique Canada, Données sur le revenu et les finances des individus, Dossier préliminaire T1 des familles, 2017-2023

Graphique 13 : Revenu d'emploi médian, femmes, Peel et Halton, 2017-2023 (dollars actuels et 2017)



Halton chaque année Peel chaque année Halton 2017 \$ Peel 2017 \$

Statistique Canada, Données sur le revenu et les finances des individus, Dossier préliminaire T1 des familles, 2017-2023

Quelques observations sur les graphiques 12 et 13 :

- La valeur actuelle en dollars du revenu d'emploi médian est restée dans une fourchette étroite mais a généralement augmenté entre 2017 et 2020, bien qu'elle ait diminué pour les femmes de Peel en 2020 ; dans tous les cas, elle a augmenté en 2021, 2022 et en 2023
- Cependant, les données ajustées à l'inflation montrent une autre histoire ; entre 2017 et 2020, le revenu médian de l'emploi a légèrement augmenté pour les hommes et les femmes de Halton, et a légèrement diminué pour les hommes et les femmes de Peel ; en 2021, il a augmenté pour les hommes et les femmes de Halton, est resté stable par la suite, est resté relativement stable entre 2017 et 2020, et a légèrement augmenté en 2021. mais a diminué en 2022, alors que pour les mâles et les femelles de Peel, elle a augmenté en 2021 puis a diminué
- L'écart entre la valeur actuelle et la valeur constante augmentait chaque année, et s'est particulièrement accentué en 2022, ce qui reflète le rythme de l'inflation
- Essentiellement, l'histoire peut s'exprimer ainsi : ce que les travailleurs « voyaient », c'était leur salaire augmenter (la ligne fixe - dollars courants), mais ce que les travailleurs « ressentaient », c'était que leur salaire était stable ou diminuait (la ligne pointillée - dollars constants)

Peel a régulièrement enregistré des totaux nets d'immigration élevés, sauf en 2020-21, lorsqu'il y a eu une migration nette sortante depuis Peel.

Données de migration

Les données de migration proviennent d'un ensemble de données compilé par Statistique Canada en comparant les adresses des déclarations de revenus individuelles pour deux années consécutives. Les données de ce rapport couvrent les comparaisons des années fiscales pour six périodes de deux ans, de 2016-2017 à 2022-2023.

Les tableaux 6 et 7 montrent les chiffres nets de migration par groupe d'âge pour chaque année entre 2016/17 et 2022/23, ainsi que le total net pour ces sept années, pour Peel et Halton. Le net est la différence entre le nombre d'individus migrant dans une zone moins le nombre d'individus migrant hors d'une zone. Un chiffre net positif signifie que plus d'individus ont migré vers l'intérieur que vers l'extérieur.

Peel a régulièrement enregistré des totaux nets d'immigration élevés, sauf en 2020-21, lorsqu'il y a eu une migration nette sortante depuis Peel. Le total pour 2022-23 est le plus élevé depuis sept ans, soit presque le double du précédent record durant cette période.

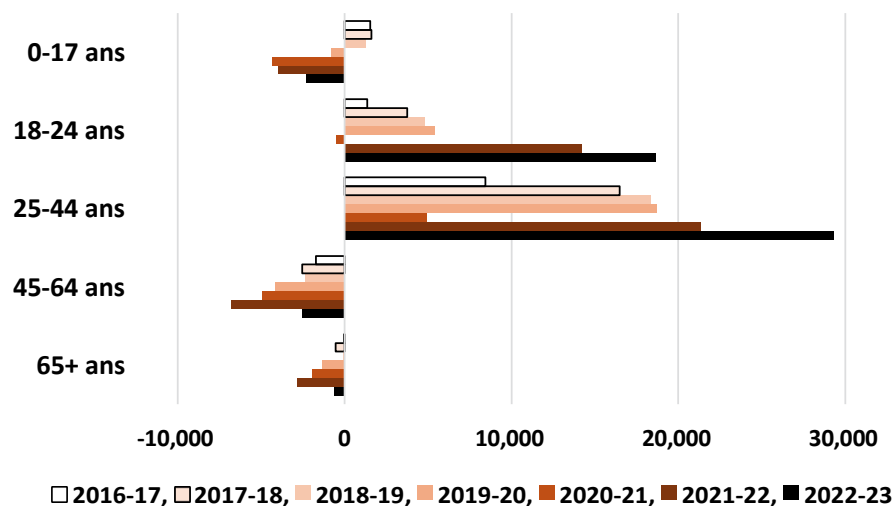
La répartition de la migration nette par âge est très diverse. Peel perd systématiquement de la population chez les personnes âgées de 45-64 ans et de 65 ans et plus, et elle gagne régulièrement de la population chez les personnes âgées 25-44 ans. Chez les personnes âgées de 0 à 17 ans, Peel observait auparavant une migration nette d'entrée, mais depuis 2019-20, il y a eu une migration nette sortante, ce qui indique que les familles avec enfants choisissent de déménager ailleurs. Chez les 18-24 ans, il y a généralement eu une migration nette d'entrée, qui a considérablement augmenté ces deux dernières années. Le tableau 6 fournit les données et le graphique 14 illustre les tendances.

Tableau 6 : Migration nette par groupes d'âge, Peel, 2016-17 à 2022-23

PEEL	ÂGE					TOTAL
	0-17	18-24	25-44	45-64	65+	
2016-17	1,533	1,358	8,439	-1 720	-32	9,578
2017-18	1,609	3,762	16,478	-2 555	-521	18,773
2018-19	1,288	4,832	18,374	-2 413	-57	22,024
2019-20	-802	5,419	18,702	-4 162	-1 353	17,804
2020-21	-4 324	-507	4,928	-4 928	-1 917	-6 748
2021-22	-3 953	14,237	21,360	-6 795	-2 833	22,016
2022-23	-2 326	18,676	29,335	-2 557	-641	42,487
2017-18 à 2022-23	-8 508	46,419	109,177	-23 410	-7 322	116,356

Statistique Canada, Migration internationale (T45) - Estimations de migration, 2016 (17) à 2022 (23)

Graphique 14 : Migration nette par groupes d'âge, Peel, 2016-17 à 2022-23



Statistique Canada, déclarant des impôts (T1FF) - Estimations de migration, 2016/17 à 2022/23

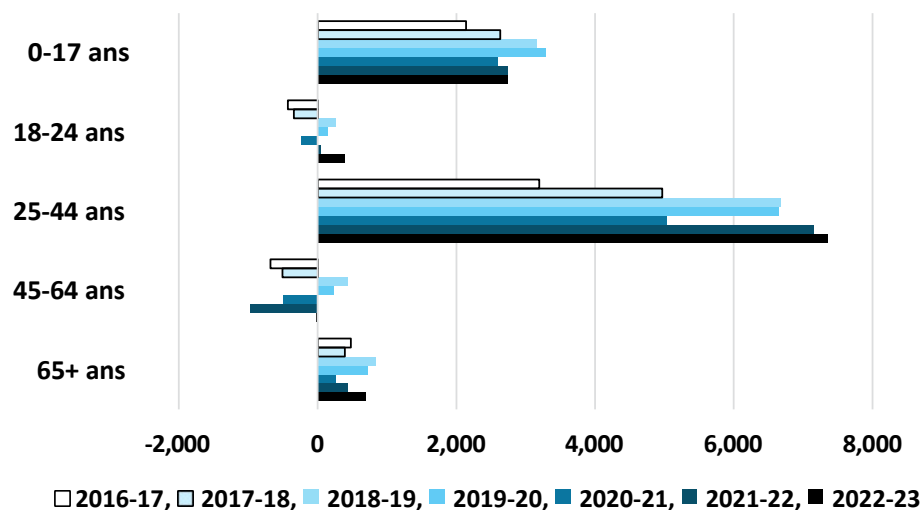
Dans le cas de Halton, il y a également eu un important total net d'immigration au cours de ces sept années, et le total pour 2022-23 se situe dans la fourchette très haute de cette échelle. Ce total est de loin mené par une très forte immigration de personnes âgées de 25 à 44 ans, représentant les deux tiers du chiffre net. La catégorie suivante en importance est parmi les personnes âgées de 0 à 17 ans, représentant près d'un tiers, ce qui indique que de jeunes familles emménagent régulièrement à Halton. Toutes les autres catégories d'âge ont de faibles chiffres nets, avec une migration nette de sortie des personnes âgées de 45 à 64 ans. Il existe également une faible migration nette totale de personnes âgées de 18 à 24 ans, mais chaque année, ce chiffre peut être un faible positif ou un faible nombre négatif. Le tableau 7 fournit les données et le graphique 15 illustre les tendances.

Tableau 7 : Migration nette par tranches d'âge, Halton, 2016-17 à 2022-23

HALTON	ÂGE					TOTAL
	0-17	18-24	25-44	45-64	65+	
	2,137	-429	3,195	-682	483	4,704
2017-18	2,631	-339	4,971	-510	391	7,144
2018-19	3,154	257	6,676	439	843	11,369
2019-20	3,288	147	6,644	226	719	11,024
2020-21	2,602	-233	5,035	-494	260	7,170
2021-22	2,743	35	7,154	-968	439	9,403
2022-23	2,743	382	7,356	-11	694	11,164
2017-18 à 2022-23	19,298	-180	41,031	-2 000	3,829	61,978

Statistique Canada, déclarant des impôts (T1FF) - Estimations de migration, 2016/17 à 2022/23

Graphique 15 : Migration nette par groupes d'âge, Halton, 2016-17 à 2022-23



Statistique Canada, déclarant des impôts (T1FF) - Estimations de migration, 2016/17 à 2022/23

Profilier les données selon les origines et destinations des migrants permet d'approfondir les schémas migratoires. Les tableaux 8 et 9 montrent ces données, classées comme suit :

- Intra-provincial : déplacement vers et depuis l'Ontario
- Interprovincial : déplacement vers et depuis le Canada, à l'exclusion de l'Ontario
- International : mouvement vers et depuis l'étranger du Canada

Tableau 8 : Migration nette par source et destination, Peel, 2016-17 à 2022-23

	Intra-provincial		Interprovincial		International		TOTAL	
	Mâles	Femmes	Mâles	Femmes	Mâles	Femmes	Mâles	Femmes
2016-17	-7 415	-7 479	662	794	10,692	12,324	3,939	5,639
2017-18	-9 744	-9 623	228	346	18,581	18,985	9,065	9,708
2018-19	-10 946	-11 093	-1	-347	22,299	22,112	11,352	10,672
2019-20	-14 189	-14 644	-131	-549	24,126	23,191	9,806	7,998
2020-21	-15 779	-16 183	-2 081	-2 082	15,027	14,350	-2 833	-3 915
2021-22	-22 328	-22 261	-1 740	-1 886	36,185	34,046	12,117	9,899
2022-23	-18 680	-18 433	-2 705	-2 547	45,982	38,870	24,597	17,890
2016-17 à 2022-23	-99 081	-99 716	-5 768	-6 271	172,892	163,878	68,043	57,891

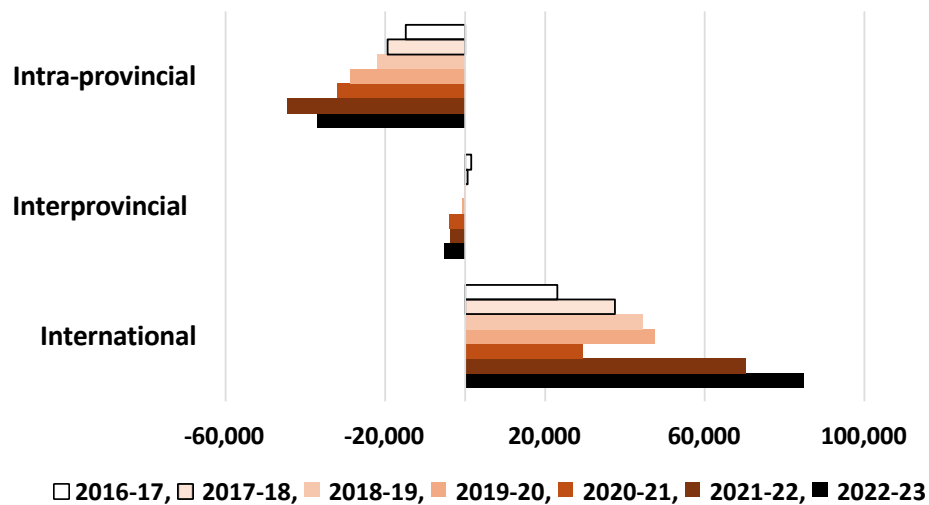
Statistique Canada, déclarant des impôts (T1FF) - Estimations de migration, 2016/17 à 2022/23

La migration nette hors de la zone qui était évidente en 2020-21 dans le tableau 8 ne s'explique pas par le fait que davantage de personnes quittaient Peel, mais parce que beaucoup moins de personnes venaient de l'étranger vers Peel.

Dans le cas de Peel (Tableau 8), le schéma est le suivant : un nombre net significatif de résidents quittent Peel pour d'autres régions de l'Ontario, et ce nombre n'a cessé d'augmenter. Un nombre encore plus important arrive de l'étranger, et ce nombre a également augmenté (sauf en 2020-21, à cause du COVID). Le nombre de déplacements vers ou depuis d'autres provinces est faible en comparaison et, au cours des cinq dernières années, est devenu une migration nette sortante. Le filet de migration hors de l'eau qui était évidente en 2020-21 dans le tableau 8, non pas parce que plus de personnes quittaient Peel, mais parce que beaucoup moins de personnes venaient de l'étranger vers Peel. En 2021-22, les chiffres nets de migration internationale ont non seulement augmenté, mais ont dépassé les chiffres nets des années précédentes et ont encore augmenté en 2022-23. Le graphique 16 combine les chiffres masculins et féminins en un seul chiffre pour la comparaison au fil des années.



Graphique 16 : Migration nette par source et destination, Peel, 2016-17 à 2022-23



Statistique Canada, déclarant des impôts (T1FF) - Estimations de migration, 2016/17 à 2022/23

Halton avait également connu une migration nette d'entrée provenant de la migration interprovinciale, bien que cette source soit désormais passée à un résultat net de migration extérieure.

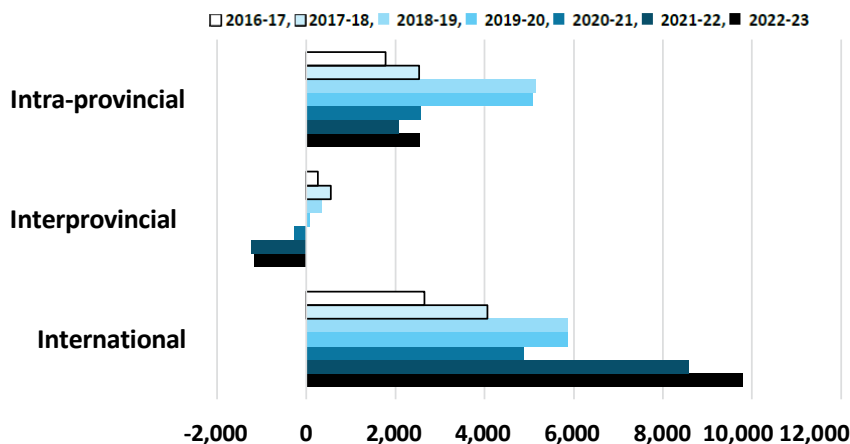
Contrairement à Peel, Halton (tableau 9) reçoit une immigration nette d'entrée d'autres régions de l'Ontario, mais depuis 2018-2019, ce chiffre a été dépassé par l'immigration nette internationale. La migration nette internationale a considérablement augmenté en 2021-22 et a continué de croître en 2022-23. Halton avait également connu une migration nette d'entrée provenant de la migration interprovinciale, bien que cette source soit désormais passée à un résultat net de migration extérieure. Bien que la migration nette totale en 2021-22 ait été légèrement inférieure à celle enregistrée en 2018-19 et 2019-20, en 2022-23 la migration nette totale est revenue à la même fourchette. Le graphique 17 montre ces tendances pour Halton.

Tableau 9 : Migration nette par source et destination, Halton, 2016-17 à 2022-23

	Intra-provincial		Interprovincial		International		TOTAL	
	Mâles	Femmes	Mâles	Femmes	Mâles	Femmes	Mâles	Femmes
2016-17	744	1,041	203	61	1,176	1,479	2,123	2,581
2017-18	1,210	1,316	281	275	1,938	2,124	3,429	3,715
2018-19	2,427	2,725	126	224	2,842	3,025	5,395	5,974
2019-20	2,496	2,592	28	49	2,913	2,946	5,437	5,587
2020-21	1,281	1,297	-100	-172	2,375	2,489	3,556	3,614
2021-22	777	1,291	-591	-646	4,499	4,073	4,685	4,718
2022-23	1,241	1,309	-509	-658	4,811	4,970	5,543	5,621
2016-17 à 2022-23	10,176	11,571	-562	-867	20,554	21,106	30,168	31,810

Statistique Canada, déclarant des impôts (T1FF) - Estimations de migration, 2016/17 à 2022/23

Graphique 17 : Migration nette par source et destination, Halton, 2016-17 à 2022-23



Statistique Canada, déclarant des impôts (T1FF)
Estimations de migration, 2016/17 à 2022/23

3

Comptage des entreprises canadiennes

Introduction

Une partie régulière de notre examen annuel des indicateurs du marché du travail inclut le profil des Recensements des entreprises canadiennes de Statistique Canada, qui reflètent le nombre d'établissements d'entreprises dans une communauté. Nous dressons également le portrait de l'évolution de ces chiffres, selon la taille de l'établissement et l'industrie. En règle générale, Statistique Canada déconseille d'utiliser ses

Le décompte semestriel des entreprises constitue un baromètre longitudinal pour déterminer si le nombre d'entreprises augmente ou diminue dans une communauté donnée, et ils ont particulièrement mis en garde contre l'utilisation de ces données pour mesurer l'impact du COVID sur le nombre d'entreprises. Nous prenons note de cette mise en garde mais continuons d'utiliser les comparaisons comme preuve supplémentaire qui contribue à notre compréhension des tendances locales des affaires et de l'emploi.

Nous incluons également des données provenant d'un autre programme de Statistique Canada, les données sur les ouvertures et fermetures mensuelles d'entreprises, car elles offrent une autre perspective sur la façon dont les entreprises (et, par inférence, l'emploi) ont été affectées pendant et après la pandémie.

Ouvertures et fermetures mensuelles d'entreprises

Ces chiffres proviennent du Registre des entreprises que Statistique Canada tient et sont complétés par des dossiers de déduction sur la paie de l'Agence du revenu du Canada. Ces données fournissent les informations suivantes :

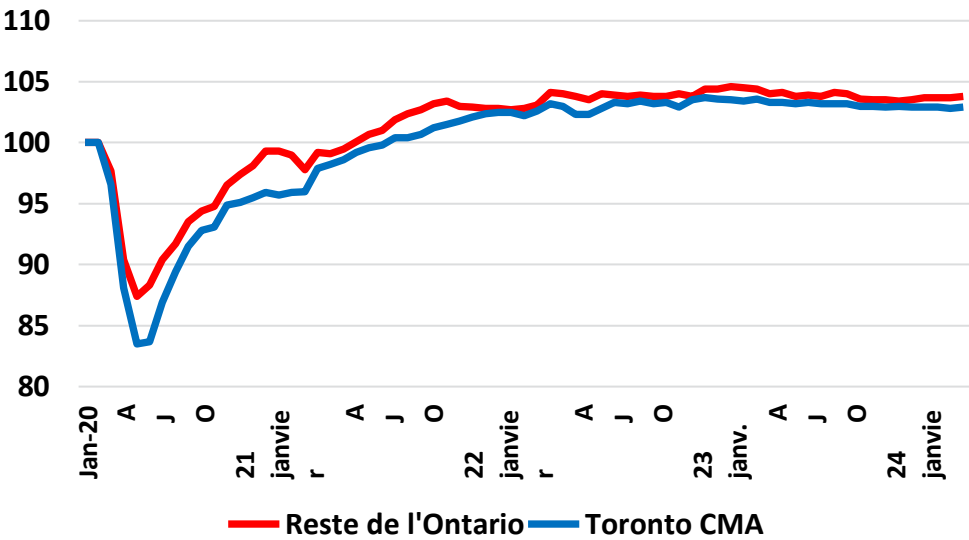
- **Ouvertures d'entreprises** : Un établissement qui n'avait aucun employé le mois précédent mais qui en a un le mois en cours
- **Fermetures d'entreprises** : Un établissement qui avait un employé le mois précédent mais n'en a pas le mois en cours
- **Entreprises actives** : Un établissement ayant un employé dans le mois en cours
- **Entreprises en cours** : Un établissement qui avait un employé le mois précédent et un employé le mois en cours

Ces données étaient particulièrement pertinentes dans les circonstances de la pandémie, car une fermeture d'entreprise peut être temporaire ou permanente (par opposition à une sortie). L'expérience de la pandémie a inclus de nombreuses entreprises qui ont fermé pour une période limitée, puis ont rouvert.

La limite des données est qu'elles ne sont pas disponibles pour les petites géographies, mais uniquement pour les provinces et les grandes zones métropolitaines recensées. Même pour les zones métropolitaines recensées, les données ne sont pas disponibles pour tous les secteurs, car les groupes de données deviennent assez petits et ne peuvent pas être publiés en raison des exigences de confidentialité.

Des entreprises actives. Le graphique 18 présente les entreprises actives dans la région métropolitaine de recensement de Toronto (ou CMA ; cette zone inclut Peel et toute Halton sauf Burlington) et dans le reste de l'Ontario (c'est-à-dire à l'exclusion de la CMA de Toronto). Des données mensuelles sont fournies depuis janvier 2020, pour montrer le chiffre juste avant le début du COVID (mars 2020), jusqu'aux chiffres les plus récents disponibles (septembre 2025). Toutes les données du graphique sont exprimées en fonction du nombre d'entreprises actives en janvier 2020 ; Ce chiffre est donné à 100 et tous les mois suivants sont un ratio de ce 100. Une valeur de 95 signifie que le nombre d'entreprises est inférieur de 5 % à celui présent en janvier 2020.

Graphique 18 : Ratio des entreprises actives, CMA de Toronto et Reste de l'Ontario, janvier 2020 à septembre 2025 (janvier 2020 = 100) (ajusté saisonnierement)



Statistique Canada, tableau 33-10-0270-01

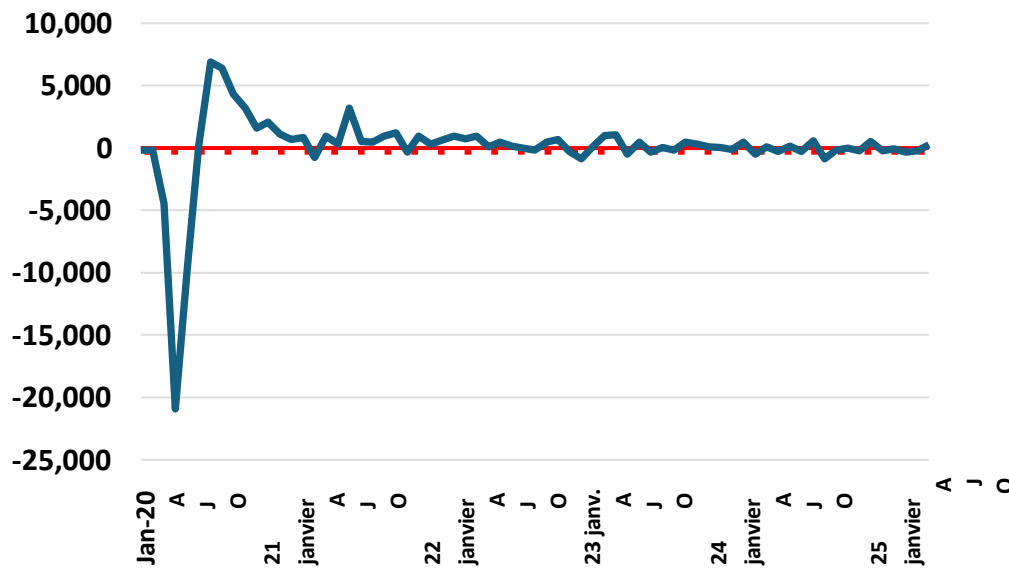
La tendance générale dans les deux régions était à peu près la même : une forte baisse juste après le COVID, puis une reprise qui a duré plus d'un an. Cependant, les détails sont légèrement différents :

- La CMA de Toronto a été plus gravement touchée par la COVID (en mai 2020, le nombre d'entreprises actives était inférieur de 16 % à celui de janvier 2020), et la reprise a pris plus de temps (il a fallu attendre janvier 2022 pour revenir au nombre d'entreprises actives présentes en janvier 2020) ; le nombre d'entreprises actives a continué de croître pendant deux ans par la suite, puis a atteint un plateau vers le début de 2024 ; depuis, ce nombre a légèrement diminué ; en septembre 2025, le nombre d'entreprises actives dans la CMA de Toronto était environ 3 % supérieur à celui de janvier 2020
- Dans le reste de l'Ontario, l'impact de la COVID a été légèrement moins sévère (en mai 2020, le nombre d'entreprises actives était inférieur de 13 % à celui de janvier 2020), et la reprise a été plus robuste, atteignant le nombre d'entreprises actives de janvier 2020 en octobre 2021 ; comme dans la CMA de Toronto, le nombre d'entreprises actives a continué de croître, puis elle atteint un plateau ; en septembre 2025, le nombre d'entreprises actives dans le reste de l'Ontario était également environ 4 % supérieur à celui de janvier 2020. Légèrement en baisse par rapport au début de 2024.

Pour 2023, la différence entre les ouvertures et fermetures d'entreprises était positive de 1 799, montrant une croissance de l'économie locale.

Ouvertures d'entreprises versus clôtures. Une autre façon d'examiner ces chiffres est de se concentrer sur la différence entre le nombre d'ouvertures d'entreprises et le nombre de fermetures par mois. Le graphique 19 suit ce chiffre pour la CMA de Toronto, de janvier 2020 à septembre 2025. Un nombre positif signifie qu'il y avait plus d'ouvertures que de fermetures et un nombre négatif signifie qu'il y avait plus de fermetures que d'ouvertures.

Graphique 19 : Différence nette entre ouvertures et fermetures d'entreprises, Toronto CMA, janvier 2020 à septembre 2025



Statistique Canada, tableau 33-10-0270-01

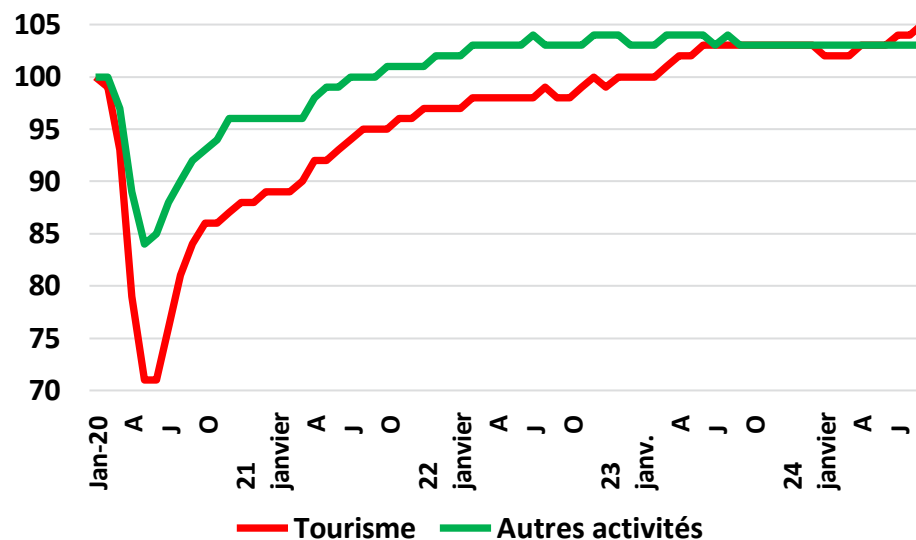
La perte nette immédiate entre ouvertures et fermetures d'entreprises dans la CMA de Toronto a été massive au début de la COVID : moins 4 400 en mars 2020, moins 21 000 en avril et moins 9 600 en mai. Le nombre a commencé à rebondir dès juin 2020, mais ces pertes initiales n'ont été compensées qu'en mars 2022, soit un an plus tard. Pour 2023, la différence entre les ouvertures et fermetures d'entreprises était positive de 1 799, montrant une croissance de l'économie locale. Mais en 2024, ce chiffre était net négatif à moins 261, indiquant un ralentissement de la croissance du nombre d'entreprises. Pour 2025 (jusqu'en septembre), le chiffre net était plus négatif, à moins 459 entreprises, ce qui suggère un affaiblissement de l'économie.

Jusqu'en 2023 et début 2024, le nombre de secteurs d'affaires Les établissements atteignirent un plateau, tandis que le nombre d'établissements touristiques continuait de croître lentement.

Industries. Il est bien établi que le secteur touristique a été particulièrement touché par les confinements liés au COVID. Les sous-secteurs industriels qui composent le secteur touristique sont le transport touristique, les services de voyage, les loisirs et divertissements, l'hébergement, ainsi que les services de restauration et de boissons. Les données d'affaires actives ne sont disponibles que pour des zones géographiques plus larges, ainsi, pour illustrer l'impact de la COVID et la trajectoire de la reprise ultérieure, le graphique 20 illustre les tendances de la CMA de Toronto, en profilant le secteur du tourisme et tous les autres secteurs d'affaires (à l'exclusion des secteurs touristiques, ainsi que des secteurs des services éducatifs, des soins de santé et de l'assistance sociale).



Graphique 20 : Entreprises actives, industries touristiques et tous les autres secteurs d'activités, Toronto CMA, janvier 2020 à septembre 2025 (janvier 2020 = 100)



Statistique Canada, tableau 33-10-0270-01

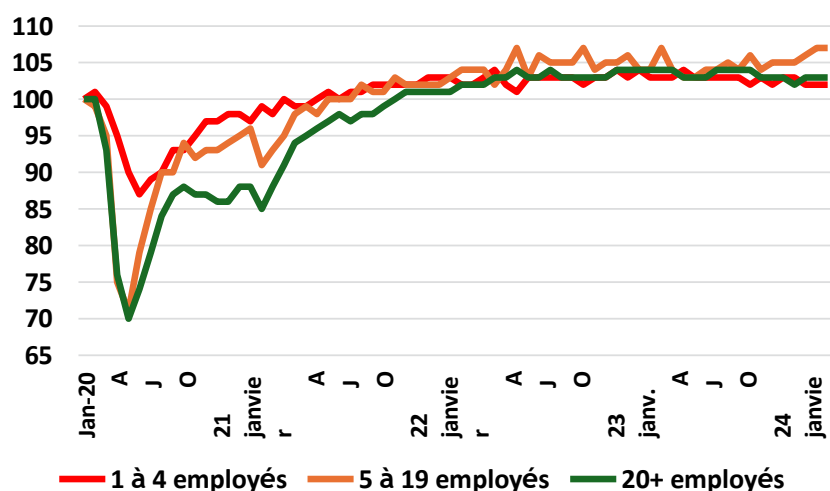
En mai 2020, peu après le début du COVID, le nombre d'entreprises du secteur touristique actif avait diminué de 29 % dans la CMA de Toronto, tandis que la baisse dans tous les autres secteurs d'activité était moins marquée, à 16 %. Bien que les deux secteurs aient rebondi relativement rapidement, la reprise pour les secteurs privés a été plus robuste, revenant en décembre 2021 au nombre d'entreprises présentes en janvier 2020. La reprise du tourisme a pris beaucoup plus de temps et a été plus susceptible de subir des revers plus importants avec les confinements ultérieurs, de sorte que ce secteur n'est revenu qu'en juin 2023 à son niveau de janvier 2020 d'établissements. En 2023 et début 2024, le nombre d'établissements du secteur économique a atteint un plateau, tandis que le nombre d'établissements touristiques a continué de croître lentement. À l'été 2025, le rythme de croissance du secteur touristique avait dépassé celui de toutes les autres entreprises. En septembre 2025, le nombre d'entreprises touristiques actives était supérieur de 5 % à celui de janvier 2020, tandis que pour les autres entreprises, l'augmentation n'était que de 3 %.

Ainsi, bien que le secteur touristique ait souffert beaucoup plus que d'autres industries à cause du COVID et que sa reprise ait duré plus longtemps, environ cinq ans après le début du COVID, non seulement il y a eu une convergence des tendances de croissance des entreprises dans le secteur touristique et dans tous les autres secteurs des services-entreprises, mais le secteur touristique a en réalité encore progressé.

Taille de l'emploi de l'établissement. Les variations du nombre d'établissements peuvent également être examinées par la taille de l'emploi de l'établissement. Le graphique 21 présente les résultats de la CMA de Toronto pour toutes les entreprises, en présentant trois catégories de taille d'employés :

- 1 à 4 employés
- 5 à 19 employés
- 20 employés ou plus

Graphique 21 : Entreprises actives par nombre d'employés, Toronto CMA, janvier 2020 à août 2025 (janvier 2020 = 100)



Les entreprises comptant 20 employés ou plus ont enregistré plus de clôtures, la reprise prenant plus de temps, mais après cinq ans, leur taux de croissance a dépassé celui des petites entreprises.

niveau en juin 2022. En 2023, la catégorie des employés de 5 à 19 ans a proportionnellement augmenté à des niveaux supérieurs, tandis que les deux autres catégories sont restées relativement stables. En août 2025, la situation relative était la suivante : le nombre d'entreprises actives comptant 1 à 4 employés était 2 % supérieur à celui de janvier 2020 ;

Les entreprises actives de 1 à 19 employés étaient 7 % plus élevées ; et les entreprises comptant 20 employés ou plus étaient 3 % plus élevées.

Ainsi, bien que les entreprises comptant 1 à 4 employés aient pu fermer moins d'entreprises à cause du COVID et se remettre plus rapidement, leur taux de croissance a été plus faible. Les entreprises comptant 20 employés ou plus ont enregistré plus de clôtures, la reprise prenant plus de temps, mais après cinq ans, leur taux de croissance a dépassé celui des petites entreprises. Ce sont les entreprises de 1 à 19 employés qui ont montré la croissance la plus solide : baisse significative du nombre de personnes à la suite du COVID, une reprise relativement rapide, puis une croissance considérable au cours des deux dernières années.

Nombre d'entreprises, par taille de l'établissement et par secteur

Les tableaux 1 et 2 fournissent les données syndicales pour toutes les entreprises situées dans les régions de Peel et Halton pour juin 2025. Chaque tableau fournit deux comptages différents :

1) Entreprises classées : La partie principale du tableau fournit les données pour toutes les entreprises dont la classification sectorielle est connue et montre également la répartition par nombre d'employés ;

2) Toutes les entreprises, classifiées et non classifiées : Les trois dernières lignes du tableau présentent la répartition de toutes les entreprises (classifiées et non classifiées) par nombre d'employés ; environ 12 % du total à Peel et 13 % du total à Halton représentent des entreprises non classées (c'est-à-dire que Statistique Canada n'a pas pu déterminer l'industrie de l'établissement) ; la moyenne provinciale est de 11 %. ce qui signifie simplement que Peel et Halton disposent d'un peu moins d'informations sur leurs entreprises que la moyenne provinciale.

Explication des colonnes spécifiques dans les tableaux :

- **L'avant-dernière colonne** de chaque tableau montre la répartition en pourcentage de toutes les entreprises classées par secteur
- **La dernière colonne** montre le classement du nombre total d'entreprises classées par secteur, du plus grand nombre (1) au plus faible (20) d'entreprises. Les cinq industries ayant le plus d'entreprises classées ont leurs chiffres de classement en gras en rouge
- **Les cellules surlignées** identifient les trois industries ayant le plus grand nombre d'entreprises pour chaque catégorie de taille d'employé (c'est-à-dire pour chaque colonne)
- **Lorsque, sous la distribution en pourcentage, une cellule a 0 %**, cela ne signifie pas qu'il n'y a pas d'entreprises dans cette catégorie, seulement que le nombre d'entreprises, exprimé en pourcentage du total, est inférieur à 0,5 % du total et a été arrondi à la baisse à 0 %. De plus, lorsque le total est légèrement inférieur ou supérieur à 100 %, cela est dû à un arrondi des pourcentages des composants.

TABLEAU 10 - PELAGE
NOMBRE D'ENTREPRISES PAR FOURCHETTE DE TAILLE DES
EMPLOYÉS JUIN 2025

SECTEUR INDUSTRIEL NAICS À 2 CHIFFRES	NOMBRE D'EMPLOYÉS								%	GRADE
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+	TOTAL		
11 Agriculture	497	70	24	12	7	3	0	613	0	17
21 Exploitation minière	31	10	5	1	3	0	0	50	0	19
22 Utilités	107	12	3	2	4	0	5	133	0	18
23 Construction	11820	3752	827	406	265	105	73	17248	8	4
31-33 Fabrication	2388	952	610	434	413	204	200	5201	2	12
41 Commerce de gros	2603	1214	660	581	484	209	174	5925	3	10
44-45 Commerce de détail	5952	2345	1277	669	419	207	108	10977	5	7
48-49 Transport/Entreposage	40126	15022	522	352	264	120	165	56571	25	1
51 Information et Culture	1241	324	117	48	37	17	19	1803	1	14
52 Finance et Assurance	6706	922	185	185	174	64	33	8269	4	9
53 Immobilier, location, location	48558	2035	228	123	72	20	19	51055	22	2
54 Technologie scientifique professionnelle	21167	7732	781	404	243	106	78	30511	13	3
55 Gestion des entreprises	838	53	31	28	63	37	86	1136	1	16
56 Soutien administratif	6129	1222	446	253	216	132	137	8535	4	8
61 Services éducatifs	1540	303	146	108	87	26	12	2222	1	13
62 Soins de santé et assistance sociale	6671	2680	1109	557	286	76	59	11438	5	5
71 Arts, Divertissement et Loisirs	1261	158	64	42	47	24	24	1620	1	15
72 Hébergement & Restauration	1919	851	1063	684	602	168	42	5329	2	11
81 Autres services	7108	2907	843	313	150	40	20	11381	5	6
91 Administration publique	2	3	0	0	3	5	32	45	0	20
PETITES ENTREPRISES	166664	42567	8941	5202	3839	1563	1286	230062		
Pourcentage de toutes les entreprises classées et non classées	73%	18%	4%	2%	2%	1%	1%	100%		
Pourcentage cumulé	73%	92%	95%	97%	99%	99%	100%			
ONTARIO pourcentage d' entreprises classées et non classées	74%	15%	4%	3%	2%	1%	1%			

TABLE 11 - HALTON
NOMBRE D'ENTREPRISES PAR FOURCHETTE DE TAILLE DES
EMPLOYÉS JUIN 2025

SECTEUR INDUSTRIEL NAICS À 2 CHIFFRES	NOMBRE D'EMPLOYÉS								%	GRADE
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+	TOTAL		
11 Agriculture	409	54	16	17	10	7	1	514	1	17
21 Exploitation minière	39	13	2	2	1	2	0	59	0	19
22 Utilités	86	5	3	1	3	3	2	103	0	18
23 Construction	4266	1279	370	187	131	41	20	6294	8	4
31-33 Fabrication	870	339	171	158	128	78	67	1811	2	12
41 Commerce de gros	1115	533	234	180	160	60	46	2328	3	10
44-45 Commerce de détail	2386	919	619	439	253	111	62	4789	6	5
48-49 Transport/Entreposage	3407	892	95	61	61	32	40	4588	5	7
51 Information et Culture	678	172	53	31	16	5	8	963	1	15
52 Finance et Assurance	3833	486	142	133	83	46	30	4753	6	6
53 Immobilier, location, location	21279	933	113	64	33	8	4	22434	27	1
54 Technologie scientifique professionnelle	11188	3904	364	241	139	50	27	15913	19	2
55 Gestion des entreprises	693	45	12	16	30	16	19	831	1	16
56 Soutien administratif	2390	536	207	120	87	29	27	3396	4	9
61 Services éducatifs	851	151	53	61	60	16	10	1202	1	14
62 Soins de santé et assistance sociale	3985	2008	526	392	183	47	51	7192	9	3
71 Arts, Divertissement et Loisirs	855	168	46	58	50	17	13	1207	1	13
72 Hébergement & Restauration	634	270	325	260	300	85	18	1892	2	11
81 Autres services	2574	912	379	185	64	17	7	4138	5	8
91 Administration publique	4	1	0	4	0	1	11	21	0	20
PETITES ENTREPRISES	61542	13620	3730	2610	1792	671	463	84428		
Pourcentage de toutes les entreprises classées et non classées	74%	16%	4%	3%	2%	1%	1%	100%		
Pourcentage cumulé	74%	90%	94%	97%	99%	100%	100%			
ONTARIO pourcentage d' entreprises classées et non classées	74%	15%	4%	3%	2%	1%	1%			

. . . les secteurs ayant le plus grand nombre d'entreprises incluent : le commerce de détail et Services d'hébergement et de restauration à Peel et Halton, ainsi que commerce de gros à Peel et soins de santé et assistance sociale à Halton

Quelques observations :

- **Nombre de petites entreprises :** Les entreprises sont de loin composées de petits établissements. 73 à 74 % des entreprises classifiées et non classées de Peel et Halton n'ont pas d'employés, ^{soit} la même proportion que la moyenne provinciale de 74 % ; parmi les entreprises de 1 à 4 employés, Peel en compte 18 % et Halton 16 %, toutes deux légèrement supérieures à la moyenne provinciale de 15 %
- **Plus grand nombre d'entreprises par secteur :** L'avant-dernière colonne indique la répartition en pourcentage de toutes les entreprises par secteur :
 - Les trois secteurs ayant le plus grand pourcentage d'entreprises à Peel sont : le transport et l'entreposage, représentant 24,6 % (les trois dernières années : 24,5 % ; 23,8 % ; 22,9 % ; il est clair que ce secteur continue de croître proportionnellement) ; suivi de l'immobilier et de la location & location avec 22,2 % (les trois dernières années : 20,0 % ; 18,7 % ; 17,9 % ; un autre secteur affichant une croissance proportionnelle stable), puis en troisième position, Services professionnels, scientifiques et techniques, avec 13,3 % (les trois dernières années : 13,9 % ; 14,4 % ; 14,5 % ; la baisse de la part en pourcentage est due à la croissance de la part en pourcentage des deux autres secteurs ; le nombre d'employeurs dans ce secteur a augmenté au cours des quatre dernières années)
 - À Halton, la configuration est différente : l'immobilier et la location & location compte le plus grand nombre d'entreprises avec 26,6 % (les trois dernières années : 24,4 % ; 22,9 % ; 21,9 % ; un taux de croissance supérieur à celui de Peel) ; la deuxième place est celle des services professionnels, scientifiques et techniques avec 18,8 % (trois dernières années : 19,4 % ; 19,6 % ; 19,6 %) ; pour la troisième place, la santé et l'assistance sociale représentant 8,5 % des établissements (trois dernières années : 8.1% ; 8.4% ; 8.5%) ; Comme mentionné l'an dernier, il semblerait que depuis plusieurs années, le marché locatif attire davantage de propriétaires dans ce secteur
 - Pour contexte, les cinq plus grands secteurs en nombre d'entreprises en Ontario sont : Successions et Location & Location (25,7 %) ; Services professionnels, scientifiques et techniques (13,4 %) ; Construction (9,1 %) ; Transports et entreposage (8,4 %) ; et Soins de santé et assistance sociale (7,4 %)
- **Plus grand nombre d'entreprises par taille et secteur :** Les trois plus grandes industries par catégorie de taille d'employé ont également été mises en avant :
 - Les tableaux montrent comment le très grand nombre d'entreprises dans la catégorie sans taille d'employé détermine le total (c'est-à-dire dans Peel et Halton, pour l'immobilier, la location et la location et les services professionnels, scientifiques et techniques) ; là où Peel et Halton diffèrent, c'est par le grand nombre d'opérateurs individuels dans le transport et l'entreposage à Peel (dont 64 % sont dans le transport routier). tandis qu'à Halton, la troisième place est occupée par la construction, suivie de près par les soins de santé et assistance sociale, les finances et assurances, ainsi que les transports et entreposages
 - Dans les fourchettes de taille moyenne (10 à 49 employés), les secteurs ayant le plus grand nombre d'entreprises incluent : le commerce de détail et l'hébergement & services alimentaires à Peel et Halton, ainsi que le commerce de gros à Peel et les soins de santé et l'assistance sociale à Halton
 - Parmi les plus grandes entreprises (100+ employés), les deux secteurs divergent : à Peel, les trois plus grandes industries sont la fabrication, le commerce de gros et le transport et l'entreposage ; à Halton, les trois plus grandes sont la fabrication, le commerce de détail et les soins de santé et l'assistance sociale

⁸ Cela sous-estime en réalité le nombre de travailleurs indépendants. La base de données du Comptage des entreprises canadiennes de Statistique Canada n'inclut pas les entreprises non constituées en société exploitées par leurs propriétaires (sans employés sur la paie) et qui gagnent moins de 30 000 \$ au cours d'une année donnée.

En examinant de plus près les entreprises sans aucun employé, l'immobilier et la location et la location représentent près de trois entreprises sur dix (29 %) à Peel, et un tiers (34 %) à Halton.

En examinant de plus près les entreprises sans aucun employé, l'immobilier et la location et la location représentent près de trois entreprises sur dix (29 %) à Peel, et un tiers (34 %) à Halton. Dans Peel et Halton, 72 % des entreprises sans employés de ce secteur sont propriétaires de bâtiments résidentiels et de logements, et 14 % supplémentaires sont des agents immobiliers.

À Peel, un autre quart (24 %) des entreprises zéro employée se trouvait dans les secteurs des transports et de l'entreposage, et 13 % dans les services professionnels, scientifiques et techniques, dont 37 % étaient des entreprises en conception de systèmes informatiques et services connexes, et 23 % supplémentaires dans les services de conseil en gestion, scientifiques et techniques.

À Halton, la deuxième plus grande industrie avec zéro employé se trouvait dans les services professionnels, scientifiques et techniques, où 32 % étaient composés d'entreprises en management, services de conseil scientifique et technique et 29 % représentaient la conception de systèmes informatiques et les services connexes. La troisième plus grande industrie de cette catégorie de taille d'employés était la construction, avec plus de la moitié (52 %) composée d'entrepreneurs spécialisés et 38 % supplémentaires d'entreprises spécialisées dans la construction de bâtiments.

Dans la gamme des entreprises comptant de 1 à 19 employés, les trois plus grandes industries de cette catégorie sont les suivantes :

Peel

- **Transport & Entreposage (15 896 entreprises) :** Même parmi ces petites entreprises, le transport routier représente 87 % des établissements, suivi de 9 % chez les entreprises de soutien aux activités de transport
- **Services professionnels, scientifiques et techniques (8 917 entreprises) :** La conception de systèmes informatiques et les services connexes sont de loin le plus grand secteur parmi ces entreprises, représentant 45 % de toutes les entreprises, suivis par les services de management, de conseil scientifique et technique (14 %), et deux secteurs à égalité à 12 % : Services juridiques et comptabilité, Préparation fiscale, Tenue de livres et services de paie
- **Construction (4 985 entreprises) :** Six entreprises sur dix (63 %) sont des entrepreneurs spécialisés et un peu plus d'un tiers (35 %) sont des entreprises dans la construction de bâtiments

Halton

- **Services professionnels, scientifiques et techniques (4 495 entreprises) :** La conception de systèmes informatiques et les services connexes sont de loin le plus grand secteur parmi ces entreprises, représentant 42 % de l'ensemble des entreprises, suivis des services de management, de conseil scientifique et technique (19 %), puis la comptabilité, la préparation fiscale, la tenue de livres et les services de paie (10 %)
- **Soins de santé et assistance sociale (2 908 entreprises) :** Les cabinets de médecins représentent 46 % de ces entreprises, suivis de 39 % parmi tous les autres professionnels de santé
- **Commerce de détail (1 881 entreprises) :** Le plus grand secteur de cette catégorie est celui des détaillants santé et soins personnels (23 %), suivi des détaillants de vêtements et accessoires d'habillement (11 %) et des détaillants d'épicerie et de proximité (7 %)

Dans la gamme des entreprises de taille moyenne comptant entre 20 et 99 employés, les trois plus grandes industries de cette catégorie sont les suivantes :

Peel

- **Hébergement et services alimentaires (742 entreprises)** : La grande majorité de ces établissements sont des établissements de restauration : 336 restaurants à service limité et 329 restaurants à service complet ; la catégorie suivante est celle des hôtels avec 52 établissements
- **Commerce de gros (684 entreprises)** : Les grandes catégories sont : 248 grossistes en machines, équipements et fournitures ; 131 grossistes en matériaux de construction et fournitures ; et 82 grossistes en produits alimentaires, boissons et tabac
- **Fabrication (616 entreprises)** : Les grandes catégories sont : 113 entreprises de fabrication de produits métallurgiques ; 80 entreprises de fabrication alimentaire ; 66 entreprises de fabrication de machines

Halton

- **Services d'hébergement et de restauration (378 entreprises)** : 202 restaurants à service complet, 148 restaurants à service limité, puis 18 hôtels
- **Commerce de détail (339 entreprises)** : Les plus grandes catégories sont : 70 détaillants de santé et de soins personnels ; 60 détaillants de vêtements et accessoires d'habillement ; 52 concessionnaires automobiles
- **Soins de santé et assistance sociale (228 entreprises)** : Les grandes catégories sont : 68 services de garde d'enfants ; 25 établissements de soins communautaires pour personnes âgées ; 25 services individuels et familiaux ; 24 cabinets de dentistes

Peel compte 677 entreprises comptant entre 100 et 199 employés et 413 entreprises comptant entre 200 et 499 employés. Halton compte 267 entreprises comptant entre 100 et 199 employés et 133 entreprises comptant entre 200 et 499 employés.

À l'extrémité large de la taille des employés, Peel compte 185 entreprises comptant 500 employés ou plus, tandis que Halton en compte 57. Pour approfondir :

- **À Peel, les plus grands clusters sont** : 30 entreprises dans le transport et l'entreposage ; 24 entreprises en gestion d'entreprises et d'entreprises (ce sont des bureaux principaux ou régionaux ou des sociétés holding) ; 21 entreprises dans les services administratifs et de soutien ; 18 entreprises dans la fabrication ; 17 entreprises dans le commerce de gros ; 17 entreprises dans les services professionnels, scientifiques et techniques ; 10 entreprises dans le commerce de détail ; 10 entreprises dans la santé et l'assistance sociale
- **À Halton, les plus grands clusters sont** : 9 entreprises dans la fabrication ; 9 entreprises dans l'administration publique ; 7 entreprises dans le commerce de gros ; et 5 entreprises dans le transport et l'entreposage ; et 4 entreprises dans chacune de l'administration et du soutien ; Services éducatifs ; et Soins de santé et assistance sociale

Il convient de noter que Statistique Canada décourage ce type de comparaisons, au motif que leurs méthodes de collecte et de classification des données changent.

Évolution du nombre d'entreprises par secteur, de juin 2024 à juin 2025

Les changements dans le nombre d'employeurs sont vécus différemment selon les secteurs. Les tableaux 3 et 4 mettent en évidence les évolutions du nombre d'entreprises par secteur et par taille d'employés entre juin 2024 et juin 2025 pour Peel et Halton. Les tableaux indiquent également le nombre total d'entreprises dans chaque secteur en juin 2025, pour fournir un contexte. Le codage couleur des tableaux (vert lorsqu'il y a une augmentation, orange là où il y a une diminution) aide à illustrer tout motif.

Une comparaison entre les variations nettes de cette année par nombre d'employés et celles des six années précédentes est également incluse en bas de chaque tableau, afin d'illustrer les évolutions globales du nombre d'entreprises sur cette période. Il convient de noter que Statistique Canada décourage ce type de comparaisons, au motif que leurs méthodes de collecte et de classification des données changent. Au minimum, ces comparaisons peuvent constituer la base d'une recherche approfondie, testée par les connaissances locales sur les évolutions des secteurs.

Peel. Le tableau 12 montre les variations du nombre d'établissements pour Peel entre juin 2024 et juin 2025. Quelques observations à souligner :

- En commençant par les sept rangées du bas, qui montrent les changements cumulés de quatre catégories de taille d'employés sur sept ans : une ligne se distingue, en comparant les chiffres entre 2020 et 2021, il y a eu de fortes pertes nettes parmi les entreprises comptant 20-99 ans et 100 employés ou plus ; après cela, pendant trois ans, la croissance est restée constante dans toutes les catégories ; en comparant juin 2024 et juin 2025, il y a eu une baisse de 44 entreprises comptant 100 employés ou plus, et les autres catégories montrent une augmentation du nombre de personnes plus faible que les années précédentes (bien que l'augmentation des entreprises dans la catégorie 20-99 employés soit la même que l'année dernière, on peut supposer qu'une proportion considérable de ce nombre concerne celles qui avaient 100 employés ou plus l'an dernier et qui avaient perdu certains employés, les faisant passer dans la catégorie inférieure suivante)
- Même avec l'ampleur de la diminution parmi les entreprises de 100 employés ou plus, il n'est pas vrai qu'il y aurait des baisses d'emploi, car les augmentations dans d'autres catégories sont significatives ; certaines évaluations sont faciles à faire : la finance et l'assurance ont perdu des entreprises dans toutes les catégories, tandis que l'immobilier et la location et la location ont gagné dans toutes les catégories (l'augmentation du nombre d'entreprises par rapport à l'année dernière a été de près de 20 %) ; Le secteur des transports et de l'entreposage a également connu un très bon gain, notamment parmi les entreprises comptant 100 employés ou plus ; Dans la plupart des autres secteurs, il y a eu une baisse nette parmi les entreprises comptant 100 employés ou plus

TABLEAU 12 – PEEL
CHANGEMENT DU NOMBRE D'EMPLOYEURS,
PAR SECTEUR ET PAR TAILLE D'ENTREPRISE, DE JUIN 2024 À JUIN 2025

INDUSTRIE	Taille de l'entreprise (nombre d'employés)					Nombre total d'entreprises juin-25
	0	1-19	20-99	100+	TOTAL	
Agriculture, foresterie, pêche et agriculture	14	2	0	0	16	613
Mines et extraction de pétrole et gaz	-4	-2	1	0	-5	50
Services publics	8	4	1	0	13	133
Construction	466	233	19	-6	712	17248
Fabrication	96	3	8	-7	100	5201
Commerce de gros	77	-14	-16	0	47	5925
Commerce de détail	-4	89	8	-14	79	10977
Transport et entreposage	4126	84	-28	12	4194	56571
Industries de l'information et culturelles	-52	-17	6	0	-63	1803
Finance et assurance	-140	-6	-10	-1	-157	8269
Immobilier et location et location	8321	37	2	2	8362	51055
Services professionnels, scientifiques et techniques	894	-87	17	-12	812	30511
Gestion des entreprises et des entreprises	-27	1	-9	1	-34	1136
Administration et soutien	413	-1	23	-5	430	8535
Services éducatifs	138	-28	11	-1	120	2222
Soins de santé et assistance sociale	672	177	51	-10	890	11438
Arts, divertissement et loisirs	64	23	7	-1	93	1620
Hébergement et restauration	158	167	-10	-2	313	5329
Autres services	576	199	-12	-1	762	11381
Administration publique	-1	-1	-1	1	-2	45
CHANGEMENTS NETS DU TOTAL, 2024-25	15795	863	68	-44	16682	230062
CHANGEMENTS NETS DU TOTAL, 2023-24	17736	1332	67	41	19176	
CHANGEMENTS NETS DU TOTAL, 2022-23	15636	1792	272	56	17756	
CHANGEMENTS NETS DU TOTAL, 2021-22	2338	2325	334	28	5025	
CHANGEMENTS NETS DU TOTAL, 2020-21	8148	326	-457	-94	7923	
CHANGEMENTS NETS DU TOTAL, 2019-20	1929	899	52	-1	2879	
CHANGEMENTS NETS DU TOTAL, 2018-19	7163	2694	206	73	10136	

Statistique Canada, Canadian Business Counts, juin 2024 et juin 2025

. . . les secteurs ayant connu une croissance plus saine étaient la construction, les transports et l'entreposage, l'immobilier et la location et la location, ainsi que les soins de santé et l'assistance sociale

Halton. Le tableau 13 montre le schéma pour Halton :

- En reprenant les sept rangées du bas, qui montrent les changements cumulés de quatre catégories de taille d'employés sur sept ans : les changements entre 2020 et 2021 montrent l'impact du COVID, avec de lourdes pertes nettes parmi les entreprises comptant 20-99 et 100 employés ou plus, dont beaucoup auraient diminué pour les catégories de taille des employés plus petites ; pour les trois années suivantes, il y a eu des augmentations dans toutes les catégories sauf une ; la comparaison entre juin 2024 et juin 2025 montre une diminution parmi les entreprises comptant entre 20 et 99 employés ; peut-être plus révélateur encore, en ne regardant que les résultats combinés pour les entreprises de 20 à 99 ans et 100 employés ou plus, les variations nettes étaient les suivantes : 2021-22 : plus 267 cabinets ; 2022-23 : plus 179 entreprises ; 2023-24 : plus 64 entreprises ; 2024-25 : moins 26 entreprises ; En résumé, un déclin constant parmi les grandes entreprises, même si une croissance saine s'est observée de manière constante parmi les entreprises comptant zéro et 1 à 19 employés
- Par secteur, les secteurs ayant eu des résultats plus faibles étaient la fabrication, le commerce de détail et d'autres services ; les secteurs ayant connu une croissance plus saine étaient la construction, les transports et l'entreposage, l'immobilier et la location et la location, ainsi que les soins de santé et l'assistance sociale

TABLE 13 - HALTON
CHANGEMENT DU NOMBRE D'EMPLOYEURS,
PAR SECTEUR ET PAR TAILLE D'ENTREPRISE, DE JUIN 2024 À JUIN 2025

INDUSTRIE	Taille de l'entreprise (nombre d'employés)					Nombre total d'entreprises juin-25
	0	1-19	20-99	100+	TOTAL	
Agriculture, foresterie, pêche et agriculture	-6	3	0	0	-3	514
Mines et extraction de pétrole et gaz	7	-2	2	0	7	59
Services publics	7	-1	1	0	7	103
Construction	103	33	1	-1	136	6294
Fabrication	79	5	-5	-1	78	1811
Commerce de gros	-3	-17	2	2	-16	2328
Commerce de détail	-34	5	15	-13	-27	4789
Transport et entreposage	327	-19	1	4	313	4588
Industries de l'information et culturelles	-1	1	0	0	0	963
Finance et assurance	-32	37	-9	5	1	4753
Immobilier et location et location	3094	47	3	-2	3142	22434
Services professionnels, scientifiques et techniques	546	39	-4	3	584	15913
Gestion des entreprises et des entreprises	-20	-3	6	1	-16	831
Administration et soutien	133	49	-2	-1	179	3396
Services éducatifs	74	5	0	1	80	1202
Soins de santé et assistance sociale	343	173	-19	1	498	7192
Arts, divertissement et loisirs	54	23	0	1	78	1207
Hébergement et restauration	23	26	-3	1	47	1892
Autres services	158	-21	-18	1	120	4138
Administration publique	0	1	0	1	2	21
CHANGEMENTS NETS DU TOTAL, 2024-25	4852	384	-29	3	5210	84428
CHANGEMENTS NETS DU TOTAL, 2023-24	4611	331	48	16	5006	
CHANGEMENTS NETS DU TOTAL, 2022-23	4775	658	180	-1	5612	
CHANGEMENTS NETS DU TOTAL, 2021-22	930	973	228	39	2170	
CHANGEMENTS NETS DU TOTAL, 2020-21	2075	204	-212	-57	2010	
CHANGEMENTS NETS DU TOTAL, 2019-20	337	308	30	8	683	
CHANGEMENTS NETS DU TOTAL, 2018-19	2069	464	133	12	2678	

Statistique Canada, Canadian Business Counts, juin 2024 et juin 2025

Les industries productrices de biens emploient généralement une plus grande proportion de travailleurs manuels, dont la majorité sont des hommes.

Séries chronologiques de juin 2018 à juin 2025

Les changements qui surviennent d'une année à l'autre peuvent parfois être la conséquence d'un changement dans la classification d'une entreprise ou d'une légère augmentation ou diminution de l'emploi entraînant un passage d'une catégorie de taille d'employé à une autre, le type d'erreur de mesure qui préoccupe Statistique Canada lorsqu'il s'agit de comparaisons du nombre d'entreprises d'une année à l'autre.

Ce qui peut être plus révélateur, c'est le schéma plus long des changements parmi les plus grands agrégats d'entreprises. Les graphiques suivants suivent ces évolutions pour toutes les entreprises ayant des employés, en comparant les groupes d'industries suivants entre juin 2018 et juin 2025 :

Production de biens	Secteur des services	Secteur du savoir
<ul style="list-style-type: none"> • Agriculture, foresterie, pêche et chasse • Construction • Fabrication • Exploitation minière, carrières et extraction de pétrole et de gaz • Services publics 	<ul style="list-style-type: none"> • Hébergement et restauration • Administration et soutien • Arts, divertissement et loisirs • Autres services • Immobilier et location et location • Commerce de détail • Transport et entreposage • Commerce de gros 	<ul style="list-style-type: none"> • Services éducatifs • Finance et assurance • Soins de santé et assistance sociale • Industries de l'information et culturelles • Gestion des entreprises et des entreprises • Services professionnels, scientifiques et techniques • Administration publique

Les industries de chaque cluster partagent certaines similitudes :

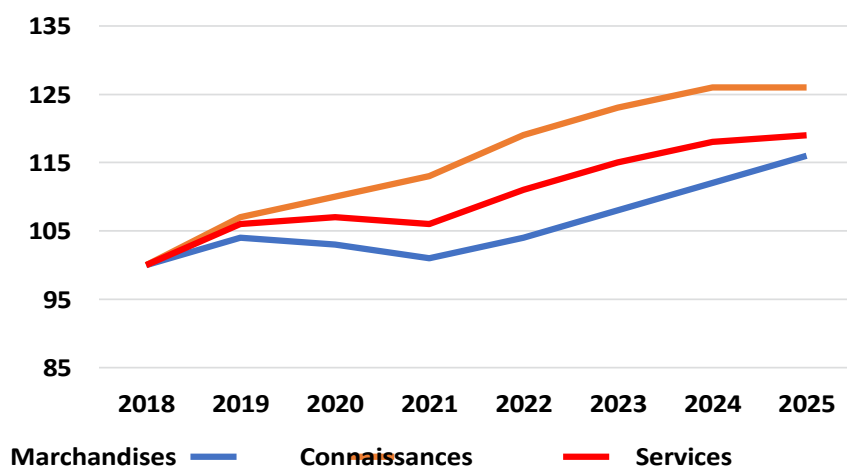
- Les industries productrices de biens emploient généralement une plus grande proportion de travailleurs manuels, dont la majorité sont des hommes
- Les secteurs des services ont tendance à être moins bien payés⁹
- Les industries du secteur du savoir sont aussi techniquement des industries des services ; cependant, ces secteurs ont tendance à avoir une proportion plus élevée d'emplois nécessitant généralement un enseignement postsecondaire

Le nombre d'entreprises présentes dans chaque catégorie en juin 2019 est attribué à une valeur de 100 et, pour chaque année suivante, le nombre d'entreprises est exprimé en relation avec cette valeur de 100. Par exemple, si la valeur est de 105, cela signifie que le nombre d'entreprises a augmenté de 5 %. Ainsi, on peut comparer le changement proportionnel lorsque le nombre réel d'entreprises dans chaque catégorie est très différent.

⁹ On pourrait soutenir que le commerce de gros devrait relever du secteur du savoir, mais il est très proche de la proportion moyenne d'emplois nécessitant un enseignement postsecondaire. Il représente une proportion plus faible de tous les emplois et son emplacement a moins d'impact sur les chiffres globaux.

Les graphiques 22 et 23 montrent les résultats pour Peel et Halton, et pour contexte, le graphique 24 montre les tendances pour l'Ontario.

Graphique 22 : Ratio du nombre d'entreprises avec employés par secteur producteur de biens, secteur du savoir et secteur des services, Peel, juin 2018 à juin 2025 (juin 2018 = 100)



Statistique Canada, Comptage des entreprises canadiennes, juin 2018 à juin 2025

Dans l'ensemble, les tendances de chaque cluster pour Peel étaient les suivantes :

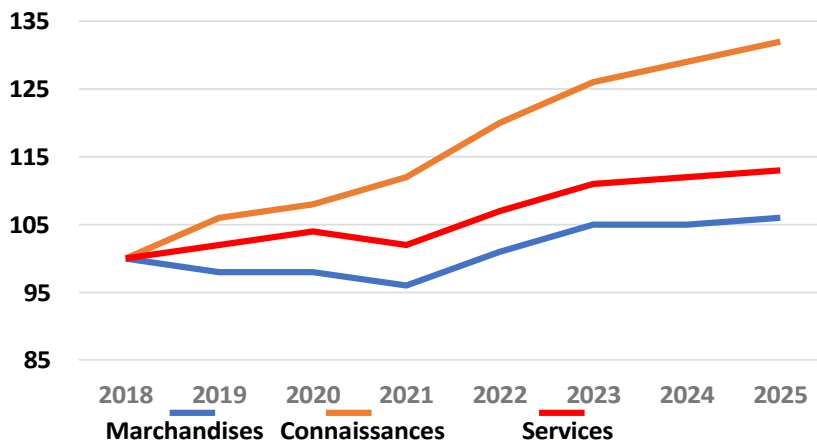
- **Le secteur du savoir** a connu une croissance régulière et croissante au cours des huit dernières années et, en 2025, le nombre d'employeurs était 26 % supérieur à celui de 2018
- **Le secteur de la production de biens** a baissé en 2021 mais a ensuite connu une croissance saine, si bien qu'en 2025, le nombre d'employeurs était supérieur de 16 % à celui de 2018
- **Le secteur des services** a connu une baisse plus modeste en 2021, mais a également connu une croissance saine par la suite, ce qui a fait que le nombre d'employeurs en 2025 est 19 % supérieur à celui de 2018

Au sein de ces trois secteurs à Peel, il existe d'importantes variations :

- **Secteur du savoir :** Le nombre d'employeurs dans les secteurs suivants a connu une forte croissance : Administration publique (+54 %) ; Soins de santé et assistance sociale (+39 %) ; Services éducatifs (+30 %) ; et Services professionnels, scientifiques et techniques (+26 %) ; la croissance a été modérée dans les secteurs Finance et Assurance (13 %) ; Information & Industries culturelles est restée stable (aucun changement) ; tandis que la gestion des entreprises a décliné (-10 %)
- **Secteur producteur de biens :** Mines, carrières et extraction de pétrole et gaz sont passées de 13 à 19 employeurs, tandis que la construction a augmenté de 26 % ; La production manufacturière est restée stable (+1 %) ; tandis que des baisses du nombre d'employeurs ont été enregistrées chez l'agriculture, la sylviculture, la pêche et la chasse (126 entreprises réduites à 116 entreprises) et les services publics (28 entreprises contre 26 entreprises)
- **Secteur des services :** Immobilier & Location et Location ont connu une très forte croissance (+52 %), suivis de l'Hébergement et des Services alimentaires (+30 %), Transports et Entreposage (+24 %) et Autres Services (+21 %) ; les secteurs à taux de croissance moyens étaient Administratif et Soutien (+13 %), Commerce de détail (+9 %) et Arts, Divertissement et Loisirs (+9 %) ; seul le commerce de gros a connu une perte (-7 %)

Le secteur du savoir a connu une croissance régulière et croissante au cours des huit dernières années et, en 2025, le nombre d'employeurs était supérieur de 32 % à celui de 2018

Graphique 23 : Ratio du nombre d'entreprises par effectifs par secteur de production de biens, secteur du savoir et secteur des services, Halton, juin 2018 à juin 2025 (juin 2018 = 100)



Statistique Canada, Comptage des entreprises canadiennes, juin 2018 à juin 2025

Les tendances de chaque cluster pour Halton étaient les suivantes :

- **Le secteur du savoir** a connu une croissance régulière et croissante au cours des huit dernières années et, en 2025, le nombre d'employeurs était supérieur de 32 % à celui de 2018
- **Le secteur de la production de biens** a reculé en 2021 mais a ensuite connu une croissance saine, si bien qu'en 2025, le nombre d'employeurs était 6 % supérieur à celui de 2018
- **Le secteur des services** a connu une baisse plus modeste en 2021, mais a également connu une croissance saine par la suite, ce qui a conduit à un nombre d'employeurs supérieur de 13 % en 2025 à celui de 2018

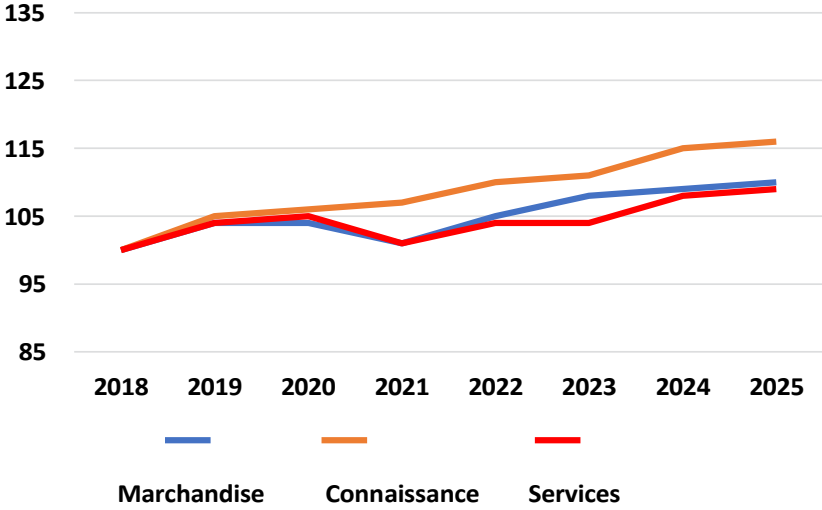
Au sein de ces trois secteurs à Halton, les variations étaient les suivantes :

- **Secteur du savoir :** Le nombre d'employeurs dans les secteurs suivants a connu une forte croissance : Santé et Assistance sociale (+49 %) ; Administration publique (+42 %) ; et Services professionnels, scientifiques et techniques (+30 %) ; et Services éducatifs (+27 %) ; et la croissance a été modérée dans la finance et l'assurance (13 %) et la gestion des entreprises (+8 %) ; tandis que l'Information et les Industries Culturelles ont légèrement diminué (-2 %)
- **Secteur producteur de biens :** Seule la construction a enregistré une croissance (+11 %) ; L'industrie manufacturière est restée plus ou moins stable (-1 %), tandis que toutes les autres industries ont vu le nombre d'employeurs diminuer : agriculture, foresterie, pêche et chasse (-5 %) ; Exploitation minière, carrières et extraction de pétrole et de gaz (-5 %) ; et Services publics (de 21 employeurs à 17)
- **Secteur des services :** Immobilier & Location et Location ont connu une très forte croissance (+53 %), suivis des Transports et Entreposage (+26 %) et des Arts, Divertissement et Loisirs (+26 %) ; des taux de croissance moyens ont été observés dans l'Hébergement et les Services alimentaria's (15 %), le commerce de détail (+12 %) et l'Administration & Soutien (+5 %) ; Les autres services ont connu une légère augmentation (+3 %), tandis que le commerce de gros a légèrement diminué (-4 %)

Un point de référence pertinent est de comparer ces tendances à celles de l'Ontario. Le graphique 24 présente les mêmes résultats pour l'Ontario sur la même période. Il y a quelques points de comparaison :

- **Le schéma 2018-2025 pour le secteur du savoir** montre une croissance nettement plus élevée à Peel (+26 %) et Halton (+32 %) qu'en Ontario (+16 %)
- **Le schéma du secteur de la production de biens est plus similaire** : Peel a connu une croissance de 16 % à cette époque, Halton de 6 % inférieurs, tandis que l'Ontario a progressé de 10 %
- **Le schéma pour le secteur des services** était que la croissance était plus élevée à Peel (+19 %) et Halton (+13 %) qu'en Ontario (+9 %)

Graphique 24 : Ratio du nombre d'entreprises avec employés par secteur producteur de biens, secteur du savoir et secteur des services, Ontario, juin 2018 à juin 2025 (juin 2018 = 100)



Statistique Canada, Comptage des entreprises canadiennes, juin 2018 à juin 2025

Dans l'ensemble, cela montre que la croissance constante de la population à Peel et Halton s'est également accompagnée d'un taux de croissance plus élevé parmi les employeurs, comparé à l'Ontario, entre 2018 et 2025, Halton n'étant que légèrement en retard dans le secteur de la production de biens.

4

Avis des employeurs - Points forts de l'enquête employeurs 2025

L'enquête auprès des employeurs représentait la 15e année où le Peel Halton Workforce Development Group (PHWDG) a mené une enquête auprès des employeurs. L'enquête de cette année portait sur la santé mentale et le bien-être au travail, avec plus de la moitié des questions consacrées à ce sujet. Les questions restantes portaient sur les tendances liées au travail à distance, à l'impact des changements de main-d'œuvre ou d'entreprise sur les employeurs, y compris les aspects technologiques et des considérations environnementales, ainsi que des conséquences des tarifs américains, et la dépendance et la connaissance du Temporary Foreign Worker Program.

Deux conclusions majeures de l'enquête étaient :

- 1) Il existe une corrélation entre l'incidence des préoccupations liées à la santé mentale et au bien-être et le degré d'importance accordé par un employeur aux questions liées à la santé mentale et au bien-être dans son organisation ; une corrélation ne signifie pas que l'un cause l'autre, mais que les réponses à ces deux questions vont dans la même direction : une forte incidence et une grande importance vont de pair.
- 2) La plupart des autres réponses concernant la santé mentale et le bien-être semblent également avoir un lien avec cette incidence et cette corrélation d'importance ; les employeurs qui ont une incidence plus élevée et accordent plus d'importance aux préoccupations liées à la santé mentale et au bien-être :
 - i. Signalez des impacts plus importants sur leur organisation sur des questions telles que la nécessité d'ajuster le package d'avantages des employés , le nombre de demandes de congés de courte et longue durée, ainsi que le niveau de conflit ou de comportements toxiques entre les employés , entre autres
 - ii. Sont plus susceptibles de signaler que l'incidence des préoccupations liées à la santé mentale et au bien-être augmente
 - iii. Ils sont plus enclins à consulter le personnel ou à suivre des indicateurs concernant les problèmes de santé mentale et de bien-être
 - iv. Sont plus susceptibles d'offrir des journées santé mentale, un programme d'aide aux employés ou des applications ou abonnements bien-être
 - v. Ils sont plus susceptibles d'avoir beaucoup confiance dans leur capacité à soutenir les employés confrontés à des problèmes de santé mentale et de bien-être.

L'enquête a été administrée entre le 15 septembre et le 24 octobre 2025. Cette enquête a été diffusée électroniquement via divers canaux tels que les réseaux sociaux (par exemple, LinkedIn, Twitter), le site web de PHWDG, les campagnes e-mail et les partenaires communautaires de PHWDG. Au total, 243 employeurs ont lancé l'enquête et le nombre moyen de répondants par question était de 128.

L'enquête de cette année portait sur la santé mentale et le bien-être au travail, avec plus de la moitié des questions consacrées à ce sujet.

L'enquête n'est pas un échantillon aléatoire, mais ses répondants représentent généralement les caractéristiques des employeurs de Peel et Halton, sauf dans le cas de quelques catégories :

- Trente pour cent des personnes interrogées ont 100 employés ou plus, contre 2 % de tous les établissements de Peel et Halton ; de même, les entreprises comptant 1 à 4 employés représentent une proportion bien plus faible de l'enquête que leur part dans tous les établissements
- Par secteur, la part des entreprises manufacturières dans les sondages est bien plus élevée, tandis que celle des transports et de l'entreposage est bien plus faible ; les seuls autres secteurs où il y a une plus grande différence sont l'hébergement et les services alimentaires, les services éducatifs, les autres services et le commerce de détail
- Il y a un peu plus d'employeurs qui remplissent l'enquête depuis Halton Hills, et moins d'employeurs à Brampton, comparé à leur part parmi tous les employeurs à Peel et Halton

Dans l'ensemble, le nombre d'employeurs remplissant cette enquête annuelle a diminué au cours des trois dernières années, même s'il y a eu peu de changements dans la durée de l'enquête ou sa distribution. Cela peut en soi être considéré comme une constatation de l'enquête, à savoir que les employeurs sont fatigués par les enquêtes ou qu'ils se sentent tellement absorbés par leurs exigences quotidiennes qu'ils ont l'impression de ne pas avoir le temps de remplir une enquête.

Il convient également de souligner que 243 répondants ont commencé l'enquête et ont commencé à répondre à des questions sur leur localisation, leur secteur et la taille des employés de leur organisation. Pourtant, sur la première question, qui était relativement simple (« classez l'importance de la santé mentale et du bien-être pour votre organisation »), une troisième s'est alors retirée. Il semble plus probable que, lorsqu'on a posé directement la question, ceux qui ne considéraient pas que c'était un sujet important aient pu décider qu'ils ne voyaient aucun intérêt à poursuivre l'enquête.

Bien sûr, il n'y a aucun moyen de le savoir avec certitude. Mais il peut être utile à notre compréhension des résultats de l'enquête de les considérer comme ne représentant pas nécessairement les opinions de tous les employeurs, mais plutôt celles de ceux qui sont plus susceptibles de considérer que la question est très importante ou une priorité critique.

En conséquence, l'enquête a également comparé les résultats de deux catégories de répondants :

- Répondants « d'importance moindre » : ceux qui estimaient que l'importance de la santé mentale et du bien-être pour leur organisation n'était « pas importante », « quelque peu importante » ou « importante »
- Répondants « plus importants » : ceux qui estimaient que l'importance de la santé mentale et du bien-être pour leur organisation était « très importante » ou une « priorité critique »

Plus des trois quarts des répondants (77 %) ont déclaré que la santé mentale et le bien-être étaient soit très importants, soit une priorité cruciale pour leur organisation. C'était plus souvent le cas pour les très petites organisations (1 à 4 employés) et les très grandes (100 employés ou plus).

Lorsqu'on a demandé de quelle manière l'incidence des problèmes de santé mentale et de bien-être préoccupait leur organisation, plus de 60 % ont évoqué l'impact sur la productivité ainsi que sur le niveau d'engagement des employés. Parmi la gamme d'impacts examinée, les petites entreprises (1-4 ou 5-19 employés) ont souvent exprimé des niveaux d'impact plus faibles pour bon nombre de ces aspects, tandis que les grandes entreprises (100 employés ou plus) sont beaucoup plus susceptibles de noter qu'il y a eu un impact concernant les demandes de congé de courte ou longue durée, les demandes de travail hybride ou à distance, et la nécessité d'ajuster le package d'avantages des employés.

Près de la moitié des répondants estimaient que l'incidence des problèmes de santé mentale et de bien-être avait augmenté de manière partielle ou significative, tandis qu'un autre tiers a déclaré qu'elle était restée la même. Un seul sur dix a déclaré que cela avait diminué quelque peu ou de manière significative. Un peu moins d'un sur huit n'en étaient pas sûrs. Les plus petites entreprises (1 à 4 employés) et les plus grandes entreprises (100 employés ou plus) étaient plus susceptibles de sentir que l'incidence avait augmenté.

Plus de la moitié des répondants ont indiqué que, ces deux dernières années, le personnel a demandé à en savoir plus sur les moyens de mieux soutenir les personnes ayant des besoins en santé mentale et en bien-être. Quatre autres répondants sur dix se sont sentis incertains quant à la manière d'entamer une conversation avec un employé lorsqu'un problème de santé mentale et de bien-être était suspecté, tandis qu'un tiers estimait ne pas avoir géré la situation aussi bien qu'ils l'auraient souhaité. Dans la plupart des cas, cela s'est produit une ou deux fois, mais au moins un sur dix a dit que cela s'était produit plus d'une ou deux fois.

De nombreux employeurs ont des pratiques liées à la communication et à la culture d'entreprise visant à répondre aux préoccupations liées à la santé mentale et au bien-être dans leur organisation, bien qu'une proportion beaucoup plus faible suive les indicateurs liés à la santé mentale.

De nombreux employeurs ont également des politiques concernant la manière dont le travail est effectué qui contribuent à la santé mentale et au bien-être, telles que des politiques de sécurité au travail, des journées de santé mentale, la négociation du travail hybride, la flexibilité concernant les heures supplémentaires, l'accommodement des employés ayant des responsabilités d'aidants, et la garantie que les employés aient leur mot à dire ou des options dans la planification de leurs heures de travail. Cependant, moins disposent de politiques d'aménagement spécifiques pour les employés ayant des préoccupations de santé mentale et de bien-être.

Lorsque ces politiques existent, les employés ont tendance à les utiliser (dans la fourchette de 75 % à 89 %), seuls les aménagements pour les employés ayant des responsabilités d'aidant sont un peu moins utilisés (69 %).

Il existe une différence considérable entre les répondants en ce qui concerne les soutiens spécifiques fournis aux employés pour soutenir la santé mentale et le bien-être :

- Plus de sept sur dix offrent une couverture pour les médicaments sur ordonnance et/ou une assurance santé complémentaire
- La moitié à deux tiers offrent des journées de santé mentale, des programmes d'invalidité de courte et longue durée ainsi que des programmes d'aide aux employés
- Plus d'un tiers propose des consultations en présentiel ou virtuelles
- Trois sur dix proposent des applications bien-être ou des abonnements
- Un sur cinq offre des subventions pour des programmes spéciaux, tels que l'abonnement à la salle de sport, les cours de sport, les cours de yoga

La tendance générale est que plus l'entreprise est grande en nombre d'employés, plus le pourcentage d'employeurs qui fournissent ce soutien est élevé, bien qu'il y ait moins de variations selon la taille de l'entreprise en ce qui concerne la mise en place de journées santé mentale.

Un peu plus d'un tiers des répondants se sentent très confiants dans la capacité de leur organisation à soutenir les employés ayant des problèmes de santé mentale et de bien-être, la moitié se sent relativement confiante, et un sur dix se sent peu confiant ou pas du tout confiant, atteignant presque deux entreprises sur dix parmi les entreprises comptant entre 5 et 19 employés.

Sur la question du télétravail, on observe une tendance générale à la baisse de la proportion d'employeurs qui déclarent avoir des employés pouvant travailler à distance.

En ce qui concerne les domaines où les répondants estimaient que leur organisation pouvait améliorer ses actions pour mieux répondre aux besoins en santé mentale et bien-être de leurs employés, au moins six répondants sur dix estimaient qu'il y avait une place d'amélioration concernant :

- Formation de manager autour du leadership empathique et de la sécurité psychologique
- Veiller à ce que les superviseurs et managers soient réactifs aux conditions de santé mentale et de bien-être des employés
- Envoyer des messages aux employés pour s'assurer qu'ils se sentent à l'aise de partager leurs préoccupations liées à leur santé mentale et bien-être
- De meilleures communications pour réduire la stigmatisation liée aux problèmes de santé mentale et de bien-être et/ou à dénoncer les comportements qui ne sont pas tolérés

Il est à noter que ces quatre points concernent tous le message et le climat établi par l'organisation, ses managers et ses superviseurs.

D'autre part, la moitié ou plus des répondants estimaient qu'il n'était pas nécessaire de changer :

- Couverture des médicaments sur ordonnance (ce n'est pas surprenant, car c'était le soutien le plus susceptible d'être fourni par les employeurs)
- Politiques concernant le travail hybride ou à distance (étant donné que les employeurs peaufinent cette politique depuis plusieurs années, il se peut qu'ils estiment qu'elle n'a pas besoin d'un ajustement supplémentaire)
- Programme d'aide aux employés, y compris l'accès à des psychologues ou d'autres professionnels de la santé mentale (un peu plus de la moitié des répondants déclarent proposer un programme d'aide aux employés)
- Offrir une flexibilité concernant la charge de travail, les horaires de travail et la planification des travaux

Sur la question du télétravail, on observe une tendance générale à la baisse de la proportion d'employeurs qui déclarent avoir des employés pouvant travailler à distance. On observe une baisse de la proportion de travailleurs qui ne travaillent pas du tout à distance, et des augmentations notables parmi ceux qui travaillent en mode hybride (surtout la moitié de leur temps à distance) et ceux qui travaillent tout leur temps à distance.

Par catégories de taille des employés :

- Les petites entreprises (1 à 4 employés) comptent une proportion plus élevée d'employés travaillant principalement à domicile
- Les entreprises de 5 à 19 ans et 20 à 99 ans ont à peu près la même proportion d'employés travaillant principalement sur le lieu de travail et en mode hybride
- Les grandes entreprises (100 employés ou plus) ont également environ la moitié de leurs employés travaillant en hybride, environ un tiers principalement sur le lieu de travail, avec une proportion légèrement plus élevée travaillant à distance la plupart du temps

En ce qui concerne l'impact de divers changements dans la main-d'œuvre ou l'entreprise sur leur organisation au cours des six derniers mois, les répondants ont exprimé des préoccupations croissantes concernant les coûts, l'inflation et la pression pour augmenter les salaires. Les trois préoccupations suivantes étaient : les défis liés aux chaînes d'approvisionnement, les difficultés à recruter des travailleurs de niveau intermédiaire ou senior, ainsi que les difficultés liées aux navettes ou au transport.

Lorsqu'on nous a demandé des changements technologiques et environnementaux spécifiques, les impacts actuels et futurs les plus importants étaient :

- Cybersécurité (impact combiné actuel et futur le plus important)
- Numérisation
- Technologie basée sur le cloud
- Collecte, gestion et analyse de données en temps réel
- L'intelligence artificielle (cette dernière ayant le plus grand impact futur attendu)

Les répondants ont également identifié comment ces changements impacteraient leur personnel :

- (1) Les travailleurs auront besoin de mettre à jour leurs compétences
- (2) L'incertitude rend la planification d'entreprise difficile
- (3) La productivité va augmenter

De plus, de plus en plus d'employeurs estiment que des emplois seront perdus plutôt que de nouveaux emplois seront créés à cause des changements technologiques.

Interrogés sur l'impact des tarifs américains, les répondants ont déclaré que le plus grand défi auquel ils sont confrontés a été de gérer l'impact de l'incertitude sur leur planification d'entreprise, maintenant et à l'avenir. D'autres impacts importants sont ou sont attendus comme la nécessité de restreindre les dépenses, la perturbation des chaînes d'approvisionnement et la nécessité d'augmenter les prix.

Sept personnes sur dix des répondants n'utilisent ni envisagent d'utiliser le Programme des travailleurs étrangers temporaires. Même parmi ceux qui utilisent ou envisagent de faire appel au programme, seuls quatre sur dix sont au courant des récents changements apportés au programme, sauf lorsque six sur dix savent qu'ils doivent payer aux travailleurs étrangers le salaire prévalant affiché pour la profession et le lieu.

2025

ENQUÊTE SUR LES EMPLOYEURS DE PEEL HALTON

Santé mentale et bien-être au travail :

Est-ce que cela fait une
différence de penser que
c'est important ?



Presque la moitié

Les employeurs estiment
que l'incidence des
problèmes de santé
mentale et

Les préoccupations liées au
bien-être de leurs employés
ont augmenté ces deux
dernières années

Les employeurs font face à des situations difficiles
plein d'incertitudes : deux tiers estiment
que les tarifs américains rendent la
planification des entreprises difficile ; plus de la
moitié disent que des changements
technologiques (comme
IA, numérisation, utilisation du temps réel
les données) rendent également la planification
d'entreprise difficile



Près de la moitié des organisations
Ne suivent pas les indicateurs
liés à la santé mentale

ENQUÊTE SUR LES EMPLOYEURS DE PEEL HALTON

Santé mentale et bien-être au travail :

Est-ce que cela fait une différence de penser que c'est important ?

2025



Presque les deux tiers
des employeurs fournissent des
services de santé mentale ou
personnels
Jours ou congé flexible

1 DE 10



Les problèmes économiques les
plus urgents pour près des trois
quarts des employeurs sont
l'impact de l'inflation et la pression
pour augmenter les salaires

Un employeur sur dix n'a pas du
tout confiance dans la capacité de son
organisation à soutenir ses employés
avec Problèmes de santé mentale ou de
bien-être

Inflation

Salaire



5

Données sur les services de l'emploi de l'Ontario

Cette section fournit des informations et des analyses des données clients publiées par le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des Compétences en 2025 et propose des informations sur la démographie et les résultats des clients entre avril 2024 et mars 2025. Les éléments de données recueillent les informations sur les clients et les programmes pour l'exercice fiscal 2024-25 et couvrent les éléments suivants :

- Services intégrés d'emploi (IES)
- Subvention d'emploi Canada Ontario (COJG)
- Alphabétisation et compétences de base (LBS)
- Meilleurs Emplois Ontario (BJO)
- Apprentissage (APPR)

Services d'emploi intégrés

1. Nombre total de clients

- Total des clients : 26 128 (Peel : 21 280, Halton : 4 848) ont été assistés par Employment Ontario Services
- Peel représentait 81,4 % du total des clients, tandis que Halton représentait 18,6 %.
- Peel continue de servir une part nettement plus grande de clients, ce qui correspond à sa population plus large et à la demande accrue de soutiens à l'emploi.

2. Clients par groupe d'âge

- **Groupe d'âge le plus important : 25–44 ans (60,3 %)**

Cela reste la démographie dominante, mettant en lumière un fort engagement des travailleurs en milieu de carrière et des jeunes professionnels cherchant un emploi ou une évolution de carrière.

- **Jeunes 15–24 ans (16,6 %)**

Les jeunes continuent de représenter une part importante des clients, ce qui renforce l'importance des soutiens à l'emploi en début de carrière.

- **Travailleurs âgés 45–64 ans (21,9 %)**

Une part importante des clients sont des personnes en milieu de carrière, souvent confrontées à des transitions de carrière, des licenciements ou une réintégration sur le marché du travail.

- **Chercheurs d'emploi seniors 65+ (1,1 %)**

L'engagement reste faible, conformément aux tendances de la retraite et à la participation réduite des personnes âgées.

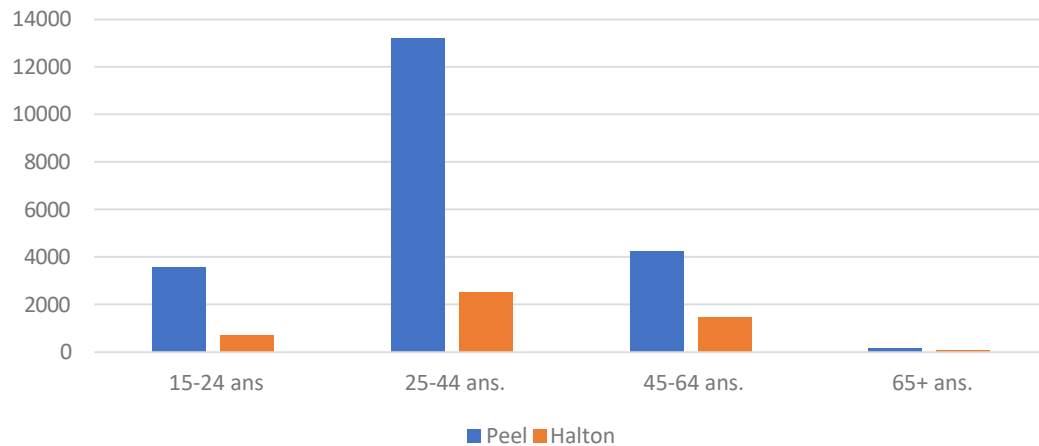
En 2024-2025, Newcomers est resté le plus grand groupe de clients dans les deux régions.

Comparaison régionale :

Bien que Peel ait des chiffres absolus plus élevés pour tous les groupes d'âge, la répartition proportionnelle est très similaire entre Peel et Halton, indiquant des schémas démographiques comparables dans l'utilisation des services.

Profil des clients de Peel & Halton (IES)

Clients par tranche d'âge (Peel vs Halton) 2024-2025

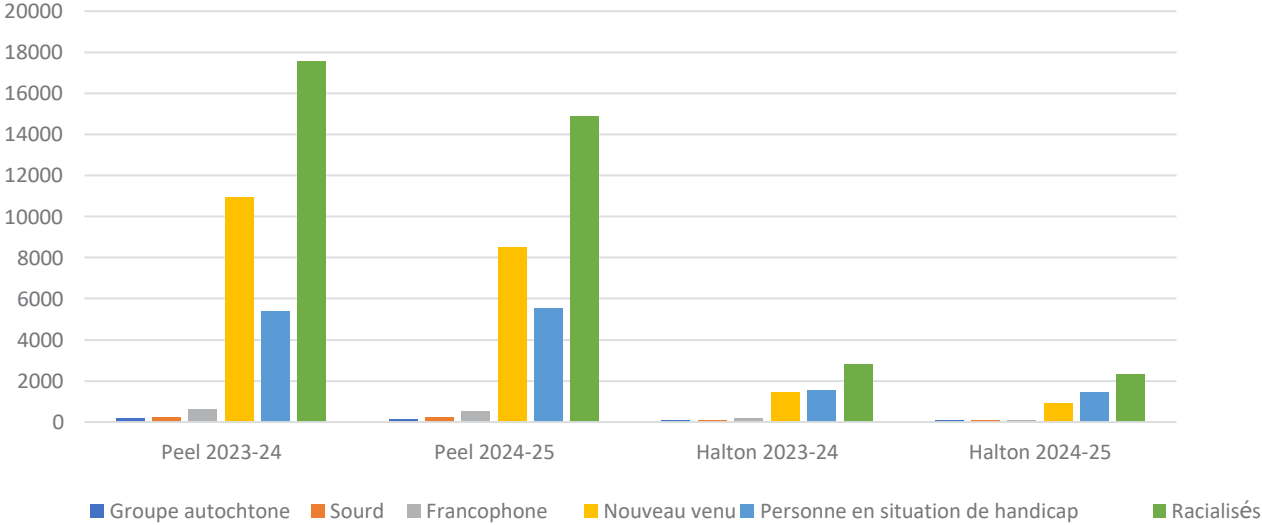


Source : Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des Compétences

- Dans Peel, les clients masculins représentent la plus grande part des utilisateurs du service, avec **11 663 hommes** contre **9 374 femmes**. Les individus s'identifiant comme « **Autre** » ou choisissant « **Ne pas divulguer** » représentent une très faible proportion de la clientèle. Aucune donnée n'a été rapportée pour des clients s'identifiant comme trans, et certains dossiers restent classés comme inconnus.
- Un schéma similaire apparaît à Halton, où **2 485 hommes** accèdent aux services contre **2 297 femmes**. Comme dans Peel, les clients s'identifiant comme « **Autre** » ou sélectionnant « **Préférer ne pas divulguer** » représentent une petite part de la population globale, et aucune donnée trans n'a été rapportée.
- Lorsqu'on regarde Peel et Halton ensemble, **les hommes** représentent environ **54,2 %** de tous les clients, tandis que **les femmes** représentent **44,7 %**. Les clients s'identifiant comme « **Autre** » ou choisissant « **Préférer ne pas divulguer** » représentent collectivement environ **1,1 %** de toutes les réponses de genre rapportées.
- En 2024-2025, **Newcomers** est resté le **plus grand groupe de clients** dans les deux régions. Par rapport à la période précédente, le volume de clients a augmenté de **28 % à Peel** et de **63 % à Halton**, soulignant la poursuite de l'entrée sur le marché du travail grâce à la colonisation et le rôle des services EO dans la facilitation de l'intégration de la main-d'œuvre.
- L'utilisation des services auprès **des clients racialisés** a augmenté régulièrement dans les deux régions (**+18 % à Peel ; +23 % à Halton**), indiquant un engagement continu avec les services d'emploi afin de relever les obstacles systémiques et de soutenir l'attachement à un emploi durable.
- **La participation francophone** a augmenté dans les deux régions, avec une croissance proportionnelle particulièrement forte à Halton. Bien que les volumes globaux restent modestes, ces résultats suggèrent un meilleur accès et une meilleure utilisation des services chez les clients francophones.

- Les clients des personnes en situation de handicap sont restés globalement stables. Peel a connu une légère baisse (-3 %), tandis que Halton a enregistré une augmentation (+11 %). Cela reflète la demande continue de soutiens à l'emploi répondant aux besoins d'accessibilité et d'aménagement.
- Le nombre de clients autochtones et sourds a montré une variation régionale, avec une croissance de Peel chez les clients autochtones et de Halton chez les clients sourds. Ces variations renforcent l'importance de la planification basée sur le lieu et d'une sensibilisation ciblée pour combler les lacunes de service locales.
- Dans l'ensemble, Peel a continué à servir la majorité des clients du service de l'emploi en volume, tandis que Halton a connu une croissance en pourcentage plus élevée dans plusieurs groupes désignés, reflétant la dynamique démographique régionale et du marché du travail.

Clients par groupes désignés 2023-24 vs 2024-25

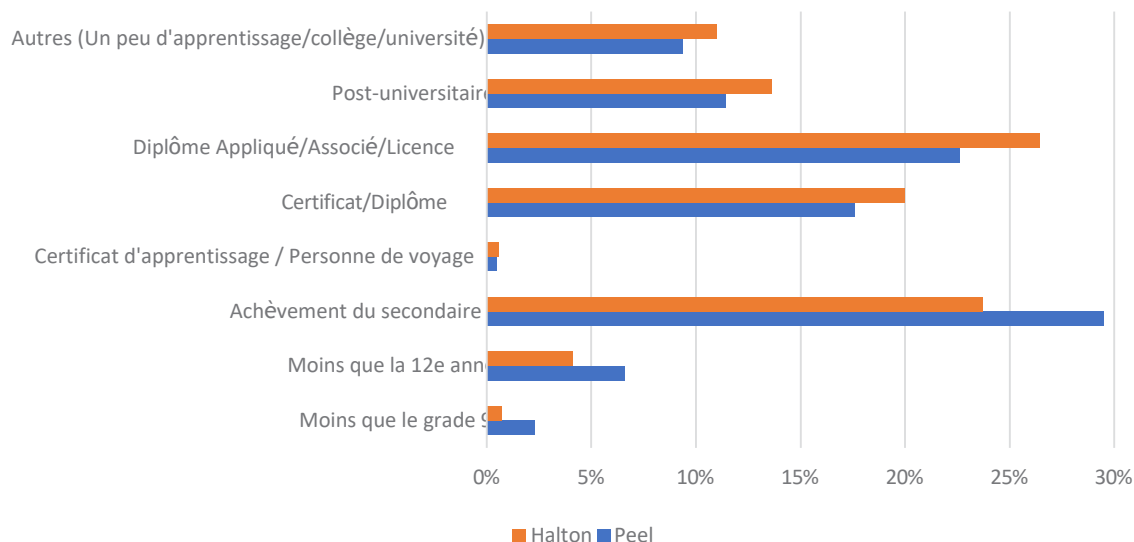


Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des Compétences

Niveaux d'éducation des clients de Peel & Halton (IES)

Le tableau suivant présente le niveau d'études des clients de Peel & Halton à l'admission.

Clients par groupes désignés 2023-24 vs 2024-25



Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des Compétences

Points clés

À Peel et Halton, les données montrent :

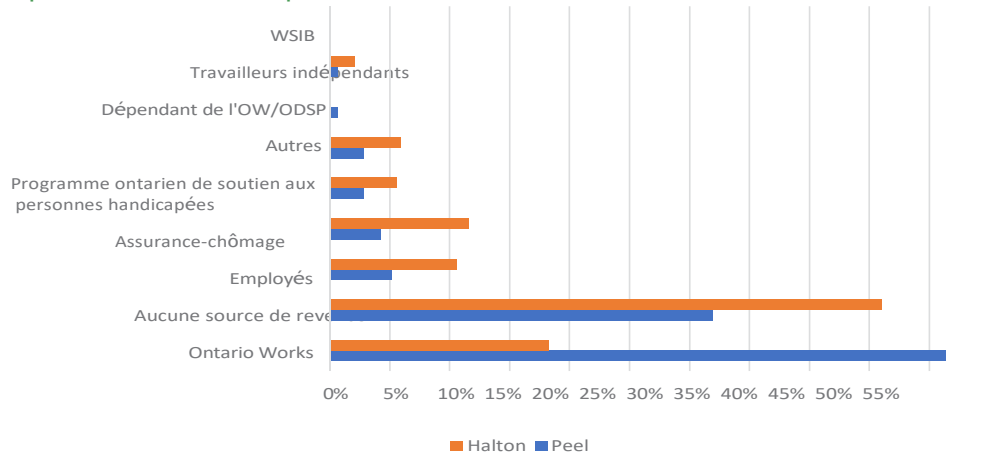
- Une forte dépendance aux services d'emploi chez les personnes ayant un enseignement postsecondaire, en particulier à Halton.
- Peel s'adresse à une population plus éducative diversifiée, incluant davantage de clients ayant des niveaux de scolarité formelle plus faibles.
- Les clients titulaires d'un diplôme universitaire et des cycles supérieurs constituent une part significative des usagers des services, ce qui suggère une demande de soutien professionnel à l'emploi.
- L'enseignement lié aux métiers est sous-représenté, ce qui met en évidence des lacunes ou des opportunités de sensibilisation.
- Les diplômés du secondaire restent le plus grand groupe, soulignant l'importance de parcours accessibles vers la formation et l'emploi.

L'utilisation de Ontario Works est nettement plus élevée à Peel (51,4 %) comparée à Halton (18,3 %).

Sources de revenus pour les clients de Peel & Halton (IES)

Le graphique suivant présente la part des clients par source de revenus accédant aux services d'emploi d'Inegrated à Peel et Halton entre 2024 et 2025.

Répartition des clients par sources de revenus



Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des Compétences

Points clés

• Niveaux élevés de clients sans source de revenus dans les deux régions

Peel (31,9 %) et Halton (46,0 %) comptent une proportion importante de clients déclarant ne pas avoir de source de revenus. Le pourcentage de Halton est nettement plus élevé, ce qui indique un niveau de vulnérabilité financière plus aigu chez ses clients. Cette tendance souligne un besoin important de soutiens fondamentaux à l'emploi, de programmes d'attachement rapide et de voies de stabilisation des revenus.

• Dépendance beaucoup plus élevée envers Ontario Works à Peel

L'utilisation de Ontario Works est nettement plus élevée à Peel (51,4 %) comparée à Halton (18,3 %). Cela suggère que les clients de Peel traversent des difficultés financières plus profondes et plus prolongées. Les services d'emploi à Peel peuvent devoir privilégier des soutiens intensifs, des stratégies de réduction des barrières et des services d'encadrement.

• Taux d'emploi et d'assurance-emploi plus élevés à Halton

Halton compte une part nettement plus élevée de clients employés (10,6 %) ou bénéficiaires d'une assurance chômage (11,6 %), contre 5,2 % et 4,2 % respectivement pour Peel. Ce schéma suggère que les clients de Halton peuvent connaître un chômage de courte durée, des transitions d'emploi ou un sous-emploi, plutôt qu'un détachement à long terme du marché du travail. Les efforts de développement de la main-d'œuvre à Halton pourraient se concentrer sur le développement des compétences, la requalification et la mobilité professionnelle.

• Représentation plus élevée de l'ODSP à Halton

Halton présente une proportion plus élevée de clients sur l'ODSP (5,6 %) par rapport à Peel (2,9 %). Cela indique une présence significative de clients en situation de handicap ou de maladies chroniques accédant aux services d'emploi. Les programmes à Halton pourraient devoir renforcer les stratégies d'emploi inclusives, l'engagement des employeurs autour des aménagements et les soutiens spécialisés pour les chercheurs d'emploi en situation de handicap.

Tendances à surveiller

1. Demande croissante de soutiens à l'emploi de base

La forte proportion de clients sans revenu et ceux qui dépendent d'Ontario Works ou du SPDR témoigne d'un besoin croissant de services d'emploi fondamentaux. Les changements économiques, la hausse du coût de la vie ou les perturbations du marché du travail pourraient intensifier cette demande.

2. Besoins régionaux divergents : les difficultés profondes de Peel contre le chômage transitoire de Halton

Le taux extrêmement élevé de Peel à Ontario Works suggère une instabilité financière à long terme, tandis que les taux d'emploi et d'assurance-emploi plus élevés de Halton indiquent un chômage à court terme ou cyclique. La planification de la main-d'œuvre doit refléter ces réalités régionales distinctes.

3. Besoin croissant de parcours d'emploi inclusifs

Avec une représentation plus élevée de l'ODSP à Halton et un nombre notable à Peel, les deux régions doivent continuer à accorder la priorité à l'emploi accessible, à l'éducation des employeurs sur les aménagements et à des pratiques d'embauche inclusives pour les personnes handicapées.

Services de compétences de base en alphabétisation pour les clients de Peel & Halton

- Un total de **2 915** apprenants ont accédé aux services de Littératie et de Compétences de Base (LBS) à **Peel (2 066 apprenants)** et **Halton (849 apprenants)** entre 2024 et 2025. Cela inclut aussi bien les nouveaux apprenants en présentiel que ceux qui ont participé via eChannel.
- Les schémas de participation basés sur l'âge restent cohérents avec les années précédentes : environ la moitié des apprenants LBS sont en âge de travailler idéalement (25-44 ans), tandis que les jeunes (15-24 ans) et les adultes âgés de 45 à 64 ans représentent chacun environ un quart de la population d'apprenants. Une plus petite proportion d'apprenants a 65 ans et plus.
- Parmi les groupes désignés, les nouveaux arrivants et les apprenants racialisés continuent de constituer les plus grandes parts, reflétant la composition démographique des deux régions et la forte demande de perfectionnement des compétences dans ces communautés. Les personnes en situation de handicap représentent également une part importante des participants à LBS.

Environ 49 % de tous les apprenants des compétences de base en alphabétisation avaient un âge de travail idéal de 25 à 44 ans, 24 % étaient des jeunes, 24 % avaient entre 45 et 64 ans et le reste avait 65 ans et plus.

Caractéristiques de l'éducation et de l'emploi

À travers Peel et Halton :

- Les diplômés du secondaire représentent une part importante des élèves de LBS.
- Les élèves de moins de terminale continuent de s'appuyer sur les programmes LBS pour renforcer leurs compétences de base.
- Une proportion notable d'apprenants détiennent également des diplômes universitaires ou universitaires, démontrant que les programmes LBS desservent des personnes de toute la diversité des niveaux d'éducation.

Les indicateurs liés à l'emploi montrent que :

- La majorité des apprenants de LBS sont au chômage, et une proportion significative déclare ne pas avoir de source de revenus, soulignant le rôle de LBS comme point d'entrée essentiel pour les personnes confrontées à une vulnérabilité économique.
- Parmi ceux qui travaillent à temps plein, près de la moitié identifient l'enseignement postsecondaire comme un objectif, tandis que deux tiers des étudiants à temps plein considèrent les parcours d'apprentissage comme leur objectif principal.
- Environ quatre élèves sur dix au chômage considèrent l'emploi comme leur objectif principal, soulignant l'importance de LBS comme pont vers le marché du travail.

Services Better Jobs Ontario pour les clients de Peel & Halton

- En 2024-2025, un total de **253 participants** à Peel et Halton ont participé à des services liés à Better Jobs Ontario. Le profil démographique montre que le programme s'adressait principalement **aux adultes en âge de travailler**, la majorité se situant entre **25 et 44 ans**, suivie d'une part importante de **45 à 64 ans**. Cela reflète une forte demande de reconversion en milieu de carrière et de transitions professionnelles.
- Le programme a touché un groupe de participants très diversifié. À Peel, les **personnes racialisées représentaient 75,5 %** de tous les participants, tandis qu'à Halton, elles représentaient **48,8 %**. Les personnes en situation de handicap constituaient également une part significative de la population d'apprenants dans les deux régions, représentant **25,5 % à Peel et 29,3 % à Halton**. Les nouveaux venus étaient plus présents à Peel, représentant **10,4 %** des participants.
- Les données sur les sources de revenus mettent en lumière la vulnérabilité financière de nombreux participants au programme Better Jobs Ontario. À Peel, **27,4 % déclaraient ne pas avoir de source de revenus**, tandis qu'à Halton, ce chiffre était de **43,9 %**. L'assurance-emploi était également une source majeure de revenus dans les deux régions, ce qui suggère que de nombreux participants traversaient des périodes de perte d'emploi ou de transition. Ontario Works était plus courant à Peel, où **21,7 %** des participants en comptaient.
- La formation de conducteur de camion de transport a historiquement été la sélection la plus courante et est restée une voie principale pour les participants cherchant une entrée rapide dans des métiers à forte demande.

Meilleurs emplois Services Ontario	
Programmes de formation aux meilleures compétences à Peel & Halton	
2024-2025	2023-2024
Conducteurs de camions de transport	Conducteurs de camions de transport
Travailleurs de soutien à domicile, aidants et professions connexes	Travailleurs sociaux et de services communautaires
Techniciens en test des systèmes d'information	Esthéticiennes, électrologues et professions connexes.

Source : Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des Compétences

La représentation parmi les groupes désignés montre que les apprentis racialisés représentent une part importante des participants, en particulier à Peel.

Subvention d'emploi Canada Ontario pour les clients de Peel & Halton

172 employeurs ont reçu la subvention Canada-Ontario pour l'emploi (la subvention pour l'emploi). Cette subvention a apporté un soutien financier direct à chaque employeur pour former **au total 766 employés**. La majorité des employeurs étaient de petites entreprises employant moins de 50 employés. Les résultats ont été assez positifs et les employeurs ont rapporté que la formation répondait aux besoins de leur main-d'œuvre.

Apprentissage pour les clients de Peel & Halton

- Durant 2024-2025, la participation à l'apprentissage est restée forte à Peel et Halton, avec **9 504 apprentis actifs** et **3 253 nouvelles inscriptions** enregistrées. Les certificats d'apprentissage et les inscriptions à la formation modulaire sont également restés stables, reflétant la demande continue de formation spécialisée.
- L'âge moyen des apprentis était de 25 ans, ce qui correspond aux années précédentes, et la majorité des participants avaient entre 15 et 24 ans et 25 à 44 ans.
- L'apprentissage reste dominé par les hommes, les hommes représentant près de neuf apprentis sur dix dans les deux régions.
- La plupart des apprentis avaient terminé leurs études secondaires, tandis qu'une proportion plus faible entrait avec moins de la terminale, démontrant l'accessibilité des parcours d'apprentissage pour les apprenants issus de milieux éducatifs variés.
- La représentation parmi les groupes désignés montre que les apprentis racialisés représentent une part importante des participants, en particulier à Peel. Francophones, autochtones et personnes en situation de handicap sont également présents dans les deux régions, contribuant à la diversité du système d'apprentissage.

Le tableau suivant montre que la liste des métiers ayant le plus grand nombre de nouveaux inscrits à Peel et Halton est restée globalement cohérente avec les années précédentes, indiquant une demande stable dans les secteurs clés des métiers qualifiés.

Top 10 des nouvelles inscriptions dans les métiers (2024-2025)

PEEL	HALTON
309A - Électricien (Construction & Maintenance)	309A - Électricien (Construction & Maintenance)
310S - Technicien en service automobile	310S - Technicien en service automobile
313A - Mécanicien des systèmes de réfrigération et de climatisation	332A - Coiffeuse
310T - Technicien camion et autocar	306A - Plombier
306A - Plombier	433A - Mécanicien industriel
332A - Coiffeuse	403A - Général Carpenter
310B - Réparateur de carrosserie et de collision	310B - Réparateur de carrosserie et de collision
313D - Mécanicien des systèmes de climatisation résidentielle	308A - Ouvrier de la tôle
401A - Brique et Pierre	313D - Mécanicien des systèmes de climatisation résidentielle
415A - Cook	442A - Électricien industriel

Source : Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des Compétences

Points clés

- Electricien (309A) domine dans les deux régions, Peel fournissant la majorité des enregistrements.
- Les métiers de l'automobile et des transports (310S, 310T) restent constamment solides dans les deux régions.
- Les métiers CVC (313A, 313D) apparaissent deux fois, montrant une demande soutenue pour ces techniciens.
- Les dix principaux métiers de Halton incluent une plus grande représentation des métiers de la construction (menuisier, mécanicien), tandis que la liste de Peel est davantage axée sur les parcours électrique et automobile.

6

Consultations

PHWDG a mené deux processus de consultation avec les parties prenantes au cours de l'année écoulée. Dans le cadre du projet sur la santé mentale et le bien-être, PHWDG a interviewé plusieurs informateurs clés, y compris des acteurs du marché du travail, afin de recueillir leur avis sur la **Incidence et impact des problèmes de santé mentale et de bien-être au travail, ainsi que des suggestions sur ce que les employeurs peuvent faire en réponse. De plus, en plus de l'enquête auprès des employeurs elle-même, qui offre un éclairage considérable sur les points de vue des employeurs sur divers sujets, des entretiens sont également organisés avec un nombre restreint de répondants employeurs pour approfondir certaines questions de l'enquête.**

Des entretiens menés dans le cadre du projet sur la santé mentale et le bien-être, plusieurs éclairages importants ont émergé. Tout d'abord, du point de vue de la plupart des professionnels de la santé mentale et des acteurs du marché du travail, l'incidence des défis en santé mentale et bien-être a augmenté ces dernières années. Il était frappant de voir combien de prestataires de services d'emploi ont déclaré que cette préoccupation était croissante pour leur propre personnel, comme en témoignent des niveaux plus élevés de stress parmi les employés, une plus grande absentéisme, une plus grande utilisation des avantages sociaux et un taux de turnover plus élevé.

La plupart des informateurs citaient les jeunes comme le groupe démographique le plus susceptible de présenter des troubles de santé mentale (ainsi que le groupe le plus susceptible de divulguer). Les nouveaux arrivants, ainsi que les bénéficiaires d'aide sociale, étaient d'autres catégories démographiques parfois mises en avant comme des groupes plus vulnérables.

Tous les informateurs clés ont cité une constellation de facteurs interdépendants contribuant à la prévalence croissante des préoccupations liées à la santé mentale et au bien-être. Ces facteurs incluent des facteurs de stress immédiats tels que la hausse du coût de la vie – en particulier l'accessibilité du logement – et l'insécurité persistante de l'emploi, en particulier chez les personnes travaillant dans des formes de travail précaires, ainsi que des angoisses structurelles et sociétales plus larges, notamment les conflits tarifaires et commerciaux, la crise climatique, et les menaces perçues à l'emploi découlant des avancées de l'intelligence artificielle.

Les interviewés ont généralement estimé que les employeurs étaient devenus beaucoup plus conscients de cette question, même si certains diraient que davantage d'employeurs doivent être informés et que davantage doivent passer de la sensibilisation à des stratégies efficaces pour répondre à ces préoccupations.

Les stratégies efficaces se regroupent en trois catégories :

- Créer un climat au travail, à travers la communication et la culture d'entreprise, qui assure aux employés qu'il est sûr de soulever des préoccupations en matière de santé mentale et de bien-être
- Prêter attention à l'organisation du travail afin de réduire le stress engendré par le lieu de travail et d'offrir aux employés plus de flexibilité quant à leur organisation de travail, y compris le rythme, le lieu et le calendrier du travail
- Fournir des réponses appropriées, incluant des soutiens et des avantages, pour prévenir et traiter l'incidence des problèmes de santé mentale et de bien-être

. . . Les individus se sentaient plus à l'aise pour exprimer leurs préoccupations en matière de santé mentale et de bien-être, ce qui entraînait à la fois une augmentation de l'incidence de ces difficultés et un niveau croissant de divulgation.

Lors des entretiens de suivi de l'enquête auprès des employeurs, des observations similaires ont émergé. Premièrement, que les niveaux globaux de stress avaient augmenté, tandis qu'en même temps, les individus se sentaient plus à l'aise pour exprimer leurs préoccupations en matière de santé mentale et de bien-être, ce qui entraînait à la fois une incidence accrue de ces difficultés et un niveau croissant de révélation.

Il était également courant de penser que les employeurs étaient devenus plus sensibles à cette question, en partie à cause de la sensibilisation croissante au sujet, mais aussi parce qu'il est devenu évident que ces questions ont un impact direct sur la performance d'une organisation.

En résumé, les consultations ont apporté un certain nombre de conclusions clés :

- Que l'incidence et la signalisation des préoccupations liées à la santé mentale et au bien-être ont augmenté
- Que les employeurs sont de plus en plus conscients de ce problème et cherchent des moyens d'y remédier
- Il existe des stratégies et approches que les employeurs peuvent adopter pour mieux répondre à ces préoccupations, incluant le cadre cité ci-dessus, mais incluant aussi une formation appropriée pour les managers et superviseurs afin que ces stratégies puissent être efficacement mises en œuvre

7

Perspectives d'avenir : Plan d'action 2026-2027

De nombreux facteurs influencent la main-d'œuvre et le lieu de travail à Peel et Halton.

- **Pressions économiques et commerciales mondiales** : La main-d'œuvre à Peel, Halton et dans tout l'Ontario continue de subir les impacts des politiques gouvernementales américaines, en particulier les tarifs douaniers et autres actions commerciales qui affectent les chaînes d'approvisionnement, les décisions d'investissement et la stabilité de l'emploi.
- **Intelligence artificielle et changement technologique** : L'intelligence artificielle est complexe et a un impact mitigé sur les emplois dans toute la région :
 - **Création d'emplois** : La GTA a connu une forte croissance dans les rôles hautement qualifiés liés à l'IA.
 - **Risque de déplacement d'emplois** : Les emplois de niveau intermédiaire et moins qualifié sont exposés à un risque plus élevé d'automatisation.
 - **Anxiété des travailleurs** : Beaucoup craignent le remplacement d'emplois et l'élargissement des écarts de compétences.
 - **Défi du déficit de compétences** : Les systèmes d'éducation et de formation doivent être plus alignés avec les demandes actuelles et émergentes de l'industrie.
- **Santé mentale et bien-être au travail : le bien-être au travail est devenu une préoccupation majeure** :
 - Les employeurs rapportent une augmentation des difficultés de santé mentale et du stress chez les employés, mais beaucoup manquent des soutiens formels ou de la formation nécessaires pour y répondre efficacement.
 - Les petites et moyennes entreprises, en particulier, peinent à offrir des soutiens de bien-être structurés.
 - Impact : Une mauvaise santé mentale peut réduire la productivité, augmenter l'absentéisme et affaiblir la rétention des employés.
- **Pressions continues sur la main-d'œuvre** :

L'automatisation, les décalages de compétences et les obstacles à la reconnaissance des diplômes continuent d'affecter la participation à la population active et les résultats professionnels à Peel et Halton.

Le **groupe de développement de la main-d'œuvre de Peel Halton** continue d'impliquer les parties prenantes clés de la main-d'œuvre – y compris employeurs, éducateurs, bailleurs de fonds, prestataires de services d'emploi, partenaires de développement économique, organisations de ressources humaines, ainsi que les gouvernements municipaux, provinciaux et fédéraux – afin de mieux comprendre les tendances et opportunités émergentes.

Voici nos **activités proposées pour 2026–2027**, qui visent à créer de la clarté, renforcer la collaboration et réduire les écarts au sein du système de la main-d'œuvre.

Priorité 1 : Mobiliser des données fiables sur le marché du travail à notre communauté

Action	Activités 2025-26	Activités 2026-27
Mobiliser et partager les données locales du marché du travail avec les parties prenantes de Peel et Halton.	<ul style="list-style-type: none"> • A consulté les parties prenantes pour identifier les questions prioritaires du marché du travail • Analyse des données locales du marché du travail • Préparation et diffusion du LLMP 2024-2025 	<ul style="list-style-type: none"> • Impliquer les parties prenantes pour identifier les priorités émergentes • Analysez les recensements mis à jour, les décomptes d'entreprises canadiennes et les données d'EO • Préparez le LLMP 2025-2026
Réunir les parties prenantes pour examiner les tendances émergentes du marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> • A organisé un événement régional de développement de la main-d'œuvre • Partage d'analyses sur l'IA et les tendances émergentes de la main-d'œuvre • Sensibilisation accrue des parties prenantes aux enjeux du marché du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les sujets prioritaires et les experts en la matière • Planifier et organiser un événement régional de développement de la main-d'œuvre

Priorité 2 : Diffusion d'informations et de renseignements sur le marché du travail

Action	Activités 2025-26	Activités 2026-27
Diffusez des informations locales et opportunes sur le marché du travail via les plateformes sociales.	<ul style="list-style-type: none"> • Informations quotidiennes partagées sur le marché du travail sur les plateformes sociales WIPH (Facebook, X/Twitter, LinkedIn, YouTube) • Engagement accru des partenaires municipaux, des prestataires de services, des éducateurs et des employeurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuer à accroître la portée de la plateforme et la participation des partenaires • Renforcer les contributions des employeurs et des parties prenantes
Fournir un résumé hebdomadaire des informations sur le marché du travail aux parties prenantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Compilation et distribution hebdomadaire du LMI Roundup par email et réseaux sociaux • Augmentation des abonnements aux bulletins d'information 	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite de la distribution hebdomadaire • Mettre en place une sensibilisation ciblée pour augmenter la base d'abonnés
Soutenez les petits et moyens employeurs en matière d'intelligence de la main-d'œuvre.	<ul style="list-style-type: none"> • Des webinaires trimestriels proposés sur la législation RH, la santé mentale au travail et les risques émergents • Experts du domaine et employeurs impliqués de tous les secteurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Interrogez les employeurs pour identifier les besoins prioritaires • Proposez des webinaires trimestriels adaptés à la demande de l'employeur
Fournir des informations mensuelles sur l'activité du marché du travail local.	<ul style="list-style-type: none"> • Rapports mensuels Labour Market Insights publiés à partir d'offres d'emploi provenant de sources accessibles au public • Introduction d'un tableau de bord interactif pour l'usage des parties prenantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuer le rapport mensuel • Promouvoir le rapport comme un indicateur clé de l'activité du marché de l'emploi

Priorité 3 : Engagement des employeurs pour identifier les tendances, les lacunes et les solutions rapides

Action	Activités 2025-26	Activités 2026-27	Focus continu
Impliquez les employeurs dans la compréhension des tendances émergentes et des besoins en compétences de la main-d'œuvre.	N/D	<ul style="list-style-type: none"> Effectuer une revue de la littérature et identifier les sources de données pertinentes Impliquer les informateurs clés et les parties prenantes du secteur Mener des consultations axées sur le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques Préparer et diffuser les résultats 	<ul style="list-style-type: none"> Fournir des analyses sectorielles spécifiques sur les tendances de recrutement, les besoins en compétences et les réponses de la main-d'œuvre aux changements économiques et technologiques
Évaluer les impacts des grandes économies perturbations sur les résultats du marché du travail.	N/D	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser une revue de la littérature et une analyse des données Préparer et diffuser le rapport 	<ul style="list-style-type: none"> Soutenez les parties prenantes de la main-d'œuvre avec des preuves sur la manière dont les chocs systémiques affectent les résultats d'emploi et la planification des services

Action	Activités 2025-26	Activités 2026-27
Promouvoir les outils du Peel Halton Workforce Hub (PHWH).	<ul style="list-style-type: none"> Introduction d'outils PHWH améliorés aux prestataires de services d'emploi et partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> Poursuite de la promotion auprès des chercheurs d'emploi et des partenaires communautaires Coordonner la communication avec les prestataires de services EO
Promouvoir les guides jeunesse pour soutenir la navigation dans les services.	<ul style="list-style-type: none"> Promotion des guides jeunesse de Peel et Halton via les réseaux sociaux et les organisations au service des jeunes 	<ul style="list-style-type: none"> Mettez à jour le contenu si nécessaire Poursuite de la promotion

Priorité 5 : Promouvoir les métiers qualifiés comme parcours professionnels viables

Action	Activités 2025-26	Activités 2026-27
Accroître la notoriété des opportunités de carrière dans les métiers qualifiés.	<ul style="list-style-type: none"> • A étudié les opportunités de financement pour soutenir la sensibilisation aux métiers qualifiés 	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser un événement « Connexions de carrière pour l'apprentissage (ACC) » afin de soutenir les priorités provinciales dans les métiers spécialisés. • L'événement ACC, si un financement est obtenu, mettra en valeur et promeut les parcours professionnels des métiers pour les jeunes.

Priorité 6 : Renforcer le paysage des colonies pour obtenir des résultats de nouveaux arrivants

Action	Activités 2025-26	Activités 2026-27
Renforcer la coordination entre les organisations au service des nouveaux arrivants.	<ul style="list-style-type: none"> • Initiative reportée 	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser un groupe de planification et rétablir le Réseau des organisations des nouveaux arrivants (NCON) afin d'améliorer la collaboration, le développement professionnel et le partage des connaissances dans le secteur des établissements
Élargissez l'engagement au sein du système de services pour les nouveaux arrivants.	N/D	<ul style="list-style-type: none"> • Mener des actions de sensibilisation pour augmenter le nombre de membres du NCON

ANNEXE

Tableau A1 : Taux de chômage selon la moyenne mobile sur trois mois, Mississauga, Brampton et Toronto CMA, janvier 2024 à décembre 2025, non désaisonnier

Jan	Février	Mar	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept	Oct	Nov	Déc
2024											
TORONTO CMA											
6.3%	6.6%	7.3%	7.6%	8.0%	8.0%	8.1%	8.6%	8.7%	8.4%	8.0%	8.0%
MISSISSAUGA											
7.4%	7.4%	8.0%	8.6%	8.7%	8.3%	8.8%	9.6%	10.2%	9.7%	9.2%	9.2%
BRAMPTON											
6.4%	7.0%	7.5%	7.5%	8.4%	9.4%	9.9%	10.0%	9.6%	9.5%	10.0%	10.6%
2025											
TORONTO CMA											
8.4%	8.2%	8.6%	8.5%	9.0%	8.9%	9.3%	9.4%	9.5%	8.8%	7.9%	7.5%
MISSISSAUGA											
9.7%	9.8%	9.9%	9.6%	10.2%	10.6%	11.3%	11.1%	10.1%	8.7%	8.3%	9.1%
BRAMPTON											
10.9%	10.0%	10.2%	10.6%	11.7%	11.6%	12.0%	11.7%	11.0%	9.9%	8.9%	9.0%

Statistique Canada, tableaux 14-10-0445-01 et 14-10-0459-01

Tableau A2 : Taux d'offres d'emploi, région de Toronto et Reste de l'Ontario, du premier trimestre 2019 au troisième trimestre 2025

	Q1	Q2	Q3	Q4
2019				
Région de Toronto	3.1%	3.2%	3.1%	3.0%
Reste de l'Ontario	3.0%	3.4%	3.2%	2.8%
2020				
Région de Toronto	2.8%	---	---	3.3%
Reste de l'Ontario	2.9%	---	---	3.5%
2021				
Région de Toronto	3.2%	4.0%	5.0%	5.1%
Reste de l'Ontario	3.3%	4.6%	5.6%	5.4%
2022				
Région de Toronto	5.1%	5.3%	5.0%	4.4%
Reste de l'Ontario	5.1%	6.1%	5.8%	4.9%
2023				
Région de Toronto	3.8%	3.8%	3.5%	3.0%
Reste de l'Ontario	4.3%	4.5%	4.0%	3.5%
2024				
Région de Toronto	3.0%	2.8%	2.7%	2.5%
Reste de l'Ontario	3.2%	3.3%	3.0%	2.6%
2025				
Région de Toronto	2.4%	2.5%	2.4%	
Reste de l'Ontario	2.6%	3.0%	2.9%	

Peel Halton



Workforce
Development
Group

2026

PEEL HALTON

Rapport sur le plan du marché du travail local

Groupe de développement de la main-d'œuvre de Peel Halton

5100 Erin Mills Parkway

Boîte postale 53019

Mississauga, ON L5M 5H7

(905) 306-9588

info@peelhaltonworkforce.com

peelhaltonworkforce.com