



Commission de formation et d'adaptation de
la main-d'œuvre du Nord-Ouest
113-100, avenue Casimir
Dryden (Ontario) P8N 3L4
www.ntab.on.ca



Districts de Kenora et de Rainy River

Mise à jour du Rapport sur le Plan du marché du travail local

Document produit par

La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest, Octobre 2016



La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest (CFAMONO) remercie les personnes, organismes et entreprises ci-dessous, qui ont fourni de l'information et validé le contenu de ce plan du marché du travail local.

Nous aimerions aussi remercier Emploi Ontario ainsi que le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle (MESFP) d'avoir fourni les moyens et l'orientation nécessaires à la production du Plan du marché du travail local de 2016-2017 pour les districts de Kenora et de Rainy River

La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest remercie les organismes suivants de leur contribution au Rapport sur le Plan du marché du travail local 2016-2017 :

Animation du processus du PMTL : Mike Greaves, Squarepeg Solutions



Préparation du rapport : Diane Soucie, présidente, Net Success Inc.



Quel a été notre rendement?

Veillez accéder à notre court questionnaire de sondage par code QR, par adresse Web ou copie papier, à la page 28.

Nous souhaitons avoir vos réactions à toutes les publications produites par la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest.

Pour davantage d'information, veuillez communiquer avec la personne suivante :

Sonja Wainio, directrice exécutive

Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest

113-100, avenue Casimir • Dryden (Ontario) P8N 3L4

Téléphone : 807.223.3813 • Télécopieur : 807.223.3821

manager@ntab.on.ca • www.ntab.on.ca

Conseil d'administration et personnel de la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest 2016-2017

Conseil d'administration (CA)

Marie Seymour, coprésidente

Scott Haines, coprésident

Siobain Moore, secrétaire/trésorière

Garry McKinnon

Mary Tait

Steve Latimer

Nicke Paddock

Tracy Oshie-Horton

Allyson Pele

B. Michael Heaton

Megan Carter

Joe Ruete, représentant municipal

Personnel

Sonja Wainio, directrice exécutive

Charmon MacDonald, adjointe exécutive

Consultants/représentants gouvernementaux

Laura Sfredo, consultante, Emploi et Formation, MESFP

Vision : Une main-d'œuvre diversifiée qui favorise une économie prospère.

Mission : Améliorer notre main-d'œuvre locale.

« Un emploi pour chacun, quelqu'un pour chaque emploi. »

Ce rapport a été financé par le gouvernement du Canada et celui de l'Ontario.



Le vues exprimées dans ce document ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement de l'Ontario.

Déni de responsabilité – Les lecteurs devraient noter la déclaration de Statistique Canada : « La comparaison des estimations de l'ENM et des estimations produites à partir du questionnaire complet du Recensement de 2006 doit être faite avec prudence et tout spécialement lorsque l'analyse s'intéresse à de petits secteurs géographiques. L'utilisateur est invité à utiliser le principal indicateur de qualité de l'ENM fourni, soit le taux global de non-réponse, pour juger de la qualité des estimations de l'ENM et évaluer dans quelle mesure les comparaisons sont possibles avec les estimations du questionnaire complet du Recensement de 2006. » La CFAMONO tente de faire des observations reposant sur des approximations assez précises de toutes les données disponibles. L'information de ce rapport devrait servir dans le cadre d'une analyse tenant compte d'autres sources et en collaboration avec d'autres organismes qui ont les mêmes vues. Pour davantage d'information, voir <http://goo.gl/wOYrIZ>.

« Le matériel de ce rapport a été préparé par la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest et provient de diverses sources jugées fiables. Nous ne déclarons ni ne garantissons, explicitement ou implicitement, que ce matériel est précis ou complet. En fournissant ce matériel, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest n'assume aucune responsabilité ou obligation. »



Plan du marché du travail local 2016-2017

Districts de Kenora et de Rainy River

Table des matières

Sommaire.....	6
Contexte.....	7
Offre du marché du travail	8
Résultats des Services d'emploi (SE) d'Emploi Ontario/Alphabétisation et enseignement des compétences de base (AECB)	10
Réactions des fournisseurs de services ontariens.....	13
Demande du marché du travail.....	14
<i>employerone</i> [®] – Résultats du sondage.....	18
Consultations des employeurs.....	19
Cultiver la main-d'œuvre de demain : une responsabilité partagée.....	20
Mise à jour du Plan d'action du marché du travail local 2016-2017.....	21
Zones géographiques	32

Liste des tableaux

Tableau 1 : Demande du marché du travail dans les districts de Kenora et de Rainy River.....	8
Tableau 2 : Éducation, chômage et participation à la population active (PPA) dans les districts de Kenora et de Rainy River.....	9
Table 3A et 3B – Migration nette	10
Tableau 4 : Changement du nombre d'entreprises, de 2015 à 2016 – District de Kenora	14
Tableau 5 : Changement du nombre d'entreprises, de 2015 à 2016 – District de Rainy River	15
Tableau 6 : Nombre des entreprises par plage d'employés – District de Kenora.....	15
Tableau 7 : Nombre des entreprises par plage d'employés – District de Rainy River.....	16
Tableau 8 : Répartition des entreprises dans les économies des districts de Kenora et de Rainy River par rapport à l'Ontario ...	16

Sommaire

Le Plan du marché du travail local 2016-2017 contient une mise à jour du plan triennal de 2014-2017, initialement publié en 2014 par la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest (CFAMONO). Les conditions économiques qui changent continuent d'exercer des pressions sur la demande du marché du travail dans les districts de Kenora et de Rainy River. Cette demande devient même plus cruciale en raison du déclin démographique et du vieillissement de la population, de l'émigration des deux secteurs, des bas niveaux de participation à la population active et de l'écart entre l'éducation de la population de la région et les connaissances et habiletés que recherchent les employeurs locaux.

L'analyse de l'éducation et les statistiques de l'emploi font ressortir la corrélation qui existe entre les niveaux inférieurs d'éducation, les taux réduits de participation à la population active et le chômage supérieur. De même, les clients des services d'emploi d'Emploi Ontario et ayant moins d'une 8^e année et moins d'une 12^e année ont augmenté l'an dernier. Les personnes sans diplôme d'études secondaires de l'Ontario ou l'équivalent représentaient jusqu'à 31 % des clients aux services d'emploi et 65 % des participants en littératie et compétences de base.

Dans leurs réactions directes, les employeurs, ont souligné que, souvent, les postulants ne possédaient pas les connaissances, les compétences et l'expérience recherchées. Lors du dernier exercice, 102 représentants d'entreprises locales ont répondu au sondage **employerone**[®] auprès des entreprises et administré par la CFAMONO. Quarante-cinq pour cent des entreprises participantes ont rapporté qu'elles avaient embauché l'an dernier, et 60 % de ces employeurs ont signalé qu'au moins un poste avait été difficile à combler. La raison la plus fréquente évoquée a été que les postulants ne possédaient pas le niveau d'éducation ou les titres de compétence nécessaires pour répondre aux exigences. À la demande de classer le personnel disponible au niveau local, à savoir excellent, bon, passable ou mauvais, deux employeurs sur quatre ont opté pour passable ou mauvais. Soixante-dix pour cent des employeurs qui ont répondu au questionnaire du sondage **employerone**[®] ont l'intention d'embaucher au cours de la prochaine année, les postes libres réclamant des travailleurs débutants, des apprentis/manœuvres, voire des personnes ayant une formation collégiale/universitaire.

Des inquiétudes entourant les connaissances et les habiletés des travailleurs locaux ont été renforcées par les représentants des entreprises des districts de Kenora et de Rainy River qui ont assisté aux consultations communautaires en septembre 2016. Les participants ont alors signalé leurs besoins en matière d'informatique, de commerce et de finance ainsi que de compétences de base, de services à la clientèle et de connaissances interculturelles.

Les représentants d'entreprise ont insisté sur l'importance d'apprendre par l'expérience lorsqu'il s'agit de faciliter la transition des chercheurs d'emploi vers la population active ainsi que d'aider les jeunes à bénéficier des possibilités locales d'emploi. En plus d'encourager l'éducation postsecondaire et la rétention des jeunes dans la région, ils ont eu l'impression que cette expérience directe du travail aiderait leurs entreprises par le transfert de connaissances, depuis les anciens travailleurs vers les jeunes.

Les fournisseurs de services d'emploi et les éducateurs qui ont également assisté aux consultations communautaires ont renforcé la recommandation des entreprises, à savoir de prévoir de façon préventive les tendances de l'emploi dans les collectivités et, ensuite, de développer et d'offrir de la formation en classe et pratique dans des installations postsecondaires satellites se trouvant dans les mêmes collectivités.

Beaucoup de ces réactions locales sont harmonie avec les recommandations du rapport du Comité d'experts de la première ministre pour le développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée « Former la main-d'œuvre de demain », rendu public en juin 2016.

Ce groupe a formulé 28 recommandations, sous six thèmes principaux ainsi que deux secteurs d'intervention qui décrivent le rôle du gouvernement fédéral et les stratégies d'évaluation. Parmi les six thèmes fondamentaux se trouvaient des recommandations fondées sur une solide collaboration entre le monde des affaires, celui de l'éducation et le gouvernement, afin de mieux intégrer les groupes sous-représentés dans une économie qui se transforme rapidement sur les plans démographique et technologique.

Contexte

Depuis 2012, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest (CFAMONO) a publié un plan annuel du marché du travail local, dans lequel sont examinées l'offre et la demande du marché de la main-d'œuvre ainsi que les changements de l'économie dans la région du Nord-Ouest ontarien, plus spécifiquement les districts de Kenora et de Rainy River. En octobre 2014, la CFAMONO présentait une analyse approfondie des données statistiques, combinée avec les apports des entreprises, des fournisseurs de service et des éducateurs, afin de concevoir un plan triennal de développement de la main-d'œuvre décrivant les stratégies de collaboration pour aborder cinq grandes priorités :

1. *Transition de notre main-d'œuvre dans une économie changeante.*
2. *Exigences changeantes en éducation.*
3. *Intégration de la main-d'œuvre marginalisée.*
4. *Soutien des entrepreneurs.*
5. *Émigration d'éléments démographiques clés de notre population.*

Le présent Plan du marché du travail local de 2016-2017 est la deuxième mise à jour et se termine par la liste la plus récente des activités dans les districts de Kenora et de Rainy River. Il fait ressortir les progrès du plan triennal de développement de la main-d'œuvre des districts de Kenora et de Rainy River, qui s'attaque aux déséquilibres de la population active en 2015-2016; il comporte aussi un sommaire des nouvelles interventions prévues. Il présente l'information actuelle sur le marché du travail, un sommaire des apports des entreprises et des fournisseurs de services, une mise à jour des activités du perfectionnement de la main-d'œuvre au cours des douze derniers mois et décrit les stratégies de la prochaine année.

Offre du marché du travail

Les données de l'Enquête nationale auprès des ménages de Statistiques Canada (2011), dont il a été question dans les plans antérieurs du marché du travail local, offrent les éclairages suivants à propos de l'offre sur le marché du travail local :

- La population du district de Kenora a décliné de 10,6 % entre 2006 et 2011. Les projections existantes de Statistiques Canada évaluent à 70 311 la population du district de Kenora en 2015, soit une hausse de 1,0 % depuis 2011.
- La population du district de Rainy River a décliné de 5,5 % entre 2006 et 2011. Les projections existantes de Statistiques Canada évaluent à 20 047 la population du district de Kenora en 2015, soit une hausse de 4,0 % depuis 2011.
- L'âge médian dans le district de Kenora est de 34,9 et de 41,0 dans le district de Rainy River, comparativement à 39,0 en Ontario. En 2015, la CFAMONO a utilisé les données de l'Enquête nationale auprès des ménages (2011) et trouvé 86 professions employant plus de 400 personnes dans les districts de Kenora et de Rainy River, à tous les niveaux de scolarité, et plus de 50 % de la main-d'œuvre avait 45 ans et plus.
- Quatre pour cent de la population des districts de Kenora et de Rainy River sont des immigrants.
- Plus de 37 % de la population du district de Kenora et de 24 % de celle du district de Rainy River sont des membres du groupe autochtone.
- Entre 2009 et 2014, il y a eu une émigration nette de la région, soit de 2 832 personnes de tous les groupes d'âge. Le district de Kenora a connu une émigration nette de 1 918 personnes cependant que 914 habitants du district de Rainy River quittaient le secteur au cours de la même période.

L'Institut des politiques du Nord (IPN) s'est penché davantage sur les taux de participation à la population active dans le Nord ontarien, y compris dans les districts de Kenora et de Rainy River. Dans le premier tableau sont mis en évidence les divers groupes de population de la région, puis les taux de participation à la population active ainsi que de chômage.

Populations	District de Kenora		District de Rainy River	
	Mâle	Femelle	Mâle	Femelle
Francophone Population				
Taux de chômage	3,8 %	3,8 %	Supprimée afin de protéger la confidentialité	
Taux de participation	79,1 %	73,1 %		
Immigrants				
Taux de chômage	1,9 %	8,8 %	Supprimée afin de protéger la confidentialité	
Taux de participation	82,8 %	73,9 %		
Population autochtone – Total				
Taux de chômage	22,6 %	15,8 %	17,0 %	11,7 %
Taux de participation	64,4 %	60,1 %	62,4 %	58,0 %
Population autochtone – Hors réserves				
Taux de chômage	16,6 %	9,7 %	11,4 %	7,5 %
Taux de participation	69,6 %	69,5 %	63,3 %	63,7 %
Population autochtone – Sur les réserves				
Taux de chômage	27,6 %	22,4 %	23,6 %	16,5 %
Taux de participation	60,5 %	52,7 %	62,2 %	53,0 %
Population totale				
Taux de chômage	12,1 %	8,5 %	10,1 %	7,9 %
Taux de participation	75,4 %	72,2 %	72,0 %	71,2 %

Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2011 et ENM 2011, compilation spéciale, IPN.

Les calculs de l'Institut des politiques du Nord indiquent que les taux de participation des francophones et des immigrants sont supérieurs aux taux de participation globaux. Les taux de chômage de ces deux populations sont inférieurs à ceux de la population globale.

Le marché du travail local bénéficierait de taux de participation et d'emploi accrus pour les Autochtones, en particulier ceux qui vivent dans des réserves.

L'Institut des politiques du Nord a étudié davantage l'effet de l'éducation sur la participation à la population active et les taux de chômage. Dans le deuxième tableau paraissent les effets considérables de l'éducation sur la participation à la population active et l'emploi.

	District de Kenora		District de Rainy River	
	PA* Taux de participation	Taux de chômage	PA* Taux de participation	Taux de chômage
Sans diplôme d'études secondaires	59,4 %	15,7 %	61,4 %	11,0 %
Avec diplôme d'études secondaires	80,1 %	9,2 %	74,5 %	8,3 %
Avec études postsecondaires	83,8 %	5,2 %	81,7 %	6,6 %

* PA = Population active

Statistique Canada, Recensement du Canada de 2011 et ENM 2011, compilation spéciale, IPN.

Les niveaux supérieurs d'éducation semblent être la clé de la participation à la population active ainsi que de la capacité de trouver et de conserver un emploi.

Recensement de 2011 de Statistique Canada et Enquête nationale auprès des ménages de Statistiques Canada 2011 :

- 31,2 % de la population du district de Kenora et 27,0 % de celle du district de Rainy River n'ont pas de diplômes d'études secondaires.
- Dans le district de Kenora, 54,7 % des peuples autochtones n'ont pas ce diplôme d'études secondaires. C'est également le cas pour 37,3 % de la population autochtone du district de Rainy River.
- Dans la région, à peine plus d'une personne sur quatre possède un diplôme d'études secondaires, mais pas d'éducation postsecondaire.
- Au niveau local, plus de 11 % ont un titre compétence d'apprenti comparativement à 7,4 % en Ontario.
- De plus, 19 % de la population locale a un diplôme collégial, approximativement la même chose qu'en Ontario.
- Juste un peu plus que 13 % des gens au niveau local ont un certificat, diplôme ou grade universitaire, comparativement à 27,5 % en Ontario.

Les activités qui attirent et conservent les personnes dans la région sont une autre stratégie pour aborder les pénuries du marché du travail.

Canada collabore avec l'Agence du revenu du Canada, afin de surveiller le nombre des personnes qui arrivent dans la région ou en partent, à chaque année. Cette information est résumée et rendue publique à chaque 18 mois. Dans les tableaux 3A et 3B se trouvent des données sur l'immigration et l'émigration pour les districts de Kenora et de Rainy River entre 2009 et 2014.

Table 3A et 3B – Migration nette

3A : Migration nette – District de Kenora de 2009 à 2014			
Groupe d'âges	Immigrants	Émigrants	Migrants nets
De 0 à 17	2 179	2 683	(-504)
De 18 à 24	1 274	1 830	(-556)
De 25 à 44	3 043	3 453	(-410)
De 45 à 64	1 468	1 655	(-187)
65 et +	378	639	(-261)
Total	8 342	10 260	(-1 918)

3B : Migration nette – District de Rainy River de 2009 à 2014			
Groupe d'âges	Immigrants	Émigrants	Migrants nets
De 0 à 17	638	727	(-89)
De 18 à 24	293	748	(-455)
De 25 à 44	760	980	(-220)
De 45 à 64	395	478	(-83)
65 et +	146	213	(-67)
Total	2 232	3 146	(-914)

Source : Déclarants de Statistique Canada, 2015

L'émigration des jeunes de 18 à 24 ans des deux secteurs correspond souvent à ceux qui quittent pour poursuivre des études postsecondaires. Réussir à attirer ensuite ces personnes dans la région est un aspect important du développement de la main-d'œuvre.

Dans la région, l'émigration nette de ceux de 25 à 44 ans est inquiétante, car les personnes de cette cohorte sont vus comme dans la force de l'âge et considérées comme les plus importants contributeurs à la main-d'œuvre locale ainsi qu'à la vitalité de l'économie locale.

Résultats des Services d'emploi (SE) d'Emploi Ontario/Alphabétisation et enseignement des compétences de base (AECB)

Les données publiées par Emploi Ontario ont permis d'avoir des aperçus de la démographie et des résultats des clients des Services d'emploi (SE) entre avril 2015 et mars 2016 ainsi que de voir en quoi ces statistiques se comparent avec les années antérieures. Les faits saillants suivent :

Services d'emploi

- Le nombre des chercheurs d'emploi participant aux services d'emploi locaux a augmenté de 4 % entre 2014 et 2016, pendant que les nombres des clients de la région du Nord et de l'Ontario déclinaient.
- Les services aux membres des groupes désignés ont augmenté de 15 % depuis 2014. Les nouveaux arrivants sont passés de 0 à 14 et les minorités visibles, de 0 à 18. Les services aux handicapés sont passés de 60 à 90 participants (50 %), et les professionnels internationaux à la recherche de services, de 16 à 20 (25 %).
- Dans les groupes désignés se trouvaient 48 % des clients des services d'emploi en 2015-2016. Avec 40 % de tous les clients, les Autochtones sont la plus grosse cohorte.
- Le nombre des clients n'ayant pas la 8^e année a augmenté de 24 % au cours de l'an passé. Le nombre des clients n'ayant pas la 12^e année a augmenté de 8 %.
- Parmi les autres clients de l'an dernier presque 30 % ont obtenu un emploi dans leur domaine après l'obtention des services. Cela dépasse la région du Nord, à 19 % et à 15 %. Moins de clients locaux ont un emploi plus adéquat.

Faits saillants d'Alphabétisation et compétences de base (ACB)

- Il y avait 506 nouveaux apprenants en 2015-2016, une hausse de 61 apprenants par rapport à l'an passé.
- Plus de 17 % des apprenants d'ACB n'ont pas de 8^e année, par rapport à 10 % dans la région du Nord et à 11 % en Ontario. De même, 48 % des apprenants locaux n'ont pas de diplôme d'études secondaires, comparativement à 39 % dans la région du Nord et à 32 % en Ontario.
- Dans les groupes désignés se trouvaient 79% de tous les clients d'ABC en 2015-2016. Les Autochtones représentaient 65 % des apprenants d'ABC.
- Plus de la moitié des apprenants locaux ont indiqué que l'emploi était leur but, et moins d'un sur dix fait des études postsecondaires. Dans la région du Nord et l'Ontario, les buts sont également répartis entre l'emploi et les études postsecondaires.
- Ces buts se reflètent dans les résultats des apprenants. Vingt pour cent des apprenants locaux sont employés à temps plein après les services, comparativement à huit pour cent chez ceux qui poursuivent leurs études. Dans le Nord ontarien et l'Ontario, approximativement deux fois plus d'apprenants continuent au niveau postsecondaire. Aucun apprenant local n'a indiqué comme but un apprentissage.
- La capacité de communiquer avec les apprenants après la fin des services a été considérablement accrue. Le nombre des résultats inconnus est passé de 50 % à 11 %.

Deuxième carrière et programmes d'apprentissage

- La participation à une deuxième carrière est demeurée relativement stable dans les districts de Kenora et de Rainy River, tandis qu'elle baissait dans la région du Nord et en Ontario.
- Le nombre d'inscriptions de nouveaux apprentis locaux a augmenté de plus de 37 % au cours de l'an dernier cependant qu'il baissait dans la région et la province.
- Le nombre d'inscriptions d'apprentis actifs dans les districts de Kenora et de Rainy River a augmenté l'an dernier, passant à 84 (32,4 %). Dans la région du Nord, les inscriptions d'apprentis ont diminué de 10 %, tandis que, au niveau provincial, la participation demeurait stable.
- Localement, les métiers qui ont eu le plus d'inscriptions l'an dernier ont été dans les catégories suivantes : Électricien (bâtiment et entretien); Technicien à l'entretien et à la réparation d'automobiles; Mécanicien-monteur industriel.

Emploi Ontario a fourni une liste des 20 premières professions pour les mises à pied et pour l'emploi en 2015-2016. La majorité des professions continuent de se trouver dans les deux listes, signalant du roulement sur le marché du travail. Il n'y a eu que des changements mineurs dans ces professions depuis 2014. En 2014-2015, trois professions qui se trouvaient dans les 20 premières (Manœuvres à la récolte, en aménagement paysager et en ressources naturelles; Autre personnel d'installation, de réparation et d'entretien et manutentionnaires; Personnel de coordination de la distribution, du suivi et des horaires) ne sont plus parmi les professions ayant le plus de mises à pied.

Les travailleurs de la catégorie Ressources naturelles, agriculture et production connexe ont été ajoutés à la liste de professions les plus souvent affectées par des mises à pied.

Quatre groupes de professions ont actuellement le plus d'embauches : Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.; Aides de soutien des métiers, manœuvres en construction et de transport et personnel assimilé; Personnel de soutien des ventes; Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés. Les autres professions parmi les « 20 premières » ont été supprimées pour des raisons de confidentialité.

Réactions des fournisseurs de services ontariens

Les fournisseurs de services de la région se sont réunis en septembre 2016 afin de discuter de l'information existante sur le marché du travail, notamment des données annuelles d'Emploi Ontario et des résultats du sondage **employeroné**[®] du dernier exercice.

Les fournisseurs de services ont reconnu l'influence positive de la coordination des services au regard de la participation grandissante à tous les services d'emploi d'Emploi Ontario localement pendant une période au cours de laquelle d'autres régions connaissent un déclin. La communication permanente, les séances d'éducation interinstitutionnelles et les portes ouvertes axées sur des services semblables, qui créent de l'aide « globale » pour les clients, ont été vues comme des facteurs contribuant à la prestation de services efficaces et efficaces. Le partage continu des ressources, y compris la matrice de l'alphabétisation et des compétences de base pour promouvoir l'avancement professionnel et les ressources d'apprentissage, serait bénéfique, de même que des discussions sur les différences terminologiques entre les services.

En plus de la collaboration interservices, les partenariats avec le secteur privé, les agents du développement économique, les associations de gens d'affaires et de travailleurs donnent des résultats positifs. En démontrant aux employeurs l'utilité de l'expérience passée des clients, acquise dans leur travail, les prospecteurs d'emploi aident à assortir les travailleurs existants et les occasions d'emploi. Les fournisseurs de services ont cru qu'il était important de continuer d'expliquer à la fois aux chercheurs d'emploi et aux employeurs ce que sont les « compétences polyvalentes ».

Les fournisseurs de services ont insisté sur le fait que la compréhension des besoins d'embauchage des employeurs locaux et la collaboration préventive pour élaborer des programmes de formation pratique et en classe,

offerts par des établissements postsecondaires satellites au sein de la collectivité, prépareront mieux chaque main-d'œuvre régionale aux possibilités locales d'emploi.

En plus de gérer la transition de ceux qui sont dans la population active, mais vers de nouvelles possibilités, les fournisseurs de services croient que l'accès à la formation locale dans les domaines que demande le marché du travail encouragerait une participation accrue des travailleurs des groupes marginalisés. Il faudrait aussi porter de l'attention à l'élimination des obstacles au diplôme d'études secondaires de l'Ontario, et ce, pour les bénéficiaires du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées ainsi que pour les habitants du Grand Nord.

Les fournisseurs de services d'emploi sont convaincus que travailler avec les employeurs sur des possibilités d'apprentissage par l'expérience exposerait davantage les jeunes aux possibilités régionales futures, en ce que cela les encouragerait à envisager des études postsecondaires. Les interactions avec les employeurs aideraient aussi à endiguer l'émigration, en favorisant la rétention de la main-d'œuvre existante et future.

En dépit de la hausse des inscriptions actives et à de nouveaux apprentissages l'an dernier, peu de participants au programme d'Emploi Ontario indiquent qu'un apprentissage est un but. Et les employeurs et les apprentis potentiels voient la durée de la période d'apprentissage, l'investissement financier, les obstacles pour les petites et moyennes entreprises et la sécurité d'emploi limitée comme des facteurs dissuasifs. La promotion de programmes tels que le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario et des avantages de l'apprentissage pour les jeunes et leurs parents encouragerait ces groupes à voir l'apprentissage comme une option d'études viable pour l'emploi.

Pour favoriser l'immigration dans le secteur, ils ont suggéré de promouvoir les avantages de la

vie rurale nordique et de joindre à cela un partage plus large des affichages de postes locaux. Des services limités en anglais et en français comme langues secondes pourraient devenir problématiques, car le nombre des

nouveaux arrivants qui cherchent un emploi augmente. Il a été suggéré qu'il était nécessaire d'avoir un plus grand nombre de services linguistiques en oji-cri.

Demande du marché du travail

Les données du Nombre d'entreprises canadiennes, produites par Statistique Canada, reposent sur l'information fiscale de la paie et que fournit l'Agence du revenu du Canada; elles donnent un aperçu de la quantité d'entreprises locales et du nombre des personnes employées par ces entreprises au sein des diverses industries. Les quatrième et cinquième tableaux signalent une croissance régulière du nombre des établissements commerciaux exploités dans les deux districts.

Bien qu'il semble y avoir un déclin considérable du nombre d'entreprises dans certains secteurs, il convient de noter que les propriétaires-exploitants individuels qui n'ont pas de personnel se trouvent fréquemment dans les catégories suivantes : Agriculture, foresterie, pêche et chasse ainsi que Services financiers, immobiliers et d'assurance. Même dans le secteur de la vente au détail, il y avait 151 commerces sans personnel en juin 2015, puis 133 en juin 2016, ce qui représentait une bonne partie de la perte d'entreprises dans ce secteur.

Tableau 4 : Changement du nombre d'entreprises, de 2015 à 2016 – District de Kenora

Secteur	Nbre d'entreprises 2015	Nbre d'entreprises 2016	Changement absolu	Changement en pourcentage
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	178	168	(-10)	-5,6 %
Exploitation minière	23	23	0	0,0 %
Services publics	17	18	1	5,9 %
Construction	477	485	8	1,7 %
Fabrication	58	55	(-3)	-5,2 %
Vente en gros et distribution	106	105	(-1)	-0,9 %
Vente au détail	458	445	(-13)	-2,8 %
Transport et entreposage	184	184	0	0,0 %
Services de l'information et des communications.	29	32	3	10,3 %
Finance, assurance et immobilier	739	725	(-14)	-1,9 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	221	231	10	4,5 %
Services professionnels et administratifs	153	154	1	0,7 %
Services éducatifs	39	39	0	0,0 %
Soins de santé et assistance sociale	286	305	19	6,6 %
Loisirs, sports et culture	76	78	2	2,6 %
Hébergement et restauration	501	493	(-8)	-1,6 %
Services personnels et domestiques	318	322	4	1,3 %
Administration publique	66	69	3	4,5 %
Entreprises non classées par industrie	266	298	32	12,0 %
Total	4 195	4 229	34	0,81%

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2015 et juin 2016

Tableau 5 : Changement du nombre d'entreprises, de 2015 à 2016 – District de Rainy River

Secteur	Nbre d'entreprises 2015	Nbre d'entreprises 2016	Changement absolu	Changement en pourcentage
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	315	314	(-1)	-0,32
Exploitation minière	3	4	1	33,33
Services publics	9	12	3	33,3
Construction	153	156	3	1,96
Fabrication	28	30	2	7,14
Vente en gros et distribution	43	38	(-5)	-11,63
Vente au détail	139	140	1	0,72
Transport et entreposage	119	114	(-5)	-4,20
Services de l'information et des communications.	18	17	(-1)	-5,56
Finance, assurance et immobilier	223	218	(-5)	-2,24
Services professionnels, scientifiques et techniques	71	73	2	2,82
Services professionnels et administratifs	64	67	3	4,69
Services éducatifs	21	18	-3	-14,29
Soins de santé et assistance sociale	116	116	0	0,00
Loisirs, sports et culture	25	24	(-1)	-4,00
Hébergement et restauration	124	130	6	4,84
Services personnels et domestiques	127	131	4	3,15
Administration publique	27	30	3	11,11
Entreprises non classées par industrie	120	123	3	2,5
Total	1 745	1 755	10	0,57

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, décembre 2008, juin 2015 et juin 2016)

Les sixième et septième tableaux contiennent le nombre des entreprises exploitées dans les districts de Kenora et de Rainy River, par industrie, et le nombre de personnes qui y sont employées. Plus de 70 % des entreprises du district de Kenora et de 58 % de celles du district de Rainy River sont exploitées par des propriétaires sans personnel, ce qui souligne l'importance de l'esprit d'entreprise dans la région.

Tableau 6 : Nombre des entreprises par plage d'employés – District de Kenora

Industries	0	De 1 à 4	De 5 à 9	De 10 à 19	De 20 à 49	De 50 à 99	De 100 à 199	De 200 à 499	500 +	Total
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	113	28	11	5	8	1	2	0	0	168
Exploitation minière, construction, services publics	268	143	66	36	9	3	0	0	1	526
Fabrication	24	9	6	4	9	1	0	2	0	55
Commerce de gros	52	22	13	11	7	0	0	0	0	105
Commerce de détail	133	91	87	81	41	5	4	3	0	445
Transport et entreposage	84	40	29	12	11	6	1	1	0	184
Information et communication	13	4	8	3	4	0	0	0	0	32
Finance, assurance, immobilier	595	83	11	22	9	5	0	0	0	725
Services professionnels/de gestion	239	95	29	18	3	1	0	0	0	385
Services éducatifs	9	12	3	4	3	6	0	1	1	39
Soins de santé et assistance sociale	139	76	33	24	18	4	7	3	1	305
Arts, culture, sports et loisirs	244	130	73	65	47	11	0	1	0	571
Services personnels et domestiques	143	117	41	11	7	2	1	0	0	322
Administration publique	2	5	5	4	19	12	16	6	0	69
Sans classification	237	33	17	3	4	4	0	0	0	298
TOTAL	2 295	888	432	303	199	61	31	17	3	4 229

Source : Nombre d'entreprises canadiennes, Statistique Canada, juin 2016

Tableau 7 : Nombre des entreprises par plage d'employés – District de Rainy River

Industries	0	De 1 à 4	De 5 à 9	De 10 à 19	De 20 à 49	De 50 à 99	De 100 à 199	De 200 à 499	500 +	Total
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	248	50	11	4	1	0	0	0	0	314
Exploitation minière, construction, services publics	91	46	18	12	4	0	1	0	0	172
Fabrication	14	4	6	3	1	1	1	0	0	30
Commerce de gros	15	9	4	7	3	0	0	0	0	38
Commerce de détail	48	31	26	22	9	2	1	1	0	140
Transport et entreposage	58	32	10	8	5	1	0	0	0	114
Information et communication	7	5	2	0	3	0	0	0	0	17
Finance, assurance, immobilier	180	18	8	8	3	1	0	0	0	218
Services professionnels/de gestion	91	33	7	4	4	1	0	0	0	140
Services éducatifs	4	5	4	1	0	2	0	1	1	18
Soins de santé et assistance sociale	44	27	17	10	10	6	1	1	0	116
Arts, culture, sports et loisirs	61	46	26	13	5	3	0	0	0	154
Services personnels et domestiques	61	42	21	6	0	1	0	0	0	131
Administration publique	0	1	2	13	5	5	3	1	0	30
Sans classification	102	13	5	2	0	1	0	0	0	123
TOTAL	1 024	362	167	113	53	24	7	4	1	1 755

Source : Nombre d'entreprises canadiennes, Statistique Canada, juin 2016

L'information sur le nombre d'entreprises canadiennes peut également servir à examiner la composition de l'économie locale, et ce, en calculant la concentration des entreprises dans certains secteurs, sous forme de pourcentage du nombre total d'entreprises locales.

Tableau 8 : Répartition des entreprises dans les économies des districts de Kenora et de Rainy River par rapport à l'Ontario

	Kenora Distribution en % 2015	Kenora Distribution en % 2016	Rainy River Distribution en % 2015	Rainy River Distribution en % 2016	Ontario Distribution en % 2016
Agriculture, pêche et chasse	4,5	4,3	19,4	19,2	3,8
Mines/Extraction de pétrole et de gaz	0,6	0,6	0,2	0,2	0,2
Services publics	0,4	0,5	0,6	0,7	0,2
Construction	12,1	12,3	9,4	9,6	10,2
Fabrication	1,5	1,4	1,7	1,8	2,8
Distribution en gros	2,7	2,7	2,6	2,3	3,3
Vente au détail	11,7	11,3	8,6	8,6	7,4
Transport et entreposage	4,7	4,7	7,3	7,0	5,9
Services de l'information et des communications.	0,7	0,8	1,1	1,0	1,6
Services financiers, immobiliers et d'assurance (FIA)	18,8	18,4	13,7	13,4	23,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	5,6	5,9	4,4	4,5	14,3
Services professionnels et administratifs	3,9	3,9	3,9	4,1	6,6
Services éducatifs	1,0	1,0	1,3	1,1	1,1
Soins de santé et assistance sociale	7,3	7,8	7,1	7,1	7,1
Sports, culture et loisirs	1,9	2,0	1,5	1,5	1,7
Hébergement et restauration	12,8	12,5	7,6	8,0	3,3
Services personnels et domestiques	8,1	8,2	7,8	8,0	6,5
Administration publique	1,7	1,8	1,7	1,8	0,1

Source : Nombre d'entreprises canadiennes, Statistique Canada, juin 2015 et 2016.

Par rapport à l'Ontario, l'économie du district de Kenora comprend un pourcentage supérieur d'entreprises dans les secteurs suivants : Arts, Culture, Sports et Loisirs; Commerce de détail; Construction.

L'agriculture prédomine dans le district de Rainy River, par rapport à l'Ontario, ainsi que dans ces secteurs : Commerce de détail; Transport et Entreposage; Hébergement et Restauration.

employeroné® – Résultats du sondage

Depuis son lancement lors de l'exercice de 2014-2015, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest continue de faire de sondages auprès des employeurs des districts de Kenora et de Rainy River. Au cours du dernier exercice, celui de 2015-2016, 102 employeurs ont répondu au questionnaire, et 79 (77 %) l'ont rempli au complet. De ce nombre, 62 (78,5 %) provenaient d'entreprises et de services situés dans le district de Kenora et 17 (21,5 %) dans celui de Rainy River. Les questionnaires sont parvenus de tous les secteurs de l'économie, et les plus nombreux venaient des suivants : Services sociaux (15 %); Hébergement et Restauration (14 %); Administration publique (13 %); Éducation et Agriculture, à 6 % chacun.

Collectivement, ces entreprises et services emploient 4 283 personnes dans la région : 2 960 (69 %) à temps plein; 573 (13 %) à temps partiel; 484 (11 %) à contrat et 266 (6 %) emplois saisonniers. Comme pour la plusieurs des secteurs, il y a un roulement considérable au sein du marché local du travail :

- 46 des 79 (58 %) répondants ont eu de cessations d'emploi telles que des mises à pied, des départs volontaires, des congédiements ou des départs à la retraite, etc.
- Sur 79 entreprises, 67 (85 %) ont embauché du personnel l'an dernier.
- Sur 64 entreprises, 39 (61 %) ont indiqué qu'au moins un de ces postes avait été difficile à combler.
- Sur 77 entreprises, 54 (70 %) prévoient embaucher du personnel au cours de la prochaine année.

Les raisons les plus fréquentes pour les postes difficiles à doter étaient que les candidats n'avaient pas le niveau de scolarité ou les titres de compétences nécessaires (42%) ou ne répondaient pas aux exigences requises (39 %). Les employeurs ont reçu une liste de compétences essentielles, techniques et relatives à l'employabilité et demandé de classer les trois compétences dominantes recherchées pour les futurs employés. L'éthique du travail/dévouement était la priorité qui occupait le premier rang; venaient ensuite les connaissances pour le service à la clientèle et l'automotivation, puis la capacité de travailler de façon autonome. Les compétences techniques n'ont été signalées que par neuf répondants ou 11,4 %.

Il a été demandé aux employeurs de classer le personnel disponible, à savoir, excellent, bon, passable ou mauvais. Presque deux répondants du sondage sur trois (65 %) ont jugé comme suit le personnel disponible : « Passable » ou « Mauvais ». Les méthodes de recrutement les plus répandues suivent : bouche-à-oreille (60,8 %); babillards électroniques d'affichage d'emplois (59,5 %) et annonces dans les journaux (45,6 %). Vingt-quatre ou 30,4 % se servent de centres d'emploi gouvernementaux.

Consultations des employeurs

En plus du sondage **employrone**[®] puis de discussions avec les employeurs et les groupes de travailleurs au cours de l'année, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest a procédé à des consultations communautaires en septembre 2016 avec des employeurs des districts de Kenora et de Rainy River. Les participants des consultations ont confirmé qu'une population vieillissante, de bas niveaux d'alphabétisation et d'éducation se traduisent par des défis lorsqu'il s'agit de répondre aux demandes du marché local du travail. Ils ont signalé une économie changeante et des problèmes de transition de la main-d'œuvre existante, la préparation des jeunes et l'intégration des marginaux dans la population active. Comme les éducateurs et les fournisseurs de services, les employeurs ont insisté sur le besoin de prévoir les tendances de l'emploi et où se trouveront les postes avant qu'ils soient offerts, afin que de la formation préventive puisse se faire dans les collectivités connexes. Des problèmes tangibles tels que le manque de transport vers l'emploi et de logement ont été relevés comme des obstacles.

Les employeurs participants ont signalé des besoins de formation permanente, soulignant l'importance fondamentale du diplôme d'étude secondaire, des connaissances commerciales, financières et en informatique, des compétences essentielles, ainsi que du savoir interculturel et pour les services à la clientèle. Les collaborateurs voulaient que des efforts soient déployés pour la transition des jeunes, depuis les écoles secondaires jusqu'à l'emploi ou davantage d'études. Les méthodes d'enseignement par l'expérience telles que l'éducation coopérative avec le soutien de mentors exposeront les jeunes à une gamme d'emplois offerts localement et créeraient des occasions de transfert du savoir par des travailleurs plus âgés. Relier des jeunes aux employés expérimentés et les exposer aux possibilités d'emploi sont également des façons de retenir dans la région ces jeunes. Les étudiants devraient surveiller les ouvertures pour débutants, les opportunités locales qui exigent une formation postsecondaire ainsi que les occasions de progresser sur le plan professionnel. Des stratégies devraient être envisagées pour atteindre les jeunes qui partent pour s'éduquer, afin de les encourager à revenir dans la collectivité.

Comme l'ont souligné les données, les entrepreneurs individuels et les petites entreprises sont d'une importance cruciale pour les économies des districts de Kenora et de Rainy River. Les représentants des entreprises et des organismes du développement économique qui se trouvaient aux consultations ont discuté des problèmes auxquels font face les entreprises qui démarrent, notamment de l'accès au financement et à des travailleurs qualifiés. Il y a un besoin de soutien à la formation et à l'encadrement pour les entrepreneurs. À la transition depuis le « point de départ », l'accent est mis sur les besoins de l'entreprise qui évoluent, y compris l'approche d'un réseau de pairs, le marketing, le financement de la croissance et la rétention du personnel compétent. La présence du soutien d'un « incubateur » centralisé offert par les municipalités et cela combiné à de l'aide pour réduire les dépenses au stade crucial du démarrage ont été vus comme des facteurs aidant la réussite d'une entreprise.

Cultiver la main-d'œuvre de demain : une responsabilité partagée

En plus de ces consultations locales, les dirigeants de l'Ontario s'occupaient d'élaboration de stratégies assurant de mettre en place une main-d'œuvre capable de soutenir la croissance économique provinciale. En 2015, le Comité d'experts de la première ministre pour le développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée a été mis sur pied pour élaborer une stratégie devant aider les travailleurs existants et futurs de la province à s'adapter aux demandes d'une économie du savoir pilotée par la technologie.

Les experts ont retenus six thèmes fondamentaux dans « Former la main-d'œuvre de demain : Une responsabilité partagée », document rendu public en juin 2016. Avec deux autres thèmes axés sur le rôle du gouvernement fédéral et des stratégies d'évaluation, les constatations de ce comité ont renforcé le besoin d'une solide collaboration requérant une direction et une participation communautaires ainsi que la sensibilité aux conditions locales/régionales qui existent entre l'industrie, les éducateurs, les fournisseurs de services et le gouvernement :

- L'élaboration d'un système national intégré d'information sur le marché du travail, qui harmonise la collecte de données, y compris de meilleures façons d'obtenir des entreprises l'information.
- Le développement de partenariats et de cadres de direction locaux, reliant les entreprises, les travailleurs, le monde de l'éducation, les fournisseurs de services et le gouvernement, afin de procéder à la planification requise pour assurer de façon préventive le perfectionnement des talents pertinents.
- La modernisation des apprentissages et l'élargissement de l'apprentissage par l'expérience et le mentorat, qui assurent chaque élève d'avoir un minimum de chance d'apprendre par l'expérience avant la fin des études secondaires et, ensuite, pendant la formation postsecondaire, en utilisant un processus rationalisé, reliant les élèves aux employeurs.
- L'appui des domaines de la science, du génie et de la technologie comme base d'une carrière, tout en en faisant progresser plusieurs approches de collaboration pour les études et reliant les éducateurs comme l'industrie. Des approches de collaboration en orientation professionnelle, par lesquels les élèves sont exposés à une variété de possibilités professionnelles sont encouragées.
- La promotion d'investissements stratégiques dans le capital humain des entreprises.
- Le développement d'un cadre de compétences et d'aptitudes spécifiques de l'Ontario, qui permette d'identifier des compétences essentielles et techniques telles que la résolution de problèmes, le travail d'équipe et l'esprit d'entreprise, requis dans les secteurs de croissance, puis comprenant des programmes de formation à court terme pour les groupes sous-représentés dans la population active.

Avec la parution des recommandations du Comité d'experts de la première ministre pour le développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle a lancé en 2016 les Conseils locaux de planification en matière d'emploi (CLPE) dans huit collectivités pilotes de l'Ontario. Les CLPE seront les pionniers de nouvelles approches innovatrices en planification locale de l'emploi, par l'obtention et le partage de l'information sur le marché local du travail; ils soutiendront la planification intégrée des services et de la main-d'œuvre, en reliant les dirigeants communautaires, les employeurs, les fournisseurs de services et d'autres organismes clés, afin de répondre aux besoins des travailleurs, veillant à ce que des programmes de formation et d'emploi fournissent aux apprenants et aux chercheurs d'emploi les compétences et habiletés dont les employeurs ont besoin; ils aideront des projets locaux innovateurs qui s'attaqueront aux problèmes du marché du travail.

Mise à jour du Plan d'action du marché du travail local 2016-2017

Le Plan du marché du travail local 2014-2017 comprend un plan triennal, servant à s'attaquer à ces déséquilibres du marché du travail. Dans le septième tableau se trouvent les interventions et résultats de la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest et de ses partenaires en 2015-2016.

Première grande priorité – Transition de la main-d'œuvre dans une économie changeante							
Les économies des districts de Kenora et de Rainy River changent : La foresterie commence à rebondir cependant que les mines, la fabrication, la construction, les soins de santé, la vente au détail et le tourisme prédominent de plus en plus. Comment pouvons-nous appuyer ceux qui se trouvent dans cette transition de la main-d'œuvre vers de nouvelles possibilités, en acquérant de nouvelles compétences et/ou en transférant leurs compétences existantes en fonction de nouvelles opportunités?							
Intervention	Résultats	Partenaires*	Échéancier/Progrès				
			Nouveau pour 2016-2017	Achévé	À court terme	Moyen	À long terme
Conformément à la demande dans le plan stratégique du village de Fort Frances, la RRFDC a préparé et organisé une consultation communautaire afin d'évaluer l'intérêt et le besoin liés à du soutien pour l'élaboration de projets dans les domaines du sport et du tourisme. Une réunion a eu lieu le mercredi 13 avril 2016. Trente représentants des groupes sportifs, d'organismes et des cantons de la région étaient présents. La réunion a été une réussite.	Ensemble, les groupes ont relevé des atouts régionaux, des obstacles au tourisme sportif ainsi que des façons de surmonter ces obstacles. Ils ont également trouvé des activités clés qui peuvent être des occasions de croissance. Une liste des interventions et des prochaines étapes a été créée. Certaines d'entre elles comprenaient l'obtention de conseils d'experts pour la planification d'activités, pour de la formation, pour du marketing ainsi que pour la formation de partenariats.	Village de Fort Frances, RRFDC	✓	✓			
<i>Projet d'action communautaire ci-dessus – Nouveau pour le rapport de 2016-2017</i>							
D&S Timber de Dryden offre l'aide suivante : envoyer des employés à toutes les activités de formation offertes par la Domtar Pulp Mill de Dryden – formation pour la lutte contre les incendies, pour les premiers soins, etc.; payer et faciliter la formation de base nécessaire au travail forestier – un travailleur expérimenté ou l'un des propriétaires sera observé au travail pendant plusieurs jours et discutera ensuite de scénarios pendant le transport en direction et en provenance de la forêt, et tous les travailleurs seront encouragés à se former sur plusieurs machines s'ils le veulent et auront l'occasion de le faire.	Le personnel a la capacité d'acquérir des compétences commercialisables. Ils sont ainsi à l'aise, sachant qu'ils peuvent poser des questions; ils sont en fait encouragés à « demander s'ils ne savent pas ». Le personnel étudie des pratiques de travail sécuritaires, à l'aide de « réunions informelles » régulières qui ne sont en fait que des rappels liés à la sécurité.	D&S Timber Domtar Inc. Dryden, Employés forestiers	✓				✓
<i>Projet d'action communautaire ci-dessus – Nouveau pour le rapport de 2016-2017</i>							

Première grande priorité – Transition de la main-d'œuvre dans une économie changeante							
Les économies des districts de Kenora et de Rainy River changent : La foresterie commence à rebondir cependant que les mines, la fabrication, la construction, les soins de santé, la vente au détail et le tourisme prédominent de plus en plus. Comment pouvons-nous appuyer ceux qui se trouvent dans cette transition de la main-d'œuvre vers de nouvelles possibilités, en acquérant de nouvelles compétences et/ou en transférant leurs compétences existantes en fonction de nouvelles opportunités?							
			Échéancier/Progrès				
Intervention	Résultats	Partenaires*	Nouveau pour 2016-2017	Achévé	À court terme	Moyen	À long terme
La SDCN apporte un soutien à la transition de la main-d'œuvre vers les possibilités de la nouvelle économie, par de l'assistance pour les lettres d'accompagnement, les demandes en ligne et la rédaction de CV. La SDNC offre le programme pour une deuxième carrière, qui permet d'aider financièrement les travailleurs admissibles, et ce, pour des études postsecondaires dans un métier ou une industrie nécessaire. La SDCN aide également les nouveaux employés pour l'embauchage, la formation et l'orientation du nouveau personnel.	Chercheurs d'emploi éclairés et qui comprennent l'importance des compétences transférables. Retour au travail de personnes, à l'aide du programme pour une deuxième carrière. Aide précieuse apportée par les nouveaux employeurs.	SDNC, MFCU, Employeurs locaux			✓		
MISE À JOUR : Tout cela est à long terme, sauf pour la deuxième carrière; le programme pourrait paraître-il prendre fin bientôt, mais il est maintenu pour le moment.							
Promouvoir les emplois forestiers et de la transformation du bois dans notre région puisque l'industrie forestière de l'Ontario a besoin d'approximativement 18 000 nouveaux travailleurs d'ici 2020 en raison de la remontée de cette industrie. Cette remontée est entravée par des travailleurs vieillissants, une disparité de compétences, une perception médiocre de l'industrie et la concurrence d'autres secteurs.	Une main-d'œuvre éclairée; de nouveaux employés disponibles et commençant à préparer la reprise dans l'industrie forestière.	CFAMONO MRNF Éducateurs FSEO				✓	
MISE À JOUR : Ce plan d'action progresse encore et il devrait se transformer en partenariat de la CFAMONO lors de l'exercice 2016-2017.							
Campagne « Le tourisme importe ». Le tourisme est un des plus gros et importants secteurs économiques du Nord-Ouest de l'Ontario, mais, comme industrie, il est sous-évalué par le grand public et la main-d'œuvre disponible. Pour réagir à cela, la Sunset Country Travel Association, en partenariat avec les propriétaires de camps du district de Kenora (KDCA), a lancé une campagne de communication pour l'ensemble de la région.	Cette campagne a pour objet d'éduquer et d'informer les résidents locaux ainsi que le monde des affaires à propos du rôle important que joue le tourisme dans notre économie régionale. Il faut intéresser aux emplois dans le tourisme la main-d'œuvre disponible. Un autre objectif est de réussir à ce que davantage d'entreprises se joignent à chaque organisme à titre de membre actif.	Ontario Sunset Country Travel Assn. APCDK MTCS			✓		
MISE À JOUR : Le 12 juin 2015, le ministère du Tourisme, par l'entremise de Tourisme du Nord de l'Ontario, a approuvé la demande de partenariat pour la deuxième année de la campagne de publicité de Tourism Matters (le tourisme est important).							

* Le glossaire des acronymes suit.

Deuxième grande priorité – Émigration de membres clés de notre population							
Les districts de Kenora et de Rainy River ont tous deux eu un déclin de population entre 2006 et 2011. Une bonne partie de ce déclin était attribuable à l'émigration de personnes de 18 à 44 ans. C'est une priorité pour l'économie locale et le perfectionnement de la main-d'œuvre que celle d'attirer et de conserver des personnes dans ce contexte démographique, car ce sont des consommateurs clés et des années de carrière.							
Intervention	Résultats	Partenaires*	Échéancier/Progrès				
			Nouveau pour 2015-2016	Achevé	À court terme	Moyen	À long terme
Morgan Fuels de Pickle Lake, Sioux Lookout, Dryden, Kenora et Red Lake offre un programme de recrutement et de rétention. Après trois ans d'emploi, des vacances de trois semaines y sont offertes, puis de quatre semaines après huit ans. L'entreprise surveille aussi annuellement l'IPC (Indice des prix à la consommation), et s'il augmente elle procède à un ajustement au coût de la vie (ACV) pour le personnel à temps plein et correspondant au montant de la hausse. À Red Lake et à Pickle Lake il y a lutte pour recruter localement, les horaires de travail ont été modifiés et le logement est offert aux employés afin que des travailleurs de l'extérieur de la collectivité puissent être accueillis.	Les employés sont encouragés à conserver leur emploi chez Morgan Fuels ainsi qu'à demeurer dans la région en raison de ces approches pour la rétention.	Morgan Fuels Employés	✓				✓
<i>Projet d'action communautaire ci-dessus – Nouveau pour le rapport de 2016-2017</i>							
La municipalité de Sioux Lookout a mis sur pied un groupe de travail sur le marché du travail, afin de concevoir un plan communautaire des ressources humaines, ainsi qu'un plan axé sur l'emploi et la formation. Des besoins de formation du marché du travail ont été signalés par les employeurs locaux.	Besoins de formation régionaux en matière de ressources et de services. Information pour aider les élèves et les chercheurs d'emploi à prendre des décisions éclairées sur les cheminements professionnels, la sélection des professions ainsi que les orientations pour l'éducation et la formation. Aider à améliorer la rétention des travailleurs très qualifiés et éduqués. Soutenir au besoin les efforts de recrutement.	Municipalité de Sioux Lookout Première Nation du lac Seul CFAMONO				✓	
MISE À JOUR : Ce plan d'action communautaire a évolué vers un plan de formation pour l'emploi et d'évaluation des ressources humaines. Le plan devrait être achevé pour 2017.							
Modification de la marque « Live Boundless » (vivez sans frontière) de Fort Frances. http://www.fort-frances.com/fort-frances-boundless . Une scierie qui employait autrefois 1 700 personnes est inexploitée. Fort Frances a adopté une approche positive et décidé de modifier sa marque afin d'attirer du nouveau monde dans sa collectivité.	Diversifier l'économie et attirer des gens.	Village de Fort Frances, Sunset Country Tourism, C de C de Fort Frances, SAA (secteur d'amélioration des affaires) Centre-ville					✓
MISE À JOUR : Le plan d'action communautaire évolue encore. Tannis Drysdale, agent de développement économique de Fort Frances, dit ceci : « La nouvelle marque a été déterminante dans l'élaboration d'une approche ciblée, en vue de dire au monde entier qui nous sommes et en quoi nous sommes pertinents. »							

Deuxième grande priorité – Émigration de membres clés de notre population							
Les districts de Kenora et de Rainy River ont tous deux eu un déclin de population entre 2006 et 2011. Une bonne partie de ce déclin était attribuable à l'émigration de personnes de 18 à 44 ans. C'est une priorité pour l'économie locale et le perfectionnement de la main-d'œuvre que celle d'attirer et de conserver des personnes dans ce contexte démographique, car ce sont des consommateurs clés et des années de carrière.							
Intervention	Résultats	Partenaires*	Échéancier/Progrès				
			Nouveau pour 2015-2016	Achévé	À court terme	Moyen	À long terme
La première Nation Eabametoong recevra 44 325 \$ pour un exercice de planification communautaire globale ainsi que pour élaborer un plan stratégique communautaire (annonce du 16 août 2014).	Aux fins de ce plan stratégique, il y aura recherche des avantages potentiels des développements miniers à proximité, puis des possibilités d'emplois pour les membres de la collectivité.	SGFPNO PN Eabametoong				✓	
MISE À JOUR : Le plan d'action communautaire évolue encore.							

* Le glossaire des acronymes suit.

Troisième grande priorité – Évolution des exigences pour l'éducation							
Les connaissances et les compétences sont de plus en plus importantes dans une économie fondée sur l'innovation. L'alphabetisation, le calcul, les compétences informatiques ainsi que les « compétences générales », tels le travail d'équipe et la communication, sont maintenant essentielles au travail, et de nouveaux besoins de compétences, notamment la souplesse du raisonnement, la collaboration virtuelle et la compétence interculturelle sont à l'horizon.							
Intervention	Résultats	Partenaires*	Échéancier/Progrès				
			Nouveau pour 2016-2017	Achévé	À court terme	Moyen	À long terme
Formation élargie et offres éducatives par l'entremise d'un partenariat stratégique et de collaboration entre le Northern College et le Centre d'excellence en formation, du Lac Seul. Il y a des cours, notamment SIMDUT, Cadenassage/étiquetage, Transport de substance dangereuses, Sensibilité culturelle autochtone.	Cela servira bien le secteur et est une stratégie clé qui assure la réussite du marché du travail du secteur. Cela aide aussi ceux qui sont aux prises avec le manque de transport, car la formation est maintenant offerte dans la collectivité.	Centre d'excellence en formation de Lac Seul. Northern College Employeurs locaux	✓				✓
<i>Projet d'action communautaire ci-dessus – Nouveau pour le rapport de 2016-2017</i>							
Le Conseil de gestion des Autochtones de la région de Sioux Lookout (CGARSL) a été déterminant dans le parrainage d'un cours de formation en plomberie.	Dix personnes ont participé à la formation, huit l'ont terminée, et six ont obtenu un emploi saisonnier dans la construction de logements ou d'immeubles dans leur collectivité.	Conseil de gestion des Autochtones de la région de Sioux Lookout	✓	✓			
<i>Projet d'action communautaire ci-dessus – Nouveau pour le rapport de 2016-2017</i>							
La Première Nation de Cat Lake cherche actuellement des sources de financement et identifie des possibilités potentielles de formation dans la collectivité. L'accès au site Contact Nord est offert pour le recyclage et de la formation sur place est offerte. Un groupe de travail se concentre sur les opportunités économiques.	Il y a des possibilités de formation au sein de la Première Nation de Cat Lake; les élèves peuvent demeurer dans leur collectivité d'origine et obtenir la formation requise.	Première Nation de Cat Lake Contact Nord	✓				✓
<i>Projet d'action communautaire ci-dessus – Nouveau pour le rapport de 2016-2017</i>							
Comité local d'employeurs pour l'apprentissage, mis sur pied à Kenora, afin d'aborder les politiques d'apprentissage et d'obtenir la participation de l'Ordre des métiers de l'Ontario à la discussion.	Coopération supérieure entre les fournisseurs de services d'apprentissage, les intervenants et les employeurs qui s'occupent de promouvoir l'accès aux métiers. Une voix collective pour les problèmes liés aux possibilités de formation, d'éducation et d'emploi dans les métiers spécialisés.	Confederation College, Kenora Construction Assn., CFAMONO, 7 Gens, Shooniyaa Wa Biitong				✓	
MISE À JOUR : Ce plan d'action communautaire évolue encore.							

AAD offre à Dryden et à Ignace des programmes de préparation à l'emploi. Les cours durent 12 semaines. AAD offre également un programme de préparation de cinq semaines, qui porte sur les compétences nécessaires à la réussite du DESO (commencement ou achèvement), des études postsecondaires et des cours de métier.	Il y a deux programmes l'an dernier – 15 participants. Plus de 60 % avaient un placement de travail à la sortie. Les programmes portaient sur les compétences essentielles nécessaires à l'emploi, au travail d'équipe, à l'autogestion et d'autres compétences personnelles et communautaires.	Alphabétisation Dryden, Alphabétisation Ignace, FSEO					✓
MISE À JOUR : Ce plan d'action communautaire évolue encore.							
Promouvoir le développement économique et l'acquisition de compétences pour les femmes autochtones. Le gouvernement a fourni à la nation Nishnawbe Aski 200 000 \$ pour les deux prochaines années, à des fins de formation.	Des ensembles additionnels de compétences sont acquis afin d'élargir des entreprises.	Gouvernement du Canada, Premières Nations		✓			
MISE À JOUR : Ce plan d'action communautaire évolue encore.							
SCOE : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi. Le programme SCOE aidera directement sur le plan financier les employeurs qui souhaitent acheter de la formation pour leurs employés. En outre deux expériences pilotes pour de la formation servant à acquérir de nouvelles compétences : formation personnalisée et recyclage, par l'entremise d'un processus de Déclaration d'intérêt (DI).	Ces programmes font participer plus directement les employeurs au processus d'acquisition de compétences et offriront de nouvelles occasions au MFCU et aux FSEO de travailler étroitement avec les employeurs; ils conduiront à une main-d'œuvre formée.	MFCU, FSEO, enseignants, employeurs, CFAMONO					✓
MISE À JOUR : Ce plan d'action communautaire évolue encore.							

* Le glossaire des acronymes suit.

Quatrième grande priorité – Soutien des entrepreneurs							
Les entrepreneurs et les petites et moyennes entreprises qu'ils créent sont les moteurs de la croissance économique et souvent les chefs de file dans la création d'emplois et l'innovation. Aider au développement des entrepreneurs en ce qui concerne la main-d'œuvre est une contribution importante à l'économie locale.							
Intervention	Résultats	Partenaires*	Échéancier/Progrès				
			Nouveau pour 2016-2017	Achévé	À court terme	Moyen	À long terme
Atelier « Éléments essentiels d'Etsy ». Cet atelier aidera les artisans et les propriétaires de petites entreprises à apprendre comment vendre leurs produits chez Etsy. Des ateliers ont eu lieu à Sioux Narrows (le 25 février 2016), à Fort Frances (le 5 mars 2016), à Dryden (le 12 mars 2016) et à Vermilion Bay (le 13 mars 2016).	Des entreprises locales qui réussissent mieux en raison d'une meilleure compréhension du marché mondial d'aujourd'hui. Le nombre des personnes présentes s'élevait à 41.	Centre d'affaires du Nord-Ouest MDNM, MDEEI, MRI, Réseau ontarien d'entrepreneurs	✓	✓			
<i>Projet d'action communautaire ci-dessus – Nouveau pour le rapport de 2016-2017</i>							
La Standard Insurance, à Dryden, offre aux propriétaires de petites entreprises une police d'assurance à taux réduit. Les courtiers partagent leur information sur l'éducation, les obligations juridiques et les responsabilités.	Un taux d'assurance réduit permet aux propriétaires de petites entreprises et aux entrepreneurs d'avoir davantage de capital à réinvestir dans leur entreprise.	The Standard Insurance Propriétaires de petites entreprises, Entrepreneurs	✓				✓
<i>Projet d'action communautaire ci-dessus – Nouveau pour le rapport de 2016-2017</i>							
Les Sociétés d'aide au développement des collectivités comprennent bien les petites entreprises et le marché local. Elles fournissent d'importants services aux entreprises, aux entrepreneurs et aux organismes sociaux, notamment ceux-ci : conseils aux entreprises, documentation et aiguillage, orientation et plans d'activités, formation en entrepreneuriat, information sur les programmes et services fédéraux et provinciaux pertinents.	L'information commerciale et les services de planification aident les entrepreneurs et les nouveaux propriétaires d'entreprises.	AEDC, CCDC, PACE, LOWBIC, RRFDC	✓				✓
<i>Projet d'action communautaire ci-dessus – Nouveau pour le rapport de 2016-2017</i>							
La Chambre de commerce de Fort Frances a examiné les changements de règlements administratifs municipaux au regard des licences commerciales et a pu faire des suggestions et exprimer les inquiétudes de ceux qui seraient touchés par ces changements. Les modifications proposées sont maintenant de retour au Conseil municipal, aux fins d'un réexamen.	La Chambre de commerce de Fort Frances a pu poser des questions et obtenir des précisions sur un certain nombre de points inquiétants soulevés par ses membres et d'autres entreprises locales quant au libellé et aux conséquences pour eux.	C. de c. de Fort Frances, Village de Fort Frances, membres locaux de la Chambre, propriétaires d'entreprises locales	✓	✓			
<i>Projet d'action communautaire ci-dessus – Nouveau pour le rapport de 2016-2017</i>							
Société qui débute. Le programme permet d'offrir des conseils et du mentorat aux dirigeants d'entreprises locales, afin de les aider à démarrer une entreprise. Il peut également fournir jusqu'à 5 000 \$ pour un démarrage ou un agrandissement.	Nouvelles entreprises lancées et nouveaux employés embauchés.	Centre d'affaires du Nord-Ouest, dirigeants du monde local des affaires		✓			
MISE À JOUR : Depuis le 30 septembre 2016, il y a eu 76 demandes et 21 subventions accordées, pour un montant total de 105 000,00 \$. Le programme Entreprise en démarrage doit expirer le 31 mars 2017.							

* Le glossaire des acronymes suit.

Cinquième grande priorité – Intégration de la main-d'œuvre marginalisée							
La population des districts de Kenora et de Rainy River a décliné de 15 p. 100 entre 2006 et 2011. La croissance dans les secteurs tels que les mines, la construction, les soins de santé et le secteur des services sera restreinte sans une main-d'œuvre de réserve. Une économie locale forte a besoin de la contribution de chacun. Comment pouvons-nous aider à faire participer ceux qui pourraient se sentir marginalisés?							
Intervention	Résultats	Partenaires*	Échéancier/Progrès				
			Nouveau pour 2016-2017	Achevé	À court terme	Moyen	À long terme
À compter de novembre 2016, Shooniyaa Wa-Biitong offrira le programme Stepping Stones. Il sera financé par la réduction de la pauvreté. Destiné aux Premières Nations.	Aidera les clients aux prises avec plusieurs obstacles à résoudre les problèmes.	Shooniyaa Wa-Biitong, gouvernement fédéral du Canada	✓				✓
<i>Projet d'action communautaire ci-dessus – Nouveau pour le rapport de 2016-2017</i>							
Projet pilote de transport communautaire : Le Plan d'action communautaire du Centre de l'amitié autochtone de Dryden (CAVD), la Ville de Dryden et les Patricia Regional Senior Services ont commandité un projet pilote de deux ans, relatif au développement d'un projet de transport communautaire.	Un processus de participation communautaire dirigé par la Ville servira à l'élaboration d'un projet de transport communautaire réalisable/durable. Les routes resteront dans les limites de la ville de Dryden.	CAVD Ville de Dryden Patricia Regional Senior Services, MTO					✓
MISE À JOUR : Forum sur le transport communautaire, dirigé par la ville, le 13 septembre 2016, constitution de réseaux et expo sur les moyens accessibles pour les opportunités, obstacles, actions/étapes pour aller de l'avant. Un comité des projets a été mis sur pied en 2015, afin de fournir une orientation, une cible et d'assumer la responsabilité du projet aux fins de la création d'un modèle de transport communautaire durable. Le financement du MT (ministère du Transport) facilitera l'achat d'une solution logicielle commune pour créer un numéro d'appels/site Web unique et centralisé pour les services d'information clients, d'accueil, de réservations, de programmation et d'aiguillage. Le nouveau modèle de transport communautaire sera lancé à l'automne 2016 et fonctionnera pendant une année dans le cadre de cette initiative. La recommandation de modèle durable final sera présentée à la collectivité et aux intervenants clés, y compris les organismes/gouvernements, et il y aura un rapport final pour le conseil municipal de Dryden.							
Ateliers sur le service à la clientèle, offerts continuellement par Ontario au travail à Fort Frances.	Aide les marginalisés, en matière de service à la clientèle, afin qu'ils obtiennent de l'emploi dans l'industrie des services.	Ontario au travail					✓
MISE À JOUR : Il y a approximativement six ateliers par année, selon les besoins, et, habituellement, entre huit et dix personnes y participent. C'est un projet d'intervention communautaire à long terme.							

Court terme, moyen terme (2 ans), long terme (3 ans)

Glossaire des acronymes

7 Gens – Seven Generations Education Institute	MRNF – Ministère des Ressources naturelles et de la Foresterie
AEDC – Atikokan Economic Development Corporation CFDC	MTCS – Ministère du Tourisme, de la Culture et du Sport
APCDK – Association des propriétaires de camps du district de Kenora	
C de C – Chambre de commerce	
CCDC – SADC Chukuni Communities Development Corporation	OMO – Ordre des métiers de l'Ontario
CGARSL – Conseil de gestion autochtone de la région de Sioux Lookout	OTEC – Ontario Tourism Education Corporation
	PACE – SADC Patricia Area Community Endeavours
	RDNOO – Réseau de développement du Nord-Ouest de l'Ontario
CAAD – Centre d'amitié autochtone de Dryden	
CFAMONO – Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest	
DDC – Dryden Development Corporation	
FSEO – Fournisseurs de services d'Emploi Ontario	
LB – Lac des Bois	RRFDC – SADC Rainy River Futures Development Corporation
LOWBIC – SADC Lake of the Woods Business Incentive Corporation	SADC – Société d'aide au développement des collectivités
MESFP – Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle	

Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest –

Intervenants de consultation communautaire

FP Innovations	Northern Community Development Services	The Standard Insurance
Dryden Literacy Association	Lake of the Woods Employment Action Project Inc.	Centre uni d'amitié autochtone
D&S Timber	Crossroads Employment & Training Resource Centre	Ville de Dryden
Alphabétisation Nord-Ouest	Services d'aide à la carrière et à l'emploi de Red Lake	Centre d'amitié Ne-Chee
Centre de l'emploi d'Atikokan	Seven Generations Education Institute	Shooniyaa Wa-Biitong
Municipalité de Machin	Chambre de commerce de Fort Frances	Quetico College School
Morgan Fuels	Premières Nations de Rainy River	Kano Reid
Northwest Employment Works	Atikokan Economic Development Corporation	Centre d'apprentissage des adultes d'Atikokan
CKDR 92.7 FM	Municipalité de Sioux Lookout	Confederation College
Institut des politiques du Nord	Sociétés d'aide au développement des collectivités	Première Nation de Cat Lake
Bridge Apparel	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle	Tim Hortons
Atikokan Literacy Inc.	Sioux Lookout Area Aboriginal Management Board	Dryden Development Corporation
Weyerhaeuser	Ministère du Développement du Nord et des Mines	

Sondage auprès des intervenants 2016 de la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest - PMTL

Merci de nous aider à améliorer le travail que nous faisons, en répondant à ce court questionnaire de sondage.

Code QR :



Adresse Web :

<http://fluidsurveys.com/surveys/ntab/2016-ntab-llmp-report-survey/>

Copie papier :

*Si vous voulez répondre à un questionnaire de sondage sur papier, veuillez communiquer avec notre bureau.
Il nous fera plaisir de vous envoyer par courriel une version pdf ou de vous poster le document sur support papier.*

Merci

Zones géographiques

Les données présentées à la section État, données et analyse du marché du travail reposent sur diverses sources d'information provenant de Statistique Canada et qui sont reliées aux divisions de recensement des districts de Kenora et de Rainy River.

Statistique Canada définit comme suit division de recensement : « groupes de municipalités voisines les unes des autres, réunies pour des besoins de planification régionale et de gestion de services communs (comme les services de police ou d'ambulance). Ces groupes sont créés selon les lois en vigueur dans certaines provinces du Canada. Par exemple, une division de recensement peut correspondre à un comté, aux municipalités régionales de comté ou à un district régional. Dans d'autres provinces et dans les territoires, où les lois ne prévoient pas de telles régions, Statistique Canada définit des régions équivalentes à des fins statistiques, en collaboration avec ces provinces et territoires. » Dans ce qui suit sont énumérées les collectivités des districts de Kenora et de Rainy River.

District de Rainy River

Alberton (canton)
 Big Grassy River 35G (réserve indienne)
 Chapple (canton)
 Dawson (canton)
 Fort Frances (village)
 Lake of the Woods (canton)
 Manitou Rapids 11 (réserve indienne)
 Nequaguon Lake 25D (réserve indienne)
 Rainy Lake 17B (réserve indienne)
 Rainy Lake 26A (réserve indienne)
 Rainy River (non organisée)
 Saug-a-Gaw-Sing 1 (réserve indienne)
 Seine River 23B (réserve indienne)

Agency 1 (réserve indienne)
 Atikokan (canton)
 Big Island Mainland 93 (réserve indienne)
 Couchiching 16A (réserve indienne)
 Emo (canton)
 La Vallée (canton)
 Lac Long 12 (réserve indienne)
 Morley (canton)
 Rainy Lake 17A (réserve indienne)
 Rainy Lake 18C (réserve indienne)
 Rainy River (village)
 Sabaskong Bay (Part) 35C (réserve indienne)
 Seine River 23A (réserve indienne)

District de Kenora

Bearskin Lake (réserve indienne)
 Deer Lake (réserve indienne)
 Eagle Lake 27 (réserve indienne)
 English River 21 (réserve indienne)
 Fort Hope 64 (réserve indienne)
 Ignace (canton)
 Kee-Way-Win (réserve indienne)
 Kenora 38B (réserve indienne)
 Kingfisher Lake 1 (réserve indienne)
 Lac Seul 28 (réserve indienne)



Attawapiskat 91A (réserve indienne)
 Cat Lake 63C (réserve indienne)
 Dryden (ville)
 Ear Falls (canton)
 Fort Albany (Part) 67 (réserve indienne)
 Fort Severn 89 (réserve indienne)
 Kasabonika Lake (réserve indienne)
 Kenora (ville)
 Kenora (non organisée)
 Kitchenuhmaykoosib Aaki 84 (Big Trout Lake) (réserve indienne)
 Lake Of The Woods 31G (réserve indienne)
 Lansdowne House (établissement indien)
 Machin (canton)
 Muskrat Dam Lake (réserve indienne)
 North Spirit Lake (réserve indienne)
 Osnaburgh 63B (réserve indienne)
 Pickle Lake (canton)
 Poplar Hill (réserve indienne)
 Red Lake (municipalité)
 Sabaskong Bay 35D (réserve indienne)
 Sachigo Lake 2 (réserve indienne)
 Shoal Lake (Part) 39A (réserve indienne)
 Shoal Lake 34B2 (réserve indienne)
 Sioux Narrows - Nestor Falls (canton)
 Summer Beaver (établissement indien)
 Wabaseemoong (réserve indienne)
 Wabigoon Lake 27 (réserve indienne)
 Wapekeka 2 (réserve indienne)
 Weagamow Lake 87 (réserve indienne)
 Whitefish Bay 32A (réserve indienne)
 Whitefish Bay 34A (réserve indienne)

Lake Of The Woods 37 (réserve indienne)
 MacDowell Lake (établissement indien)
 Marten Falls 65 (réserve indienne)
 Neskantaga (réserve indienne)
 Northwest Angle 33B (réserve indienne)
 Peawanuck (établissement indien)
 Pikangikum 14 (réserve indienne)
 Rat Portage 38A (réserve indienne)
 Sabaskong Bay (Part) 35C (réserve indienne)
 Sachigo Lake 1 (réserve indienne)
 Sandy Lake 88 (réserve indienne)
 Shoal Lake (Part) 40 (réserve indienne)
 Sioux Lookout (municipalité)
 Slate Falls (établissement indien)
 The Dalles 38C (réserve indienne)
 Wabauskang 21 (réserve indienne)
 Wapekeka 1 (réserve indienne)
 Wawakapewin (Long Dog Lake) (réserve indienne)
 Webequie (réserve indienne)
 Whitefish Bay 33A (réserve indienne)
 Wunnumin 1 (réserve indienne)



*Commission de formation et d'adaptation de la
main-d'œuvre du Nord-Ouest*

113-100, avenue Casimir
Dryden (Ontario) P8N 3L4

Téléphone : 807.223.3813
Télécopieur : 807.223.3821

www.ntab.on.ca