



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

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



# Districts de Kenora et de Rainy River

## Rapport sur le

## Plan du marché du travail local 2022-2025

**Document produit par**

La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest  
février 2022



**Merci de nous aider à améliorer notre travail par votre participation à cette courte enquête, à l'aide de cette feuille détachable ou de l'adresse Web ci-dessous.**

## *Rapport sur le Plan du marché du travail local (RPMTL) 2022-2025 :*

Veuillez noter les questions suivantes, en optant pour une valeur de 1 à 5, où :

1 = Complètement en désaccord ☹

2 = En désaccord

3 = Neutre (ni en accord ni en désaccord)

4 = D'accord

5 = Complètement d'accord ☺

QUESTION	Note (de 1 à 5)
a) Le Rapport sur le PMTL est informatif et facile à comprendre.	
b) À mon avis, le Rapport sur le PLMT résume bien les besoins du marché du travail local.	
c) Le rapport sur le PLMT est un outil précieux pour mon organisme, en vue de la planification des effectifs ou à d'autres fins.	
d) Selon moi, le Rapport sur le PLMT serait une ressource utile à d'autres personnes.	
Remarques additionnelles :	
À l'usage du bureau – Note moyenne (satisfaction individuelle des utilisateurs finaux) :	

**Adresse Web pour l'enquête :**

<https://www.surveymonkey.com/r/LLMP2022>



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

Nous aimerais aussi remercier Emploi Ontario ainsi que le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences d'avoir fourni les moyens et l'orientation nécessaires à la production du Rapport sur le Plan du marché du travail local de 2022-2025 pour les districts de Kenora et de Rainy River

La CFAMONO remercie les organismes suivants de leur contribution au Rapport sur le Plan du marché du travail local (PMTL) 2022 :

Préparation du Rapport sur le PMTL : Diane Soucie, présidente, Net Success Inc.

Conception et impression du rapport sur le PMTL : Wake Marketing & Design

### **Quel a été notre rendement?**

Veuillez accéder à notre court questionnaire d'enquête, au site suivant :

[www.surveymonkey.com/r/LLMP2022](http://www.surveymonkey.com/r/LLMP2022) ou à l'aide questionnaire ci-joint sur papier.

Nous souhaitons avoir vos réactions à toutes les publications produites par la CFAMONO.

Pour davantage d'information, veuillez communiquer avec l'organisme suivant :

Crystal George, directrice générale

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 • Cellulaire : 807.276.2530

[manager@ntab.on.ca](mailto:manager@ntab.on.ca) • [www.ntab.on.ca](http://www.ntab.on.ca)

### **Direction et personnel de la CFAMONO 2021-2022**

#### **Conseil d'administration**

Allyson Pele, coprésidente

Don Eldridge, coprésident

Nicke Paddock, secrétaire/trésorière

Marie Seymour

Mary Tait

Tracy Oshie-Horton

Brad Beyak

Michelle Hiscox

Jessalyn Watt

Heather Johnson

Denine Richard

Andrew Hallikas, d'office

#### **Personnel**

Crystal George, directrice générale

Charmon MacDonald, adjointe de la direction

#### **Consultants/représentants gouvernementaux**

Braydon Hansson, consultant en emploi et en formation, ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

Kim Boucher, gestionnaire de la prestation des services, Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences



**V**ision : Obtenir l'engagement des intervenants et partenaires, à l'aide d'information précieuse sur la main-d'œuvre.

**M**ission : Améliorer notre main-d'œuvre locale.

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

---

Ce projet est financé par le gouvernement du Canada et celui de l'Ontario.



---

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

*« 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. »*

**RAPPORT SUR LE PLAN DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL 2022-2025**  
**DISTRICTS DE KENORA ET DE RAINY RIVER**  
**février 2022**

**Table des matières**

SOMMAIRE .....	8
CONTEXTE.....	10
DEMANDE DU MARCHÉ DU TRAVAIL .....	11
OFFRE DU MARCHÉ DU TRAVAIL.....	28
DONNÉES SUR L'EMPLOI EN ONTARIO, 2020-2021.....	32
Services d'emploi (SE).....	33
Alphabétisation et formation de base (AFB).....	34
Formation par apprentissage .....	35
Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE).....	35
Deuxième carrière .....	36
Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ) : .....	36
PLAN D'ACTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL 2022-2025 .....	38
GLOSSAIRE DES ACRONYMES .....	60
ZONES GÉOGRAPHIQUES.....	62



## SOMMAIRE

L'année 2021 n'a pas été une année comme les autres. La pandémie de COVID-19 a eu des répercussions sur la population mondiale ainsi que les économies mondiales, nationales, provinciales, locales et que personne n'aurait pu imaginer. Pendant que les économies des districts de Kenora et de Rainy River se redressent, la CFAMONO et ses partenaires préparent un nouveau plan triennal fondé sur des données probantes et ayant pour objet de soutenir le développement de la main-d'œuvre dans la région. Nous nous concentrerons sur ce qui suit :

- Reconstruire l'économie locale, grâce à une offre de travailleurs résilients et qualifiés.
- Réitérer notre engagement envers les travailleurs lorsqu'ils reviennent sur le marché du travail et les étudiants lorsqu'ils se préparent pour l'avenir.
- Relancer l'économie locale, grâce aux interventions et aux stratégies décrites dans notre plan d'action pour le développement de la main-d'œuvre 2022-2025.

Ci-dessous se trouvent les cinq priorités stratégiques qui continuent de guider les interventions locales :

1. Transition de la main-d'œuvre dans une économie changeante.
2. Besoins changeants en éducation.
3. Intégration de la main-d'œuvre marginalisée.
4. Soutien des entrepreneurs.
5. Recrutement de personnes pour les districts.

Les indices suivants, actuellement disponibles, ont été utilisés pour évaluer l'évolution de l'offre et de la demande sur le marché du travail :

### Demande du marché du travail

- En juin 2021, il y avait 115 entreprises de moins en activité dans le district de Kenora, par rapport à l'année précédente. Les diminutions les plus importantes ont eu lieu dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration, des services personnels et domestiques, de la finance, des assurances et de l'immobilier, puis de la construction.
- Le district de Rainy River affichait une perte de 77 entreprises en juin 2021, par rapport à juin 2020. La diminution la plus importante a eu lieu dans les secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse ainsi que dans les entreprises encore non classées. Il y a eu huit entreprises en moins dans le secteur de l'hébergement et de la restauration.
- EMSI Analyst utilise diverses sources de données, qui permettent de prévoir la création d'emplois, par industrie et profession. Peut être prévue la croissance de plus de 1 000 emplois dans le district de Kenora entre 2021 et 2024; la plus forte croissance de l'emploi se situe dans les secteurs de l'administration publique, de la santé et des services sociaux, ainsi que dans le groupe d'extraction minière, carrières et extraction de pétrole et de gaz. Dans le district de Rainy River, une croissance plus modeste de 247 emplois était prévue, les augmentations les plus importantes ayant lieu dans les secteurs de la santé et de l'assistance sociale, du commerce de détail et dans le groupe Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien.

- Sur le plan professionnel, dans le district de Kenora, les trois principales professions dont la croissance est prévue entre 2021 et 2024 sont les suivantes : CNP 4212 Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux (143 emplois); CNP 3012 Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées (44 emplois); CNP 6711 Serveurs/serveuses au comptoir des aliments et aides de cuisine (38 emplois). Dans le district de Rainy River, les professions ayant la plus forte croissance prévue sont les suivantes : CNP 4212 Personnel des services sociaux et communautaires (26 emplois); CNP 6421 Vendeurs/vendeuses au détail (11 emplois); CNP 6211 Superviseurs/superviseuses de la vente au détail (10 emplois); et CNP 7321 Techniciens/techniciennes d'entretien automobile, mécaniciens/mécaniciennes de camions et d'autobus.
- Vicinity Jobs offre un indice de la demande immédiate sur le marché du travail. Ce logiciel recueille et analyse les annonces d'emploi en ligne affichées pour les districts de Kenora et de Rainy River. Au cours de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 30 septembre 2021, 2 540 annonces d'emploi en ligne ont été publiées dans le district de Kenora et 752 dans le district de Rainy River, par rapport à 1 769 dans le district de Kenora et 717 dans le district de Rainy River au cours de la même période en 2020. Il y a une demande du marché du travail pour des emplois à tous les niveaux de compétences.
- Des consultations avec les exploitants touristiques locaux ont révélé des préoccupations liées aux travailleurs qui quittent l'industrie et aux problèmes persistants des candidats peu nombreux et/ou sous-qualifiés. Les recommandations comprenaient l'élaboration d'un plan d'action pour le développement de la main-d'œuvre, qui favoriserait des échanges continus avec les exploitants touristiques, afin de bien comprendre les besoins immédiats et futurs de main-d'œuvre, ainsi que d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies pour attirer et pour retenir les employés.

#### **Offre du marché du travail**

- Les données de Statistique Canada sur les déclarants et publiées en 2020 montrent que l'émigration dans la région pourrait avoir ralenti. Il y a eu une émigration nette de 807 du district de Kenora et de 231 du district de Rainy River entre 2014 et 2019, comparativement à 1 151, du district de Kenora, et à 379, du district de Rainy River, entre 2013 et 2018.
- Le nombre des personnes bénéficiant de prestations régulières d'assurance-emploi a été relativement stable entre octobre 2020 et août 2021, lorsque les conditions d'admissibilité ont été élargies. Entre août et septembre 2021, la diminution du nombre des bénéficiaires suggère que les femmes reviennent peut-être plus rapidement sur le marché du travail que les hommes. Le nombre des hommes percevant des prestations a diminué de 13,7 % dans le district de Kenora et de 20,5 % dans le district de Rainy River. Le nombre de femmes a diminué de 36,6 % dans le district de Kenora et de 45,1 % dans le district de Rainy River. Comparativement, en Ontario, le nombre de femmes recevant des prestations régulières d'assurance-emploi a diminué de 39 % entre août et septembre 2021. Le nombre d'hommes en Ontario recevant des prestations régulières d'assurance-emploi a diminué de 20 % au cours de la même période d'un mois.
- Il n'est pas surprenant, compte tenu de l'impact de la pandémie de COVID-19, que l'utilisation de tous les programmes d'Emploi Ontario ait diminué entre avril 2020 et mars 2021.
- Compte tenu de la forte demande du marché du travail, certains fournisseurs constatent une hausse de clients; toutefois, d'autres s'efforcent encore d'attirer et de servir les clients, tout en respectant les mesures de santé publique. Des fournisseurs de services d'Emploi Ontario attirent difficilement des clients, en raison du grand nombre des programmes et services désormais offerts pour aider les gens lors de la transition vers l'emploi. Dans certains cas, la programmation virtuelle a aidé des clients à surmonter des obstacles tels que le transport et la garde d'enfants. Des stratégies novatrices sont adoptées, notamment, demander aux

employeurs de recommander des candidats qui n'ont pas les compétences nécessaires pour un emploi immédiat, puis faire du marketing auprès des travailleurs âgés de 55 à 75 ans et pouvant s'intéresser à du travail à temps partiel.

- Dans les possibilités de collaboration se trouvent une formation en sensibilisation culturelle, destinée au personnel des services d'emploi et d'alphanétisation, afin d'encourager la participation de la population autochtone locale; une formation portant sur des sujets tels que la budgétisation et la gestion de l'argent, offerte aux participants des services d'emploi et d'alphanétisation; l'établissement de protocoles d'orientation entre les services d'alphanétisation et d'emploi.
- Un plan d'action triennal contient les détails d'interventions à court, à moyen et à long termes, ce qui repose sur les données quantitatives et qualitatives les plus récentes. Ce plan sera mis à jour annuellement.

## CONTEXTE

Comme il est mentionné dans le sommaire, 2021 a été une année sans précédent. La pandémie de COVID-19 a eu des répercussions sur la population mondiale ainsi que les économies mondiales, nationales, provinciales, locales et que personne n'aurait pu imaginer. En Ontario, le premier état d'urgence a été déclaré le 17 mars 2020. Quatre mois plus tard, les mois d'été plus chauds ont permis une réouverture limitée à compter du 17 juillet 2020; toutefois, en raison de la propagation galopante du virus, une fermeture à l'échelle provinciale a été déclenchée le 26 décembre 2020. Les entreprises de l'Ontario n'ont pas commencé à rouvrir leurs portes avant le 11 juin 2021.

Au fur et à mesure que notre économie locale se redresse, la CFAMONO et ses partenaires conçoivent un nouveau plan triennal devant soutenir le perfectionnement de la main-d'œuvre dans les districts de Kenora et de Rainy River. Nous nous concentrons sur ce qui suit :

- Reconstruire l'économie locale, grâce à une offre de travailleurs résilients et qualifiés.
- Réitérer notre engagement envers les travailleurs lorsqu'ils reviennent sur le marché du travail et les étudiants lorsqu'ils se préparent pour l'avenir.
- Relancer l'économie locale, grâce aux interventions et aux stratégies décrites dans notre plan d'action pour le développement de la main-d'œuvre 2022-2025.

Ci-dessous se trouvent les cinq priorités stratégiques qui continuent de guider les interventions locales :

1. Transition de la main-d'œuvre dans une économie changeante.
2. Besoins changeants en éducation.
3. Intégration de la main-d'œuvre marginalisée.
4. Soutien des entrepreneurs.
5. Recrutement de personnes pour les districts.

Ce rapport contient une analyse de divers indices de la demande et de l'offre sur le marché du travail, ainsi qu'un résumé de commentaires formulés par de nombreux intervenants, notamment des employeurs, des promoteurs économiques, des éducateurs et des fournisseurs de services d'emploi. Ces indices quantitatifs et qualitatifs serviront de base aux interventions stratégiques décrites dans le Plan d'action triennal du marché du travail local, et ce, pour le développement de la main-d'œuvre dans les districts de Kenora et de Rainy River.

## DEMANDE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

En avril et mai 2020, la CFAMONO a mené deux enquêtes auprès d'entreprises des districts de Kenora et de Rainy River. Plus d'une sur quatre croyait que la COVID-19 « pouvait les conduire à la faillite ». Les répercussions les plus fréquentes sont la diminution des ventes, l'augmentation des pratiques de nettoyage et d'assainissement, l'annulation de contrats et les perturbations de la chaîne d'approvisionnement. Plus de 100 des 144 entreprises ayant répondu ont licencié du personnel par suite de la pandémie.

Lors d'une troisième enquête de la CFAMONO, en septembre et octobre 2020, 31 entreprises ont répondu. Là encore, une entreprise sur quatre continuait de craindre de devoir fermer son établissement à cause de la pandémie. Plus de 16 % reconnaissaient l'impact financier, mais croyaient pouvoir « tenir le coup ». Près d'une entreprise sur dix a toutefois signalé une augmentation de la demande pour certains de ses produits et services.

Les données du Nombre d'entreprises canadiennes, publiées par Statistique Canada deux fois par an, donnent un premier aperçu de l'impact réel de la pandémie sur les entreprises des districts de Kenora et de Rainy River. Aux tableaux 1A et B est comparé le nombre des entreprises actives dans chaque secteur de l'économie en juin 2020, par rapport à juin 2021.

Tableau 1A – Changement du nombre d'entreprises, de juin 2020 à juin 2021 – District de Kenora				
Secteur	N <sup>bre</sup> d'entreprises, juin 2020	N <sup>bre</sup> d'entreprises, juin 2021	Change-ment absolu	Changement en pourcentage
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	156	155	(-1)	(-0,6 %)
Mines/Extraction de pétrole et de gaz, exploitation en carrière	22	18	(-4)	(-18,2 %)
Services publics	18	16	(-2)	(-11,1 %)
Construction	481	467	(-14)	(-2,9 %)
Fabrication	52	54	2	3,8 %
Vente en gros et distribution	76	73	(-3)	(-3,9 %)
Commerce de détail	419	411	(-8)	(-1,9 %)
Transport et entreposage	195	195	0	0,0 %
Services de l'information et des communications.	51	48	(-3)	(-5,9 %)
Finance, assurance et immobilier	809	795	(-14)	(-1,7 %)
Services professionnels, scientifiques et techniques	230	231	1	0,4 %
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	125	120	(-5)	(-4,0 %)
Services éducatifs	46	49	3	6,5 %
Soins de santé et assistance sociale	340	336	(-4)	(-1,2 %)
Arts, culture, sports et loisirs	81	74	(-7)	(-8,6 %)
Hébergement et restauration	500	467	(-33)	(-6,6 %)
Services personnels et domestiques	340	324	(-16)	(-4,7 %)
Administration publique	69	67	(-2)	(-2,9 %)
Entreprises non classées par industrie	260	255	(-5)	(-1,9 %)
<b>Total</b>	<b>4 270</b>	<b>4 155</b>	<b>(-115)</b>	<b>(-2,7 %)</b>

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, décembre 2008, juin 2020 et juin 2021)

En juin 2021, il y avait 115 entreprises de moins en activité dans le district de Kenora (une baisse de 2,7 %), par rapport à l'année précédente. Avec 33 entreprises en moins, la réduction la plus importante a eu lieu dans le secteur de l'hébergement et de la restauration, ce qui était suivi de 16 pertes d'entreprises dans les services personnels et domestiques, ainsi que de 14 dans les secteurs de la finance, de l'assurance, de l'immobilier et de la construction.

Tableau 1B – Changement du nombre d'entreprises, de juin 2020 à juin 2021 – District de Rainy River				
Secteur	N <sup>bre</sup> d'entreprises, juin 2020	N <sup>bre</sup> d'entreprises, juin 2021	Change- ment absolu	Change- ment en pourcen- tage
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	305	273	(-32)	(-10,5 %)
Mines/Extraction de pétrole et de gaz, exploitation en carrière	7	8	1	14,3 %
Services publics	9	7	(-2)	(-22,2 %)
Construction	162	157	(-5)	(-3,1 %)
Fabrication	36	35	(-1)	(-2,8 %)
Vente en gros et distribution	28	26	(-2)	(-7,1 %)
Commerce de détail	134	128	(-6)	(-4,5 %)
Transport et entreposage	102	99	(-3)	(-2,9 %)
Services de l'information et des communications.	18	15	(-3)	(-16,7 %)
Finance, assurance et immobilier	230	234	4	1,7 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	86	81	(-5)	(-5,8 %)
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	52	50	(-2)	(-3,8 %)
Services éducatifs	18	18	0	0,0 %
Soins de santé et assistance sociale	111	115	4	3,6 %
Arts, culture, sports et loisirs	24	21	(-3)	(-12,5 %)
Hébergement et restauration	128	120	(-8)	(-6,3 %)
Services personnels et domestiques	151	152	1	0,7 %
Administration publique	26	25	(-1)	(-3,8 %)
Entreprises non classées par industrie	96	82	(-14)	(-14,6 %)
<b>Total</b>	<b>1 723</b>	<b>1 646</b>	<b>(-77)</b>	<b>(-4,5 %)</b>

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, décembre 2008, juin 2020 et juin 2021)

Le district de Rainy River affichait une perte de 77 entreprises en juin 2021 (soit 4,5 %), par rapport au total de toutes les entreprises en juin 2020. La plus forte baisse se trouvait dans le secteur agricole; venaient ensuite les entreprises n'entrant pas dans les classifications industrielles classiques ou n'ayant pas encore été classées. Il y a eu huit entreprises en moins dans le secteur de l'hébergement et de la restauration.

Afin de mieux comprendre l'impact de la pandémie sur la main-d'œuvre locale, nous avons également examiné l'évolution du nombre des entreprises exploitées par leur propriétaire, par rapport à celles employant des salariés. Les tableaux 2A et B contiennent l'analyse par industrie.

Tableau 2A – Nombre des entreprises actives, avec ou sans personnel, dans le district de Kenora

Industries	Juin 2020		Juin 2021	
	Sans employés	Avec employés	Sans employés	Avec employés
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	103	53	106	49
Mines/Extraction de pétrole et de gaz, exploitation en carrière	12	10	9	9
Services publics	12	6	11	5
Construction	237	244	225	242
Fabrication	24	28	25	29
Vente en gros et distribution	34	42	37	36
Commerce de détail	121	298	112	299
Transport et entreposage	90	105	93	102
Services de l'information et des communications.	12	39	13	35
Finance, assurance et immobilier	684	125	669	126
Services professionnels, scientifiques et techniques	132	98	141	90
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	72	53	72	48
Services éducatifs	15	31	17	32
Soins de santé et assistance sociale	176	164	163	173
Arts, culture, sports et loisirs	44	37	41	33
Hébergement et restauration	211	289	242	225
Services personnels et domestiques	182	158	173	151
Administration publique	2	67	2	65
Entreprises non classées par industrie	188	72	200	55
<b>Total</b>	<b>2 351</b>	<b>1 919</b>	<b>2 351</b>	<b>1 804</b>

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, décembre 2008, juin 2020 et juin 2021)

Incidemment, le nombre d'entreprises exploitées par une personne sans employé n'a ni augmenté ni diminué entre juin 2020 et juin 2021 dans le district de Kenora. Toutefois, des changements ont été observés dans tous les secteurs individuels. La plus forte augmentation du nombre d'entreprises sans employés se trouvait dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration. Il y a eu une augmentation de 31 entreprises exploitées par leur propriétaire, cependant qu'il y avait une perte de 64 entreprises dans le secteur ayant du personnel.

Le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques englobe des professionnels tels que des comptables, avocats, consultants en recherche, etc. et comprend souvent un pourcentage élevé de personnes travaillant sans employés. Neuf nouveaux propriétaires-exploitants ont travaillé dans ce secteur; en revanche, huit entreprises avec employés ont disparu.

La cause probable de ces sortes de fluctuations est la fermeture temporaire d'entreprises par un propriétaire forcé de licencier du personnel. Avec quinze entreprises en moins, la plus grande diminution du nombre d'entreprises exploitées par leur propriétaire se trouvait dans le secteur de la finance, de l'assurance et de l'immobilier; venait ensuite la perte de douze personnes exploitant des entreprises dans le secteur de la construction. L'augmentation du travail dans le secteur de la santé et des services sociaux est évidente. Pendant qu'il y avait une diminution de treize entreprises sans personnel, le nombre de celles ayant des employés dans le secteur augmentait de neuf.

Tableau 2B – Nombre total des entreprises actives, avec et sans personnel, dans le district de Rainy River

	Juin 2020		Juin 2021	
	Sans employés	Avec employés	Sans employés	Avec employés
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	245	60	221	52
Mines/Extraction de pétrole et de gaz, exploitation en carrière	5	2	6	2
Services publics	4	5	2	5
Construction	75	87	73	84
Fabrication	17	19	15	20
Vente en gros et distribution	15	13	13	13
Commerce de détail	50	84	43	85
Transport et entreposage	51	51	53	46
Services de l'information et des communications.	7	11	6	9
Finance, assurance et immobilier	196	34	196	38
Services professionnels, scientifiques et techniques	54	32	47	34
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	34	18	34	16
Services éducatifs	7	11	8	10
Soins de santé et assistance sociale	39	72	42	73
Arts, culture, sports et loisirs	10	14	12	9
Hébergement et restauration	45	83	61	59
Services personnels et domestiques	80	71	83	69
Administration publique	0	26	0	25
Entreprises non classées par industrie	77	19	66	16
<b>Total</b>	<b>1 011</b>	<b>712</b>	<b>981</b>	<b>665</b>

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, décembre 2008, juin 2020 et juin 2021)

Le tableau 2B met en évidence la disparition de 30 entreprises exploitées par leur propriétaire dans le district de Rainy River entre juin 2020 et juin 2021. La plus grande diminution se trouvait dans le secteur de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse, avec la perte de seize entreprises sans employés et de huit avec des employés. Comme dans le district de Kenora, il y avait l'ajout de 16 entreprises exploitées par leur propriétaire dans le secteur de la restauration et de l'hébergement et la perte de 24 entreprises avec employés. En juin 2020, il y avait une perte totale de 47 entreprises avec des employés dans le district de Rainy River.

Les données du Nombre d'entreprises canadiennes nous donnent un aperçu utile de l'impact économique de la pandémie; toutefois, l'EMSI Analyst est un outil qui aide à prévoir la croissance économique. EMSI Analyst combine plusieurs ensembles de données de Statistique Canada, dont le recensement, le Nombre des entreprises canadiennes, l'Enquête sur la population active, l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail et le Système d'information sur les étudiants postsecondaires, en un ensemble principal de données et qui facilite les projections de croissance des industries et des professions.

Le tableau 3A présente les industries qui la plus forte croissance de l'emploi prévue dans le district de Kenora entre 2021 et 2024.

Tableau 3A : Création d'emplois, prévue par secteur, de 2021 à juin 2024 – District de Kenora				
Secteur	N <sup>bre</sup> d'emplois 2021	N <sup>bre</sup> d'emplois 2024	Change- ment absolu	Changement en pourcentage
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	395	362	(-33)	(-8,4 %)
Mines/Extraction de pétrole et de gaz, exploitation en carrière	2 208	2 301	93	4,2 %
Services publics	270	270	0	0,0 %
Construction	1 282	1 331	49	3,8 %
Fabrication	748	728	(-20)	(-2,7 %)
Vente en gros et distribution	208	201	(-7)	(-3,4 %)
Commerce de détail	2 673	2 744	71	2,7 %
Transport et entreposage	1 320	1 381	61	4,6 %
Services de l'information et des communications.	172	165	(-7)	(-4,1 %)
Finance, assurance et immobilier	583	605	22	3,8 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	386	405	20	4,9 %
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	571	605	34	6,0 %
Services éducatifs	2 790	2 866	76	2,7 %
Soins de santé et assistance sociale	5 148	5 410	262	5,1 %
Arts, culture, sports et loisirs	138	141	3	2,2 %
Hébergement et restauration	1 737	1 771	34	2,0 %
Services personnels et domestiques	775	775	0	0,0 %
Administration publique	7 121	7 466	345	4,8 %
Entreprises non classées par industrie	446	461	15	3,4 %
TOTAL	28 972	30 012	1 040	3,6 %

Source : EMSI Analyst

EMSI Analyst prévoit la croissance de plus de 1 000 emplois dans le district de Kenora entre 2021 et 2024; la plus forte croissance de l'emploi se situe dans les secteurs de l'administration publique, de la santé et des services sociaux, ainsi que dans le groupe d'extraction minière, carrières et extraction de pétrole et de gaz.

Le tableau 3B montre les 20 premiers secteurs individuels dans le district de Kenora ainsi que la projection de la croissance de l'emploi.

Industrie	Emplois 2021	Emplois 2024	Augmen-tation absolue	Pourcentage d'augmen-tation
914 Administrations publiques autochtones	4 684	4 917	233	5 %
622 Hôpitaux	1 714	1 855	141	8 %
624 Assistance sociale	1 592	1 678	86	5 %
611 Services d'éducation	2 790	2 866	76	3 %
213 Activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz	421	491	70	16 %
911 Administration publique fédérale	594	655	61	10 %
912 Administrations publiques provinciales et territoriale	1 058	1 104	46	4 %
445 Magasins d'alimentation	934	976	42	4 %
722 Services de restauration et débits de boissons	1 112	1 151	40	4 %
481 Transport aérien	402	439	36	9 %
561 Services administratifs et de soutien	537	571	34	6 %
237 Travaux de génie civil	367	395	27	7 %
452 Magasins de fournitures de tout genre	443	471	27	6 %
212 Extraction minière et exploitation en carrière (sauf l'extraction de pétrole et de gaz).	1 787	1 811	24	1 %
541 Services professionnels, scientifiques et techniques	386	405	20	5 %
488 Activités de soutien au transport	164	183	18	11 %
621 Services de soins de santé ambulatoires	1 148	1 166	18	2 %
623 Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes	694	711	17	2 %
446 Magasins de produits de santé et de soins personnels	237	252	16	7 %
484 Transport par camion	303	319	16	5 %

Source : EMSI Analyst

Aux tableaux 3C et D sont examinés les changements d'emplois prévus par secteur dans le district de Rainy River. Une croissance plus modeste de 247 emplois est prévue dans le district de Rainy River, le plus grand nombre d'emplois créés se trouvant dans les secteurs de la santé et de l'assistance sociale, du commerce de détail et dans le groupe Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien. Le groupe Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien comprend les établissements qui soutiennent les activités quotidiennes d'autres organismes, y compris celles de l'administration, de l'embauche et du placement du personnel, de la préparation de documents, de la prise de commandes de clients, de la perception de paiements, de l'organisation de voyages, de la sécurité et du nettoyage d'immeubles.

Tableau 3C – Crédit d'emplois prévue, par secteur, de 2021 à juin 2024 – District de Rainy River

Secteur	N <sup>bre</sup> d'emplois 2021	N <sup>bre</sup> d'emplois 2024	Change- ment absolu	Changement en pourcentage
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	220	220	0	0,0 %
Mines/Extraction de pétrole et de gaz, exploitation en carrière	259	272	13	5,0 %
Services publics	115	119	4	3,5 %
Construction	521	538	17	3,3 %
Fabrication	436	434	(-2)	(-0,5 %)
Vente en gros et distribution	99	93	(-6)	(-6,1 %)
Commerce de détail	1 011	1 050	39	3,9 %
Transport et entreposage	319	339	20	6,3 %
Services de l'information et des communications.	56	54	(-2)	(-3,6 %)
Finance, assurance et immobilier	123	124	1	0,8 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	207	226	19	9,2 %
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	397	428	30	7,7 %
Services éducatifs	757	763	6	0,8 %
Soins de santé et assistance sociale	1 666	1 726	60	3,6 %
Arts, culture, sports et loisirs	73	74	1	1,4 %
Hébergement et restauration	478	468	(-10)	(-2,1 %)
Services personnels et domestiques	221	229	8	3,6 %
Administration publique	1 131	1 151	20	1,8 %
Entreprises non classées par industrie	134	138	4	3,0 %
TOTAL	8 210	8 457	247	3,0 %

Source : \* EMSI Analyst : Les erreurs arithmétiques découlent de l'arrondissement.

Au tableau 3D se trouvent les 20 industries où la plus grande création d'emplois est prévue.

Tableau 3D – Les 20 industries où l'on prévoit créer le plus d'emplois dans le district de Rainy River				
Industrie	Emplois 2021	Emplois 2024	Augmenta-tion absolue	Pourcentage d'augmen-tation
624 Assistance sociale	436	455	86	5 %
622 Hôpitaux	635	671	36	6 %
561 Services administratifs et de soutien	389	417	28	7 %
321 Fabrication de produits en bois	330	350	20	6 %
541 Services professionnels, scientifiques et techniques	207	226	19	9 %
452 Magasins de fournitures de tout genre	203	220	17	8 %
445 Magasins d'alimentation	339	355	16	5 %
212 Extraction minière et exploitation en carrière (sauf l'extraction de pétrole et de gaz).	227	242	14	6 %
911 Administration publique fédérale	138	151	12	9 %
722 Services de restauration et débits de boissons	372	382	10	3 %
737 Travaux de génie civil	176	184	8	5 %
912 Administrations publiques provinciales et territoriale	245	252	7	3 %
813 Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires	77	83	7	9 %
481 Transport aérien	48	55	6	13 %
444 Marchands de matériaux de construction et de matériel et fournitures de jardinage	96	103	6	6 %
611 Services d'éducation	757	763	6	1 %
811 Réparation et entretien	125	131	6	4 %
416 Grossistes-distributeurs de matériaux et fournitures de construction	53	59	6	10 %
488 Activités de soutien au transport	45	50	5	10 %
914 Administrations publiques autochtones	487	492	5	1 %

Source : EMSI Analyst : Les erreurs arithmétiques découlent de l'arrondissement.

EMSI Analyst fournit également des projections pour les professions. Dans les tableaux 4A et B sont montrées les professions affichant la plus grande croissance entre 2021 et 2024 dans les districts de Kenora et de Rainy River. Les tableaux indiquent également le niveau de compétence généralement requis pour accéder à la profession. Le niveau de compétence A requiert généralement une formation de niveau universitaire; le niveau B, une formation collégiale ou un apprentissage; le niveau C, un diplôme d'études secondaires et/ou une formation spécifique pour la profession; le niveau de compétence D, une formation en cours d'emploi. Le niveau 0 comprend des emplois de gestion et est généralement considéré comme le niveau de compétences A. Des emplois où une croissance est prévue se trouvent à tous les niveaux de compétences dans les districts de Kenora et de Rainy River.

**Tableau 4A – Les 20 professions où la plus forte croissance est prévue – district de Kenora**

Secteur	N <sup>bre</sup> d'emplois 2021	N <sup>bre</sup> d'emplois 2024	Changement absolu	Changement en pourcen- tage	Niveau de compétence Exigence*
4212 Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux	971	1 115	143	14,5 %	B
3012 Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	646	690	44	6,8 %	A
6711 Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	673	711	38	5,6 %	D
3413 Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	575	613	35	6,6 %	C
6733 Concierges et surintendants d'immeubles	592	625	33	5,6 %	D
4030 Enseignants/enseignantes aux niveaux secondaire et primaire	626	654	28	5,6 %	A
6211 Directeurs/directrices – commerce de détail	355	381	26	7,3 %	B
7321 Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	216	242	26	12,0 %	B
8231 Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines	284	306	22	7,7 %	B
6731 Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – Travaux légers	424	445	21	5,0 %	D
7312 Mécaniciens/mécaniciennes de matériel lourd	241	259	18	7,5 %	B
6421 Vendeurs/vendeuses – commerce de détail	723	748	25	3,5 %	C
7611 Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	202	218	16	7,9 %	D
7512 Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun	183	199	16	8,7 %	C
6611 Caissiers/caissières	568	582	14	2,5 %	D
4153 Thérapeutes conjugaux, thérapeutes familiaux et conseillés assimilés	184	198	14	7,6 %	A
3142 Physiothérapeutes	65	79	14	21,5 %	A
6511 Maîtres d'hôtel et hôtes/hôtesses	137	150	13	9,5 %	C
2242 Électroniciens/électroniciennes d'entretien (biens domestiques et commerciaux)	91	104	13	14,3 %	B
4021 Enseignants/enseignantes au niveau collégial et autres instructeurs/instructrices en formation professionnelle	153	166	13	8,5 %	A

Source : EMSI Analyst et matrice de la CNP de Statistique Canada

**Tableau 4B – Les 20 professions ayant la plus forte croissance prévue – District de Rainy River**

Secteur	N <sup>bre</sup> d'emplois 2021	N <sup>bre</sup> d'emplois 2024	Changement absolu	Changement en pourcentage	Éducation Exigence*
4212 Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux	199	225	26	13,1 %	B
6421 Vendeurs/vendeuses – commerce de détail	269	280	11	4,1 %	C
6211 Directeurs/directrices – commerce de détail	126	136	10	7,9 %	B
7321 Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	82	92	10	12,2 %	B
3012 Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	215	224	9	4,2 %	A
6711 Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	216	225	9	4,2 %	D
3413 Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	183	194	9	5,5 %	C
6611 Caissiers/caissières	205	211	6	2,9 %	D
3142 Physiothérapeutes	26	31	5	19,8 %	A
7312 Mécaniciens/mécaniciennes de machinerie lourde	58	63	5	8,6 %	B
7611 Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	70	75	5	7,0 %	D
6733 Concierges et surintendants/surintendantes d'immeubles	131	136	5	3,7 %	D
7512 Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun	72	77	5	6,6 %	C
7311 Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	90	95	5	5,2 %	B
I131 Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines	39	44	5	11,5 %	B
3234 Personnel ambulancier et paramédical	40	45	5	10,5 %	B
8431 Ouvriers/ouvrières agricoles	56	60	4	7,4 %	C
6731 Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – Travaux légers	139	143	4	2,8 %	D
4021 Enseignants/enseignantes au niveau collégial et autres	40	44	4	9,7 %	A

instructeurs/instructrices en formation professionnelle					
6332 Boulangiers-pâtissiers/boulangères-pâtissières	43	47	4	8,9 %	B
4030 Enseignants/enseignantes aux niveaux secondaire et primaire	174	178	4	2,1 %	A

\* Niveau d'études habituel à l'entrée dans la profession. Voir la légende qui suit les tableaux 4A et B.

Source : \* EMSI Analyst : Les erreurs arithmétiques découlent de l'arrondissement.

Si EMSI Analyst fournit des données utiles à la planification à long terme, la reprise après la pandémie a ajouté une forte demande sur le marché du travail. Vicinity Jobs, outil utilisé pour recueillir et pour analyser les offres d'emploi en ligne, permet de mieux comprendre la demande immédiate. Ce logiciel recueille et analyse les annonces d'emploi en ligne affichées pour les districts de Kenora et de Rainy River. Au cours de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 30 septembre 2021, il y a eu 2 540 annonces d'emploi en ligne affichées dans le district de Kenora et 752 dans le district de Rainy River, comparativement à 1 769 dans le district de Kenora et 717 dans le district de Rainy River au cours de la même période en 2020.

Les tableaux 5A et B mettent en évidence les professions qui ont généré le plus d'affichages de postes en ligne dans les districts de Kenora et de Rainy River entre le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et le 30 septembre 2021.

**Tableau 5A – Vingt professions ayant généré le plus grand nombre d'affichages de postes dans le district de Kenora entre le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et le 30 septembre 2021.**

CNP	Profession	Nombre d'affichages d'emplois	Niveau de compétence requis
4030	Enseignants/enseignantes	100	A
6552	Autres préposés/autres préposées aux services d'information et aux services à la clientèle	72	C
7514	Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses – services de livraison et de messagerie	71	C
1411	Employé(e) de soutien administratif	68	C
4413	Aides-enseignants/aides-enseignantes aux niveaux primaire et secondaire	52	C
4212	Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux	51	B
6421	Vendeurs/vendeuses – commerce de détail	50	C
1241	Adjoints administratifs/adjointes administratives	49	B
6222	Acheteurs/acheteuses des commerces de gros et de détail	46	B
6731	Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	44	D
4412	Aides familiaux résidents/aides familiales résidentes, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	43	C
7452	Manutentionnaires	43	C
6311	Superviseurs/superviseures des services alimentaires	36	B
6322	Cuisiniers/cuisinières	35	B
0621	Directeurs/directrices – commerce de détail et de gros	33	O
6541	Agents/agentes de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	29	C
8231	Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines.	28	B
1414	Réceptionnistes	27	C
6235	Représentants/représentantes des ventes financières	27	B
7511	Conducteurs/conductrices de camions de transport	26	C

Source : Vicinity Jobs.

**Tableau 5B – Vingt professions générant le plus grand nombre d'affichages d'emplois dans le district de**

Rainy River entre le 1 <sup>er</sup> janvier 2021 et le 30 septembre 2021			
CNP	Profession	Nombre d'affichages d'emplois	Niveau de compétence requis
3012	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	55	A
4212	Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux	39	B
4412	Aides familiaux résidents/aides familiales résidentes, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	24	C
1411	Employé(e) de soutien administratif	23	C
4413	Aides-enseignants/aides-enseignantes aux niveaux primaire et secondaire	22	C
6222	Acheteurs/acheteuses des commerces de gros et de détail	17	B
3233	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	16	B
1241	Adjoints administratifs/adjointes administratives	15	B
6322	Cuisiner/cuisinières	13	B
6552	Autres préposés/autres préposées aux services d'information et aux services à la clientèle	13	C
6731	Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	13	D
1414	Réceptionnistes	12	C
4214	Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	12	B
6235	Représentants/représentantes des ventes financières	11	B
3212	Techniciens/techniciennes de laboratoire médical et assistants/assistantes en pathologie	9	B
6421	Vendeurs/vendeuses – commerce de détail	9	C
7514	Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses – services de livraison et de messagerie	9	C
3237	Autre personnel technique en thérapie et en diagnostic	7	B
6311	Superviseurs/superviseures des services alimentaires	7	B
6513	Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	7	C

Source : Vicinity Jobs.

Là encore, la demande actuelle du marché du travail local existe à tous les niveaux de compétences. Les tableaux 6A et B mettent en évidence les compétences en communication générale, les compétences numériques, les compétences spécialisées et les compétences les plus demandées pour les outils et l'équipement . Le pourcentage d'une compétence particulière est calculé pour correspondre à la part de toutes les offres d'emploi du district, qui contiennent la compétence exigée, et ce, dans toutes les offres affichées et contenant les exigences indiquées dans le groupe de compétences correspondant. La somme des parts de toutes les compétences est supérieure à 100 % parce qu'une seule offre d'emploi mentionne généralement plusieurs compétences.

Tableau 6A – Principales compétences en communication, compétences numériques, compétences spécialisées et compétences pour des outils et de l'équipement en demande – District de Kenora		
Compétences les plus recherchées – Offres d'emploi en ligne	Nombre de mentions relevées	Pourcentage de tous les affichages
<b>Compétences des communications interpersonnelles</b>		
Aptitude à communiquer	1 034	48,0 %
Travail d'équipe	907	42,1 %
Service à la clientèle	733	34,0 %
Souplesse	652	30,3 %
Entregent	597	27,7 %
Leadership	485	22,5 %
Aptitudes organisationnelles.	468	21,7 %
Contexte d'activités rapides	428	19,9 %
Attention portée aux détails	401	18,6 %
Planification	349	16,2 %
<b>Compétences numériques</b>		
Microsoft Office	299	13,5 %
Microsoft Excel	253	11,8 %
Microsoft Word	234	10,9 %
Microsoft PowerPoint	97	4,5 %
Gestion du projet (GP)	96	4,5 %
Microsoft Outlook	93	4,3 %
Microsoft Suite	61	2,8 %
Microsoft Windows	61	2,8 %
PPT	45	2,1 %
Logiciel de caisse	33	1,5 %
Logiciel de comptabilité	25	1,2 %
<b>Compétences spécialisées</b>		
Hygiène et sécurité du travail	276	30,3 %
Aptitudes analytiques	167	18,3 %
Prévisions budgétaires	118	12,9 %
Administration de bureau	97	10,6 %
Gestion du projet	96	10,5 %
Amélioration continue.	94	10,3 %
Comptabilité	84	9,2 %
Ventes	73	8,0 %
Systèmes pour les renseignements d'entreprise	53	5,8 %
Assurance de la qualité	40	4,4 %
<b>Compétences pour des outils et de l'équipement</b>		
Chariots élévateurs à fourches	53	30,8 %
Outils électriques	15	8,7 %
Génératrices	12	7,0 %
Matériel de navigation	10	5,8 %
Chariots élévateurs	9	5,2 %
Transpalettes	6	3,5 %
Caisse enregistreuse informatisée	5	2,9 %
Extincteurs	5	2,9 %
Vaporisateurs	5	2,9 %

**Tableau 6B – Principales compétences en communication, compétences numériques, compétences spécialisées et compétences en matière d'outils et d'équipement en demande – District de Rainy River**

Compétences les plus recherchées – Offres d'emploi en ligne	Nombre de mentions relevées	Pourcentage de tous les affichages
<b>Compétences des communications interpersonnelles</b>		
Aptitude à communiquer	373	56,1 %
Travail d'équipe	248	37,3 %
Service à la clientèle	169	25,4 %
Contexte d'activités rapides	160	24,1 %
Souplesse	157	23,6 %
Aptitudes organisationnelles.	157	23,6 %
Attention portée aux détails	116	17,4 %
Leadership	111	16,7 %
Prises de décisions	110	16,5 %
Gestion du temps	80	12,0 %
<b>Compétences numériques</b>		
Microsoft Office	97	14,6 %
Microsoft Word	74	11,1 %
Microsoft Excel	63	9,5 %
Microsoft Outlook	34	5,1 %
Microsoft PowerPoint	34	5,1 %
Microsoft Windows	21	3,2 %
PPT	21	3,2 %
Microsoft Suite	15	2,3 %
Logiciel de caisse	13	2,0 %
Microsoft Access	7	1,1 %
<b>Compétences spécialisées</b>		
Hygiène et sécurité du travail	100	38,9 %
Aptitudes analytiques	35	13,6 %
Administration de bureau	34	13,2 %
Prévisions budgétaires	32	12,5 %
Systèmes pour les renseignements d'entreprise	27	10,5 %
Gestion du projet	20	7,8 %
Ventes	20	7,8 %
Comptabilité	17	6,6 %
Amélioration continue.	14	5,4 %
Assurance de la qualité	14	5,4 %
<b>Compétences pour des outils et de l'équipement</b>		
Outils électriques	6	12,0 %
Électrocardiogramme	5	10,0 %
Transpalette	5	10,0 %
Vadrouilles	4	8,0 %
Éclairage d'urgence	4	8,0 %
Chariots éléveurs à fourches	4	8,0 %
Commutateurs de voies	3	6,0 %
Leviers de désaccouplement	3	6,0 %

Afin de mieux comprendre la demande du marché du travail rapportée par les employeurs locaux, la CFAMONO a participé à une consultation des entreprises actives dans le secteur du tourisme. Bien qu'il n'y ait pas de classification des industries propres au tourisme, il y avait 541 entreprises actives dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration ainsi que des arts, de la culture, des sports et des loisirs dans le district de Kenora (13 % de toutes les entreprises) en juin 2021, puis 141 (9 % de toutes les entreprises) dans le district de Rainy River. Sous la direction de McSweeney and Associates, 40 exploitants de ressources naturelles, situés à Dryden, Ignace, Machin, Pickle Lake et Sioux Lookout, ont été consultés pendant l'été 2021. Avec la fermeture de la frontière aux voyageurs en provenance des États-Unis pendant la majeure partie de la saison, les revenus de la plupart de ces exploitants ont été réduits de 95 %. Dans une large mesure, ils n'avaient pas l'argent nécessaire pour embaucher du personnel, et ceux qui projetaient de le faire étaient préoccupés par des problèmes persistants liés au manque de candidats et/ou à leur sous-qualification. La crainte dominante était que la pandémie ait poussé de nombreux travailleurs à quitter le secteur du tourisme et à se tourner vers d'autres domaines de l'économie locale. Les stratégies de mise en œuvre élaborées par les exploitants comprennent l'élaboration d'un plan d'action pour le développement de la main-d'œuvre et axé sur une coopération continue avec des exploitants du secteur du tourisme, afin de comprendre pleinement leurs besoins actuels et futurs de main-d'œuvre et ce qui doit être fait pour attirer et retenir le personnel dans l'industrie. Comme d'autres employeurs des industries les plus touchées par la pandémie, les employeurs du tourisme ont été portés à miser sur des atouts communautaires tels que le logement, le transport, la garde d'enfants, les soins de santé, la scolarité, etc., en vue d'attirer et de retenir les futurs travailleurs.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> McSweeney and Associates, COVID-19 Tourism Modification Pilot Project for Resource-Based Tourism Operators, September 2021

## OFFRE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Si les outils disponibles pour évaluer la demande du marché du travail sont de plus en plus nombreux, les renseignements permettant de mieux comprendre l'offre du marché du travail local sont plus rares. Ce problème sera un peu atténué lorsque les données du dernier recensement de Statistique Canada, réalisé en mai 2021, commenceront à être publiées en février 2022.

En attendant, nous pouvons utiliser les données de Statistique Canada sur les déclarants, afin de mesurer le nombre des personnes qui s'installent dans notre région ou déménagent. Il semble que l'émigration ait ralenti dans les districts de Kenora et de Rainy River. Au tableau 7, nous voyons que l'émigration se traduit par une perte nette de 807 personnes dans le district de Kenora et de 231 dans celui de Rainy River entre 2014 et 2019. Cela se compare à une perte nette de presque 1 151 personnes du district de Kenora et de 379 du district de Rainy River entre 2013 et 2018. Il convient également de noter qu'il y a eu dans les deux régions une immigration nette de personnes âgées de 25 à 44 ans. Ce groupe démographique produit ordinairement des effets économiques positifs, car les personnes de cette cohorte d'âge dépensent beaucoup pour les articles ménagers et familiaux et sont au sommet de leur carrière. L'évolution vers le travail à distance peut constituer une opportunité pour la région. Comme l'indique le Brookfield Institute dans son rapport intitulé « Will Canadians continue to work, play and live online after Covid-19 », un nombre record de Canadiens quittent les grandes villes et optent pour des zones plus vertes. Il y est prévu que « les zones rurales du Canada pourraient connaître une croissance démographique sans précédent au cours des prochaines années. Des possibilités de développement économique local peuvent s'ensuivre, car il y a une nouvelle demande de restaurants, de magasins, de services et d'autres entreprises. »<sup>2</sup> D'ici 2030, l'on envisage le retour de rues principales florissantes dans les collectivités rurales du Canada et un élargissement de l'infrastructure de soutien à large bande.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Heather Russek, Jessica Thornton, Darren Elias, Will Canadians continue to work, play and live online after Covid-19, le 10 février 2021, [https://brookfieldinstitute.ca/our-live-online-and-future\\_of-work-in-canada-covid19/](https://brookfieldinstitute.ca/our-live-online-and-future_of-work-in-canada-covid19/)

<sup>3</sup> *Ibid.*

Tableau 7 – Migration à l'entrée et à la sortie des districts de Kenora et de Rainy River			
District de Kenora – de 2014 à 2019			
Fourchette d'âge	Total de tous les émigrants	Total de tous les immigrants	Migration nette
De 0 à 17	2 185	2 031	(-154)
De 18 à 24	1 379	1 171	(-208)
De 25 à 44	3 122	3 353	231
De 45 à 64	1 568	1 327	(-241)
65 et +	780	345	(-435)
<b>Total</b>	<b>9 034</b>	<b>8 227</b>	<b>(-807)</b>
District de Rainy River – de 2014 à 2019			
Fourchette d'âge	Total de tous les émigrants	Total de tous les immigrants	Migration nette
De 0 à 17	599	677	78
De 18 à 24	583	289	(-294)
De 25 à 44	931	964	33
De 45 à 64	513	537	24
65 et +	217	145	(-72)
<b>Total</b>	<b>2 843</b>	<b>2 612</b>	<b>(-231)</b>

Source : Données des déclarants 2020, de Statistique Canada

Pour aider les Canadiens à mieux comprendre l'impact de la pandémie sur l'emploi, Statistique Canada publie maintenant des données sur le sexe et l'âge des bénéficiaires de l'assurance-emploi.

Les tableaux 8A et B proposent une analyse du nombre d'hommes et de femmes percevant des prestations régulières (cela ne comprend pas les personnes bénéficiant de prestations parentales, de congés de maladie, etc.) de septembre 2020 et septembre 2021. Les tableaux 8C et D fournissent cette information pour le district de Rainy River.

Dans les districts de Kenora et de Rainy River, le nombre de personnes percevant des prestations mensuelles d'assurance-emploi est demeuré relativement stable dans toutes les tranches d'âge et pour les deux sexes, depuis octobre 2020, lorsque les conditions d'admissibilité à l'assurance-emploi ont été élargies, jusqu'à août 2020.

Tableau 8A : Nombre de bénéficiaires d'assurance-emploi (prestations régulières) – district de Kenora												
Sept. 2020	Oct. 2020	Nov. 2020	Déc. 2020	Janv. 2021	Fév. 2021	Mars 2021	Avril 2021	Mai 2021	Juin 2021	Juil. 2021	Août 2021	Sept. 2021
<b>Hommes – de 15 à 24 ans</b>												
20	90	110	130	170	180	190	180	160	130	130	140	130
<b>Hommes – de 25 à 54 ans</b>												
80	530	560	670	750	820	840	890	850	780	810	850	740
<b>Hommes – de 55 ans et plus</b>												
40	200	230	280	300	330	340	360	330	280	300	320	260

Tableau 8B : Nombre de bénéficiaires d'assurance-emploi (prestations régulières) – district de Kenora												
Sept. 2020	Oct. 2020	Nov. 2020	Déc. 2020	Janv. 2021	Fév. 2021	Mars 2021	Avril 2021	Mai 2021	Juin 2021	Juil. 2021	Août 2021	Sept. 2021
<b>Femmes – de 15 à 24 ans</b>												
10	70	80	80	110	110	110	120	120	120	140	140	120
<b>Femmes – de 25 à 54 ans</b>												
40	410	420	440	490	490	480	700	550	550	840	850	510
<b>Femmes – 55 ans et plus</b>												
40	210	210	220	240	260	250	320	280	260	350	340	230

Tableau 8C : Nombre des bénéficiaires de l'assurance-emploi (prestations régulières) – District de Rainy River												
Sept. 2020	Oct. 2020	Nov. 2020	Déc. 2020	Janv. 2021	Fév. 2021	Mars 2021	Avril 2021	Mai 2021	Juin 2021	Juil. 2021	Août 2021	Sept. 2021
<b>Hommes – de 15 à 24 ans</b>												
0	30	40	50	60	70	70	70	50	40	40	40	30
<b>Hommes – de 25 à 54 ans</b>												
40	180	220	240	290	300	290	290	260	230	240	260	200
<b>Hommes – de 55 ans et plus</b>												
20	80	110	140	150	170	160	170	160	130	140	150	120

Tableau 8D : Nombre des bénéficiaires de l'assurance-emploi (prestations régulières) – District de Rainy River												
Sept. 2020	Oct. 2020	Nov. 2020	Déc. 2020	Janv. 2021	Fév. 2021	Mars 2021	Avril 2021	Mai 2021	Juin 2021	Juil. 2021	Août 2021	Sept. 2021
<b>Femmes – de 15 à 24 ans</b>												
0	30	30	30	40	40	40	40	40	40	50	50	40
<b>Femmes – de 25 à 54 ans</b>												
20	130	150	140	170	170	170	250	190	180	310	300	160
<b>Femmes – 55 ans et plus</b>												
10	80	80	90	110	110	110	150	110	110	160	150	80

Le tableau 9 mesure la diminution du nombre de bénéficiaires de prestations régulières d'assurance-emploi entre août et septembre 2021; il semblerait que les femmes retournent plus rapidement sur le marché du travail que les hommes. Dans le district de Kenora, le nombre d'hommes recevant des prestations régulières d'assurance-emploi a diminué de 13,7 % entre août et septembre 2021, puis de 20,5 % dans le district de Rainy River. Le nombre de femmes recevant des prestations en septembre 2021 par rapport à août 2021 a diminué de 36,6 % dans le district de Kenora ainsi que de 45,1 % dans le district de Rainy River.

Comparativement, en Ontario, le nombre de femmes recevant des prestations régulières d'assurance-emploi a diminué de 39 % entre août et septembre 2021. Le nombre d'hommes en Ontario recevant des prestations régulières d'assurance-emploi a diminué de 20 % au cours de la même période d'un mois.

Tableau 9 : Diminution du nombre des bénéficiaires de l'assurance-emploi entre août et septembre 2021								
Fourchette d'âge	Le 2021 août		Sept. 2021		Diminution des bénéficiaires – Hommes		Diminution des bénéficiaires – Femmes	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent
<b>District de Kenora</b>								
Âge de 15 à 24	140	140	130	120	-10	-7,1 %	-20	-14,3 %
Âge de 25 à 54	850	850	740	510	-110	-12,9 %	-340	-40,0 %
55 ans et plus	320	340	260	230	-60	-18,8 %	-110	-32,4 %
<b>District de Rainy River</b>								
Âge de 15 à 24	40	50	30	40	-10	-25,0 %	-10	-20,0 %
Âge de 25 à 54	260	300	200	160	-60	-23,1 %	-140	-46,7 %
55 ans et plus	150	150	120	80	-30	-20,0 %	-70	-46,7 %

## DONNÉES SUR L'EMPLOI EN ONTARIO, 2020-2021

Au cours des dernières années, les données d'Emploi Ontario ont été partagées chaque année avec la CFAMONO, afin de donner un meilleur aperçu de l'utilisation des services et d'encourager la collaboration pour répondre à l'offre et à la demande du marché du travail local. Dans la mise à jour de notre plan, publiée au début de 2021, la CFAMONO a noté que l'utilisation globale de nombreux programmes d'Emploi Ontario dans les districts de Kenora et de Rainy River a diminué depuis 2017-2018. Avec les perturbations résultant de la pandémie de COVID-19 tout au long de 2020-2021, il n'est pas surprenant que le nombre des personnes cherchant à obtenir des services d'Emploi Ontario ait encore diminué au cours de l'année dernière.

En novembre 2021, le Conseil de l'information sur le marché du travail et le Centre des compétences futures ont publié une nouvelle étude intitulée « Are Adults Making Use of Career Services in Canada? » (Les adultes utilisent-ils les services d'orientation professionnelle au Canada?), qui montre que notre région n'est pas unique. En fait, peu d'adultes canadiens profitent des services d'orientation professionnelle, en dépit d'une pandémie qui a eu un impact considérable sur le marché du travail au Canada. Pendant qu'un grand nombre de Canadiens repensent à leur carrière, l'étude révèle que seul un adulte sur cinq âgé de 25 à 64 ans a utilisé des services d'orientation professionnelle au cours des cinq dernières années. Parmi les 3 000 Canadiens interrogés, le taux d'utilisation des services d'orientation professionnelle est plus élevé chez les hommes ainsi que les diplômés postsecondaires, les immigrants et les chômeurs. Les hommes (23 %) sont plus susceptibles d'utiliser les services d'orientation professionnelle que les femmes (18 %); les adultes ayant fait des études postsecondaires (29 %) sont plus portés à utiliser les services d'orientation professionnelle que ceux qui sont moins scolarisés (17 %); les immigrants au Canada (27 %) ont accédé aux services d'orientation professionnelle plus que les citoyens canadiens (17 %); les chômeurs (27 %) ont accédé aux services d'orientation professionnelle plus que les gens de la population active (24 %) et les personnes inactives (10 %). Ces résultats n'étaient pas tellement différents dans toutes les régions du Canada et, si l'on compare le Canada aux autres pays, les adultes du Canada utilisent moins les services d'orientation professionnelle que ceux d'autres pays. La sensibilisation et l'accès sont les principaux obstacles. Une personne interrogée sur cinq ignorait l'existence de services d'orientation professionnelle, et 21 % ont fait état d'obstacles liés au temps ou au coût. Malgré tout, presque tous ceux qui ont eu recours aux services d'orientation professionnelle ont obtenu certains effets positifs. Parmi les soutiens les plus recherchés se trouvaient les compétences requises pour les emplois, les offres d'emploi, les stratégies de recherche d'emploi, les programmes d'éducation et de formation et les renseignements sur les salaires.<sup>4</sup>

Les points saillants suivants comparent l'activité du programme Emploi Ontario, d'avril 2020 à mars 2021, dans les districts de Kenora et de Rainy River, et celle de l'année précédente, 2019-2020.

<sup>4</sup> Majorité des Canadiens qui n'accèdent pas à des services professionnels en dépit d'un bouleversement sans précédent du marché du travail, du Rapport sur le marché du travail de l'Ontario en ligne, de l'examen du rapport du Conseil de l'information sur le marché du travail et du Centre des compétences futures, « Are Adults Making Use of Career Services in Canada? » (Les adultes utilisent-ils les services d'orientation professionnelle au Canada?), publié en novembre 2021.

## **Services d'emploi (SE)**

Dans le district de Kenora

- En 2020-2021, 357 personnes ont bénéficié de services d'emploi assisté; 300 de moins (45,7 %) que les 657 autres personnes en 2019-2020.
- En 2020-2021, 1 490 personnes ont bénéficié des services d'emploi non assisté, soit 1 352 (42 %) de moins que les 2 842 autres personnes en 2019-2020.
- Parmi les personnes bénéficiant de services d'assistance, 154 (43 %) étaient Autochtones, 137 (38 %) n'avaient aucune source de revenu, et 129 (36 %) étaient sans emploi ni en formation depuis moins de trois mois.
- Les professions dans lesquelles se trouvaient des mises à pied et des personnes employées étaient largement réparties dans les groupes de professions.

Dans le district de Rainy River :

- En 2020-2021, 391 personnes ont bénéficié de services d'emploi assisté; 233 de moins (37,3%) que les 624 autres personnes en 2019-2020.
- En 2020-2021, 2 051 personnes ont bénéficié des services d'emploi non assisté, soit 1 968 (49%) de moins que les 4 019 autres personnes en 2019-2020.
- Parmi les personnes bénéficiant de services d'assistance, 163 (42%) étaient Autochtones, 184 (47%) n'avaient aucune source de revenu, et 174 (45%) étaient sans emploi ni en formation depuis moins de trois mois.
- Les secteurs de la construction, de l'hébergement, de l'alimentation et du commerce de détail ont généré le plus grand nombre de clients mis à pied.

Comparativement, le nombre de personnes ayant accès aux services dans toute la région du Nord a diminué de 37,3 %; en revanche, les clients bénéficiant de services non assistés ont diminué de 34,3 %. Dans l'ensemble de l'Ontario, le nombre de personnes ayant accès à des services assistés a diminué de 36,2 %, cependant que le nombre de clients cherchant à obtenir des services non assistés diminuait de 23,4 %.

## **Alphabétisation et formation de base (AFB)**

Dans le district de Kenora

- En 2019-2020, 205 nouveaux apprenants ont participé au programme d'AFB, en plus de 155 apprenants reportés.
- Il s'agit d'une diminution de 44 % des nouveaux apprenants et de 31 % du total des apprenants, par rapport à 2019-2020.
- Ce sont 273 des 360 nouveaux apprenants et apprenants reportés (76 %) qui étaient des Autochtones.
- Ce sont 279 des 360 apprenants (77,5%) qui étaient sans emploi lorsqu'ils ont débuté pour les services d'AFB. L'emploi était l'objectif de 47% des participants. Cinquante apprenants (14%) ont quitté le service pour un emploi et 74 (21%) étaient en chômage. Vingt-six ou 7% ont bénéficié d'une autre initiation ou formation.
- Onze personnes du district de Kenora ont été recommandées aux services d'AFB par des partenaires des services d'emploi, et moins de dix apprenants ont été recommandés aux services d'emploi. La majorité des apprenants (38%) ont été recommandés à l'AFB par d'autres programmes de formation, en revanche, 125 (35%) ont participé à la suite de recommandations par bouche-à-oreille.

Dans le district de Rainy River :

- Soixante-quatorze nouveaux apprenants ont été ajoutés aux 71 apprenants reportés de 2019-2020, ce qui représentait une baisse de 57 % des nouveaux apprenants par rapport à 2019-2020 et de 40 % du nombre total des apprenants.
- Étaient Autochtones, 55 des 145 (38 %) apprenants.
- Soixante-dix-huit des 145 apprenants (54 %) étaient sans emploi lors du lancement du service d'AFB. L'emploi était l'objectif de 58 % des apprenants. Quarante-six apprenants (32 %) ont quitté les services d'AFB, afin d'occuper un emploi.
- Treize apprenants ont été orientés vers l'AFB par les services d'emploi, et moins de dix apprenants l'ont été vers les services d'emploi. Comme dans le district de Kenora, 76 ou 52 % des apprenants cherchaient à obtenir des services à la suite de recommandations par bouche-à-oreille, cependant que 51 (35 %) étaient orientés vers d'autres services structurés ou officiels.

La participation à l'AFB a plus diminué localement que dans le Nord ontarien et dans l'ensemble de l'Ontario, où le nombre de nouveaux apprenants diminuait de 33 % par rapport à 2019-2020. Le nombre des apprenants nouveaux et reportés a diminué de 20 % dans le Nord ontarien et de 21 % en Ontario.

## **Formation par apprentissage**

### Dans le district de Kenora

- Le nombre de nouvelles inscriptions et des apprentis actifs dans le district de Kenora est resté stable en 2020-2021 par rapport à l'année antérieure. Il y a eu 72 nouvelles inscriptions et 245 apprentis actifs dans la région, comparativement à 71 et 213 en 2019-2020.
- Dix-sept certificats d'apprentissage ont été remis, par rapport à 52 l'année précédente (-67 %), et il y a eu 349 inscriptions à la formation modulaire, par rapport à 556 en 2019-2020 (-37,2 %).
- À 14, les électriciens de construction ont généré le plus grand nombre d'inscriptions, suivait les mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus (11).
- Le nombre de nouvelles inscriptions d'apprenties continue d'être insuffisant. Au cours des trois dernières années, moins de dix apprenties ont été inscrites à chaque année.

### Dans le district de Rainy River

- Il y a eu 41 nouvelles inscriptions dans le district de Rainy River en 2020-2021, par rapport à 56 en 2019-2020 (-27 %).
- En 2020-2021, 131 apprentis actifs étaient présents dans la région, comparativement à 115 (14 %) en 2019-2020.
- Treize certificats d'apprentissage ont été remis l'année dernière, par rapport à 28 en 2019-2020 (-54 %); il y a eu aussi 189 inscriptions à la formation modulaire, comparativement à 246 en 2019-2020 (-23 %).
- Moins de 10 apprentis étaient inscrits pour chacun des 10 métiers.

Le nombres des nouvelles inscriptions a baissé de 39 % dans le Nord ontarien et de 37,5 % dans la province.

Le nombre de certificats d'apprentissage a également chuté. Dans le Nord-Ouest ontarien, le nombre a baissé de 38 %, puis de 34 % en Ontario. Les inscriptions à la formation modulaire ont diminué de 17 % dans le Nord ontarien ainsi que de 26 % en Ontario. Le nombre des apprentis actifs a augmenté de 6,5 % dans le Nord de l'Ontario de même qu'en Ontario.

## **Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE)**

### Dans les districts de Kenora et de Rainy River

- Comme en 2019-2020, dans chaque district, moins de dix entreprises ont bénéficié de la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE).
- Vingt-neuf travailleurs du district de Kenora et moins de 10 travailleurs du district de Rainy River ont participé à une formation parrainée par la SCOE.
- La formation a été offerte par un ensemble de formateurs publics et privés ainsi que par des vendeurs de produits. Toutes les entreprises ont indiqué que la formation répondait à leurs besoins et améliorait leur productivité.

Dans le Nord ontarien, le nombre des employeurs bénéficiant de la SCOE a diminué, passant de 208 en 2019-2020 à 186 en 2020-2021 (-22). En Ontario, 776 entreprises de moins ont profité de la SCOE en 2020-2021 par rapport à l'année antérieure.

Le nombre de travailleurs du Nord ontarien qui ont bénéficié d'une formation parrainée par la SCOE a diminué de 25 % au cours de la dernière année, par rapport à 2019-2020. En Ontario, le nombre de travailleurs participant à une formation de la SCOE a diminué de 26,5 %.

## **Deuxième carrière**

Dans les districts de Kenora et de Rainy River

- Depuis 2019-2020, moins de dix personnes ont participé à une formation de seconde carrière dans les districts de Kenora et de Rainy River. La formation était limitée à la conduite de camions de transport.

Le nombre des participants au programme deuxième carrière a baissé de 20 % dans le Nord ontarien et de 6 % en Ontario entre 2020-2021 et 2019-2021.

## **Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ) :**

Dans le district de Kenora

- Quarante-neuf personnes ont participé au PAEJ en 2020-2021, par rapport à 91 en 2019-2020, soit une diminution de 46 %.
- Trente-sept personnes supplémentaires ont participé au PAEJ l'été dernier, comparativement à 57 en 2019-2020 – soit une diminution de 35 %.

Dans le district de Rainy River

- La participation a diminué à 20 jeunes en 2020-2021, par rapport à 45 en 2019-2020 (-56 %).
- Dix-sept personnes supplémentaires ont participé au PAEJ à l'été de 2020-2021, comparativement à 25 en 2019-2020 (-32 %).

En 2020-2021, moins de personnes dans le Nord de l'Ontario (49 %) ainsi qu'en Ontario (38 %) ont participé au PAEJ, par rapport à l'année précédente. Dans le Nord ontarien comme en Ontario, la participation aux programmes d'été du PAEJ a diminué de 16 %.

Le 27 octobre 2021, les fournisseurs de services des districts de Kenora et de Rainy River se sont réunis virtuellement, afin de discuter de cette analyse des données d'Emploi Ontario. Les fournisseurs de services ont renforcé considérablement la demande du marché du travail local. Pendant que certains services voient le nombre de leurs clients commencer à augmenter, d'autres éprouvent encore de la difficulté à attirer des personnes vers les services. Tous sont limités par les mesures de santé publique en vigueur et ont du mal à prendre des engagements considérables envers les clients, tout en fournissant des services virtuels. Certaines personnes qui souhaiteraient bénéficier de ces services sont gênées par leur manque de compétences numériques et/ou par un accès insuffisant à Internet. Dans certains cas, la prestation virtuelle a été bénéfique.

Par exemple, les services en ligne d'Accès à l'emploi pour les jeunes ont permis aux participants de surmonter les obstacles liés au transport et à la garde d'enfants. Les campagnes de médias sociaux, administrées par les membres de leur équipe, qui étaient à la fois doués pour la technologie et « parlaient le langage de leurs jeunes », ont aidé à attirer des participants.

Les fournisseurs de services ont trouvé une série de nouveaux programmes de développement des compétences, offerts aux demandeurs d'emploi et à d'autres personnes ne se trouvant pas dans la population active. Même si le groupe reconnaît que les programmes sont bénéfiques et qu'il est louable que les gouvernements provincial et fédéral examinent diverses stratégies permettant d'intégrer les gens dans la population active, cela peut produire des chevauchements et de la confusion chez les clients. Dans certains cas, les clients sont payés pour se prévaloir de services, ce qui, pour les fournisseurs de services d'Emploi Ontario, permet plus difficilement d'attirer à leurs services des demandeurs d'emploi. Pour contrer ce phénomène, les fournisseurs de services adoptent des mesures novatrices telles que communiquer avec des employeurs, afin de leur demander de recommander des candidats qui n'ont pas les compétences nécessaires pour obtenir immédiatement un emploi. D'autres se tournent vers des personnes de 55 à 75 ans et qui pourraient s'intéresser à du travail à temps partiel, afin d'ajouter du revenu à leur pension.

Les fournisseurs de services d'Alphabétisation et connaissances élémentaires ont reconnu que la participation à leurs programmes dans le Nord-Ouest ontarien a diminué au cours des trois dernières années. Plusieurs facteurs peuvent contribuer à ce déclin, notamment la nécessité d'améliorer la sensibilité culturelle lors de la prestation de services à la population autochtone locale, l'augmentation des options de programmes et services de développement des compétences pour les clients et le manque de sensibilisation aux services d'Emploi Ontario.

Les fournisseurs ont reconnu que l'AFB est un programme de transition et qui aide l'apprenant à se préparer à sa recherche d'emploi. Bien que l'emploi soit un objectif pour un pourcentage considérable d'apprenants, il y a un faible niveau d'aiguillage entre les services d'emploi et d'AFB. Cela a été attribué à l'absence de protocoles de recommandations au niveau local. Le réseau régional d'alphabétisation préconise la création de tels protocoles locaux et encourage les recommandations croisées entre les services d'emploi et les fournisseurs de services d'alphabétisation et de formation de base. En outre, il est possible de proposer certains programmes conjoints. Par exemple, les fournisseurs de services d'alphabétisation proposeront des formations sur la budgétisation et la gestion de l'argent, qui seront offerts au niveau régional. Les participants aux services d'emploi et aux programmes d'alphabétisation et de formation de base pourraient être orientés vers l'organisme qui les a recommandés et retournés à celui-ci après avoir terminé leurs études.

Le groupe a également discuté de la participation stagnante des femmes dans les métiers. Le réseau d'alphabétisation fournira aux services une vidéo présentant des femmes qui travaillent dans des métiers. La vidéo devrait être partagée non seulement avec les clientes, mais aussi avec les employeurs, afin de les convaincre de l'intérêt d'embaucher des apprenties.

## PLAN D'ACTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL 2022-2025

La CFAMONO et ses partenaires dressent un plan triennal axé sur le développement de la main-d'œuvre dans les districts de Kenora et de Rainy River. Ces interventions à court, à moyen et à long termes contribueront aux efforts de notre région pour ce qui suit :

- Reconstruire l'économie locale, grâce à une offre de travailleurs résilients et qualifiés.
- Réitérer notre engagement envers les travailleurs lorsqu'ils reviennent sur le marché du travail et les étudiants lorsqu'ils se préparent pour leur avenir.
- Relancer une économie locale résiliente et revitalisée.

<b>Première grande priorité – Transition de la main-d'œuvre dans une économie changeante</b>						
			Échéancier/Progrès			
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<b>Formation en menuiserie.</b> Le SLAAMB propose actuellement un programme de formation en menuiserie. Celui-ci en est à sa troisième année.	Les participants réaliseront un entrepôt, des garages pour voitures et un bâtiment de deux étages.	SLAAMB			✓	
<b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action 2022.</b>						
<b>Projet d'élargissement d'autoroute.</b> Le partenariat Niiwin Wendaanimok (Four Winds) est une société détenue et exploitée par des Autochtones et qui fournit des services de construction, de sous-traitance et de surveillance de l'environnement sur le territoire du Traité n° 3. Ayant pour mandat d'employer des travailleurs et des actifs anishinaabe dans les projets de construction et de développement, le partenariat s'est engagé à reconstruire leur économie, à jouer un rôle majeur dans l'économie régionale et à veiller à ce que les lois et les voix anishinaabe soient respectées tout au long des processus de développement sur le territoire anishinaabe.	Le partenariat Niiwin Wendaanimok est composé de représentants et d'experts de quatre nations : la nation de Wauzhushk Onigum, la Première Nation de Washagamis Bay, la Première Nation de Shoal Lake 40 la nation Anishinaabe Niisaachewan.	Niiwin Wendaanimok				✓
<b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action 2022.</b> La première phase des travaux, qui se déroulera sur un tronçon de 6,5 kilomètres entre la frontière et la jonction de l'autoroute 673 puis de la Transcanadienne, devrait commencer au printemps prochain. Greg Rickford, qui est également ministre du Développement du Nord, des Mines, des Ressources naturelles et des Forêts ainsi que des Affaires autochtones, affirme que les trois phases du projet pourraient être terminées d'ici 2025.						
<b>Espaces de laboratoires de soins de santé.</b> De nouveaux laboratoires de soins de santé ont été installés sur les campus du Seven Generations Education Institute (SGEI), notamment à Fort Frances et à Kenora.	De la technologie de pointe améliorera les résultats et les expériences d'apprentissage des étudiants en soins de santé.	SGEI				✓

<b>Première grande priorité – Transition de la main-d'œuvre dans une économie changeante</b>						
			<b>Échéancier/Progrès</b>			
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<b>Mise à jour ou points intéressants :</b> Le Seven Generations Education Institute offre des programmes accrédités de niveau collégial et universitaire sur ses campus, dans le cadre du Traité n° 3, et dans les collectivités des Premières Nations, sur demande. Le nombre d'inscriptions au programme de soins de santé en 2021 (H21/A21) était 116. Le nombre de diplômés du programme de santé en 2021 était 5. Certains programmes sont toujours actifs au cours de la deuxième année.						
<b>Formation sur l'équipement lourd – Premières Nations de Rainy River.</b>	Cinq participants ont terminé le programme le 8 octobre 2021.	PNRR NORCAT				
<b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action 2022.</b> Un stagiaire conducteur d'équipement lourd est employé par New Gold à Emo et un autre a travaillé pour le groupe Sharp. Lorsque le programme a pris fin, ce n'était pas le meilleur moment pour chercher du travail.			✓			
Voies d'accès à l'emploi dans le secteur des services de Kenora : en août 2017, la Ville de Kenora a obtenu du financement du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences (MTFDC), par l'entremise de la Subvention pour la planification et les partenariats sectoriels. Il s'agit d'aider à mettre sur pied des partenariats et stratégies qui trouveront les besoins de travailleurs auprès des employeurs de l'industrie, puis d'élaborer des solutions pour l'emploi et la formation, qui répondront aux besoins des employeurs, des chercheurs d'emploi et des travailleurs. Aux fins de ce projet, le secteur des services a été associé aux industries reliées au tourisme, y compris l'hôtellerie et la vente au détail.	À partir de discussions avec les intervenants internes et externes, la Ville a choisi d'utiliser le financement pour évaluer, planifier et réaliser une stratégie afin de répondre aux besoins du secteur des services. Après le stade de la recherche, MDB Insight a conçu un plan d'action pour le personnel de la Ville, afin qu'il y ait une validation parmi les principaux informateurs.	Ville de Kenora CANO, CFAMONO LOW Dev. Com. AIE, 7Gens SWB, KHA Kenora DCC C. de C. de district LOW Brew Co. Harbourtown Biz Ne-Chee FC CSDK CON. COLLEGE LOWBIC			✓	
<b>Mise à jour ou points intéressants :</b> Ce projet est en suspens en raison de la pandémie.						
<b>Formation avant l'apprentissage</b> Les personnes qui s'intéressent à un emploi dans un métier, mais sans avoir les compétences ou l'expérience permettant d'obtenir une place d'apprenti, peuvent s'inscrire pour cette formation. Modalités de fonctionnement : La formation est offerte par divers organismes tels que des collèges ou organismes communautaires en Ontario. Les coûts des manuels, du matériel de sécurité et des outils sont également couverts. La formation est d'une durée maximale de 52 semaines et débute à divers moments pendant l'année. La formation préalable à l'apprentissage comprend aussi un stage de travail de huit à douze semaines.	Il y a des programmes pour les jeunes et les adultes, dans les cas suivants : ceux qui sont diplômés d'écoles secondaires, ont décroché pendant leurs études secondaires, sont en chômage ou sous-employés (l'âge et l'admissibilité à l'assurance-emploi ne sont pas pris en compte), sont des Autochtones, de nouveaux arrivants au Canada, des femmes, des francophones ou des jeunes vulnérables. Les personnes qui sont prêtes à chercher un apprentissage après la formation.	MTFDC, Emploi Ontario, Employeurs locaux			✓	

<b>Première grande priorité – Transition de la main-d'œuvre dans une économie changeante</b>						
			<b>Échéancier/Progrès</b>			
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<b>Mise à jour ou points intéressants de 2022 :</b> Les personnes peuvent faire une demande grâce à une recherche de formation préalable à l'apprentissage, à proximité – ensuite communiquer directement la demande à l'organisme qui offre la formation.						
<b>Deuxième carrière.</b> Ce programme a été révisé en raison de la COVID-19. La phase 1 comprend ceci : <ul style="list-style-type: none"><li>• Rajustements à court terme, afin d'apporter un soutien rapide et ciblé aux personnes dont l'emploi a été le plus touché par la COVID-19, en accélérant le processus de demande pour ces personnes.</li><li>• Réduction de la durée de la formation à 52 semaines.</li><li>• Processus de demande – option en ligne maintenant disponible.</li><li>• Accès simplifié pour ceux qui paient des frais; autorisation accordée aux bénéficiaires de l'assurance-emploi, qui acceptent de payer leurs propres frais de formation professionnelle, plutôt que de chercher à obtenir du financement.</li></ul>	Chercheurs d'emploi éclairés et qui comprennent l'importance des compétences transférables. Retour au travail de personnes, à l'aide du programme Deuxième carrière.  Formation professionnelle et soutien financier, par Deuxième carrière. Acquisition de nouvelles compétences – celles qui sont actuellement requises sur le marché de l'emploi –, puis soutien financier lorsqu'un client est admissible à Deuxième carrière. Possibilité de demander jusqu'à 28 000 \$ pour divers coûts : frais de scolarité, livres, manuels, cahiers d'exercices et autres coûts de formation; le transport, une allocation de subsistance de base (maximum de 410 \$ par semaine), la garde d'enfant.	Fournisseurs de services d'Emploi Ontario			✓	
<b>Mise à jour ou points intéressants :</b> Une partie de ces coûts pourraient devoir être couverts par le demandeur. Le montant versé dépend de plusieurs choses, d'abord le revenu brut du ménage (avant impôt). En 2021, les Services de développement des collectivités du Nord, Fort Frances, n'ont eu qu'une nouvelle inscription au programme Deuxième carrière.						

\*Le glossaire des acronymes suit Court terme, moyen terme (2 ans), long terme (3 ans)

## Deuxième grande priorité – Attirer et conserver des membres clés de notre population

La rétention et l'attraction de nouveaux arrivants est une stratégie importante pour le développement de l'offre du marché du travail dans les districts de Kenora et de Rainy River.

			Échéancier/Progrès			
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<b>Initiative fédérale de développement économique pour le Nord de l'Ontario</b> Des municipalités et des collectivités de Premières nations fortes sont la clé d'une économie régionale florissante. Au niveau local, le gouvernement du Canada travaille pour les aider à développer et à diversifier leur économie. Par l'intermédiaire de ses agences de développement régional, notamment FedNor, le gouvernement fédéral investit pour renforcer les collectivités rurales et pour permettre aux petites et moyennes entreprises de croître et de créer des emplois intéressants pour les Canadiens.  Le gouvernement du Canada investira plus de 770 000 \$ pour soutenir trois projets de développement économique communautaire dans la région de Kenora.	Fourni par l'intermédiaire de l'Initiative d'investissement communautaire pour le Nord de l'Ontario (IICNO), de FedNor, le financement permettra à la Première Nation d'Obashkaandagaang, à la ville de Dryden et à la municipalité de Machin d'embaucher chacune un agent de développement économique (ADE) pour une période de trois ans. Pendant leur travail, les ADE entreprendront divers projets prioritaires contribuant à créer des emplois, à soutenir les efforts de relance, à renforcer les secteurs clés de l'économie et à positionner la région pour une croissance et pour une prospérité durables.	FedNor, Municipalités locales, Premières Nations.				✓
<b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action 2022.</b>						
<i>Le Nord de l'Ontario a été durement touché par la COVID-19, et l'annonce d'aujourd'hui est une preuve supplémentaire de l'engagement du gouvernement du Canada envers les familles, les municipalités et les collectivités autochtones, ce qui les aidant non seulement à survivre, mais aussi à prospérer. Des initiatives du genre contribueront à remettre les Canadiens au travail et à faire en sorte que les collectivités du Nord et des Premières Nations puissent participer pleinement à la reprise économique du Canada.</i>						
<b>Projets relatifs aux carrières dans le secteur de la santé.</b> La province aide les gens à entamer une carrière dans les soins de santé du Nord ontarien. Le gouvernement investit dans la formation gratuite, en vue de remédier à la pénurie de travailleurs.  Le gouvernement de l'Ontario investit plus de 10,6 millions de dollars pour former 500 travailleurs, afin qu'ils aient des emplois bien rémunérés et en demande dans les hôpitaux, les foyers de soins de longue durée et chez les fournisseurs de soins à domicile du Nord ontarien. Cet investissement aidera des demandeurs d'emploi à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour trouver des carrières valorisantes, à titre d'assistants de laboratoire médical, de préposés aux services à la personne et de soutiens à domicile.	Dirigé par le Confederation College, ce projet couvre la formation, les frais de scolarité et les manuels scolaires de 500 participants; la priorité doit être accordée à des personnes sans emploi, sous-employées ou qui risquent de perdre leur emploi. Chaque participant bénéficiera d'un placement dans la collectivité et d'un soutien continu, après l'obtention de son diplôme.	Gouvernement du Canada, Gouvernement de l'Ontario. Confederation College				✓
<b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action 2022.</b>						
Le programme vise les collectivités suivantes des districts de Kenora et de Rainy River : Dryden, Kenora, Sioux Lookout, Atikokan, Emo, Fort Frances, Red Lake, ainsi que des Premières Nations dans la région. La formation est offerte aux campus du Confederation College. Le financement du nouveau projet du Confederation College est assuré par des accords de transfert de la main-d'œuvre, intervenus entre le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario.						

## Deuxième grande priorité – Attirer et conserver des membres clés de notre population

La rétention et l'attraction de nouveaux arrivants est une stratégie importante pour le développement de l'offre du marché du travail dans les districts de Kenora et de Rainy River.

			Échéancier/Progrès			
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
En 2020, les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale employaient environ 870 500 personnes, soit 12,4 % de la main-d'œuvre de l'Ontario. Il y a eu 2 739 offres d'emploi en ligne dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale dans le Nord de l'Ontario, entre janvier et novembre 2021.						
<b>Projet de large bande d'Ear Falls .</b> Le canton d'Ear Falls, avec le soutien financier de la SGFPNO, réalise une étude sur la large bande, afin de connaître l'infrastructure existante et de déterminer les mises à niveau nécessaires au développement d'une large bande fonctionnelle.	Bell Canada, grâce au financement approuvé par le Fonds pour la large bande universelle, développera une infrastructure Internet composée de fibres optiques, et ce, jusqu'aux domiciles dans le canton d'Ear Falls. Ce sera un grand avantage pour les entreprises, les organismes gouvernementaux et éducatifs ainsi que les résidants.	Canton d'Ear Falls SGFPNO Entreprises d'Ear Falls				✓
<b>Mise à jour ou points intéressants :</b> Le délai de mise en œuvre est au maximum de cinq ans.						
<b>Le point sur l'innovation – Séance sur l'engagement communautaire pour l'ensemble du Nord.</b> Activité virtuelle gratuite d'une demi-journée au cours de laquelle des conférenciers ont exploré les pratiques exemplaires en matière de réseaux de pairs, de collaboration, de programmation, d'accès au capital et à propos des prochaines étapes pour améliorer le soutien et le contexte de l'innovation dans le Nord ontarien.	Notre région compte d'excellents intervenants qui s'efforcent de diversifier notre économie et d'accroître les possibilités d'innovation. Nous pouvons nous appuyer sur nos points forts, tirer des enseignements d'autres projets et nous rassembler afin de développer un écosystème unique et réputé pour l'ensemble du Nord.	CINOO, CANO, FedNor	✓			
<b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action 2022.</b> L'activité a eu lieu le jeudi 10 février 2022, de 12 h à 16 h 30.						
<b>Quetico Lodge and Conference Centre (QLCC)</b> Les propriétaires ont élargi leurs relations avec les Premières Nations, et divers <b>organismes de formation autochtones</b> ont passé avec eux des contrats de services. Norcat poursuit son travail en offrant des programmes de foresterie et d'exploitation minière de surface simultanément au QLCC. En outre, les propriétaires ont conclu une entente avec une société d'exploitation forestière locale, aux fins de la récolte de bois dans la région.	Ces programmes et collaborations ont pour objet de fournir de la formation aux participants ainsi que toutes les compétences et certifications nécessaires pour devenir des opérateurs compétents de matériel de transport lors de la récolte des arbres. Cela doit comprendre de l'expérience pratique avec ce matériel.	AEC, AEDC, QLCC, NORCAT				✓

## Deuxième grande priorité – Attirer et conserver des membres clés de notre population

La rétention et l'attraction de nouveaux arrivants est une stratégie importante pour le développement de l'offre du marché du travail dans les districts de Kenora et de Rainy River.

			Échéancier/Progrès			
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<b>Mise à jour ou points intéressants :</b> Le QLCC a subi un ralentissement de ses activités en 2020, ce qui était directement lié aux restrictions entourant la COVID-19. Les cours de formation qui étaient prévus ont été annulés afin de tenir compte des restrictions relatives à la COVID-19 et des recommandations pour les voyages entre les zones/régions. Auparavant, c'était l'endroit préféré de NORCAT qui assurait la formation des travailleurs forestiers, de ceux qui participaient à la création de droits de passage pour la modernisation/installation de lignes électriques du secteur et de la formation spécialisée. Nous essayons de gérer tout cela en nous limitant aux activités liées à l'accueil. Du soutien est souhaité pour la modernisation des installations et les coûts énergétiques.						
<b>Campagne de Choisissez Kenora.</b> La Lake of the Woods Development Commission et ses partenaires ont conçu des outils communautaires stratégiques, afin d'aider à attirer de jeunes professionnels à Kenora; elle a aussi créé une série de trousseaux d'information et de témoignages ayant trait à la vie et au travail dans Kenora, ce qui devrait être utilisé par la collectivité, les employeurs cherchant de nouveaux employés et des jeunes qui reviennent dans la collectivité ou y sont transférés. La documentation de la campagne a été conçue par le Fifth Hammer Marketing Group et Upriver Media.	À ce jour, la vidéo de Facebook a été vue 25 000 fois et partagée plus de 750 fois. Du matériel de commercialisation a été partagé avec des employeurs et des services d'emploi et distribué à ceux-ci dans la collectivité. La réaction à la campagne et aux candidats en vedette a été positive. Les jeunes professionnels qui souhaitent que leur profil soit présenté se sont portés volontaires à cette fin, afin qu'il s'y trouve lors de la conception de la prochaine série.	La Chambre de commerce de Kenora et du district, le Centre d'affaires du Nord-Ouest (Centre des petites entreprises), la zone d'amélioration des entreprises de Harbourtown, le réseau des jeunes professionnels de Kenora et la Lake of the Woods Business Incentive Corporation (LOWBIC).				✓
<b>Mise à jour ou points intéressants :</b> Les Kenora Business Partners sont fiers d'annoncer que la campagne Choose Kenora Youth Retention and Attraction Campaign a remporté trois prix nationaux de commercialisation de l'Association canadienne de développement économique (ACDE). Les prix ont été présentés au Nouveau-Brunswick en septembre, dans le cadre du congrès annuel de l'ACDE. La Choose Kenora Youth Retention and Attraction Campaign a reçu des prix dans deux catégories : 1) campagne de publicité 2) vidéo promotionnelle. De plus, un troisième prix a été remis à cette campagne, en raison de la production vidéo, à titre de concurrente pour la coupe de l'ACDE – la meilleure présentation de commercialisation au Canada pour cette catégorie de budget. La campagne se poursuit avec le partage de l'information de Choose Kenora (choisissez Kenora) par différents organismes, au moment du recrutement pour Kenora. Ce projet continue d'attirer et de retenir des gens à Kenora et dans la région.						

\*Le glossaire des acronymes suit Court terme, moyen terme (2 ans), long terme (3 ans)

Troisième grande priorité – Évolution des exigences pour l'éducation						
					Échéancier/Progrès	
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<b>Microtitres de compétence d'eCampusOntario.</b> Un microtitre de compétence est une certification d'apprentissage évalué, associée à une aptitude ou à une compétence spécifique et pertinente. Les microtitres de compétence permettent un recyclage rapide et ajoutent à l'enseignement classique, à l'aide de passerelles vers des programmes postsecondaires réguliers.	Cela permet à ceux qui cherchent à améliorer leurs compétences, d'entrer sur le marché du travail, ou d'y revenir, en les dotant des connaissances et des compétences exactes dont ils ont besoin pour réussir.  Le cadre des microtitres de compétence d'eCampusOntario permet de guider les éducateurs, les employeurs et les décideurs lors de l'élaboration de nouveaux projets de microtitres de compétence. Développé conjointement par des représentants des institutions postsecondaires et des partenaires de la main-d'œuvre, ce cadre éprouvé fournit une norme permettant de collaborer et de créer des programmes de microtitres de compétence qui comblient une lacune de compétence identifiée.	eCampusOntario, Employeurs participants Établissements postsecondaires participants				✓
<i>Ceci est un nouveau point du Plan d'action 2022.</i> eCampusOntario est un chef de file provincial dans le domaine des microtitres de compétence, avec des succès reconnus pour des projets de plus de la moitié des collèges et universités de l'Ontario; ceux-ci utilisent ce cadre pour assurer la pertinence de la main-d'œuvre.						
<b>Stratégie d'apprentissage virtuel d'eCampusOntario</b> eCampusOntario lance la deuxième série de manifestations d'intérêt pour la Stratégie d'apprentissage virtuel 4 novembre 2021. eCampusOntario a lancé un appel de manifestations d'intérêt (MI) pour la deuxième série de financement et qui s'inscrit dans la foulée de la Stratégie d'apprentissage virtuel (SAV) du gouvernement de l'Ontario.  À la suite d'un investissement initial de 50 millions de dollars dans l'apprentissage virtuel en janvier 2021, huit millions de dollars supplémentaires seront offerts par eCampusOntario dans le cadre de ce deuxième cycle de la SAV. Sept millions de dollars seront disponibles dans le cadre des manifestations d'intérêt, lancé le 4 novembre.	Initialement annoncée le 11 décembre 2020, la SAV est un investissement historique du ministère des Collèges et Universités de l'Ontario (MCU), lequel a pour objet de stimuler la croissance et l'avancement de l'apprentissage virtuel dans les établissements postsecondaires de la province.  S'appuyant sur les succès du financement inaugural, la deuxième phase continue d'accroître la capacité et la qualité de l'apprentissage virtuel dans le secteur de l'éducation postsecondaire de l'Ontario.	eCampusOntario			✓	

<b>Troisième grande priorité – Évolution des exigences pour l'éducation</b>						
			Échéancier/Progrès			
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action 2022.</b> Tout au long de l'année 2021, eCampusOntario a soutenu le financement de plus de 395 projets d'instituts, de collèges et d'universités autochtones bénéficiant d'une aide publique en Ontario. Cette première série de projets, qui seront achevés d'ici mars 2022, élargit considérablement les possibilités d'apprentissage classiques et d'apprentissage continu, grâce à l'utilisation accélérée d'un apprentissage en ligne et hybride.						
<b>Opérateurs en formation (OF) pour la station de traitement des eaux de la PNRR.</b> Programme de formation pluriannuel. Partenariat d'observation au poste de travail à l'Agence ontarienne des eaux.	Objectif : permettre à des OF de devenir des opérateurs du niveau III. La PNRR aura une nouvelle station d'épuration en mars 2023.	PNRR, Agence ontarienne des eaux			✓	
<b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action 2022.</b> La première année du programme de formation des opérateurs se terminera le 31 mars 2022; la deuxième année commencera le 1 <sup>er</sup> avril 2022 et prendra fin le 31 mars 2023. Il s'agit d'un programme de quatre ans.						
<b>Seven Generations Education Institute</b> Il a pour objet d'aider les organismes à mieux comprendre la culture, l'identité, l'histoire, les droits inhérents et des traités des Anishinaabe. Voici ce qui est offert : formation personnalisée, séances d'engagement et d'information pour les écoles et les organismes.	Engagement, sensibilisation et sensibilités relatifs aux Autochtones.	Seven Generations, Entreprises et organismes locaux				✓
<b>Mise à jour ou points intéressants de 2022 :</b> Cela comprend des thèmes, entre autres, ceux-ci : culture, identité, histoire, droits inhérents et des traités, éducation, pensionnats, revitalisation culturelle et linguistique, leadership.						
<b>Campus éloignés du Confederation College :</b> Les campus éloignés offrent une grande variété de programmes afin de répondre aux besoins en matière de scolarité et de formation du Nord-Ouest ontarien.	La gamme s'étire depuis les programmes postsecondaires à temps plein avec diplômes et les programmes de certificats à temps partiel, jusqu'aux cours d'éducation permanente et à d'autres possibilités de formation.	Confederation College				✓
<b>Mise à jour ou points intéressants :</b> Les étudiants peuvent étudier et demeurer dans leur collectivité d'origine.						

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 pour réussir, tels le travail d'équipe et la communication, sont maintenant essentiels; de nouveaux besoins de compétences, notamment la souplesse du raisonnement, la collaboration virtuelle et la compétence interculturelle, deviennent nécessaires dans le milieu de travail.						Échéancier/Progrès
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<b>Projets relatifs aux carrières dans le secteur de la santé. (Également à la priorité clé n° 2)</b> La province aide les gens à entamer une carrière dans les soins de santé du Nord ontarien. Le gouvernement investit dans la formation gratuite, en vue de remédier à la pénurie de travailleurs.  Le gouvernement de l'Ontario investit plus de 10,6 millions de dollars pour former 500 travailleurs, afin qu'ils aient des emplois bien rémunérés et en demande dans les hôpitaux, les foyers de soins de longue durée et chez les fournisseurs de soins à domicile du Nord ontarien. Cet investissement aidera des demandeurs d'emploi à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour trouver des carrières valorisantes, à titre d'assistants de laboratoire médical, de préposés aux services à la personne et de soutiens à domicile.	Dirigé par le Confederation College, ce projet couvre la formation, les frais de scolarité et les manuels scolaires de 500 participants; la priorité doit être accordée à des personnes sans emploi, sous-employées ou qui risquent de perdre leur emploi. Chaque participant bénéficiera d'un placement dans la collectivité et d'un soutien continu, après l'obtention de son diplôme.	Gouvernement du Canada, Gouvernement de l'Ontario. Confederation College				✓
<b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action 2022.</b> Le programme vise les collectivités suivantes des districts de Kenora et de Rainy River : Dryden, Kenora, Sioux Lookout, Atikokan, Emo, Fort Frances, Red Lake, ainsi que des Premières Nations dans la région. La formation est offerte aux campus du Confederation College. Le financement du nouveau projet du Confederation College est assuré par des accords de transfert de la main-d'œuvre, intervenus entre le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario.  En 2020, les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale employaient environ 870 500 personnes, soit 12,4 % de la main-d'œuvre de l'Ontario. Il y a eu 2 739 offres d'emploi en ligne dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale dans le Nord de l'Ontario, entre janvier et novembre 2021.						
<b>« Classe en direct »</b> Le Confederation College, campus de Dryden, a offert une expérience en classe, au cours de l'année scolaire 2018-2019, et ce, pour le programme des travailleurs de soutien personnel.(programme d'une année). Les étudiants ont eu de l'enseignement sur place, dans un établissement de soins pour personnes âgées, la pratique sur les lieux étant essentielle.  De plus, ce programme a encore été proposé pour l'année scolaire 2020-2021.	Les élèves passent alors à la pratique, ce qui les aide grandement à se joindre plus rapidement à la population active et à obtenir l'expérience nécessaire. Le cours aide pour les soins de soutien, le perfectionnement professionnel, les relations d'aide et les services aux clients.	Confederation College, Princess Court, Patricia Gardens			✓	
<b>Mise à jour ou points intéressants :</b> Deux cohortes ont été offertes au cours de l'année scolaire 2020-2021, avec 13 diplômés. Ces diplômés ont pu profiter du programme de formation de préposés aux services de soutien à la personne, lequel était entièrement financé par le gouvernement de l'Ontario, comme 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'alphanétisation, le calcul, les compétences informatiques ainsi que les compétences pour réussir, tels le travail d'équipe et la communication, sont maintenant essentiels; de nouveaux besoins de compétences, notamment la souplesse du raisonnement, la collaboration virtuelle et la compétence interculturelle, deviennent nécessaires dans le milieu de travail.

				Échéancier/Progès		
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
Seven Generations Education Institute (SGEI) et partenariats collégiaux. Le SGEI continuera d'avoir une présence importante pour les métiers, car il continue d'offrir la menuiserie, la soudure, la coiffure et l'esthétique. L'on y a lancé des programmes commerciaux en 2021 et proposé une formation de mécanicien d'entretien pour l'automne 2022.	La formation offerte localement permet de garder les étudiants et les diplômés dans les districts de Kenora et de Rainy River.	SGEI, Collèges participant				
<b>Mise à jour ou points intéressants :</b> <i>La COVID-19 a eu un impact sur les activités du SGEI. Pendant une bonne partie de 2021, leurs campus ont généralement limité l'accès au personnel, aux étudiants et au grand public.</i>  <i>Tous les programmes, à l'exception des cours pratiques pour les métiers et les soins de santé, sont passés à une prestation en ligne, à l'aide d'activités d'apprentissage synchrones et asynchrones.</i>  <i>Le SGEI a soutenu ses étudiants et son personnel À l'aide de diverses ressources, notamment des formations, des prêts technologiques, des soutiens à la santé mentale et un engagement social continu grâce à Zoom. Pendant que sont protégées la santé et la sécurité de notre personnel et de nos étudiants, nous cherchons encore de nouveaux moyens de fonctionner pendant cette période sans précédent.</i>  <i>Le SGEI a ajouté des spécialistes du soutien à l'apprentissage en ligne, des salles de téléprésence, de nouveaux logiciels, dont l'accès à Office 365, un projet axé sur le bien-être des étudiants et plusieurs possibilités d'apprentissage culturel destiné aux enseignant et au personnel.</i>  <i>Chiffres du rapport 2021 – Formation en vue d'un emploi a offert 48 programmes de préparation au travail et à l'emploi, et 349 participants s'y sont inscrits; en tout, il y a eu 63 diplômés postsecondaires en 2021 ainsi que 40 diplômés en éducation des adultes (en partenariat avec le conseil scolaire du district de Keewatin-Patricia. Ce sont 264 étudiants qui étaient inscrits pour l'enseignement postsecondaire à l'automne 2021.</i>					✓	
<b>Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE)</b> Elle offre aux employeurs des possibilités, individuellement ou en groupes, aux fins d'investissement dans leur main-d'œuvre, avec l'aide du gouvernement. Le programme SCOE aidera directement sur le plan financier les consortiums d'employeurs qui souhaitent acheter de la formation pour leurs employés. Ce programme est offert aux petites, moyennes et grosses entreprises; le plan a pour objet d'offrir de la formation à court terme aux employés en place et aux nouveaux.	Les employeurs de 100 employés et plus doivent couvrir la moitié des coûts de formation. Les petits employeurs, soit de moins de 100 employés, doivent couvrir un sixième des coûts de la formation. En ce qui concerne les groupes d'employeurs qui veulent demander de l'aide pour de la formation, le gouvernement offre un consortium au niveau de la SCOE.	MTFDC, Fournisseurs de services d'Emploi Ontario, Entreprises locales				✓

\*Le glossaire des acronymes suit Court terme, moyen terme (2 ans), long terme (3 ans)

#### 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.

			Échéancier/Progrès			
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<p><b>Projet de modification du tourisme pendant la COVID-19.</b></p> <p>Conscients que leurs installations et leurs activités actuelles devront être modifiées pour être rouvertes comme il se doit, le Bureau de développement économique de Sioux Lookout et les partenaires régionaux ont convenu de s'engager dans un projet pilote, en réponse à la pandémie de la COVID-19. Ce projet pilote est une initiative régionale qui accueillera la participation de toutes les compétences, de Machin à Pickle Lake. Il comprendra une charrette et l'embauche d'un animateur, afin de recueillir des données sur les effets monétaires de la pandémie sur les gîtes et la collectivité. Tous les exploitants de gîtes touristiques auront accès aux renseignements trouvés et pourront être inclus dans le processus s'ils le souhaitent.</p> <p>Les gîtes touristiques du Nord-Ouest ontarien ont du succès depuis des décennies, grâce à des modèles commerciaux axés sur les États-Unis. Avec la COVID-19, des gîtes fonctionnant uniquement avec ce modèle ont perdu toute leur source de revenus pour la saison 2020. Certains gîtes ont pu se réorienter et attirer des visiteurs canadiens, soit sous la forme de touristes locaux ou canadiens, soit sous la forme d'entrepreneurs en visite. D'autres n'ont pas pu le faire. Avec l'incertitude face à l'avenir de cette pandémie, de nombreux pourvoyeurs touristiques veulent être prêts à contribuer à l'industrie du tourisme; ils ont besoin d'expertise et de conseils pour savoir à quoi cela ressemblera, avant la réouverture de la frontière.</p> <p>Avec l'incertitude de la saison touristique 2021 et de la durée de fermeture de la frontière canado-américaine, de nombreuses entreprises ont besoin de divers niveaux de soutien pour se rétablir, et certaines craignent d'être obligées de fermer indéfiniment.</p>	<p>Pendant qu'évoluait le projet initial de modification du tourisme, en raison de la COVID-19, la recherche et le développement se sont poursuivis, et une boîte à outils a été mise au point afin que l'industrie du tourisme puisse l'utiliser lors de la reprise.</p> <p>Conscients que leurs installations et leurs activités actuelles devront être modifiées pour être rouvertes adéquatement, le Bureau de développement économique de Sioux Lookout et les partenaires régionaux ont convenu de s'engager dans un projet pilote, en réponse à la pandémie de COVID-19. Ce projet étant couronné de succès, il évolue vers des étapes progressives. Une trousse à outils sera créée à l'intention des employeurs et des intervenants, afin de les aider à faire face aux divers impacts et problèmes, qu'il s'agisse de pertes financières ou de recrutement de personnel; comme toute, il s'agit d'essayer de faire passer leurs entreprises à la prochaine saison touristique, mais avec des solutions heureuses.</p>	Chambre de commerce de Sioux Lookout, Municipalité de Sioux Lookout, CFAMONO, Sunset Country Travel Association, exploitants touristiques locaux.	✓			
<p><b>Mise à jour ou points intéressants :</b></p> <p>L'élaboration de la trousse à outils a combiné les réactions directes des parties prenantes ainsi que des trois paliers gouvernementaux et l'analyse régionale. Ce sera une ressource précieuse pour l'industrie du tourisme, qui pourra accéder aux renseignements, entrer en relation avec les parties intéressées et maintenir ses activités avec une attitude positive et pleine d'espoir.</p>						

Quatrième grande priorité – Soutien des entrepreneurs						
				Échéancier/Progrès		
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<b>Entreprise en démarrage Plus :</b> Entreprise en démarrage Plus est un programme financé par le gouvernement de l'Ontario, réalisé par le Centre d'affaires du Nord-Ouest, et conçu pour créer des emplois durables pour ses résidents, à l'aide de l'esprit d'entreprise. Les participants bénéficieront d'un accompagnement individuel, d'une formation pour réaliser un plan d'activités et de la possibilité de demander une subvention de 5 000 \$.	Le programme a produit des résultats positifs et permet aux entreprises d'entrevoir la réussir lorsqu'elles se prévalent de prêts du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario ou d'autres possibilités.	Gouvernement de l'Ontario. CANO		✓		
<b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action 2022.</b> Le programme Entreprise en démarrage Plus du CANO est reconnu dans les deux districts comme le point de départ de la réussite d'une entreprise. Depuis la création du programme, le personnel du CANO a offert une formation commerciale à 199 personnes, aidé 94 personnes à créer, à développer ou à acheter une entreprise et accordé 61 subventions de 5 000 \$.						
<b>Entreprise en démarrage Plus : Volet autochtone.</b> Entreprise en démarrage Plus : Le Volet autochtone est un programme financé par le gouvernement de l'Ontario et réalisé par le Centre d'affaires du Nord-Ouest; il est conçu pour créer des emplois durables destinés à ses résidents, grâce à l'esprit d'entreprise. Les personnes qui créent, développent ou rachètent une petite entreprise peuvent demander une formation, un encadrement et une subvention dans le cadre du programme Entreprise en démarrage Plus.  Il est possible d'obtenir des conseils personnalisés, de la formation pour la réalisation d'un plan d'activités et de demander une subvention de 5 000 \$.  Le programme original Entreprise en démarrage Plus est accessible à ceux qui sont Autochtones ou non; toutefois, ce nouveau volet permet au CANO de travailler directement avec des partenaires comme Shooniyyaa Wa-Biitong et le Nishnawbe Aski Development Fund (NADF), afin de renforcer l'écosystème de l'entrepreneuriat dans les régions de l'Ontario visées par les traités 3, 5 et 9.	Bénéficiaires potentiels : 1. Autochtones canadiens âgés de 18 ans et plus. 2. Résident de l'Ontario et dont l'entreprise est située dans la région de l'Ontario visée par le Traité 3, le Traité 5 ou le Traité 9. 3. Personnes qui ne fréquentent pas l'école à temps plein ou retourne à l'école ou travaille à temps plein (ne travaille pas plus que 20 heures/semaine à un poste à temps partiel). 4. Quelqu'un qui est en mesure d'apporter une contribution en espèces ou en nature. Cet apport doit représenter au moins 25 % du montant de la subvention.  Le CANO offre le projet Entreprise en démarrage Plus depuis 2014, et le programme est financé par le ministère du Développement économique, de la Création d'emplois et du Commerce.	CANO, Shooniyyaa Wa-Biitong, Nishnawbe Aski Development Fund, Gouvernement de l'Ontario.		✓		

Quatrième grande priorité – Soutien des entrepreneurs						
				Échéancier/Progrès		
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action 2022.</b>						
<b>Pitch It (votre topo).</b> Première activité Pitch It dans les districts de Kenora et de Rainy River. Des entrepreneurs de tous les districts seront invités à présenter leurs grandes idées, qui permettent de renforcer leurs capacités et de participer au programme Pitch It.  Ce concours a pour objectif d'aider à orienter l'innovation dans les districts de Kenora et de Rainy River.	Ce sera à la fin de mars 2022.  Pitch It est un concours qui favorise les opportunités! Les entrepreneurs innovants auront l'occasion de présenter leur topo d'investisseur. Les entrepreneurs sélectionnés participeront à des ateliers, auront un encadrement individuel et présenteront leur projet aux juges lors d'une activité virtuelle. C'est une occasion de mettre en valeur l'innovation dans les districts de Kenora et de Rainy River ainsi que de renforcer les partenariats entre écosystèmes.	Centre d'innovation du Nord-Ouest de l'Ontario, CANO, Northern Ontario Angels, Ville de Kenora, PACE, Chukuni Communities Development Corporation, Ville de Dryden.		✓		
<b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action 2022.</b>						
<b>Formidable occasion.</b> Le fonds de relance COVID-19 du Nord-Ouest, du Centre d'affaires du Nord-Ouest, offre aux entreprises une subvention pouvant aller jusqu'à 1 000 \$ pour des services professionnels de marketing ponctuels, qui contribueront à la relance des affaires.  <b>Admissibilité :</b> Entreprise à but lucratif (permis principal d'entreprise ou société incorporée). En activité depuis au moins janvier 2020. Exploitation dans la zone relevant du Centre d'affaires du Nord-Ouest (districts de Kenora et de Rainy River).	Les candidats retenus ont bénéficié de conseils commerciaux directs et personnalisés, provenant de stratégies en marketing de Wake Marketing.  La participation à ce programme a permis aux propriétaires d'entreprises de s'adapter et de commercialiser efficacement leurs activités dans l'économie post-COVID actuelle.	CANO, Wake Marketing, Gouvernement de l'Ontario.		✓		
<b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action 2022.</b>						
Il s'agissait d'un unique financement, et le programme a pris fin le 31 août 2021. Cinquante-six demandes ont été soumises et, parmi celles-ci, 22 propriétaires d'entreprises ont bénéficié de consultations approfondies. Dix-sept pourvoiries touristiques ont posé leur candidature, et chacune d'entre elles a reçu des renseignements spécifiques devant aider à diversifier son activité, puis trois ateliers ont été organisés.						

Quatrième grande priorité – Soutien des entrepreneurs						
					Échéancier/Progrès	
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<b>Digital Main Street.</b> Digital Main Street aide les entreprises de la rue principale à adopter la technologie, grâce à des outils et des ressources faciles à utiliser. Le Centre d'affaires du Nord-Ouest a réussi à obtenir un financement auprès de l'organisme en 2020 et 2021, afin d'embaucher deux personnes formant une escouade de services numériques, au service des districts de Kenora et de Rainy River.	L'escouade du CANO a fait connaître la subvention pour la transformation numérique et d'autres ressources, afin d'aider des entreprises à avoir une présence en ligne.	CANO	✓			
<b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action 2022.</b> Depuis octobre 2020, l'escouade de services numériques a travaillé avec 173 entreprises, leur apportant un soutien numérique. En outre, 43 subventions de 2 500 \$ ont été accordées pour la transformation numérique. Ce programme prend fin le 28 février 2022. Le CANO demandera un financement supplémentaire si des fonds sont dégagés.						
<b>ProtoZone.</b> Le programme a pour objectif de soutenir le développement et la commercialisation de produits innovants, en offrant du soutien technique et commercial adéquat.	Il sert à garantir l'adéquation produit-marché tout au long du processus de développement du produit, et aide les entrepreneurs et les petites entreprises qui innoveront à faire face aux coûts associés au développement réussi d'un produit.	Centre d'innovation du Nord-Ouest de l'Ontario FedNor	✓			
<b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action 2022.</b>						
<b>Le Business Technology Improvement Fund (BTIF)</b> (programme du Fonds pour l'amélioration des technologies des entreprises) offert par le NOIC et FedNor a été directement touché par la COVID-19.  Un financement supplémentaire a été reçu sous la forme d'un nouveau programme désigné par <b>CTAF (COVID Technology Adoption Fund)</b> , qui était essentiellement un programme BTIF renforcé (financement de 75 % au lieu de 50 %).	Le programme du BTIF est conçu pour aider les entreprises à intégrer dans leurs activités les technologies de la communication de l'information, en réduisant le coût d'adoption et tout autre obstacle qui pourrait exister (sensibilisation, formation, etc.).  Les dépenses admissibles du CTAF ont été élargies et couvrent maintenant les postes de travail à distance.	Centre d'innovation du Nord-Ouest de l'Ontario FedNor	✓			
<b>Mise à jour ou points intéressants :</b> Le programme a été en grande demande, et le financement a été accordé dans les deux mois suivant le lancement de ce programme dans le district de Kenora. Ce programme prend fin le 31 mars 2022.						

<b>Quatrième grande priorité – Soutien des entrepreneurs</b>						
				<b>Échéancier/Progrès</b>		
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<b>Programme Next Level (PNL).</b> Programme officiel offert par le Centre d'innovation du Nord-Ouest de l'Ontario.	Aider les entreprises à passer au « niveau supérieur », en finançant l'achat d'équipement, la vidéographie et la photographie. D'autres éléments peuvent être envisagés si le besoin est important. Les projets doivent être achevés au cours de l'année.	Centre d'innovation du Nord-Ouest de l'Ontario FedNor		✓		
<b>Mise à jour ou points intéressants :</b> Ce travail sera terminé d'ici mai 2022.						
<b>Programme Youth Effect (PYE)</b> Le programme Youth Effect a pour objet d'offrir aux jeunes (de 18 à 29 ans) un apprentissage et une formation par l'expérience acquise dans des entreprises locales; il est concentré sur la promotion de l'esprit d'entreprise et de l'innovation dans le Nord-Ouest ontarien. Les jeunes seront soigneusement sélectionnés et jumelés avec une entreprise locale, en fonction de leurs intérêts, de leurs compétences et de leurs besoins. Ils travailleront ensemble pendant 15 semaines sur un projet novateur et clairement identifié, afin de franchir des étapes importantes.  Échéancier : Date limite des demandes des entreprises : le 26 février 2021. Date limite des demandes des jeunes : le 31 mars 2021. Le programme démarre provisoirement le 3 mai 2021.	Les entreprises participantes ont une valeur ajoutée, car grâce à la formation en innovation et à la capacité d'accéder aux compétences et à l'énergie des jeunes, afin de mener à bien un projet innovant spécifique, l'entreprise sera mieux placée pour se développer.  Le programme Youth Effect n'est pas comme les autres programmes de placement. Il ne se contente pas de fournir aux jeunes des compétences professionnelles concrètes, mais leur offre une formation en innovation, un mentorat, une retraite portant sur le leadership et un réseau de pairs servant à ceux qui se passionnent pour l'entrepreneuriat et l'innovation.	Centre d'innovation du Nord-Ouest de l'Ontario  Entreprises participantes du Nord-Ouest ontarien		✓		
<b>Mise à jour ou points intéressants :</b> Ce programme a été interrompu.						
<b>MaRs (Medical and Related Sciences) Market Intelligence Service (SCC – sciences médicales et connexes – service d'information sur le marché)</b> Programme officiel offert par le Centre d'innovation du Nord-Ouest de l'Ontario.	Le service d'information sur les marchés fournit aux entreprises les études de marché de haut niveau, nécessaires à la détermination des tendances sectorielles. L'information peut également être utilisée pour des demandes de financement et des présentations aux investisseurs. Les projets doivent être achevés à la fin de l'année.	Centre d'innovation du Nord-Ouest de l'Ontario		✓		
<b>Mise à jour ou points intéressants :</b> Grâce à COVID-19, ce programme est offert dans un cadre virtuel.						

#### 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.

			Échéancier/Progrès			
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<b>Trailblazer Program (TB).</b> Programme officiel offert par le Centre d'innovation du Nord-Ouest de l'Ontario.	Le Trailblazer Program est conçu pour aider les entreprises à valider leur produit et leur modèle commercial. Les entreprises travaillent sur l'« ébauche du modèle d'entreprise », afin de perfectionner ce modèle; elles participent aussi à des entrevues avec les clients, en vue de valider leur produit. Les projets doivent être achevés à la fin de l'année.	Centre d'innovation du Nord-Ouest de l'Ontario		✓		
<b>Mise à jour ou points intéressants :</b> <i>En cours trimestriellement.</i>						
<b>Planification de la relève</b> SXNM SuccessionMatching est une plateforme en ligne qui jumelle les personnes qui veulent acheter une entreprise et celles qui cherchent à vendre leur petite entreprise. Deux segments de clients – les membres vendeurs et les membres acheteurs. Le plan moyen de succession au Canada prend de deux à sept ans.	<i>Membres vendeurs :</i> Propriétaires qui cherchent à vendre leur entreprise ou leur ferme et à prendre leur retraite ou à céder leur propriété, afin de changer de mode de vie ou de s'occuper d'autres intérêts, ou bien qui cherchent un associé commercial qui peut les aider financièrement et stratégiquement. <i>Membres acheteurs :</i> Personnes s'intéressant à travailler pour elles-mêmes et à devenir des entrepreneurs; qui aimeraient avoir plus d'information sur la façon d'acheter une entreprise appartenant à des membres de la famille, à leur employeur ou à un tiers; personnes ou sociétés qui cherchent à acheter une entreprise, y voyant un investissement; des employés qui ont plafonné dans leur organisme et veulent devenir des propriétaires; des propriétaires d'entreprise voulant prendre de l'ampleur et croître par une acquisition de concurrent.	CANO, LOWBIC RRFDC PACE CCDC AEDC				✓
<b>Mise à jour ou points intéressants :</b> Cinq entreprises dans le Nord ontarien (réf. : Lake of Woods Business Incentive Corporation [LOWBIC]) ont accepté de se servir du programme en 2021. LOWBIC a noté que le programme compte actuellement plus d'acheteurs que de vendeurs. Il a été constaté que, bien souvent, les acheteurs étaient internationaux.						

Quatrième grande priorité – Soutien des entrepreneurs						
				Échéancier/Progrès		
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<b>Cercles de prêts entre pairs du PARO .</b> Programme de microfinancement pour les femmes  Les cercles de prêt entre pairs sont de petits groupes de femmes partageant les mêmes idées et qui se rencontrent régulièrement pour communiquer leurs expériences, se conseiller mutuellement et étendre leurs réseaux de relations individuels et communs. Les cercles sont de petits groupes de quatre à sept femmes, âgées de plus de 18 ans, qui exploitent actuellement chacune leur propre entreprise, souhaitent créer leur propre entreprise ou croient aux femmes qui aident des femmes. Les cercles de prêts entre pairs du PARO aident les femmes à établir des liens et des réseaux avec d'autres femmes ayant l'esprit d'entreprise. Aujourd'hui, PARO est l'un des plus solides prêteurs aux petites entreprises en Amérique du Nord (Impact - A Social Enterprise Strategy for Ontario, 2013). Les membres du cercle des pairs participent à l'examen et à l'approbation de la demande de prêt PARO d'un membre, et ce, avant qu'elle soit approuvée.	Il y a un grand nombre d'avantages à être membre du cercle PARO, notamment ceux-ci : Accès aux connaissances commerciales et partage de celles-ci; mentorat, soutien et encouragement par les pairs; accès à des prêts entre pairs de 1 000 \$ à 5 000 \$; avec des subventions de contrepartie de 500 \$ et de 1 000 \$ (si les critères sont respectés); accès à une variété de points de vue et d'expériences; tarifs réduits pour les activités du PARO; location d'équipement. L'un des éléments clés d'un cercle de pairs est que les membres permettent également d'accéder à une aide au prêt de 500 \$ à 5 000 \$. Le prêt entre pairs a aidé de nombreux membres de cercles à développer leur entreprise et à se fixer de nouveaux objectifs pour l'avenir.	PARO, Femmes entrepreneures			✓	
<b>Mise à jour ou points intéressants :</b> Il y a eu 175 participants, et deux cercles ont été formés en 2021.						
<b>Démarrage et expansion</b> Suivi : Offrir Starter Company Plus et Summer Company dans les districts de Kenora et de Rainy River.	Le rôle essentiel de CANO, est d'offrir des programmes et services aux entrepreneurs des tous les âges et stades dans les districts de Kenora et de Rainy River.	CANO, Entrepreneurs			✓	
<b>Mise à jour ou points intéressants :</b> CANO sert de ressource et son mandat est d'habiliter les entrepreneurs par des conseils, de l'information et des compétences nécessaires pour réussir en affaires. En 2021, 72 personnes ont participé au programme, 60 ont obtenu une formation commerciale, et huit subventions de 5 000 \$ ont été accordées. Le programme est prolongé jusqu'en mars 2024.						

#### 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.

			Échéancier/Progrès			
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<b>Agents de développement économique (ADE) de Ear Falls et de Sioux Narrows</b> Embauchage d'agents de développement économique qualifiés à Ear Falls et à Sioux Narrows-Nestor Falls (un à chaque endroit), pour une période de trois ans, dans le cadre de l'Initiative d'investissement communautaire pour le Nord de l'Ontario (IICNO), de FedNor. Ce programme permet aux collectivités qui n'ont pas les ressources nécessaires pour embaucher des ADE aux fins de priorités spécifiques indiquées. FedNor finance jusqu'à 90 % des dépenses associées aux projets, et la municipalité ou le canton fournit le 10% qui reste. Dans les deux cas, l'ADE mettra en œuvre les priorités d'un plan stratégique communautaire antérieur ou d'un autre rapport, afin de stimuler l'économie locale.	Dans les deux collectivités, l'ADE travaillera avec les intervenants locaux – les entreprises, les Premières Nations et la main-d'œuvre à proximité, afin de stimuler la croissance économique et de relever les obstacles à cette croissance. Travaillant ensemble, ces intervenants surmonteront ces obstacles et favoriseront davantage de possibilités en matière d'entrepreneuriat et d'emploi. Dans chaque collectivité, l'ADE profitera des possibilités existantes (p. ex. la foresterie à Ear Falls et l'exploitation minière de New Gold à Sioux Narrows-Nestor Falls), afin de déterminer comment le mieux faire croître l'économie locale, à l'aide des possibilités existantes et potentielles.	FedNor, Ear Falls, Sioux Narrows, Nestor Falls.				
<b>Mise à jour ou points intéressants :</b>						
<i>FedNor favorise ces sortes de projets, car ils aident les petites collectivités qui manquent de ressources pour le faire seules; elles peuvent ainsi développer des possibilités qui reposent sur ce qui est offert, pourrait être potentiellement offert et ce qui a été déterminé comme priorité, à la suite d'engagements importants d'intervenants. L'espoir est que les résultats de la position triennale puissent mener à une croissance durable à long terme de l'économie locale.</i>						
<i>Pendant la crise de la COVID-19 et les restrictions connexes actuelles, certains soutiens et services de développement économique, y compris la formation des entrepreneurs, ont opté pour des modes de présentation en ligne; une grande partie du temps a été réorganisé pour aider les entreprises à s'adapter aux nouvelles directives, grâce à des relations pour comprendre les exigences de santé/sécurité et les restrictions opérationnelles qui évoluent; les entreprises ont aussi été aidées à améliorer l'accessibilité aux médias sociaux en ligne et aux modes de présentation des sites Web, aux fins de la promotion de produits et services.</i>						
<i>Le canton d'Ear Falls participe maintenant au programme de relance économique géré et principalement financé par la CCDC. L'accent est mis sur une approche de relance régionale (Perrault Falls, Ear Falls, Red Lake). La conception d'une vidéo promotionnelle communautaire est en cours; ce produit a pour objet de faire connaître chaque communauté individuellement et dans leur ensemble, et ce, pour le tourisme, l'immigration et l'attraction de personnel. Ce travail sera terminé en 2022.</i>						
<i>Pendant cette période, 15 nouvelles petites entreprises et entreprises à domicile ont démarré leurs activités. Une autre entreprise a pu agrandir considérablement son espace d'exploitation à deux nouveaux endroits.</i>						
<i>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.</i>						

\*Le glossaire des acronymes suit Court terme, moyen terme (2 ans), long terme (3 ans)

Cinquième grande priorité – Intégration de la main-d'œuvre marginalisée					
			Échéancier/Progès		
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	À court terme	À moyen terme
<b>Formation des instructeurs de conduite</b> <b>Former le formateur Seven Generations Education Institute</b>  L'absence de permis de conduire est un obstacle important à l'emploi pour certaines personnes. Le SGEI continue de former plusieurs nouveaux instructeurs de conduite à tous les campus et pourra offrir des programmes au printemps et à l'été (2021).	Les instructeurs de conduite seront en mesure d'offrir des formations de conduite et, au bout du compte, de surmonter les obstacles à l'emploi.	SGEI		✓	
<b>Mise à jour ou points intéressants :</b> Le SGEI a formé et accordé l'agrément à cinq (5) instructeurs de conduite. Plus de 16 participants ont terminé la partie en classe du programme de formation des nouveaux conducteurs, SafeStart, et terminent actuellement leurs leçons en voiture.					
<b>Dryden – Autochtones urbains rentrent chez eux</b>  Un nouveau programme pour aider les familles dirigées par des mères autochtones sans emploi ou sous-employées est maintenant en marche à Dryden. Un programme global de préparation à l'emploi intègre des soutiens locaux, afin d'aider des mères célibataires autochtones urbaines à améliorer leur vie. Il y a du recrutement de mères monoparentales, avec au moins un enfant de moins de 17 ans. Les femmes dont la demande est acceptée bénéficieront d'une formation qualifiante et de rattrapage scolaire, d'une formation postsecondaire ainsi que de soutien pour le logement, la garde d'enfant; à cela s'ajouteront de la formation en cours d'emploi et du mentorat.	Parmi les résultats se trouvent ceux-ci : autonomie accrue et meilleure maîtrise de la vie; stabilisation de la santé ou amélioration de celle-ci; réseaux et soutiens sociaux durables; participation accrue à l'éducation et/ou à la formation; possibilités supérieures d'emploi; revenu plus élevé et accès aux commodités.	CSDK, CAVD, OAHS, Confederation College, Dryden Literacy, CCD, Woodgreen OFIFC, FTO			✓
<b>Mise à jour ou points intéressants :</b> Il s'agira d'un engagement à honorer, d'une durée de quatre à cinq ans. En juin 2021, 15 familles participent actuellement au programme. Le programme entraîne également un afflux de personnes qualifiées et employées, ce qui se traduit par une hausse des recettes fiscales et de la productivité économique, y compris la valeur globale d'avoir des familles plus stables et prospères dans toute la région. L'UIHP est également une source de plusieurs avantages économiques. Avant de se joindre au programme, certains des participants avaient besoin d'une aide annuelle de plus de 185 000 \$*, par l'entremise d'autres services sociaux. Désormais, ces mêmes femmes peuvent passer par l'UIHP pour une fraction du prix, soit 25 000 \$ chacune, ce qui permet aux administrations provinciale et municipales d'économiser des centaines de milliers de dollars.					
* <a href="https://www.thegraphicleader.com/news/local-news/homeward-bound-program-in-dryden-helping-indigenous-single-mothers-further-their-education-and-prosper">https://www.thegraphicleader.com/news/local-news/homeward-bound-program-in-dryden-helping-indigenous-single-mothers-further-their-education-and-prosper</a>					

## Cinquième grande priorité – Intégration de la main-d'œuvre marginalisée

Pour l'avenir régional, il est important de miser sur les talents de tous les travailleurs. Comment pouvons-nous aider à faire participer ceux qui pourraient se sentir marginalisés?

			Échéancier/Progès			
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<b>Premières Nations de Rainy River (PNRR) et stratégie de rétention du personnel de New Gold</b> Réunions du comité mixte de mise en œuvre des PNRR, avec New Gold, afin de répondre aux besoins uniques du personnel des Premières Nations, à propos de la rétention du personnel. Il y a eu un changement à la direction en 2019; quelqu'un a d'abord été gestionnaire intérimaire pendant plusieurs mois, et cette personne est devenue employée permanente. Habituellement, lors d'un intérim, certaines stratégies ralentissent ou sont interrompues. Les stratégies de rétention restent un sujet de discussion permanent au sous-comité des ressources humaines.	Objectif d'augmenter le pourcentage de rétention du personnel des Premières Nations à New Gold. New Gold a réorganisé ses schémas de progression à la fin de l'automne 2019; il est désormais plus facile pour les employés de comprendre où ils en sont et l'orientation que pourra prendre leur carrière. Lors d'un désaccord, les employés ont également eu la possibilité de discuter avec la direction. Des possibilités de formation ont également été relevées pour les employés.	PNRR, New Gold, Première Nation de Naicatchewenin				✓
<b>Mise à jour ou points intéressants :</b> Point permanent à l'ordre du jour des réunions mensuelles entre le comité conjoint de mise en œuvre des PNRR, avec New Gold. À ce jour, les cessations d'emploi sont approchées individuellement. <i>En 2021, en ce qui a trait aux personnel autochtone, New Gold demeurait stable, à 27 %.</i>						
<b>Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes</b> Le Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes est axé sur les jeunes de 15 à 29 ans et qui se heurtent à des obstacles nombreux et/ou complexes à l'emploi, en leur offrant un soutien plus intensif, au-delà de la recherche d'emploi classique et des possibilités de placement.  Le soutien comprend ce qui suit : Formation préalable à l'emploi rémunéré, afin de promouvoir la préparation à l'emploi ; jumelage d'emplois et placements rémunérés, avec des aides au placement pour les participants et des incitations à l'embauche pour les employeurs. Services de mentorat; soutien à l'éducation et aux transitions professionnelles. Le centre d'emploi d'Atikokan a accueilli des participants d'Upsala, de la Première Nation de la rivière Seine et de la Première Nation du lac La Croix.	Après un premier accueil, les participants suivent une formation préalable à l'emploi, offerte par le Centre d'emploi d'Atikokan. Les cours sont axés sur l'accroissement des connaissances liées au travail, l'amélioration des aptitudes à la vie quotidienne et les certifications commercialisables auprès des employeurs locaux. Lorsqu'ils ont terminé un nombre déterminé d'heures ou une formation préalable à l'emploi, les participants commencent à travailler dans le cadre d'un stage de formation chez un véritable employeur local. Cela leur permet de développer des compétences sur le terrain, dans un milieu de travail réel, avec le soutien de l'employeur et de spécialistes de l'emploi.	Centre d'emploi d'Atikokan (CEA) Fournisseurs de services d'Emploi Ontario, Employeurs locaux				✓

<b>Cinquième grande priorité – Intégration de la main-d'œuvre marginalisée</b>						
			<b>Échéancier/Progès</b>			
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<b>Mise à jour ou points intéressants :</b> <i>Le Centre d'emploi d'Atikokan poursuit ses activités de sensibilisation pour tenter de recruter un grand nombre de participants au PAEJ. Depuis le début de la COVID-19, le nombre des participants accédant au programme a diminué, tout comme le nombre des inscrits terminant le programme.</i> <i>Il est suggéré que cela découle d'une diminution des relations directes avec les représentants de notre agence, en raison des restrictions gouvernementales liées au coronavirus. En guise de réponse, nous fournissons aux participants des appareils de communication pertinents, puis continuons de commercialiser numériquement notre programme. Les numéros de téléphone portable et les adresses électroniques des membres du personnel sont également publiés; en outre, nous avons toujours encouragé les participants potentiels à nous atteindre par téléphone ou SMS.</i> <i>Il est intéressant de noter que notre marché du travail régional reste relativement fort, ayant un nombre considérable de possibilités d'emploi; toutefois, certains participants potentiels du PAEJ semblent réticents à recourir à ces services. Nous prévoyons une augmentation du taux d'utilisation et une diminution des restrictions liées à la COVID-19, une baisse des hospitalisations et moins d'hésitation à quitter les programmes de soutien du revenu. Nous espérons miser sur la participation au PAEJ, afin de créer des possibilités d'apprentissage dans notre région. Nous encourageons également la participation des employeurs au PAEJ comme moyen de surmonter leurs difficultés dans le domaine des ressources humaines.</i>						

#### Cinquième grande priorité – Intégration de la main-d'œuvre marginalisée

Pour l'avenir régional, il est important de miser sur les talents de tous les travailleurs. Comment pouvons-nous aider à faire participer ceux qui pourraient se sentir marginalisés?

			Échéancier/Progès			
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<b>Programmes Nutrition Nord Canada (NNC) et Subventions aux exploitants de ressources alimentaires (SERA)</b> La Subvention aux exploitants de ressources alimentaires s'appuie sur une conception fondée sur les distinctions, afin de maximiser le contrôle et la prise de décision des Autochtones. Chaque collectivité ayant des besoins et priorités d'exploitation uniques, des accords de subvention spécifiques ont été élaborés pour que les gouvernements et les organismes autochtones puissent déterminer la meilleure façon de soutenir leurs propres collectivités.  Volet 1 Organisation des revendications territoriales et autonomie gouvernementale : En ce qui concerne les collectivités qui ont des revendications territoriales réglées, des subventions sont accordées aux organismes de revendications territoriales. Ces organismes décideront de la manière de dépenser la subvention et dont les programmes d'aide à la récolte seront administrés.  Volet 2 Volet communautaire : Quant aux collectivités n'ayant pas de revendication territoriale réglée, un organisme autochtone représentant la collectivité recevra et administrera la subvention. Avec la participation des chefs de la collectivité, l'organisme élaborera le programme dans la région.	Les moissonneurs autochtones reçoivent un financement pour ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transport et investissements en capital connexes.</li> <li>• Entretien de l'équipement.</li> <li>• Équipement des récoltes.</li> <li>• Abri temporaire et vêtements d'extérieur.</li> <li>• Équipement de sécurité et de sauvetage.</li> <li>• Formation, agrément et éducation.</li> <li>• Connaissances, pratiques et techniques traditionnelles.</li> <li>• Transformation, préparation et stockage des aliments, tels les congélateurs communautaires.</li> <li>• Entretien des lieux de récolte.</li> <li>• Innovations en matière de récolte.</li> <li>• Initiatives communautaires de recherche, de culture et de partage des aliments.</li> </ul>	RCAANC, Collectivités autochtones, Moissonneurs traditionnels CGARSL NNC				✓
<b>Mise à jour ou points intéressants :</b> Volet communautaire – Conseil de gestion autochtone de la région de Sioux Lookout. Durée de l'entente : 3 ans. Financement total 1 943 906\$. L'objectif est la sécurité alimentaire et la santé des collectivités.						

\*Le glossaire des acronymes suit Court terme, moyen terme (2 ans), long terme (3 ans)

## GLOSSAIRE DES ACRONYMES

AEDC – Atikokan Economic Development Corporation  
LOW Brew Co. – Lake of the Woods Brewing Company  
CA Ne-Chee – Centre d'amitié Ne-Chee  
CAAD – Centre d'amitié autochtone de Dryden  
CANO – Centre d'affaires du Nord-Ouest  
CASSDRR – Conseil d'administration des services sociaux du district de RR  
LWEAP – Lake of the Woods Employment Action Project Inc.  
CCDC – Chukuni Communities Development Corporation  
C. de C. – Chambre de commerce  
CEA – Centre de l'emploi d'Atikokan  
CFAMONO – Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest  
Con. College – Confederation College  
NNC – Nutrition Nord Canada  
OAHS – Ontario Aboriginal Housing Services  
OFIFC – Ontario Federation of Indigenous Friendship Centres  
PACE – Patricia Area Community Endeavours  
QLCC – Quetico Lodge and Conference Centre  
RCAANC – Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada  
CSDK – Conseil des services du district de Kenora  
CSDRR – Conseil scolaire du district de Rainy River  
DDC – Dryden Development Corporation RDNOO – Réseau de développement du Nord-Ouest de l'Ontario  
RR – Rainy River  
DESO – Diplôme d'études secondaires de l'Ontario SADC – Société d'aide au développement des collectivités  
SGFPNO – Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario  
FSEO – Fournisseurs de services d'Emploi Ontario  
FTO – Fondation Trillium de l'Ontario  
KHA – Kenora Hospitality Alliance  
LB – Lac des Bois  
LOW Dev. Com. – Lake of the Woods Development Commission  
LOWBIC – Lake of the Woods Business Incentive Corporation  
RRFDC – Rainy River Futures Development Corporation  
MTFDC – Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences  
SGEI – Seven Generations Education Institute  
MDNMFO – Ministère du Développement du Nord, des Mines et des Forêts de l'Ontario  
SLAAMB – Sioux Lookout Area Aboriginal Management Board  
SWB – Shooonyaa Wa-Biitong

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)	Agency 1 (réserve indienne)
Big Grassy River 35G (réserve indienne)	Atikokan (canton)
Chapple (canton)	Big Island Mainland 93 (réserve indienne)
Dawson (canton)	Couchiching 16A (réserve indienne)
Fort Frances (village)	Emo (canton)
Lake of the Woods (canton)	La Vallee (canton)
Manitou Rapids 11 (réserve indienne)	Lac Long 12 (réserve indienne)
Neguagoune Lake 25D (réserve indienne)	Morley (canton)
Rainy Lake 17B (réserve indienne)	Rainy Lake 17B (réserve indienne)
Rainy Lake 17B (réserve indienne)	Rainy Lake 18C (réserve indienne)
Rainy River (non organisée)	Rainy River (village)
Saug-a-Gaw-Sing 1 (réserve indienne)	Sabaskong Bay (Part) 35C (réserve indienne)
Seine River 23A (réserve indienne)	Seine River 23A (réserve indienne)

### District de Kenora

Bearskin Lake (réserve indienne)	Attawapiskat 91A (réserve indienne)
Deer Lake (réserve indienne)	Cat Lake 63C (réserve indienne)
Eagle Lake 27 (réserve indienne)	Dryden (ville)
English River 21 (réserve indienne)	Ear Falls (canton)
Fort Hope 64 (réserve indienne)	Fort Albany (Part) 67 (réserve indienne)
Ignace (canton)	Fort Severn 89 (réserve indienne)
Kee-Way-Win (réserve indienne)	Kasabonika Lake (réserve indienne)
Kenora 38B (réserve indienne)	Kenora (ville)
Kingfisher Lake 1 (réserve indienne)	Kenora (non organisée)
Lac Seul 28 (réserve indienne)	Kitchenuhmaykoosib Aaki 84 (Big Trout Lake) (réserve indienne)
Lake of the Woods 37 (réserve indienne)	Lake of the Woods 31G (réserve indienne)
MacDowell Lake (établissement indien)	Lansdowne House (établissement indien)
Marten Falls 65 (réserve indienne)	Machin (canton)
Neskantaga (réserve indienne)	Muskrat Dam Lake (réserve indienne)
Northwest Angle 33B (réserve indienne)	North Spirit Lake (réserve indienne)
Peawanuck (établissement indien)	Osnaburgh 63A (réserve indienne)
Pikangikum 14 (réserve indienne)	Pickle Lake (canton)
Rat Portage 38A (réserve indienne)	Poplar Hill (réserve indienne)
Sabaskong Bay (Part) 35C (réserve indienne)	Red Lake (municipalité)
Sachigo Lake 1 (réserve indienne)	Sabaskong Bay 35D (réserve indienne)
Sandy Lake 88 (réserve indienne)	Sachigo Lake 2 (réserve indienne)
Shoal Lake (Part) 40 (réserve indienne)	Shoal Lake (Part) 39A (réserve indienne)
Sioux Lookout (municipalité)	Shoal Lake 34B2 (réserve indienne)
Slate Falls (établissement indien)	Sioux Narrows – Nestor Falls (canton)
The Dalles 38C (réserve indienne)	Summer Beaver (établissement indien)
Wabauskang 21 (réserve indienne)	Wabaseemoong (réserve indienne)
Wapekeka 1 (réserve indienne)	Wabigoon Lake 27 (réserve indienne)
Wawakapewin (Long Dog Lake) (réserve indienne)	Wapekeka 2 (réserve indienne)
Webequie (réserve indienne)	Weagamow Lake 87 (réserve indienne)
Whitefish Bay 33A (réserve indienne)	Whitefish Bay 32A (réserve indienne)
Wunnumin 1 (réserve indienne)	Whitefish Bay 34A (réserve indienne)



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

113-100, avenue Casimir

Dryden (Ontario) P8N 3L4

Téléphone : 807.223.3813

*[www.ntab.on.ca](http://www.ntab.on.ca)*