



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

113-100, avenue Casimir  
Dryden (Ontario) P8N 3L4  
[www.ntab.on.ca](http://www.ntab.on.ca)



# Districts de Kenora et de Rainy River

## Rapport sur le Plan du marché du travail local

### 2022-2025

### Mise à jour de 2023

**Document produit par**

La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest  
février 2023



**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 : février 2023***

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 PMLT 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://form.simplesurvey.com/f/I/NTAB2023LLMPReport>



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 aimerions aussi remercier Emploi Ontario ainsi que le ministère du Travail, de l'Immigration, 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) 2023 :

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

Conception et impression du rapport sur les PMTL/organisation de la consultation des collectivités : Wake Marketing & Design

### **Quel a été notre rendement?**

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

<https://form.simplesurvey.com/f/l/NTAB2023LLMPReport>

ou par copie papier incluse.

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

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 • www.ntab.on.ca

### **Direction et personnel de la CFAMONO 2022-2023**

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

Allyson Pele, coprésidente

Don Eldridge, coprésident (sortant)

Nicke Paddock, secrétaire/trésorière

Marie Seymour

Mary Tait (sortante)

Tracy Oshie-Horton

Brad Beyak, coprésident (nouveau)

Michelle Hiscox

Jessalyn Watt

Heather Johnson

Denine Andrews

Shannon Wogenstahl

Natasha Stoyakovich

#### **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 l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences

Kim Boucher, gestionnaire de la prestation des services, Ministère du Travail, de l'Immigration, 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 rapport est financé par le gouvernement du Canada et celui de l'Ontario.*

Canada 

EMPLOYMENT  
ONTARIO

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 2023**

**Table des matières**

SOMMAIRE .....8

CONTEXTE..... 11

DEMANDE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ..... 12

OFFRE DU MARCHÉ DU TRAVAIL..... 22

DONNÉES SUR L'EMPLOI EN ONTARIO, 2021-2022..... 34

PLAN D'ACTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL 2022-2025 ..... 42

GLOSSAIRE DES ACRONYMES ..... 65

ZONES GÉOGRAPHIQUES..... 67



## SOMMAIRE

En 2021-2022, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest a publié un plan de développement de la main-d'œuvre dans les districts de Kenora et de Rainy River pour la période de 2022 à 2025. Le plan triennal fondé sur des données probantes était axé sur ceci :

- 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.

Ce rapport constitue la première de trois mises à jour annuelles. Conscients de l'importance de la pandémie pour l'économie et la main-d'œuvre de la région, la CFAMONO et ses partenaires ont ajouté une nouvelle priorité à leur plan d'action : Tendances de la main-d'œuvre après la COVID-19. Ce nouveau domaine d'intervention s'ajoute maintenant aux cinq priorités à la base du plan du marché du travail local de la CFAMONO depuis de nombreuses années :

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 ont servi à évaluer l'évolution de l'offre et de la demande sur le marché du travail au cours de l'année écoulée.

### **Demande du marché du travail**

- En juin 2022, il y avait 113 entreprises de moins en activité dans le district de Kenora (une baisse de 2,6 %), 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, puis du commerce de détail. Une augmentation de 44 entreprises non classées entre 2020 et 2022 peut être un indice précoce de revitalisation économique.
- Le district de Rainy River affichait une perte de 77 entreprises en juin 2022, 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. Le secteur de l'immobilier et de la location a connu la plus forte augmentation.
- Nombre d'entreprises canadienne, de Statistique Canada (juin 2022), souligne également l'importance des secteurs de l'hébergement et des services de restauration, de la construction et du commerce de détail dans le district de Kenora, puis des secteurs de l'agriculture, de la pêche et de la chasse, des services personnels et domestiques ainsi que de l'hébergement et des services de la restauration dans le district de Rainy River.



- Le Rural Ontario Institute a relevé une réduction de 3 % des emplois dans le district de Kenora et de 4 % dans celui de Rainy River entre 2019 et 2021.
- 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. Après l'examen des postes avant et pendant la reprise, la plus grande augmentation a été observée dans les services d'enseignement, la fabrication, les services professionnels, scientifiques et techniques puis l'administration publique dans le district de Kenora. Bien que moins intensives, des augmentations ont été observées dans les secteurs de la santé et des services sociaux puis de l'extraction minière, pétrolière et gazière et de l'exploitation en carrière dans le district de Rainy River. Les offres d'emploi ont également servi d'outil pour examiner la demande par groupe professionnel et les exigences en matière d'éducation au sein des secteurs et des groupes professionnels, ainsi que les possibilités offertes à tous les niveaux de scolarité.

### **Offre du marché du travail**

- Statistique Canada a commencé à publier les données démographiques du Recensement de 2021, et celles-ci donnent un aperçu des changements qui ont eu lieu dans le Nord-Ouest de l'Ontario au cours des cinq dernières années.
- Entre 2016 et 2021, la population a augmenté de 0,7 % dans le district de Kenora et diminué de 3,3 % dans celui de Rainy River. Au cours de la même période, la population de l'Ontario a crû de 5,8 % et celle du Canada de 5,2 %.
- Cinquante pour cent des populations du district de Kenora et 30 % de celui de Rainy River sont autochtones.
- À 37,6, l'âge médian de la population du district de Kenora est considérablement plus jeune qu'en Ontario et au Canada, où l'âge médian est à 41,6. L'inverse est vrai dans le district de Rainy River où l'âge médian de la population est de 45,2 ans.
- Quant à la population âgée de 15 ans et plus, le niveau de scolarité a globalement augmenté entre 2016 et 2021. Dans le district de Kenora, des augmentations ont été observées dans l'achèvement des études secondaires, les certificats et diplômes collégiaux ainsi que les certificats ou diplômes universitaires au niveau du baccalauréat ou plus. Le district de Rainy River a connu une hausse similaire du pourcentage de la population ayant un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent, ainsi que de celle ayant un diplôme universitaire. Le pourcentage de la population ayant un certificat ou un diplôme d'études collégiales est resté stable.
- On a constaté une baisse importante du nombre des personnes ayant obtenu un certificat ou un diplôme d'apprentissage ou de métier dans les districts de Kenora et de Rainy River.
- À 57,3 % dans le district de Kenora et à 58,1 % dans celui de Rainy River, la participation à la population active est plus faible dans la région qu'en Ontario où le taux est de 62,8 %.
- Ceux qui se sont identifiés comme travailleurs indépendants ont augmenté de plus de 21 % dans le district de Kenora et de 25 % dans celui de Rainy River entre 2016 et 2021.
- Le nombre de personnes de sexe féminin et masculin de tous les groupes d'âge et recevant des prestations régulières d'assurance-emploi entre septembre 2021 et septembre 2022 a diminué d'au moins 60 %. Bien qu'il s'agisse d'un indice de la forte demande du marché du travail, il est également probable que, en 2021, de nombreuses personnes qualifiées auront épuisé leurs prestations en septembre 2022.

- La croissance de l'emploi dans le district de Kenora se trouvait dans le secteur public. Par rapport au recensement de 2016, l'emploi dans le secteur de la santé et de l'assistance sociale a augmenté de près de 21 %, atteignant 6 100 postes; dans l'administration publique, il a augmenté de 12,6 %, parvenant à 3 690, et l'emploi dans les services d'enseignement a augmenté de 10,4 %, atteignant 3 045 postes. Près de 44 % de la main-d'œuvre totale est employée dans ces trois domaines, soit près de 20 % de plus que les 24,5 % employés dans le secteur public de la province de l'Ontario. En dehors du secteur public, la plus grande concentration d'emplois est observée dans le commerce de détail, la construction ainsi que l'hébergement et la restauration.
- La croissance la plus importante dans le district de Rainy River a été observée dans le secteur de l'exploitation minière, pétrolière, gazière et des carrières, où l'emploi a augmenté de 74,3 % entre 2016 et 2021, passant de 350 à 610 personnes. Comme dans le district de Kenora, la croissance de l'emploi était évidente dans le secteur public, en particulier dans l'administration publique. Près de 37 % de tous les travailleurs étaient employés dans les services d'enseignement, la santé et l'assistance sociale, puis l'administration publique. La plus grande concentration d'emplois dans le secteur privé était observée dans le commerce de détail, l'industrie minière, la construction ainsi que l'hébergement et la restauration.
- Plus de 60% des travailleurs du district de Kenora et 57% de ceux du district de Rainy River se trouvaient dans la vente et les services, les métiers, le transport et la machinerie, ainsi que l'enseignement, le droit, les sciences sociales et au gouvernement.
- Bien que l'émigration nette ait ralenti, un total net de 396 personnes ont quitté le district de Kenora entre 2015 et 2020, cependant que l'immigration nette dans le district de Rainy River augmentait de 53 personnes au cours de la même période.
- La participation aux Services d'aide à l'emploi de l'Ontario, à la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi et à Meilleurs emplois Ontario entre avril 2021 et mars 2022 reste inférieure aux niveaux antérieurs à la pandémie dans toute la région. Au cours de la même période, la participation aux services d'emploi sans assistance, à l'alphabétisation et compétences de base ainsi qu'au Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes a augmenté. Le nombre des inscriptions pour les apprentissages et de certificats connexes délivrés dans le district de Kenora a augmenté au cours de la dernière année; dans le district de Rainy River, il a diminué. En dépit de la délivrance de 20 certificats d'apprentissage en 2021-2022, le nombre d'apprentis actifs dans le district de Rainy River a également diminué par rapport à l'année précédente.
- La première des trois mises à jour annuelles du plan d'action triennal 2022-2025 contient les interventions existantes pour le court, le moyen et le long termes.

## CONTEXTE

En 2022, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest (CFAMONO) divulguait un plan triennal fondé sur des données probantes, axé sur le développement de la main-d'œuvre dans les districts de Kenora et de Rainy River. Ce rapport de 2023 est le premier de trois mises à jour annuelles qui seront publiées dans les années à venir.

Compte tenu de l'impact que la pandémie continue d'avoir sur le marché du travail local, les partenaires du développement de la main-d'œuvre dans les districts de Kenora et de Rainy River ont ajouté une orientation stratégique : Adaptation aux changements postpandémiques du marché du travail local. Cette priorité rejoint les cinq priorités qui ont guidé les interventions de la CFAMONO et de ses partenaires au cours de la dernière décennie :

1. Transition de la main-d'œuvre dans une économie changeante.
2. Réaction à l'évolution des exigences en matière d'éducation.
3. Intégration de la main-d'œuvre marginalisée.
4. Soutien pour les entrepreneurs.
5. Émigration d'éléments clés de notre population et attraction de nouveaux habitants.

Cette mise à jour contient une analyse de divers indices de la demande et de l'offre sur le marché du travail, ainsi qu'un résumé de remarques formulées 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 du marché du travail local, aux fins du développement de la main-d'œuvre dans les districts de Kenora et de Rainy River.

## DEMANDE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Une des premières mesures qui donne un aperçu de l'impact de la pandémie sur l'économie de la région est celle de Nombre d'entreprises canadiennes, publication semestrielle de Statistique Canada. Dans les tableaux 1A et 1B sont comparés le nombre d'entreprises en activité dans les districts de Kenora et de Rainy River en juin 2022 et le nombre d'entreprises en activité en juin 2020, peu après le début de l'état d'urgence en mars 2020. Il faut noter que certains changements dans le nombre d'entreprises actives de chaque secteur peuvent être causés par des modifications de Statistique Canada lors de l'attribution de codes postaux dans des divisions de recensement.

<b>Secteur</b>	<b>N<sup>bre</sup> d'entreprises, juin 2020</b>	<b>N<sup>bre</sup> d'entreprises, juin 2022</b>	<b>Changement absolu</b>	<b>Changement en pourcentage</b>
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	156	146	(-10)	(-6,4 %)
Mines/Extraction de pétrole et de gaz, exploitation en carrière	22	19	(-3)	(-13,6 %)
Services publics	18	20	2	11,1 %
Construction	481	469	(-12)	(-2,5 %)
Fabrication	52	53	1	1,9 %
Commerce de gros	76	68	(-8)	(-10,5 %)
Commerce de détail	419	396	(-23)	(-5,5 %)
Transport et entreposage	195	188	(-7)	(-3,6 %)
Services de l'information et des communications.	51	45	(-6)	(-11,8 %)
Finance et assurance	178	164	(-14)	(-7,9 %)
Services immobiliers et services de location et de location à bail	631	662	31	4,9 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	230	225	(-5)	(-2,2 %)
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	125	111	(-14)	(-11,2 %)
Services éducatifs	46	54	8	17,4 %
Soins de santé et assistance sociale	340	347	7	2,1 %
Arts, culture, sports et loisirs	81	65	(-16)	(-19,8 %)
Hébergement et restauration	500	443	(-57)	(-11,4 %)
Services personnels et domestiques	340	312	(-28)	(-8,2 %)
Administration publique	69	66	(-3)	(-4,3 %)
Entreprises non classées par industrie	260	304	44	16,9 %
<b>Total</b>	<b>4 270</b>	<b>4 157</b>	<b>(-113)</b>	<b>(-2,6 %)</b>

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, décembre 2008, juin 2020 et juin 2022)

En juin 2022, il y avait 113 entreprises de moins en activité dans le district de Kenora (une baisse de 2,6 %), par rapport à l'année précédente. Avec 57 entreprises actives 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 28 pertes d'entreprises dans les services personnels et domestiques, ainsi que de 23 dans le secteur dans le commerce de détail. Toutefois, une augmentation de 44 entreprises non classées entre 2020 et 2022 est un indice positif de relance.

Dans le district de Rainy River, le nombre d'entreprises en activité a diminué de 77 entre juin 2020 et juin 2022. Le secteur de l'agriculture, de la sylviculture, de la pêche et de la chasse a connu la plus forte baisse parmi les entreprises actives, cependant que le secteur de l'immobilier et de la location affichait la plus forte hausse. Les entreprises exploitées par leur propriétaire et sans employés sont prédominantes dans les deux secteurs.

<b>Secteur</b>	<b>N<sup>bre</sup> d'entreprises, juin 2020</b>	<b>N<sup>bre</sup> d'entreprises, juin 2022</b>	<b>Changement absolu</b>	<b>Changement en pourcentage</b>
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 et assurance	58	58	0	0,0 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	172	209	37	21,5 %
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 2022)

Les données de Nombre d'entreprises canadiennes sont un outil utile pour mieux comprendre la composition de l'économie de la région en examinant le pourcentage du total des entreprises actives dans chaque secteur, ou la répartition.

<b>Secteur</b>	<b>Pourcentage du total des entreprises – District de Kenora</b>	<b>Pourcentage du total des entreprises – Rainy River</b>	<b>Pourcentage de toutes les entreprises – Ontario</b>
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	3,5 %	16,6 %	2,9 %
Mines/Extraction de pétrole et de gaz, exploitation en carrière	0,5 %	0,5 %	0,1 %
Services publics	0,5 %	0,6 %	0,2 %
Construction	11,3 %	9,7 %	8,5 %
Fabrication	1,3 %	2,1 %	2,2 %
Vente en gros et distribution	1,6 %	1,9 %	2,3 %
Commerce de détail	9,5 %	7,4 %	5,7 %
Transport et entreposage	4,5 %	5,8 %	6,4 %
Services de l'information et des communications.	1,1 %	0,8 %	1,3 %
Finance et assurance	3,9 %	3,5 %	5,4 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	15,9 %	12,5 %	20,4 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	5,4 %	4,4 %	12,3 %
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	2,7 %	3,1 %	4,3 %
Services éducatifs	1,3 %	1,2 %	1,0 %
Soins de santé et assistance sociale	8,3 %	6,2 %	6,3 %
Sports et loisirs	1,6 %	1,3 %	1,3 %
Hébergement et restauration	10,7 %	6,3 %	2,7 %
Services personnels et domestiques	7,5 %	9,4 %	5,5 %
Administration publique	1,6 %	1,5 %	0,1 %
Entreprises non classées par industrie	7,3 %	5,4 %	11,1 %

Source : Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2022, Statistiques Canada

Par rapport à la province de l'Ontario, la prédominance des secteurs de l'hébergement et des services de restauration, puis de la construction et du commerce de détail dans le district de Kenora, est remarquable, tout comme les secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse, des services personnels et domestiques, puis de l'hébergement et de la restauration dans le district de Rainy River.

EMSI Analyst utilise l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail de Statistique Canada; avec l'ajout des données du recensement, il y a là un outil qui donne un aperçu de la création globale d'emplois.

L'Institut rural de l'Ontario a utilisé cette source pour examiner la création d'emplois dans les zones rurales par rapport aux zones urbaines. Il a été constaté que les niveaux d'emploi en 2021 étaient encore légèrement inférieurs à ceux de 2019. Il y a environ 4 % d'emplois en moins, toutes industries confondues, dans les régions rurales et urbaines de l'Ontario. Les industries les plus touchées par la pandémie sont encore sous le choc. Dans les régions rurales de l'Ontario, le nombre des emplois dans l'industrie des arts, du divertissement et des loisirs est inférieur de 40 %; en 2021, l'emploi dans l'hébergement et les services de restauration est inférieur de 30 % par rapport à 2019. En revanche, l'emploi dans la gestion des sociétés et des entreprises a augmenté de 25 %. L'emploi dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques a augmenté de 5 %<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Rural Ontario Facts, Employment Fact Sheet, Rural Ontario Institute, novembre 2022

Au tableau 3 se trouve un sommaire de la création d'emplois de 2019 à 2021 dans les districts de Kenora et de Rainy River, la région économique du Nord-Ouest et l'Ontario.

Endroit	Emplois 2019	Emplois 2020	Emplois 2021	Écart en % pour les emplois entre 2019 et 2021	Salaire moyen (2021)
District de Kenora	30 929	28 950	30 018	(-3 %)	47 169 \$
District de Rainy River	9 145	8 455	8 823	(-4 %)	50 356 \$
Région économique du Nord-Ouest	107 815	98 878	102 830	(-5 %)	50 542 \$
Ontario	6 734 386	6 151 632	6 459 245	(-4,3 %)	50 694 \$

Source : EMSI Analyst, Rural Ontario Institute Employment Fact Sheet, novembre 2022

Comme de plus en plus d'employeurs se tournent vers l'affichage d'offres d'emploi en ligne, l'analyse du nombre des offres d'emploi donne une idée de la demande du marché du travail. Aux tableaux 4A et 4B sont comparées les quantités d'offres d'emploi en ligne au cours des six derniers mois de 2019 et des six premiers mois de 2022 dans les districts de Kenora et de Rainy River.

Il convient de noter que le décompte ne comprend pas les offres d'emploi que l'employeur a publié anonymement ou lorsque l'offre était publiée par une agence de placement connue.

Secteur	Nombre d'affichages en ligne Du 1 <sup>er</sup> juillet 2019 au 31 déc. 2019	Nombre d'affichages en ligne Du 1 <sup>er</sup> janv. 2022 au 30 juin 2022	Changement absolu
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	0	17	17
Mines/Extraction de pétrole et de gaz, exploitation en carrière	10	13	3
Services publics	0	2	2
Construction	18	46	28
Fabrication	23	115	92
Vente en gros et distribution	15	36	21
Commerce de détail	146	191	45
Transport et entreposage	24	74	50
Services de l'information et des communications.	10	21	11
Finance et assurance	49	126	77
Services immobiliers et services de location et de location à bail	5	22	17



**Tableau 4A : Offres d'emploi en ligne, par secteur d'activité, avant la pandémie (2019), par rapport à 2022 – District de Kenora**

Secteur	Nombre d'affichages en ligne Du 1 <sup>er</sup> juillet 2019 au 31 déc. 2019	Nombre d'affichages en ligne Du 1 <sup>er</sup> janv. 2022 au 30 juin 2022	Changement absolu
Services professionnels, scientifiques et technologiques	31	119	88
Gestion d'entreprises, services administratifs	8	75	67
Services éducatifs	14	291	277
Soins de santé et assistance sociale	134	208	74
Arts, culture, sports et loisirs	0	1	1
Hébergement et restauration	57	139	82
Services personnels et domestiques	0	11	11
Administration publique	47	135	88
<b>Total</b>	591	1 642	1 051

La plus grosse augmentation du nombre d'offres d'emploi dans le district de Kenora est observée dans les secteurs suivants : services d'enseignement, fabrication, services professionnels, scientifiques et techniques, puis administration publique. Il y a également un nombre important d'offres d'emploi dans l'industrie de l'hébergement et des services de restauration, car le secteur continue de se redresser.

Sans générer une activité aussi intense, le district de Rainy River a affiché une hausse significative des offres d'emploi en ligne dans le secteur de la santé et des services sociaux, ainsi que dans celui de l'extraction minière, pétrolière et gazière et de l'exploitation de carrières.

<b>Secteur</b>	<b>Nombre d'affichages en ligne Du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 31 déc. 2019</b>	<b>Affichages en ligne Du 1<sup>er</sup> janv. 2022 au 30 juin 2022</b>	<b>Changement absolu</b>
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	0	0	0
Mines/Extraction de pétrole et de gaz, exploitation en carrière	1	55	54
Services publics	0	2	2
Construction	16	1	15
Fabrication	28	16	(-22)
Vente en gros et distribution	2	2	0
Commerce de détail	126	42	(-84)
Transport et entreposage	5	13	8
Services de l'information et des communications.	0	2	2
Finance et assurance	6	29	23
Services immobiliers et services de location et de location à bail	1	4	3
Services professionnels, scientifiques et technologiques	0	21	21
Gestion d'entreprises, services administratifs	0	11	11
Services éducatifs	41	72	31
Soins de santé et assistance sociale	91	255	164
Arts, culture, sports et loisirs	0	1	1
Hébergement et restauration	22	42	20
Services personnels et domestiques	0	4	4
Administration publique	4	28	24
<b>Total</b>	<b>338</b>	<b>625</b>	<b>287</b>

Le tableau 5 contient une analyse des exigences en matière de formation, par secteur d'activité, telles qu'elles sont déterminées par les employeurs dans les offres d'emploi publiées pendant une année, soit du 1<sup>er</sup> octobre 2021 au 30 septembre 2022.

**Tableau 5 : Exigences pour la formation, énoncées dans les affichages de postes, par secteur – du 1<sup>er</sup> octobre 2021 au 30 septembre 2022, dans les district de Kenora (DK) et de Rainy River (RR).**

	Université		Collège, formation professionnelle ou apprentissage		Secondaire ou pour une profession spécifique		En cours d'emploi ou sans formation officielle		Inconnu		Total	
	DK	RR	DK	RR	DK	RR	DK	RR	DK	RR	DK	RR
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	4	0	2	0	4	0	3	0	9	0	22	0
Mines/ de pétrole et de gaz, exploitation en carrière	5	24	4	17	0	13	1	2	15	40	25	96
Services publics	1	1	0	1	0	0	0	0	4	1	5	3
Construction	0	0	23	4	17	19	2	0	33	4	75	27
Fabrication	24	2	58	24	25	10	16	0	84	5	207	41
Commerce de gros	7	1	12	0	30	0	0	0	19	2	68	3
Commerce de détail	63	18	37	7	145	23	83	8	100	8	428	64
Transport et entreposage	8	1	21	9	67	10	1	0	31	4	128	24
Services d'information et culturels.	0	1	8	0	7	0	0	0	20	3	35	4
Finance et assurance	9	4	119	22	61	10	3	0	26	14	218	50
Services immobiliers et services de location et de location à bail	9	0	2	0	18	1	6	2	3	2	38	5
Serv. prof., scient et tech.	60	12	39	11	15	2	4	0	56	4	174	29
Serv. de gestion/soutien admin.	17	2	15	16	86	4	8	6	2	3	128	31
Services éducatifs	159	20	71	25	203	49	39	0	56	32	528	126
Soins de santé et assistance sociale	83	169	105	103	73	41	23	6	144	30	428	349
Arts, spectacle, loisirs	0	0	0	4	1	0	0	0	0	2	1	6
Services d'hébergement et de restauration	36	15	78	26	29	24	29	4	141	31	313	100
Services personnels et domestiques	1	4	7	0	0	2	0	1	15	0	23	7
Administration publique	48	20	52	6	41	3	12	2	75	15	228	46

Source : Vicinity Jobs.

Au tableau 6 sont examinées les offres d'emploi dans les districts de Kenora et de Rainy River, par groupe professionnel, pendant la même période d'un an, à savoir du 1<sup>er</sup> octobre 2021 au 30 septembre 2022. Le pourcentage du total des affichages, par groupe professionnel, a également été fourni pour la province de l'Ontario, afin de mettre en évidence la demande locale par rapport à la demande provinciale.

<b>Tableau 6 : Offres d'emploi, par groupe professionnel – du 1<sup>er</sup> octobre 2021 au 30 septembre 2022</b>					
<b>Groupes professionnels majeurs</b>	<b>District de Kenora</b>		<b>District de Rainy River</b>		<b>Ontario</b>
	<b>Nombre</b>	<b>Pourcentage du nombre</b>	<b>Total</b>	<b>Pourcentage du total</b>	<b>Pourcentage du total</b>
0 Professions de gestion	392	7,8 %	89	5,7 %	11,8 %
1 Affaires, finances et administration	794	15,8 %	226	14,5 %	16,3 %
2 Sciences naturelles et appliquées, PA*	105	2,10 %	23	1,5 %	4,4 %
3 Professions de la santé	143	2,8 %	389	24,9 %	5,2 %
4 Enseignement, droit, affaires sociales et administration gouv.	567	11,3 %	205	13,1 %	6,0 %
5 Arts, culture, sports et loisirs	42	0,8 %	12	0,8 %	1,1 %
6 Vente et services	1 398	27,8 %	284	18,2 %	24,6 %
7 Métiers, transport et machinerie	678	13,5 %	154	9,9 %	10,7 %
8 Ressources naturelles, agriculture et prof. connexes	88	1,8 %	11	0,7 %	0,6 %
9 Fabrication et services d'utilité publique	73	1,5 %	18	1,2 %	2,6 %
Autre	745	14,8 %	151	9,7 %	16,7 %
<b>TOTAL</b>	<b>5 025</b>		<b>1 562</b>		

\*PA = prof. assimilées

Enfin, au tableau 7 se trouve l'examen des exigences en matière de formation, par groupe professionnel, telles qu'elles sont déterminées par les employeurs dans les offres d'emploi publiées dans les districts de Kenora et de Rainy River entre le 1<sup>er</sup> octobre 2021 et le 30 septembre 2022. Aux tableaux 5 et 7, il est montré qu'il y a des emplois à pourvoir dans les industries et les professions des districts de Kenora et de Rainy River, à tous les niveaux de scolarité.

**Tableau 7 : Exigences pour la formation, indiquées dans les postes affichés, par groupe professionnel – du 1<sup>er</sup> octobre 2021 au 30 septembre 2022, dans les districts de Kenora (DK) et de Rainy River (RR).**

	Université		Collège, formation professionnelle ou apprentissage		Secondaire ou pour une profession spécifique		En cours d'emploi ou sans formation officielle		Inconnu		Total	
	DK	RR	DK	RR	DK	RR	DK	RR	DK	RR	DK	RR
0 Professions de gestion	392	89	0	0	0	0	0	0	0	0	392	0
1 Affaires, finances et administration	52	26	241	57	319	87	0	0	182	56	794	226
2 Sciences naturelles et appliquées, PA*	49	17	54	6	0	0	0	0	2	0	105	23
3 Professions de la santé	68	227	32	109	27	29	0	0	16	24	143	389
4 Enseignement, droit, affaires sociales et administration gouv.	260	34	140	105	151	61	0	0	16	5	567	205
5 Arts, culture, sports et loisirs	11	3	31	9	0	0	0	0	0	0	42	12
6 Professions de la vente et services	0	0	425	105	449	80	297	53	227	46	1 398	284
7 Métiers, transport et machinerie et PA	0	0	212	47	319	72	40	12	107	23	678	154
8 Ressources naturelles, agriculture, PA	0	0	25	3	53	5	10	3	0	00	88	11
9 Fabrication et services d'utilité publique	0	0	8	8	21	5	33	5	11	0	73	18
Autre	0	0	0	0	0	0	0	0	745	151	745	151

Source : Vicinity Jobs \* PA – professions assimilées

## OFFRE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Statistique Canada a commencé à publier les données démographiques du Recensement de 2021, et celles-ci donnent un aperçu des changements qui ont eu lieu dans le Nord-Ouest de l'Ontario au cours des cinq dernières années.

### Population

Aux tableaux 8A et B sont mis en évidence l'évolution démographique des collectivités de la région ainsi que le revenu médian dans chaque zone. La population du district de Kenora est restée relativement stable entre les recensements de 2016 et de 2021, augmentant de 0,7 %. À 37,6, l'âge médian de la population du district de Kenora est considérablement plus jeune que celle de l'Ontario et du Canada.

<b>Tableau 8A : Changement démographique, âge et revenu médian de la population du district de Kenora</b>					
	<b>Population 2021</b>	<b>Population 2016</b>	<b>% de changement de 2016 à 2021</b>	<b>Âge médian</b>	<b>Revenu médian*</b>
<b>District de Kenora – Municipalités</b>					
Dryden (ville)	7 388	7 749	(-4,7 %)	48	45 200 \$
Ear Falls (canton)	924	995	(-7,1 %)	43,6	48 800 \$
Ignace (canton)	1 206	1 202	0,3 %	53,6	38 000 \$
Kenora (ville)	14 967	15 096	(-0,9 %)	44,4	48 400 \$
Kenora (non érigée en municipalité)	7 475	6 692	11,7 %	54,8	46 000 \$
Machin (municipalité)	1 012	971	4,2 %	53,6	41 600 \$
Pickle Lake (canton)	398	388	(-2,6 %)	31,2	37 200 \$
Red Lake (municipalité)	4 094	4 107	(-0,3 %)	38,4	55 200 \$
Sioux Lookout (municipalité)	5 839	5 272	10,8 %	38,0	54 400 \$
Sioux Narrows-Nestor Falls (canton)	727	567	28,2 %	60,0	39 200 \$
<b>District de Kenora – Collectivités autochtones</b>					
Attawapiskat (RI)	1 586	1 501	5,7 %	22,4	25 000 \$
Bearskin Lake (RI)	447	355	25,9 %	27	17 600 \$
Cat Lake 63C (RI)	651	565	15,2 %	21	24 800 \$
Deer Lake (RI)	1 087	867	25,4 %	23,4	24 400 \$
Bearskin Lake 27 (RI)	257	224	14,7 %	32,8	25 400 \$
Fort Albany 67 (Partie) (RI)	Indisponible	1 404	Indisponible	Indisponible	Indisponible
Fort Albany 67 (Partie) (RI)	775	759	2,1 %	26,8	27 800 \$
Fort Severn 89 (RI)	364	361	0,8 %	26,0	24 200 \$
Kasabonika Lake (RI)	1 060	849	24,9 %	22,4	23 800 \$
Kee-Way-Win (RI)	409	421	(-2,9 %)	19,6	29 000 \$
Kenora 38B (RI)	402	421	(-4,5 %)	32,4	29 800 \$
Kingfisher Lake 1 (RI)	511	511	0,0 %	26,0	29 200 \$
Kitchenuhmaykoosib Aaki 84 (RI)	1 029	1 024	0,5 %	23,0	26 800 \$
Lac Seul 28 (RI)	1 022	974	4,9 %	29,6	27 200 \$
Lake of the Woods 37 (RI)	49	62	(-21,0 %)	30,2	Indisponible
Marten Falls 65 (RI)	243	252	(-3,6 %)	23,4	Indisponible
Muskrat Dam Lake (RI)	Indisponible	281	Indisponible	Indisponible	Indisponible

**Tableau 8A : Changement démographique, âge et revenu médian de la population du district de Kenora**

	Population 2021	Population 2016	% de changement de 2016 à 2021	Âge médian	Revenu médian*
Neskantaga (RI)	244	237	3,0 %	26,6 %	Indisponible
North Spirit Lake (RI)	265	293	(-9,6 %)	25,0	17 000 \$
Northwest Angle 33B (RI)	52	95	(-45,3 %)	49,2	Indisponible
Peawanuck (**IS)	247	195	26,7 %	31	Indisponible
Pikangikum 14 (RI)	Indisponible	Indisponible	Indisponible	Indisponible	Indisponible
Poplar Hill (RI)	663	473	40,2 %	18,6	26 000 \$
Rat Portage 38A (RI)	171	140	22,1 %	35,6	Indisponible
Sabaskong Bay 35D (RI)	383	371	3,2 %	26,4	28 800 \$
Kingfisher Lake 1 (RI)	608	514	18,3 %	21,6	32 400 \$
Kingfisher Lake 88 (RI)	2 100	2 017	4,1 %	22,8	18 200 \$
Shoal Lake (Partie) 39A (RI)	445	391	13,8 %	27,6	23 800 \$
Shoal Lake (Partie) 40 (RI)	96	71	35,2 %	28,6	Indisponible
Shoal Lake 34B2 (RI)	81	151	(-46,4 %)	36	Indisponible
Slate Falls (RI)	299	232	28,9 %	25,4	29 600 \$
Summer Beaver (RI)	355	382	(-7,1 %)	25,0	25,400 \$
The Dalles 38C (RI)	180	194	(-7,2 %)	29,4	Indisponible
Wabauskang 21 (RI)	57	70	(-18,6 %)	30	Indisponible
Wabigoon Lake 27 (RI)	175	168	4,2 %	42,4	Indisponible
Wapekeka 2 (RI)	456	440	3,6 %	23,8	28 000 \$
Wawakapewin	16	22	(-27,3 %)	Indisponible	Indisponible
Lac Wabigoon 87	921	886	4,0 %	22,2	19 400 \$
Webeque (RI)	723	778	(-7,1 %)	24,4	24 200 \$
Whitefish Bay 32A (RI)	610	575	6,1 %	29,8	27 000 \$
Whitefish Bay 33A (RI)	94	96	(-2,1 %)	32,4	Indisponible
Whitefish Bay 34A (RI)	125	124	0,8 %	23,4	Indisponible
Wapekeka 1 (RI)	586	593	(-1,0 %)	26,0	24 200 \$
<b>Division de recensement de Kenora</b>	<b>66 000</b>	<b>65 533</b>	<b>0,7 %</b>	<b>37,6</b>	<b>41 200 \$</b>
Ontario			5,8 %	41,6	41 200 \$
Canada			5,2 %	41,6	41 200 \$

Source : Recensements de Statistique Canada, 2021 et 2016 Le revenu médian repose sur l'information de 2020.

La population du district de Rainy River a diminué de 3,3 % entre 2016 et 2021, et l'âge médian de 45,2 ans est plus élevé qu'en Ontario et au Canada.

<b>Tableau 8B : Changement démographique, âge et revenu médian de la population du district de Rainy River</b>					
	<b>Population 2021</b>	<b>Population 2016</b>	<b>% de changement de 2016 à 2021</b>	<b>Âge médian</b>	<b>Revenu médian*</b>
<b>District de Rainy River – Municipalités</b>					
Alberton (canton)	954	969	(-1,5 %)	38,0	52 400 \$
Atikokan (village)	2 642	2 753	(-4,0 %)	51,6	40 400 \$
Big Island Mainland	5	10	(-50,0 %)	Indisponible	Indisponible
Chapple (canton)	763	643	18,7 %	40,4	36 400 \$
Dawson (canton)	399	468	(-14,7 %)	56,4	40 800 \$
Emo (canton)	1 204	1 333	(-9,7 %)	41,2	45 200 \$
Fort Frances (village)	7 466	7 739	(-3,5 %)	46,4	46 400 \$
Lake of the Woods (canton)	308	230	33,9 %	59,2	38 800 \$
La Vallee (canton)	788	938	(-16,0 %)	44,8	47 200 \$
Morley (canton)	493	481	2,5 %	40	39 600 \$
Rainy River, non érigée en municipalité	1 423	1 380	3,1 %	54,4	46 800 \$
<b>Collectivités autochtones</b>					
Big Island Mainland 93 (RI)	5	10	(-50,0 %)	Indisponible	Indisponible
Couchiching 16A (RI)	633	810	(-21,9 %)	36,0	30 200 \$
Lac Long 12 (RI)	2 154	1 951	10,4 %	47,6	45 600 \$
Manitou Rapids 11 (RI)	300	283	6,0 %	29,0	28 400 \$
Neguaguon Lake 25D (RI)	118	177	(-33,3 %)	35,6	Indisponible
Rainy Lake 17A (RI)	234	211	10,9 %	24,6	Indisponible
Rainy Lake 17B (RI)	5	5	0,0 %	Indisponible	Indisponible
Rainy Lake 18C (RI)	125	115	8,7 %	26,8	Indisponible
Rainy Lake 26A (RI)	158	157	0,6 %	25,0	Indisponible
Seine River 23A (RI)	270	263	2,7 %	33,6	21 400 \$
<b>Division de recensement du district de Rainy River</b>	<b>19 437</b>	<b>20 110</b>	<b>(-3,3 %)</b>	<b>45,2</b>	
Ontario			5,8 %	41,6	41 200 \$
Canada			5,2 %	41,6	41 200 \$

Source : Recensements de Statistique Canada, 2021 et 2016 Le revenu médian repose sur l'information de 2020.



## **Population autochtone (Recensement de 2021)**

Statistique Canada a donné un aperçu de la population autochtone dans les districts de Kenora et de Rainy River.

Dans le district de Kenora :

- 49,7 % de la population totale, soit 32 355 personnes, étaient des Autochtones;
- 86 %, soit 27 815 personnes, étaient des membres des Premières Nations, 4 075 (12,6 %) des Métis et 30 (0,1 %) des Inuits.
- En général, les Autochtones sont beaucoup plus jeunes que les non-Autochtones. L'âge moyen de la population autochtone de Kenora était de 30,2 ans, par rapport à 46,8 ans pour la population non autochtone.
- L'âge moyen des membres des Premières Nations dans le district de Kenora était de 29,1 ans; il était de 37,6 ans pour les Métis et de 34 ans pour les Inuits.
- Les enfants autochtones âgés de 14 ans et moins représentent 31 % de la population autochtone totale.

Dans le district de Rainy River :

- 29,7 % de la population totale, soit 5 695 personnes, étaient des Autochtones;
- 73,3 % ou 4 175 personnes étaient des membres des Premières Nations, 1 385 (24,3 %) étaient des Métis et 10 (0,2 %) étaient des Inuits.
- Dans le district de Kenora, en général, les Autochtones sont beaucoup plus jeunes que les non-Autochtones. L'âge moyen de la population autochtone de Rainy River était de 32,8 ans, par rapport à 46,9 ans pour la population non autochtone.
- L'âge moyen des membres des Premières Nations dans le district de Rainy River était de 32,1 ans et de 35,2 ans pour les Métis.
- Les enfants autochtones âgés de 14 ans et moins représentent 26,5 % de la population autochtone totale.

## Niveaux de scolarité

Les tableaux 9A et 9B signalent que les districts de Kenora et de Rainy River ont connu une augmentation globale du niveau de scolarité de 2016 à 2021. En ce qui a trait à la population de 15 ans et plus, le district de Kenora a connu des hausses pour l'achèvement des études secondaires, les certificats/diplômes collégiaux et les certificats ou diplômes universitaires au niveau du baccalauréat ou plus. Le district de Rainy River a connu une augmentation du nombre des personnes ayant terminé leurs études secondaires et obtenu un certificat ou un diplôme universitaire, baccalauréat ou plus, cependant que le nombre des personnes ayant obtenu un certificat ou un diplôme collégial est resté stable. Il y a eu une baisse importante du nombre des personnes ayant terminé un apprentissage ou un certificat/diplôme de métier dans les districts de Kenora et de Rainy River.

Niveau de scolarité	2016	2021	Changement absolu	Changement en pourcentage
Aucun certificat, diplôme ou grade	17 695	15 750	-1 945	(-11,0 %)
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	12 225	14 800	2 575	21,1 %
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	4 420	3 820	(-600)	(-13,6 %)
Certificat ou diplôme collégial	9 415	9 475	60	0,6 %
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	1 000	810	(-190)	(-19,0 %)
Certificat ou diplôme universitaire au niveau du baccalauréat ou plus	5 475	6 330	855	15,6 %

Niveau de scolarité	2016	2021	Changement absolu	Changement en pourcentage
Aucun certificat, diplôme ou grade	3 955	3 380	(-575)	(-14,5 %)
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	4 725	4 985	260	5,5 %
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	1 640	1 430	(-210)	(-12,8 %)
Certificat ou diplôme collégial	3 740	3 730	(-10)	(-0,3 %)
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	310	290	(-20)	(-6,5 %)
Certificat ou diplôme universitaire au niveau du baccalauréat ou plus	1 870	2 000	130	7,0 %

Source : Recensements de Statistique Canada, 2021, 2016

## Situation au sein de la population active

Les tableaux 10, 11 et 12 contiennent les changements dans l'activité sur le marché du travail, et ce, entre le moment où le recensement de Statistique Canada de 2016 a été effectué et la parution des résultats du recensement de Statistique Canada de 2021. Il faut noter que le recensement de 2021 a été réalisé pendant une période de confinement de la COVID-19. Le 8 avril 2021, le gouvernement de l'Ontario a ordonné de rester à la maison, ce qui a été prolongé jusqu'au 20 mai 2021. Le recensement de 2021 a été réalisé le ou vers le 11 mai 2021.

Aux tableaux 10A et 10B est mise en évidence la participation de la population active dans le district de Kenora et de Rainy River au cours de 2020, l'année précédant le recensement de 2021. Les taux de participation de la population active de 57,3 % dans le district de Kenora et de 58,1 % dans le district de Rainy River sont inférieurs à celui de 62,8 % en Ontario. Le taux plus faible dans le district de Rainy River n'étonnerait pas en raison du vieillissement de la population; toutefois, l'embauche et la réembauche de travailleurs libres permettent de remédier aux pénuries du marché du travail dans la région. La hausse de 21 % du nombre des travailleurs autonomes dans le district de Kenora et de 25 % dans celui de Rainy River est considérable.

<b>Tableau 10A – Situation de la population active – 2021 par rapport à 2016 - district de Kenora</b>				
	<b>2016</b>	<b>2021</b>	<b>Changement absolu</b>	<b>Changement en pourcentage</b>
<b>Situation au sein de la population active</b>				
Dans la population active	30 480	29 245	(-1 235)	(-4,1 %)
Au travail	26 935	26 715	(-220)	(-0,8 %)
En chômage	3 545	2 530	(-1 015)	(-28,6 %)
Pas dans la population active	19 755	21 750	1 995	10,1 %
Taux de participation (en %)	60,7 %	57,3 %		
Taux de l'emploi (%)	53,6 %	52,4 %		
Taux de chômage (%)	11,6 %	8,7 %		
<b>Activités du travail</b>				
Inactifs	18 220	21 745	3 525	19,3 %
Travail pour toute l'année/à temps plein	16 220	17 590	1 370	8,4 %
Travail pendant une partie de l'année/à temps partiel	17 790	11 660	(-4 130)	(-26,2 %)
Nombre moyen de semaines de travail	40,6	42,4		
<b>Catégorie de travailleur</b>				
Employé(e)	27 180	26 050	(-1 130)	(-4,2 %)
Travailleur autonome	2 065	2 500	435	21,1 %

Source : Recensements de Statistique Canada, 2021, 2016

<b>Tableau 10B – Situation de la population active – 2021 par rapport à 2016 – District de Rainy River</b>				
	<b>2016</b>	<b>2021</b>	<b>Changement absolu</b>	<b>Changement en pourcentage</b>
<b>Situation au sein de la population active</b>				
Dans la population active	9 700	9 185	(-515)	(-5,3 %)
Au travail	8 820	8 345	(-475)	(-5,4 %)
En chômage	885	840	(-45)	(-5,1 %)
Pas dans la population active	6 540	6 630	90	1,4 %
Taux de participation (en %)	59,7 %	58,1 %		
Taux de l'emploi (%)	54,3 %	52,8 %		
Taux de chômage (%)	9,1 %	9,1 %		
<b>Activités du travail</b>				
Inactifs	5 805	6 425	620	10,7 %
Travail pour toute l'année/à temps plein	4 785	5 045	260	5,4 %
Travail pendant une partie de l'année/à temps partiel	5 655	4 335	(-1 320)	(-23,3 %)
Nombre moyen de semaines de travail	40,4	40,8		
<b>Catégorie de travailleur</b>				
Employé(e)	8 590	7 800	(-790)	(-9,2 %)
Travailleur autonome	940	1 175	235	25,0 %

Source : Recensements de Statistique Canada, 2021, 2016

Au tableau 11 sont comparés les nombres de personnes bénéficiant de prestations régulières d'assurance-emploi en septembre 2021 et en septembre 2022. La diminution du nombre des prestataires, pour les deux sexes et tous les groupes d'âge, est remarquable et constitue un indice de la demande actuelle du marché du travail et de la reprise après la pandémie. Toutefois, il faut également reconnaître que la période d'admissibilité de certains prestataires en septembre 2021 sera terminée.

<b>Tableau 11 : Diminution du nombre des prestataires réguliers de l'assurance-emploi entre – sept. 2021 et sept. 2022</b>								
Fourchette d'âge	Sept. 2021		Sept. 2022		Différence chez les prestataires – Hommes		Différence chez les prestataires – Femmes	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent
<b>District de Kenora</b>								
De 15 à 29 ans	300	210	110	70	(-190)	(-63,3 %)	(-140)	(-66,7 %)
De 30 à 54 ans	580	420	190	140	(-390)	(-67,2 %)	(-280)	(-66,7 %)
De de 55 à 64 ans	190	170	100	50	(-90)	(-47,4 %)	(-120)	(-70,6 %)
<b>District de Rainy River</b>								
De 15 à 24 ans	70	70	20	10	(-50)	(-71,4 %)	(-60)	(-85,7 %)
De 30 à 54 ans	170	130	40	50	(-130)	(-76,5 %)	(-50)	(-61,5 %)
De 55 à 64 ans	80	60	30	10	(-50)	(-62,5 %)	(-80)	(-83,3 %)

Source : Tableau 14-10-0323-01 : Prestataires d'assurance-emploi par division de recensement, données mensuelles non désaisonnalisées

## Emploi dans l'industrie

La croissance de l'emploi dans le district de Kenora se trouvait dans le secteur public. Par rapport au recensement de 2016, l'emploi dans le secteur de la santé et de l'assistance sociale a augmenté de presque 21 %, atteignant 6 100 postes; dans l'administration publique, il a augmenté de 12,6 %, parvenant à 3 690, et l'emploi dans les services d'enseignement a augmenté de 10,4 %, atteignant 3 045 postes. Près de 44 % de la main-d'œuvre totale est employée dans ces trois domaines, soit près de 20 % de plus que les 24,5 % employés dans le secteur public de la province de l'Ontario. En dehors du secteur public, la plus grande concentration d'emplois est observée dans le commerce de détail, la construction ainsi que l'hébergement et la restauration.

Industrie	Nombre au travail en 2016	Nombre au travail en 2021	Pourcentage de la main-d'œuvre totale de 2021	Changement absolu	Changement en pourcentage
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	765	725	2,5 %	(-40)	(-5,2 %)
Mines/ de pétrole et de gaz, exploitation en carrière	1 270	975	3,3 %	(-295)	(-23,2 %)
Services publics	360	405	1,4 %	45	12,5 %
Construction	2 420	2 350	8,0 %	(-70)	(-2,9 %)
Fabrication	1 205	990	3,4 %	(-215)	(-17,8 %)
Commerce de gros	265	275	0,9 %	10	3,8 %
Commerce de détail	3 445	3 190	10,9 %	(-255)	(-7,4 %)
Transport et entreposage	1 680	1 485	5,1 %	(-195)	(-11,6 %)
Services d'information et culturels.	275	210	0,7 %	(-65)	(-23,6 %)
Finance et assurance	485	425	1,5 %	(-60)	(-12,4 %)
Services immobiliers et services de location et de location à bail	320	345	1,2 %	25	7,8 %
Prof. scient., tech., services	670	765	2,6 %	95	14,2 %
Gestion et service de soutien admin.	730	805	2,8 %	75	10,3 %
Services éducatifs	2 890	3 045	10,4 %	155	5,4 %
Soins de santé et assistance sociale	5 210	6 100	20,9 %	890	17,1 %
Arts, spectacle, loisirs	335	290	1,0 %	(-45)	(-13,4 %)
Hébergement et restauration	2 375	1 500	5,1 %	(-875)	(-36,8 %)
Services personnels et domestiques	1 125	975	3,3 %	(-150)	(-43,7 %)
Administration publique	3 430	3 690	12,6 %	260	7,6 %
Industries non classées	1 235	695	2,4 %	(-540)	(-43,7 %)
<b>Total</b>	<b>30 480</b>	<b>29 245</b>		<b>(-1 235)</b>	<b>(-4,1 %)</b>

Source : Recensements de Statistique Canada, 2021, 2016

La croissance la plus importante dans le district de Rainy River a été observée dans le secteur de l'exploitation minière, pétrolière, gazière et des carrières, où l'emploi a augmenté de 74,3 % entre 2016 et 2021, passant de 350 à 610 personnes. Comme dans le district de Kenora, la croissance de l'emploi dans le district de Rainy River était évidente dans le secteur public, en particulier dans l'administration publique. Près de 37 % de la main-d'œuvre totale est employée dans les services de l'enseignement, la santé et l'assistance sociale, puis l'administration publique. La plus grande concentration d'emplois dans le secteur privé est observée dans le commerce de détail, l'industrie minière, la construction ainsi que l'hébergement et la restauration.

Industrie	Nombre au travail en 2016	Nombre au travail en 2021	Pourcentage de la main-d'œuvre totale de 2021	Changement absolu	Changement en pourcentage
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	510	505	5,5 %	(-5)	(-1,0 %)
Mines/ de pétrole et de gaz, exploitation en carrière	350	610	6,6 %	260	74,3 %
Services publics	140	155	1,7 %	15	10,7 %
Construction	785	580	6,3 %	(-205)	(-26,1 %)
Fabrication	470	355	3,9 %	(-115)	(-24,5 %)
Commerce de gros	130	135	1,5 %	5	3,8 %
Commerce de détail	1 175	1 025	11,2 %	(-150)	(-12,8 %)
Transport et entreposage	480	445	4,8 %	(-35)	(-7,3 %)
Services d'information et culturels.	115	95	1,0 %	(-20)	(-17,4 %)
Finance et assurance	165	175	1,9 %	10	6,1 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	75	65	0,7 %	(-10)	(-13,3 %)
Prof. scient., tech., services	275	230	2,5 %	(-45)	(-16,4 %)
Gestion et service de soutien admin.	335	325	3,5 %	(-10)	(-3,0 %)
Services éducatifs	890	870	9,5 %	(-20)	(-2,2 %)
Soins de santé et assistance sociale	1 650	1 670	18,2 %	20	1,2 %
Arts, spectacle, loisirs	115	105	1,1 %	(-10)	(-8,7 %)
Hébergement et restauration	695	465	5,1 %	(-230)	(-33,1 %)
Services personnels et domestiques	390	325	3,5 %	(-65)	(-16,7 %)
Administration publique	770	840	9,2 %	70	9,1 %
Industries non classées	170	205	2,2 %	35	20,6 %
<b>Total</b>	<b>9 700</b>	<b>9 180</b>		<b>(-520)</b>	<b>(-5,4 %)</b>

Source : Recensements de Statistique Canada, 2021, 2016

Nous ne sommes pas en mesure de comparer l'évolution de l'emploi par profession entre les années de recensement 2016 et 2021, car des changements importants ont été apportés au codage de la Classification nationale des professions (CNP) entre les CNP 2016 et 2021.

Le tableau 13 contient le pourcentage des personnes employées dans les districts de Kenora et de Rainy River, pour chaque groupe professionnel, par rapport à l'Ontario. Plus de 60 % de la main-d'œuvre du district de Kenora travaille dans les secteurs de la vente et des services, des métiers, du transport et de la machinerie, ainsi que dans les professions gouvernementales, de l'enseignement, du droit et des sciences sociales.

Groupes professionnels majeurs	District de Kenora	Répartition dans le district de Kenora	District de Rainy River	Répartition dans le district de Rainy River	Répartition Ontario
0 Professions de gestion	435	1,5 %	110	1,2 %	1,3 %
1 Affaires, finances et administration	3 890	13,3 %	1 145	12,5 %	17,9 %
2 Sciences naturelles, appliquées et domaines apparentés	995	3,4 %	320	3,5 %	9,3 %
3 Professions de la santé	2 275	7,8 %	725	7,9 %	7,3 %
4 Enseignement, droit, affaires sociales et administration gouv.	5 945	20,3 %	1 625	17,7 %	11,8 %
5 Arts, culture, sports et loisirs	365	1,2 %	155	1,7 %	3,1 %
6 Professions de la vente et services	6 610	22,6 %	1 915	20,9 %	23,5 %
7 Professions : métiers, transport, machinerie et professions connexes	6 025	20,6 %	2 010	21,9 %	15,9 %
8 Professions : ressources naturelles, agriculture et production connexe	1 140	3,9 %	570	6,2 %	2,0 %
9 Fabrication et services d'utilité publique	870	3,0 %	410	4,5 %	5,0 %
Professions – Sans objet	695	2,4 %	205	2,2 %	2,9 %
<b>TOTAL</b>	<b>29 245</b>		<b>9 180</b>		

Source : Recensement de Statistique Canada, 2021



Enfin, le tableau 14 indique que l'émigration a diminué depuis 2018. Les données de Statistique Canada sur les déclarants mesurent le nombre des personnes qui s'installent dans notre région ou déménagent. Entre 2013 et 2018, un nombre net, soit 1 151 personnes ont quitté le district de Kenora, et 379 ont quitté le district de Rainy River. De 2014 à 2019, nous constatons 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.

Les données disponibles les plus récentes indiquent l'immigration et l'émigration pendant la période de cinq ans, de 2015 à 2020. Au cours de cette période, il y a eu une immigration nette de 410 personnes au sein du district de Kenora, et ce, pour le principal groupe démographique économique des personnes de 25 à 44 ans. Cela a réduit à 396 personnes l'émigration globale du district de Kenora entre 2015 et 2020.

Dans le district de Rainy River, il y a eu une immigration nette de 144 personnes de 0 à 17 ans entre 2015 et 2020, de 143 personnes de 25 à 44 ans et de 73 personnes de 45 à 64 ans, soit une immigration nette totale de 53 personnes.

<b>Tableau 14 – Immigration et émigration des districts de Kenora et de Rainy River</b>			
<b>District de Kenora – de 2015 à 2020</b>			
<b>Fourchette d'âge</b>	<b>Total de tous les immigrants</b>	<b>Total de tous les émigrants</b>	<b>Migration nette</b>
De 0 à 17 ans	2 044	2 132	(-88)
De 18 à 24 ans	1 238	1 286	(-48)
De 25 à 44 ans	3 435	3 025	410
De 45 à 64 ans	1 304	1 576	(-272)
65 et +	367	765	(-398)
<b>Total</b>	<b>8 388</b>	<b>8 784</b>	<b>(-396)</b>
<b>District de Rainy River – de 2015 à 2020</b>			
<b>Fourchette d'âge</b>	<b>Total de tous les immigrants</b>	<b>Total de tous les émigrants</b>	<b>Migration nette</b>
De 0 à 17 ans	694	550	144
De 18 à 24 ans	307	534	(-227)
De 25 à 44 ans	1 037	894	143
De 45 à 64 ans	550	477	73
65 et +	146	226	(-80)
<b>Total</b>	<b>2 734</b>	<b>2 681</b>	<b>53</b>

Source : Données des déclarants 2020, de Statistique Canada

## DONNÉES SUR L'EMPLOI EN ONTARIO, 2021-2022

Au cours des dernières années, les données d'Emploi Ontario ont été partagées annuellement avec la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest, afin de donner un meilleur aperçu de l'utilisation des services et d'encourager la collaboration en vue de 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 2022, 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. Pendant que l'économie continue de se redresser et que la population active, les fournisseurs de services et les travailleurs s'adaptent à de nouveaux modèles de prestation d'aide, le nombre de personnes qui cherchent à obtenir des services d'Emploi Ontario continue de diminuer, à quelques exceptions près.

Le 9 novembre 2022, les fournisseurs de services de toute la région se sont réunis pour discuter des constatations. Dans le sommaire suivant sont d'abord examinées les données comparant les activités du programme Emploi Ontario, d'avril 2021 à mars 2022, dans les districts de Kenora et de Rainy River, puis celles de l'année précédente; des remarques de fournisseurs de services sont ensuite formulées.

### SERVICES DE L'EMPLOI

Dans le district de Kenora :

- Ce sont 374 personnes qui ont bénéficié de services d'aide à l'emploi en 2021-2022. Il s'agit d'une légère augmentation par rapport à 2020-2021, mais qui reste nettement inférieure aux 657 clients de 2019-2020.
- Ce sont 2 101 personnes qui ont profité des services d'emploi sans assistance en 2021-2022, soit 611 de plus que l'année antérieure.
- Parmi les personnes bénéficiant de services d'assistance, 209 (56 %) étaient des Autochtones, 157 (42 %) n'avaient aucune source de revenu, et 128 (34 %) étaient sans emploi ni en formation depuis moins de trois mois.
- Les professions dans lesquelles se trouvaient des personnes mises à pied et employées étaient largement réparties dans les groupes professionnels.

Dans le district de Rainy River :

- Ce sont 422 personnes qui ont bénéficié de services d'aide à l'emploi, soit 31 de plus que les 391 personnes ayant bénéficié de services d'aide à l'emploi en 2020-2021. Comme dans le district de Kenora, le nombre des demandeurs de services d'aide à l'emploi est considérablement inférieur aux 624 personnes servies en 2019-2020.
- Précisément, 2 731 personnes ont profité des services d'emploi sans assistance. C'était 680 de plus que les 2 051 personnes servies en 2020-2021.
- Parmi les personnes bénéficiant de services d'assistance, 173 (41 %) étaient des Autochtones, 197 (47 %) n'avaient aucune source de revenu, et 173 (41 %) étaient sans emploi ni en formation depuis moins de trois mois.

Comparativement, dans la région du Nord, l'utilisation des services assistés a augmenté de 7 % et celle des services sans assistance, de 31,7 %. En Ontario, le nombre des personnes ayant accès à des services assistés a diminué de 14,9 %, cependant que le nombre de clients cherchant à obtenir des services sans assistance diminuait de 6,0 %.

## Réactions des fournisseurs de services

En ce qui concerne les facteurs à l'origine de la diminution des services avec assistance et de l'augmentation des services sans assistance, les partenaires des services ont souligné les points suivants :

- La vigueur du marché du travail, pendant que l'économie locale se remet de la pandémie, explique une augmentation du nombre d'emplois à pourvoir. Certains habitants sont en mesure de trouver un emploi sans avoir recours à des services d'emploi sur place.
- Une augmentation du nombre d'immigrants dans la région ainsi qu'un plus grand nombre des habitants actuels n'ont pas de mal à trouver en ligne l'information dont ils ont besoin. Les médias sociaux ont permis de mieux informer les chercheurs d'emploi.
- Certains clients continuent d'être aux prises avec l'angoisse découlant de la pandémie de COVID-19 et hésitent à sortir en public.
- D'autres cherchent en ligne un second emploi afin de faire face au coût de la vie.

La diminution de l'utilisation et/ou de l'offre de services sur place atteint davantage les personnes vivant dans la pauvreté, car elles n'ont pas de moyens de transport, de logement et/ou la technologie ou la connexion Internet qui sont nécessaires.

Certains prestataires de services ont souligné que les données ne reflètent pas précisément la demande de services sur place. Lorsque les services de l'emploi ont rouvert leurs portes aux clients, ils manquaient de personnel. Par conséquent, ils ne pouvaient offrir qu'un service client de base ou étaient incapables de servir des clients potentiels.

## ALPHABÉTISATION ET FORMATION DE BASE (AFB)

Dans le district de Kenora :

- 403 nouveaux apprenants et apprenants reportés ont participé à l'AFB en 2021-2022, par rapport à 360 en 2020-2021 – soit une augmentation de 43 apprenants (12 %);
- 309 des 403 nouveaux apprenants et apprenants reportés (77 %) étaient des Autochtones;
- 198 apprenants (49 %) n'avaient pas de source de revenus.
- L'emploi était l'objectif de 227 ou de 56 % des participants. Soixante et un apprenants (15 %) ont quitté le service pour un emploi, tandis que 20 (5 %) ont poursuivi leur formation ou leur éducation.
- Ce sont 159 ou 40 % des apprenants qui ont été recommandés à l'AFB par d'autres programmes de formation; en revanche, 119 (30 %) ont participé à la suite de recommandations obtenues par bouche-à-oreille.

Dans le district de Rainy River :

- 183 nouveaux apprenants et apprenants reportés ont participé à l'AFB en 2021-2021, soit une augmentation de 38 ou 26 % par rapport à 145 en 2020-2021;
- 77 des 183 (42 %) apprenants étaient des Autochtones;
- 69 apprenants (37 %) avaient un emploi; 49 (27 %) n'avaient aucune source de revenu. L'emploi était l'objectif de 103 apprenants, soit 56 %; 35 (19 %) s'efforçaient d'obtenir un crédit d'études secondaires.
- Cinquante-six apprenants (31 %) ont quitté les services d'AFB afin d'occuper un emploi. Moins de 10 ont poursuivi leur initiation ou formation.

- En tout, 93 apprenants, soit 51 %, ont participé à l'AFB à la suite de recommandations structurées ou officielles, tandis que 71 apprenants, soit 39 %, cherchaient un service après des recommandations de bouche à oreille.

Par rapport à 2020-2021, le nombre de nouveaux apprenants accédant à l'AFB a augmenté de 14,5 % dans le Nord de l'Ontario et de 17 % en Ontario, cependant que le nombre de nouveaux apprenants et d'apprenants reportés a augmenté de 2,7 % dans le Nord de l'Ontario et de 6,5 % en Ontario. Le nombre des nouveaux apprenants en ligne et de ceux qui ont été transférés en Ontario a diminué de 7,5 %.

## Réactions des fournisseurs de services

Les prestataires de services ont exploré les raisons pour lesquelles la participation aux cours d'alphabétisation et de formation de base avait augmenté en dépit des obstacles liés à la pandémie. Les participants à la consultation ont souligné la mise en œuvre de modèles de prestation créatifs et qui ont rendu l'enseignement de l'AFB plus mobile, souple et accessible. L'utilisation accrue des médias sociaux, jointe à la collaboration avec les partenaires de service et les entreprises, a été évoquée parce qu'elle favorise une utilisation accrue des services d'AFB, et ce, par de nouveaux groupes de clients, notamment les immigrants et les services correctionnels. Au plus fort de la pandémie, davantage d'apprenants avaient le temps de se consacrer au développement de leurs compétences, cependant que la formation contribuait à réduire l'isolement social. Lorsque l'économie s'est remise de la pandémie, la circulation piétonnière a pris de l'ampleur. Des solutions de livraison originales, la collecte de déchets, Compétences pour réussir, l'alphabétisation numérique, l'alphabétisation dans le milieu de travail et la formation spécialement conçue pour les groupes sous-représentés sont autant de possibilités pour les programmes d'alphabétisation et de formation de base du futur.

## FORMATION PAR APPRENTISSAGE

Dans le district de Kenora

- À 97, le nombre des nouvelles inscriptions a augmenté de 35 % par rapport à la période de 2020-2021. Le district de Kenora compte 265 apprentis actifs en 2021-2022, comparativement à 245 en 2020-2021.
- En tout, 41 certificats d'apprentissage ont été délivrés l'année dernière – soit plus du double des 17 de 2020-2021.
- Le nombre des inscriptions a également augmenté considérablement – de 349 en 2020-2021 à 548 en 2021-2022, soit une hausse de 57 %.
- Au premier rang des inscriptions se trouvaient les électriciens du bâtiment (29); venaient ensuite les charpentiers généraux (16) ainsi que les techniciens de camions et d'autocars (14).
- Malgré une légère augmentation au cours de l'année écoulée, le nombre des nouvelles inscriptions d'apprenties reste inférieur à celui des hommes. Seize des 97 nouveaux inscrits (17 %) étaient des Autochtones.

Dans le district de Rainy River

- Pour la deuxième année consécutive, le nombre de nouvelles inscriptions à un programme d'apprentissage a diminué dans le district de Rainy River. Il y a eu 26 nouvelles inscriptions dans le district de Rainy River en 2021-2022, par rapport à 41 en 2020-2021 et 56 en 2019-2020.
- En 2021-2022, 126 apprentis actifs étaient présents dans la région, comparativement à 131 en 2020-2021.
- En tout, 20 certificats d'apprentissage ont été délivrés l'année dernière, par opposition à 13 en 2020-2021.
- Le nombre d'inscriptions à la formation modulaire a augmenté de 10 %, passant de 189 en 2020-2021 à 207 l'année dernière.
- Moins de 10 apprentis ont été inscrits dans un métier, mais des inscriptions ont eu lieu dans 12 professions des secteurs de la construction, de la fabrication et des services.
- Les données d'Emploi Ontario semblent indiquer un ralentissement du nombre d'apprentis dans le district de Rainy River. Si l'on considère que le recensement a signalé une diminution de plus de 200 personnes dans la

population active et ayant un diplôme d'apprentissage, cela est préoccupant. Les données d'EO soulignent également que peu de femmes ou d'Autochtones commencent un apprentissage.

Dans la région du Nord, le nombre des nouvelles inscriptions en apprentissage a augmenté de 35 %, cependant que l'Ontario affichait une hausse de 32 %. Le nombre d'apprentis actifs dans le Nord et en Ontario a augmenté de 8 %. Par rapport à 2020-2021, le nombre des certificats d'apprentissage a augmenté de 50 % dans le Nord, soit beaucoup plus que les 38 % en Ontario. Les inscriptions à la formation modulaire ont augmenté de 26 % l'an passé ainsi que de 30 % en Ontario.

### **Réactions des fournisseurs de services – Formation d'apprentis**

Les fournisseurs de services ont discuté des raisons du ralentissement ou du déclin de l'activité d'apprentissage, en particulier dans la région de Rainy River, ainsi que des stratégies pour accroître la participation. L'expansion de secteurs clés tels que l'exploitation minière et de services gouvernementaux dans le district de Kenora, puis d'entreprises, telles Bell Canada et Hydro One, ont été retenues comme principal moteur des inscriptions aux apprentissages. Comme le district de Kenora est considéré comme un carrefour du Nord, il est plus probable que de plus grandes entreprises s'installent dans la région. Inversement, pour les petites et moyennes entreprises, une population vieillissante et le manque de soutien financier pour participer à l'apprentissage ont été considérés comme des raisons de la diminution des inscriptions dans le district de Rainy River. L'absence de possibilités locales pour la partie scolaire des métiers peut dissuader des personnes de participer à l'apprentissage et conduit souvent à l'exode de jeunes.

### **SUBVENTION CANADA-ONTARIO POUR L'EMPLOI (SCOE)**

Dans les districts de Kenora et de Rainy River

- En 2021-2022, 11 entreprises du district de Kenora et moins de 10 de Rainy River ont participé à la formation dans le cadre de la subvention Canada-Ontario pour l'emploi.
- Le nombre des travailleurs formés par la SCOE a diminué de 35 % dans le district de Kenora, atteignant 19 personnes. Comme en 2020-2021, moins de 10 travailleurs du district de Rainy River ont participé à une formation parrainée par la SCOE.
- Toutes les entreprises participantes (100 %) du district de Kenora ont déclaré que la formation répondait à leurs besoins en matière de main-d'œuvre et améliorerait la productivité. Toutes les entreprises participantes du district de Rainy River ont déclaré que la formation répondait aux besoins de leurs travailleurs; 75 % croyaient que la formation avait amélioré la productivité.

Dans le Nord ontarien, le nombre des employeurs bénéficiant de la SCOE a diminué, passant de 186 en 2020-2021 à 198 en 2021-2022 (6,5%). En Ontario, 381 entreprises de moins ont profité de la SCOE en 2021-2022, par rapport à l'année antérieure, soit une hausse de 16 %.

Le nombre des travailleurs du Nord de l'Ontario qui ont bénéficié d'une formation parrainée par la SCOE continue de diminuer par rapport aux niveaux de 2019-2020. Ce sont 516 travailleurs du Nord de l'Ontario qui ont bénéficié d'une formation de la SCOE au cours de l'an dernier. En Ontario, le nombre de travailleurs participant à une formation parrainée par la SCOE a augmenté de 4 % en 2021-2022, par rapport à l'année précédente.

### **Réactions des fournisseurs des services – Subvention Canada-Ontario pour l'emploi**

Les fournisseurs de services locaux ont l'impression que le programme est utilisé par de plus grandes entreprises. Le marketing étant limité, les employeurs locaux connaissent moins bien le programme. D'autres propriétaires et gestionnaires d'entreprises n'ont pas l'impression que la SCOE augmente leur productivité ou contribue à l'avancement de leurs employés.

## **MEILLEURS EMPLOIS ONTARIO (ANTÉRIEUREMENT DEUXIÈME CARRIÈRE)**

Dans les districts de Kenora et de Rainy River

- Depuis 2019, moins de 10 personnes du district de Kenora ou de Rainy River ont participé à ce programme.
- La formation se limitait à la charpenterie et à la conduite de camions de transport dans le district de Kenora, tandis qu'elle était plus diversifiée dans le district de Rainy River, y compris le commerce, les arts graphiques et la conduite de camions de transport.

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

### **Réactions des fournisseurs de services**

Pendant que la participation des clients continue de chuter dans toute la province, les fournisseurs de services ont communiqué leur point de vue sur les récents changements apportés au programme. Certains estiment que l'élimination des programmes de deux ans sanctionnés par un diplôme est une préoccupation. D'autres ont exprimé leur inquiétude face au fait que certaines personnes s'intéressant au programme étaient inadmissibles parce que le revenu de leur ménage était trop élevé. Des bénéficiaires du programme Ontario au travail ou du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées n'ont pas les prérequis de Meilleurs emplois Ontario. D'autres projets de financement et offrant une formation similaire ont également réduit la participation à l'ancien programme Deuxième carrière.

## **PROGRAMME D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LES JEUNES (PAEJ)**

Dans le district de Kenora :

- Cinquante-sept personnes ont participé au PAEJ en 2021-2022, par rapport à 49 en 2020-2021.
- Quarante autres ont participé au PAEJ l'été dernier, comparativement à 37 en 2020-2021.

Dans le district de Rainy River :

- La participation s'élevait à 21 jeunes en 2021-2022, par rapport à 20 en 2020-2021.
- Dix-huit personnes supplémentaires ont participé au PAEJ à l'été de 2021-2022, comparativement à 17 en 2020-2021.

La participation au Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes dans le Nord de l'Ontario a augmenté de 37 %, atteignant 233 participants en 2021-2022. Cette augmentation avait lieu pendant que la participation dans l'ensemble de la province diminuait de 5 %. La participation au PAEJ d'été est restée stable dans le Nord de l'Ontario, mais a diminué de 17 % en Ontario.



### **Réactions des fournisseurs de services**

Les fournisseurs de services ont attribué la participation accrue dans le Nord de l'Ontario à la fois à la souplesse des lignes directrices du PAEJ et du PAEJ d'été puis à l'approche pour la formation. D'excellents partenariats ont été mis sur pied avec des écoles secondaires, des organismes d'alphabétisation, Ontario au travail et le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées. L'approche par les médias sociaux fonctionne et, ce qui est peut-être le plus important, les jeunes font connaître le programme à leurs pairs. Les participants apprécient des groupes de participants plus petits et intimes, et la dévalorisation associée à la demande d'aide est moindre. Enfin, les fournisseurs de services se sont efforcés de veiller à ce que les objectifs de participation soient atteints.

## 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>						
Les économies des districts de Kenora et de Rainy River changent : fabrication, construction, éducation et soins de santé sont de plus en plus importants. Commerce de détail et tourisme, bien que toujours prédominants, sont instables. Sylviculture est également incertaine. Exploitation minière peut prendre des années à se développer. Un des problèmes fondamentaux de la transition des travailleurs vers des possibilités nouvelles ou en évolution est de les convaincre de changer – qu'ils doivent recycler leur savoir et compétences. Les gens ne savent pas comment faire servir leurs compétences dans de nouvelles industries, et ils ont besoin d'un « soutien » pour déterminer comment leurs compétences peuvent s'adapter et pour les guider dans le processus de changement. L'apprentissage par l'expérience permettrait de montrer ce qui est offert. Il y a un manque d'options de formation au niveau local et un manque de soutien financier pour ceux qui cherchent une formation et de l'enseignement.						
Action	Résultats	Partenaires*	Échéancier/Progrès			
			Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<p><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.</p>	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				✓
<p><b>Mise à jour ou points intéressants</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.</p>						
<p><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.</p>	De la technologie de pointe améliorera les résultats et les expériences d'apprentissage des étudiants en soins de santé.	SGEI				✓
<p><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.</p>						

<b>Première grande priorité – Transition de la main-d'œuvre dans une économie changeante</b>							
Les économies des districts de Kenora et de Rainy River changent : fabrication, construction, éducation et soins de santé sont de plus en plus importants. Commerce de détail et tourisme, bien que toujours prédominants, sont instables. Sylviculture est également incertaine. Exploitation minière peut prendre des années à se développer. Un des problèmes fondamentaux de la transition des travailleurs vers des possibilités nouvelles ou en évolution est de les convaincre de changer – qu'ils doivent recycler leur savoir et compétences. Les gens ne savent pas comment faire servir leurs compétences dans de nouvelles industries, et ils ont besoin d'un « soutien » pour déterminer comment leurs compétences peuvent s'adapter et pour les guider dans le processus de changement. L'apprentissage par l'expérience permettrait de montrer ce qui est offert. Il y a un manque d'options de formation au niveau local et un manque de soutien financier pour ceux qui cherchent une formation et de l'enseignement.							
			<b>Échéancier/Progrès</b>				
<b>Action</b>	<b>Résultats</b>	<b>Partenaires*</b>	<b>Achévé</b>	<b>À court terme</b>	<b>À moyen terme</b>	<b>À long terme</b>	
<i>Le nombre des inscriptions dans les disciplines de la santé en 2022 (H22/A22) s'élevait à 123. Il y avait quatre diplômés du programme de santé en 2022. Des programmes de formation, notamment pour Ambulancier et Travailleur de la santé, sont nouveaux à l'A22 et n'ont pas encore de diplômés. En outre, le BScN en est à la 3<sup>e</sup> de quatre années.</i>							
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 répondent 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> <i>Le groupe de travail sur le secteur des services sera réformé en 2023. La stratégie sera mise à jour et de nouvelles mesures, prises.</i>							
<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.	MTIFDC, Emploi Ontario, Employeurs locaux				✓	
<b>Mise à jour ou points intéressants</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.							

**Première grande priorité – Transition de la main-d'œuvre dans une économie changeante**

Les économies des districts de Kenora et de Rainy River changent : fabrication, construction, éducation et soins de santé sont de plus en plus importants. Commerce de détail et tourisme, bien que toujours prédominants, sont instables. Sylviculture est également incertaine. Exploitation minière peut prendre des années à se développer. Un des problèmes fondamentaux de la transition des travailleurs vers des possibilités nouvelles ou en évolution est de les convaincre de changer – qu'ils doivent recycler leur savoir et compétences. Les gens ne savent pas comment faire servir leurs compétences dans de nouvelles industries, et ils ont besoin d'un « soutien » pour déterminer comment leurs compétences peuvent s'adapter et pour les guider dans le processus de changement. L'apprentissage par l'expérience permettrait de montrer ce qui est offert. Il y a un manque d'options de formation au niveau local et un manque de soutien financier pour ceux qui cherchent une formation et de l'enseignement.

			Échéancier/Progrès			
Action	Résultats	Partenaires*	Achévé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<p><b>Meilleurs emplois Ontario (antérieurement Deuxième carrière)</b>                      Depuis le 29 avril 2022, le programme a été élargi pour mieux aider les personnes qui peuvent avoir des difficultés à trouver un emploi stable, tels les travailleurs autonomes, les jeunes et les bénéficiaires de l'aide sociale. Si vous êtes au chômage depuis six mois ou plus, et faites partie d'un ménage à faible revenu, vous pouvez bénéficier de ces changements.</p>	<p>Chercheurs d'emploi éclairés et qui comprennent l'importance des compétences transférables. Retour au travail de personnes, à l'aide du programme Deuxième carrière.</p> <p>Meilleurs emplois Ontario fournit ce qui suit aux candidats admissibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• formation pour des compétences nécessaires à des emplois en grande demande;</li> <li>• aide financière.</li> </ul> <p>Demandez <b>jusqu'à 28 000 \$</b> pour les coûts suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• frais de scolarité;</li> <li>• manuels;</li> <li>• autres coûts pédagogiques, y compris les frais d'inscription des étudiants, des fournitures et des appareils électroniques;</li> <li>• transport;</li> <li>• allocation de subsistance de base (jusqu'à 500 dollars par semaine).</li> </ul> <p>Des fonds supplémentaires peuvent être offerts pour ceci :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• garderies;</li> <li>• aide pour un handicap;</li> <li>• soutien pour vivre loin de son domicile.</li> <li>• Alphabétisation et compétences de base (AFB) et/ou formation linguistique</li> </ul>	<p>Fournisseurs de services d'Emploi Ontario</p>				✓
<p><b>Mise à jour ou points intéressants</b>                      Meilleurs emplois Ontario a pour objet d'aider les personnes à réintégrer rapidement le marché du travail. Le programme se concentre sur les programmes de formation qui durent 52 semaines ou moins, y compris les programmes de microcrédits.</p> <p>Si des participants veulent une formation qui dure plus d'un an, ils peuvent demander au Régime d'aide financière aux étudiantes et étudiants de l'Ontario (RAFEO) une combinaison de subventions et de prêts pour les aider à payer leurs études postsecondaires.</p>						

\* Glossaire des acronymes : court terme, moyen terme (2 ans), long terme (3 ans).

<b>Deuxième grande priorité – Attirer et conserver des membres clés de notre population</b>						
C'est une priorité pour les économies locales et le perfectionnement de la main-d'œuvre que celle d'attirer et de conserver des personnes dans ce contexte de population active, car il s'agit de consommateurs clés et d'années de carrière. Divers facteurs sont à l'origine de l'exode, notamment le manque de logements abordables, les possibilités d'éducation, le manque d'activités culturelles ou d'activités et d'équipement pour les jeunes. Il y a également un manque de services et/ou une méconnaissance de ces services, notamment des soins de santé. Les gens ne voient pas les possibilités futures, car un discours négatif se répand dans la région. Des partenaires communautaires ont formulé des recommandations pour contrer l'exode, notamment pour ce qui suit : le logement parrainé par les entreprises, la garantie que les salaires refléteront le coût de la vie, l'utilisation des médias sociaux pour promouvoir les activités, les services et la région dans son ensemble.						
			Échéancier/Progrès			
Action	Résultats	Partenaires*	Achévé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<p><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.</p> <p>Le gouvernement du Canada investira plus de 770 000 \$ pour soutenir trois projets de développement économique communautaire dans la région de Kenora.</p>	<p>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.</p>	<p>FedNor, Municipalités locales, Premières Nations</p>				✓
<p><b>Mise à jour ou points intéressants</b> 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 aide 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.</p>						
<p><b>Projet pilote Compétences+ Ontario – Soins de santé.</b> 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.</p>	<p>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.</p>	<p>Gouvernement du Canada, Gouvernement de l'Ontario, Confederation College</p>				✓
<p><b>Mise à jour ou points intéressants</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, ce qui les aidant non seulement ce qui les aidant non seulement intervenus entre le gouvernement du Canada et le celui de l'Ontario.</p>						

<b>Deuxième grande priorité – Attirer et conserver des membres clés de notre population</b>						
C'est une priorité pour les économies locales et le perfectionnement de la main-d'œuvre que celle d'attirer et de conserver des personnes dans ce contexte de population active, car il s'agit de consommateurs clés et d'années de carrière. Divers facteurs sont à l'origine de l'exode, notamment le manque de logements abordables, les possibilités d'éducation, le manque d'activités culturelles ou d'activités et d'équipement pour les jeunes. Il y a également un manque de services et/ou une méconnaissance de ces services, notamment des soins de santé. Les gens ne voient pas les possibilités futures, car un discours négatif se répand dans la région. Des partenaires communautaires ont formulé des recommandations pour contrer l'exode, notamment pour ce qui suit : le logement parrainé par les entreprises, la garantie que les salaires refléteront le coût de la vie, l'utilisation des médias sociaux pour promouvoir les activités, les services et la région dans son ensemble.						
			Échéancier/Progrès			
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<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 habitants.	Canton d'Ear Falls SGFPNO Entreprises d'Ear Falls				✓
<b>Mise à jour ou points intéressants</b> <i>Le délai de mise en œuvre est au maximum de cinq ans.</i>						
<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				✓
<b>Mise à jour ou points intéressants</b> <i>Le Quetico Lodge and Conference Centre a repris ses activités en misant sur sa clientèle touristique et en travaillant avec les formateurs qui ont accédé au site. Plus précisément, les activités du terrain de camping ainsi que la location de chalets et de maisons ont continué d'augmenter; le restaurant et la salle à manger sur place ont été régulièrement ouverts aux utilisateurs et au grand public. NORCAT, à Thunder Bay (Ontario), a organisé des séances de formation de six semaines sur les lieux et destinées aux mineurs à ciel ouvert. Cette formation comprenait une introduction à la conduite automobile et permettant aux participants d'obtenir en outre leur permis G1 en Ontario. En outre, les participants à la formation ont pu acquérir une expérience pratique de l'utilisation des chargeuses et des camions à pierres. On prévoit qu'avec les nouvelles activités de construction telles que de routes, l'aménagement de sites miniers et les droits de passage pour les projets de lignes électriques régionales, les compétences permettant de conduire l'équipement continueront d'être recherchées. NORCAT planifie des formations similaires pour l'année prochaine, afin de répondre aux besoins du marché du travail actuel, notamment dans les secteurs minier et forestier. L'admission aux programmes fournis par NORCAT est conditionnelle et conçue pour les personnes sous-représentées sur le marché du travail.</i>						

<b>Deuxième grande priorité – Attirer et conserver des membres clés de notre population</b>						
C'est une priorité pour les économies locales et le perfectionnement de la main-d'œuvre que celle d'attirer et de conserver des personnes dans ce contexte de population active, car il s'agit de consommateurs clés et d'années de carrière. Divers facteurs sont à l'origine de l'exode, notamment le manque de logements abordables, les possibilités d'éducation, le manque d'activités culturelles ou d'activités et d'équipement pour les jeunes. Il y a également un manque de services et/ou une méconnaissance de ces services, notamment des soins de santé. Les gens ne voient pas les possibilités futures, car un discours négatif se répand dans la région. Des partenaires communautaires ont formulé des recommandations pour contrer l'exode, notamment pour ce qui suit : le logement parrainé par les entreprises, la garantie que les salaires refléteront le coût de la vie, l'utilisation des médias sociaux pour promouvoir les activités, les services et la région dans son ensemble.						
			<b>Échéancier/Progrès</b>			
<b>Action</b>	<b>Résultats</b>	<b>Partenaires*</b>	<b>Achévé</b>	<b>À court terme</b>	<b>À moyen terme</b>	<b>À long terme</b>
<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.	Chambre de commerce de Kenora et du district, Centre d'affaires du Nord-Ouest, zone d'amélioration des entreprises de Harbortown, réseau des jeunes professionnels de Kenora et Lake of the Woods Business Incentive Corporation (LOWBIC).				✓
<b>Mise à jour ou points intéressants</b> <i>Ce projet continue d'attirer et de retenir des gens à Kenora.</i>						
<b>AFNOO</b> <b>(Association des francophones du Nord-Ouest de l'Ontario)</b>  Étude sur l'immigration francophone dans le Nord-Ouest ontarien et sur laquelle la ville de Kenora travaille actuellement.	Attirer davantage de personnes dans le Nord-Ouest de l'Ontario, afin de combler des postes vacants.	CANO, Ville de Kenora, AFNOO, IPN		✓		
<b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action :</b> <i>Le rapport sera terminé en 2023.</i>						
<b>Subvention du Conservation Club du district de Dryden.</b> Le 3 février 2022, le Conservation Club du district de Dryden a reçu 107 353 \$, afin d'améliorer le pavillon en réparant les fondations, en remplaçant le toit et en améliorant les systèmes de plomberie, d'électricité et de chauffage.  DDCC Inc. possède un champ de tir à l'arc pour adultes et jeunes, puis un champ de tir au pigeon d'argile; l'entreprise s'est associée à des groupes autochtones locaux pour des projets de conservation; elle héberge les First Dryden Scouts et le programme Women's Outdoor Weekend.	Les améliorations apportées au pavillon permettront au club de proposer davantage de programmes et d'activités, ce qui attirera de jeunes familles à Dryden.	SGFPNO DDCC Inc.		✓		
<b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action de 2023.</b> <i>Ce projet continue d'attirer et de retenir des gens à Dryden et dans la région.</i>						

\* Glossaire des acronymes : court terme, moyen terme (2 ans), long terme (3 ans).

<b>Troisième grande priorité – Évolution des exigences pour l'éducation</b>						
<p>Les connaissances et les compétences sont de plus en plus importantes dans une économie fondée sur l'innovation. L'alphabetisation, le calcul, les compétences informatiques ainsi que les « compétences générales », tels le travail d'équipe et la communication, sont maintenant essentiels au travail, et de nouvelles compétences s'imposent, notamment la souplesse du raisonnement, la collaboration virtuelle et les relations interculturelles. Les participants à la consultation ont souligné le manque de ces compétences fondamentales. Les petites collectivités n'ont pas de perspective globale, et les gens ne sont pas conscients de la formation et de l'éducation qui sont offertes. Une pénurie d'enseignants spécialisés au niveau local limite les possibilités de promouvoir de nouveaux emplois ou carrières. Il y a un manque de possibilités d'apprentissage, empiré par le manque d'installations, de formation locale dans les écoles et de compagnons agréés pour apporter un soutien à l'apprentissage par l'expérience. Les travailleurs vieillissants peuvent être réticents lorsqu'il s'agit d'apprendre de nouvelles choses et, généralement, il est difficile de motiver les gens à participer à la formation et à l'éducation. Les lignes directrices du programme peuvent créer des obstacles, et le délai limité pour commercialiser et recruter des participants admissibles et adéquats signifie souvent que ceux qui pourraient bénéficier le plus de l'occasion ne la saisissent pas.</p>						
			<b>Échéancier/Progrès</b>			
<b>Action</b>	<b>Résultats</b>	<b>Partenaires*</b>	<b>Achévé</b>	<b>À court terme</b>	<b>À moyen terme</b>	<b>À long terme</b>
<p><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.</p> <p>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 comblent une lacune de compétence identifiée.</p>	<p>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. Pour faciliter l'accès aux plus récentes offres de microcrédits approuvés par le RAFEO dans la province, CampusOntario tient à jour le portail des microcrédits, en partenariat avec le ministère des Collèges et Universités ainsi que les établissements postsecondaires de l'Ontario.</p>	<p>eCampusOntario, Employeurs participants Établissements postsecondaires participants Ministère des Collèges et Universités</p>				✓
<p><b>Mise à jour ou points intéressants.</b> 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. La liste des microcrédits offerts au portail continue d'augmenter. <a href="https://microlearnontario.ca/">https://microlearnontario.ca/</a></p>						
<p><b>Stratégie d'apprentissage virtuel d'eCampusOntario</b> 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.</p> <p>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. Les projets financés lors du deuxième tour devraient être achevés d'ici mars 2023.</p>	<p>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.</p>	<p>eCampusOntario</p>			✓	
<p><b>Mise à jour ou points intéressants.</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. Ces nouvelles ressources numériques ont été cataloguées et ajoutées à la Bibliothèque libre, qui est un dépôt ouvert de contenu pédagogique offert sous licence de Creative Commons. À ce jour, la Bibliothèque libre a permis aux apprenants de l'Ontario d'économiser plus de 15,5 millions de dollars. <a href="https://openlibrary.ecampusontario.ca/">https://openlibrary.ecampusontario.ca/</a> Le deuxième tour de financement a abouti à 64 projets, dont les résultats sont attendus en mars 2023.</p>						



<b>Troisième grande priorité – Évolution des exigences pour l'éducation</b>						
<p>Les connaissances et les compétences sont de plus en plus importantes dans une économie fondée sur l'innovation. L'alphabetisation, le calcul, les compétences informatiques ainsi que les « compétences générales », tels le travail d'équipe et la communication, sont maintenant essentiels au travail, et de nouvelles compétences s'imposent, notamment la souplesse du raisonnement, la collaboration virtuelle et les relations interculturelles. Les participants à la consultation ont souligné le manque de ces compétences fondamentales. Les petites collectivités n'ont pas de perspective globale, et les gens ne sont pas conscients de la formation et de l'éducation qui sont offertes. Une pénurie d'enseignants spécialisés au niveau local limite les possibilités de promouvoir de nouveaux emplois ou carrières. Il y a un manque de possibilités d'apprentissage, empiré par le manque d'installations, de formation locale dans les écoles et de compagnons agréés pour apporter un soutien à l'apprentissage par l'expérience. Les travailleurs vieillissants peuvent être réticents lorsqu'il s'agit d'apprendre de nouvelles choses et, généralement, il est difficile de motiver les gens à participer à la formation et à l'éducation. Les lignes directrices du programme peuvent créer des obstacles, et le délai limité pour commercialiser et recruter des participants admissibles et adéquats signifie souvent que ceux qui pourraient bénéficier le plus de l'occasion ne la saisissent pas.</p>						
			Échéancier/Progrès			
Action	Résultats	Partenaires*	Achévé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<b>Programme de conducteur d'équipement lourd, de la PNRR, printemps 2022.</b> Ce travail sera terminé le 10 juin 2022.	Perspectives immédiates d'emploi.	PNRR	✓			
<p><b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action 2023.</b> Le programme comptait six diplômés. Des employeurs locaux tels que Ledcor, Veert et New Gold ont visité les lieux pendant la formation et des perspectives d'emploi immédiat ont été notées.</p>						
<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			✓	
<p><b>Mise à jour ou points intéressants</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.</p>						
<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				✓
<p><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.</p>						
<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				✓
<p><b>Mise à jour ou points intéressants :</b> Les étudiants peuvent étudier et demeurer dans leur collectivité d'origine.</p>						

<b>Troisième grande priorité – Évolution des exigences pour l'éducation</b>							
<p>Les connaissances et les compétences sont de plus en plus importantes dans une économie fondée sur l'innovation. L'alphabetisation, le calcul, les compétences informatiques ainsi que les « compétences générales », tels le travail d'équipe et la communication, sont maintenant essentiels au travail, et de nouvelles compétences s'imposent, notamment la souplesse du raisonnement, la collaboration virtuelle et les relations interculturelles. Les participants à la consultation ont souligné le manque de ces compétences fondamentales. Les petites collectivités n'ont pas de perspective globale, et les gens ne sont pas conscients de la formation et de l'éducation qui sont offertes. Une pénurie d'enseignants spécialisés au niveau local limite les possibilités de promouvoir de nouveaux emplois ou carrières. Il y a un manque de possibilités d'apprentissage, empiré par le manque d'installations, de formation locale dans les écoles et de compagnons agréés pour apporter un soutien à l'apprentissage par l'expérience. Les travailleurs vieillissants peuvent être réticents lorsqu'il s'agit d'apprendre de nouvelles choses et, généralement, il est difficile de motiver les gens à participer à la formation et à l'éducation. Les lignes directrices du programme peuvent créer des obstacles, et le délai limité pour commercialiser et recruter des participants admissibles et adéquats signifie souvent que ceux qui pourraient bénéficier le plus de l'occasion ne la saisissent pas.</p>							
			<b>Échéancier/Progrès</b>				
<b>Action</b>	<b>Résultats</b>	<b>Partenaires*</b>	<b>Achévé</b>	<b>À court terme</b>	<b>À moyen terme</b>	<b>À long terme</b>	
<p><b>Stratégie d'apprentissage virtuel d'eCampusOntario</b> 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. +++++</p> <p>Cette première série de projets, qui seront achevés d'ici mars 2022, élargit considérablement les possibilités d'apprentissage classiques et d'apprentissage permanent, grâce à l'utilisation accélérée d'un apprentissage en ligne et hybride. Les projets financés lors du deuxième tour devraient être achevés d'ici mars 2023.</p>	<p>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.</p> <p>S'appuyant sur les succès du financement inaugural, le deuxième stade continue d'accroître la capacité et la qualité de l'apprentissage virtuel dans le secteur de l'éducation postsecondaire de l'Ontario.</p>	eCampusOntario			✓		
<p><b>Mise à jour ou points intéressants</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. Ces nouvelles ressources numériques ont été cataloguées et ajoutées à la Bibliothèque libre, qui est un dépôt ouvert de contenu pédagogique offert sous licence de Creative Commons. À ce jour, la Bibliothèque libre a permis aux apprenants de l'Ontario d'économiser plus de 15,5 millions de dollars. <a href="https://openlibrary.ecampusontario.ca/fr/">https://openlibrary.ecampusontario.ca/fr/</a> Le deuxième tour de financement a abouti à 64 projets, dont les résultats sont attendus en mars 2023.</p>							
<p><b>Programme de conducteur d'équipement lourd, de la PNRR, printemps 2022.</b> Cette formation sera terminée le 10 juin 2022.</p>	Perspectives immédiates d'emploi.	PNRR	✓				
<p><b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action de 2023.</b> Le programme comptait six diplômés. Des employeurs locaux tels que Ledcor, Veert et New Gold ont visité les lieux pendant la formation et des perspectives d'emploi immédiat ont été notées.</p>							
<p><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.</p>	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			✓		
<p><b>Mise à jour ou points intéressants</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.</p>							

<b>Troisième grande priorité – Évolution des exigences pour l'éducation</b>						
<p>Les connaissances et les compétences sont de plus en plus importantes dans une économie fondée sur l'innovation. L'alphabetisation, le calcul, les compétences informatiques ainsi que les « compétences générales », tels le travail d'équipe et la communication, sont maintenant essentiels au travail, et de nouvelles compétences s'imposent, notamment la souplesse du raisonnement, la collaboration virtuelle et les relations interculturelles. Les participants à la consultation ont souligné le manque de ces compétences fondamentales. Les petites collectivités n'ont pas de perspective globale, et les gens ne sont pas conscients de la formation et de l'éducation qui sont offertes. Une pénurie d'enseignants spécialisés au niveau local limite les possibilités de promouvoir de nouveaux emplois ou carrières. Il y a un manque de possibilités d'apprentissage, empiré par le manque d'installations, de formation locale dans les écoles et de compagnons agréés pour apporter un soutien à l'apprentissage par l'expérience. Les travailleurs vieillissants peuvent être réticents lorsqu'il s'agit d'apprendre de nouvelles choses et, généralement, il est difficile de motiver les gens à participer à la formation et à l'éducation. Les lignes directrices du programme peuvent créer des obstacles, et le délai limité pour commercialiser et recruter des participants admissibles et adéquats signifie souvent que ceux qui pourraient bénéficier le plus de l'occasion ne la saisissent pas.</p>						
			<b>Échéancier/Progrès</b>			
<b>Action</b>	<b>Résultats</b>	<b>Partenaires*</b>	<b>Achévé</b>	<b>À court terme</b>	<b>À moyen terme</b>	<b>À long terme</b>
<p><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.</p>	Engagement, sensibilisation et sensibilités relatifs aux Autochtones.	Seven Generations, Entreprises et organismes locaux				✓
<p><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.</p>						
<p><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.</p>	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				✓
<p><b>Mise à jour ou points intéressants :</b> Les étudiants peuvent étudier et demeurer dans leur collectivité d'origine.</p>						

<b>Troisième grande priorité – Évolution des exigences pour l'éducation</b>						
<p>Les connaissances et les compétences sont de plus en plus importantes dans une économie fondée sur l'innovation. L'alphabetisation, le calcul, les compétences informatiques ainsi que les « compétences générales », tels le travail d'équipe et la communication, sont maintenant essentiels au travail, et de nouvelles compétences s'imposent, notamment la souplesse du raisonnement, la collaboration virtuelle et les relations interculturelles. Les participants à la consultation ont souligné le manque de ces compétences fondamentales. Les petites collectivités n'ont pas de perspective globale, et les gens ne sont pas conscients de la formation et de l'éducation qui sont offertes. Une pénurie d'enseignants spécialisés au niveau local limite les possibilités de promouvoir de nouveaux emplois ou carrières. Il y a un manque de possibilités d'apprentissage, empiré par le manque d'installations, de formation locale dans les écoles et de compagnons agréés pour apporter un soutien à l'apprentissage par l'expérience. Les travailleurs vieillissants peuvent être réticents lorsqu'il s'agit d'apprendre de nouvelles choses et, généralement, il est difficile de motiver les gens à participer à la formation et à l'éducation. Les lignes directrices du programme peuvent créer des obstacles, et le délai limité pour commercialiser et recruter des participants admissibles et adéquats signifie souvent que ceux qui pourraient bénéficier le plus de l'occasion ne la saisissent pas.</p>						
			<b>Échéancier/Progrès</b>			
<b>Action</b>	<b>Résultats</b>	<b>Partenaires*</b>	<b>Achévé</b>	<b>À court terme</b>	<b>À moyen terme</b>	<b>À long terme</b>
<p><b>Projet pilote Compétences+ Ontario – Soins de santé.</b> <i>(Également à la priorité clé n° 2)</i></p> <p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Gouvernement du Canada, Gouvernement de l'Ontario, Confederation College</p>				✓
<p><b>Mise à jour ou points intéressants.</b></p> <p>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.</p>						

<b>Troisième grande priorité – Évolution des exigences pour l'éducation</b>						
<p>Les connaissances et les compétences sont de plus en plus importantes dans une économie fondée sur l'innovation. L'alphabetisation, le calcul, les compétences informatiques ainsi que les « compétences générales », tels le travail d'équipe et la communication, sont maintenant essentiels au travail, et de nouvelles compétences s'imposent, notamment la souplesse du raisonnement, la collaboration virtuelle et les relations interculturelles. Les participants à la consultation ont souligné le manque de ces compétences fondamentales. Les petites collectivités n'ont pas de perspective globale, et les gens ne sont pas conscients de la formation et de l'éducation qui sont offertes. Une pénurie d'enseignants spécialisés au niveau local limite les possibilités de promouvoir de nouveaux emplois ou carrières. Il y a un manque de possibilités d'apprentissage, empiré par le manque d'installations, de formation locale dans les écoles et de compagnons agréés pour apporter un soutien à l'apprentissage par l'expérience. Les travailleurs vieillissants peuvent être réticents lorsqu'il s'agit d'apprendre de nouvelles choses et, généralement, il est difficile de motiver les gens à participer à la formation et à l'éducation. Les lignes directrices du programme peuvent créer des obstacles, et le délai limité pour commercialiser et recruter des participants admissibles et adéquats signifie souvent que ceux qui pourraient bénéficier le plus de l'occasion ne la saisissent pas.</p>						
			<b>Échéancier/Progrès</b>			
<b>Action</b>	<b>Résultats</b>	<b>Partenaires*</b>	<b>Achévé</b>	<b>À court terme</b>	<b>À moyen terme</b>	<b>À long terme</b>
<p><b>Seven Generations Education Institute (SGEI)</b> 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.</p>	<p>La formation offerte localement permet de garder les étudiants et les diplômés dans les districts de Kenora et de Rainy River.</p>	<p>SGEI, Collèges participants</p>				
<p><b>Mise à jour ou points intéressants</b> La COVID-19 a eu un impact sur les activités du SGEI. Leurs campus ont généralement limité l'accès au personnel, aux étudiants et au grand public en 2021. Les campus fonctionnent normalement depuis le début de 2022.</p> <p>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.</p> <p>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 la technologie numérique. Pendant que sont protégées la santé et la sécurité de notre personnel et de nos étudiants, nous cherchons encore des modes nouveaux et originaux de fonctionnement en classe et à l'extérieur.</p> <p>Le SGEI continue de miser sur 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 enseignants et au personnel. Chiffres du rapport 2022 – Formation en vue d'un emploi a offert divers programmes de préparation au travail et à l'emploi, et 354 participants s'y sont inscrits; en tout, il y a eu 50 diplômés postsecondaires en 2022 ainsi que 46 diplômés de l'éducation des adultes (en partenariat avec le conseil scolaire du district de Keewatin-Patricia. Ce sont 245 étudiants qui étaient inscrits pour l'enseignement postsecondaire à l'automne 2022.</p>						✓

\* Glossaire des acronymes : court terme, moyen terme (2 ans), long terme (3 ans).

### Troisième grande priorité – Évolution des exigences pour l'éducation

Les connaissances et les compétences sont de plus en plus importantes dans une économie fondée sur l'innovation. L'alphabetisation, le calcul, les compétences informatiques ainsi que les « compétences générales », tels le travail d'équipe et la communication, sont maintenant essentiels au travail, et de nouvelles compétences s'imposent, notamment la souplesse du raisonnement, la collaboration virtuelle et les relations interculturelles. Les participants à la consultation ont souligné le manque de ces compétences fondamentales. Les petites collectivités n'ont pas de perspective globale, et les gens ne sont pas conscients de la formation et de l'éducation qui sont offertes. Une pénurie d'enseignants spécialisés au niveau local limite les possibilités de promouvoir de nouveaux emplois ou carrières. Il y a un manque de possibilités d'apprentissage, empiré par le manque d'installations, de formation locale dans les écoles et de compagnons agréés pour apporter un soutien à l'apprentissage par l'expérience. Les travailleurs vieillissants peuvent être réticents lorsqu'il s'agit d'apprendre de nouvelles choses et, généralement, il est difficile de motiver les gens à participer à la formation et à l'éducation. Les lignes directrices du programme peuvent créer des obstacles, et le délai limité pour commercialiser et recruter des participants admissibles et adéquats signifie souvent que ceux qui pourraient bénéficier le plus de l'occasion ne la saisissent pas.

Action	Résultats	Partenaires*	Échéancier/Progrès			
			Achévé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<p><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.</p>	<p>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.</p>	<p>MTFDC, Fournisseurs de services d'Emploi Ontario, Entreprises locales</p>			✓	
<p><b>Mise à jour ou points intéressants</b> <i>La prestation de cette formation doit être assurée par un formateur tiers admissible. Ce programme convient le mieux aux employeurs ayant une demande de compétences particulières. Les demandes sont acceptées en permanence.</i></p> <p>Services de développement communautaires du Nord, de Fort Frances :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Neuf organismes/entreprises du district, y compris l'aide à d'autres organismes d'EO qui avaient épuisé leurs fonds.</li> <li>• Dépassement de notre objectif de participants, avec 26 stagiaires.</li> <li>• Intérêt pour le programme a retrouvé sa popularité d'avant la Covid, et l'on s'attend encore à des résultats positifs en 2023.</li> </ul>						

\* Glossaire des acronymes : 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. Les défis auxquels sont confrontés les entrepreneurs sont multiples. Les compétences requises pour créer et pour maintenir une entreprise sont diverses, et le soutien à long terme manque. Certains doivent faire face à des coûts de démarrage tels que l'obtention d'un financement, des prêts à coût élevé, des perturbations de la chaîne d'approvisionnement et des difficultés liées à la concurrence en ligne. Il y a un manque d'espace pour les points de vente physique, et une série de règlements à respecter et de permis à obtenir, ce qui peut être accablant. Le vieillissement de la population, la pénurie de main-d'œuvre locale et la pression à la hausse des salaires peuvent constituer un obstacle supplémentaire.

			Échéancier/Progrès			
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<p><b>AgriTech North (de Dryden)</b></p> <p>AgriTech North s'engage à fournir des légumes-feuillus, des herbes ainsi que des cultures de petits fruits nutritifs et de haute qualité tout au long de l'année, contribuant ainsi à la sécurité alimentaire du Nord-Ouest ontarien.</p> <p>Groupe gagnant de 100 000 \$ lors de la saison inaugurale de Bears' Lair d'APTN (novembre 2022).</p>	<p>Leur mission sociale est de réduire de 25 % le coût des produits frais dans les collectivités autochtones du Grand Nord et d'accroître l'offre de ces produits dans les collectivités tout au long de l'année.</p> <p>Par rapport aux méthodes d'agriculture biologique et classique, leur système d'agriculture hydroponique verticale utilise moins d'eau (90 %), moins de nutriments (60 %), et aucun pesticide, herbicide ou fongicide. La culture hydroponique de produits a un rendement qui peut être trois fois supérieur à celui des méthodes agricoles classiques.</p>	<p>Ville de Dryden, Nishnawbe Aski Development Fund, SGFPNO, CINO, RAIN, BioTalent Canada, CAAD, NMO, NEW, PACE, Digital Main Street, Conseil canadien pour le commerce autochtone</p>	✓			
<b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action de 2023.</b>						
<p><b>Entreprise en démarrage Plus</b></p> <p>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 \$.</p>	<p>Le programme a produit des résultats positifs et permet aux entreprises d'entrevoir la réussite lorsqu'elles se prévalent de prêts du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario ou d'autres possibilités.</p>	<p>Gouvernement de l'Ontario. CANO</p>			✓	
<p><b>Mise à jour ou points intéressants</b></p> <p>Le programme <i>Entreprise en démarrage Plus</i> du CANO est reconnu dans les deux districts comme le point de départ de la réussite d'une entreprise. En 2022, 31 personnes ont suivi une formation commerciale, 10 entreprises ont été lancées, cinq entreprises ont été agrandies, une entreprise a été achetée et 22 emplois ont été créés. Douze subventions de 5 000 \$ ont été accordées.</p>						
<p><b>Entreprise en démarrage Plus : Volet autochtone.</b></p> <p>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 <i>Entreprise en démarrage Plus</i>.</p> <p>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 \$.</p>	<p>Bénéficiaires potentiels :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Autochtones canadiens âgés de 18 ans et plus.</li> <li>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.</li> <li>3. Personnes qui ne fréquentent pas l'école à temps plein ou retournent à l'école ou travaillent à temps plein (ne travaillent pas plus que 20 heures/semaine à un poste à temps partiel).</li> <li>4. Quelqu'un qui est en mesure d'apporter une contribution en</li> </ol>	<p>CANO, Shooniyaa Wa-Biitong, Nishnawbe Aski Development Fund, Gouvernement de l'Ontario</p>	✓			

<b>Quatrième grande priorité – Soutien des entrepreneurs</b>							
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. Les défis auxquels sont confrontés les entrepreneurs sont multiples. Les compétences requises pour créer et pour maintenir une entreprise sont diverses, et le soutien à long terme manque. Certains doivent faire face à des coûts de démarrage tels que l'obtention d'un financement, des prêts à coût élevé, des perturbations de la chaîne d'approvisionnement et des difficultés liées à la concurrence en ligne. Il y a un manque d'espace pour les points de vente physique, et une série de règlements à respecter et de permis à obtenir, ce qui peut être accablant. Le vieillissement de la population, la pénurie de main-d'œuvre locale et la pression à la hausse des salaires peuvent constituer un obstacle supplémentaire.							
						<b>Échéancier/Progrès</b>	
<b>Action</b>	<b>Résultats</b>	<b>Partenaires*</b>	<b>Achevé</b>	<b>À court terme</b>	<b>À moyen terme</b>	<b>À long terme</b>	
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 Shooniyaa 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.	Il faut être 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.						
<b>Mise à jour ou points intéressants</b> Le NWBC était l'un des deux CEPE qui ont été approchés par le ministère du Développement économique, de la Création d'emplois et du Commerce, afin de développer et de mettre en œuvre ce programme. Quarante et une demandes ont été reçues et 37 personnes poursuivent leur formation professionnelle. Sept personnes ont terminé la formation commerciale, et cinq entreprises ont reçu la subvention de 5 000 \$. Ce programme a pris fin le 31 mars 2022.							
<b>Pitch It</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>Mise à jour ou points intéressants</b> Vingt-huit entreprises ont fait une première présentation et les cinq meilleures ont été choisies par le comité de planification interne; ces gagnants ont été invités à présenter à un groupe de juges leurs idées de développement et d'agrandissement. Quatre juges provenant des deux districts ont été choisis pour déterminer les gagnants. Au premier rang se trouvait Jena McCafferty d'Awakened Roots, à Dryden. La planification est en cours pour l'activité de 2023.							
<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>Mise à jour ou points intéressants</b> Aucune mise à jour n'avait été soumise au moment de la publication.							



<b>Quatrième grande priorité – Soutien des entrepreneurs</b>						
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. Les défis auxquels sont confrontés les entrepreneurs sont multiples. Les compétences requises pour créer et pour maintenir une entreprise sont diverses, et le soutien à long terme manque. Certains doivent faire face à des coûts de démarrage tels que l'obtention d'un financement, des prêts à coût élevé, des perturbations de la chaîne d'approvisionnement et des difficultés liées à la concurrence en ligne. Il y a un manque d'espace pour les points de vente physique, et une série de règlements à respecter et de permis à obtenir, ce qui peut être accablant. Le vieillissement de la population, la pénurie de main-d'œuvre locale et la pression à la hausse des salaires peuvent constituer un obstacle supplémentaire.						
Action	Résultats	Partenaires*	Échéancier/Progrès			
			Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<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> <i>Aucune mise à jour n'avait été soumise au moment de la publication.</i>						
<b>Traiblazer Program (TB).</b> Programme officiel offert par le Centre d'innovation du Nord-Ouest de l'Ontario.	Le Traiblazer 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>Activités de planification de la relève avec des SADC du Nord de l'Ontario et SuccessionMatching.com</b>  SXNM SuccessionMatching est une plateforme en ligne qui jumelle les personnes qui veulent acheter une entreprise et celles qui cherchent à en vendre une petite.  Ce sont 72 % des propriétaires d'entreprise au Canada qui se retireront de leur entreprise en vendant celle-ci à un tiers ou en transférant la propriété à leur famille au cours de la prochaine décennie.	Les Sociétés d'aide au développement des collectivités du Nord de l'Ontario se sont associées à SuccessionMatching.com, afin de faciliter la transition des entreprises, grâce à une série d'activités de planification de la relève.  Les participants obtiendront une connaissance générale du processus global de transition d'entreprise et de certains éléments à garder à l'esprit lorsqu'ils envisagent de la vendre.	CANO, LOWBIC, RRFDC, PACE, CCDC, AEDC	✓			
<b>Mise à jour ou points intéressants</b> <i>Activités organisées : Kenora : Le 9 janvier 2023, à Fort Frances : Le 10 janvier 2023, à Dryden : Le 11 janvier 2023, à Red Lake : Le 12 janvier 2023.</i>						

<b>Quatrième grande priorité – Soutien des entrepreneurs</b>						
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. Les défis auxquels sont confrontés les entrepreneurs sont multiples. Les compétences requises pour créer et pour maintenir une entreprise sont diverses, et le soutien à long terme manque. Certains doivent faire face à des coûts de démarrage tels que l'obtention d'un financement, des prêts à coût élevé, des perturbations de la chaîne d'approvisionnement et des difficultés liées à la concurrence en ligne. Il y a un manque d'espace pour les points de vente physique, et une série de règlements à respecter et de permis à obtenir, ce qui peut être accablant. Le vieillissement de la population, la pénurie de main-d'œuvre locale et la pression à la hausse des salaires peuvent constituer un obstacle supplémentaire.						
			<b>Échéancier/Progrès</b>			
<b>Action</b>	<b>Résultats</b>	<b>Partenaires*</b>	<b>Achévé</b>	<b>À court terme</b>	<b>À moyen terme</b>	<b>À long terme</b>
<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> <i>Il y a eu 187 participants, et un cercle a été formé en 2022.</i>						
<b>Démarrage et expansion Entreprise d'été :</b> Suivi : Offrir Starter Company Plus et Summer Company dans les districts de Kenora et de Rainy River. C'est une répétition de l'information ci-dessus; j'ai donc mis en vert les détails de l'Entreprise d'été, aux fins du changement.	Entreprise d'été est un programme du gouvernement de l'Ontario, qui permet aux étudiants de voir leurs idées d'entreprise de se matérialiser! Ce programme est offert aux étudiants de l'Ontario (de 15 à 29 ans) qui retournent aux études à l'automne et ont un plan pour une entreprise d'été. Le NWBC offre deux subventions d'entreprise d'été aux étudiants des districts de Kenora et de Rainy River. Le NWBC fait connaître aux étudiants le programme et l'esprit d'entreprise.	CANO, Entrepreneurs			✓	
<b>Mise à jour ou points intéressants</b> <i>En 2022, sept présentations de l'Entreprise d'été ont été faites à des étudiants. Deux étudiants ont reçu la bourse d'Entreprise d'été.</i>						

<b>Quatrième grande priorité – Soutien des entrepreneurs</b>							
<p>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. Les entrepreneurs font face à de multiples difficultés. Les compétences requises pour créer et pour maintenir une entreprise sont diverses, et le soutien à long terme manque. Certains doivent faire face à des coûts de démarrage tels que l'obtention d'un financement, des prêts à coût élevé, des perturbations de la chaîne d'approvisionnement et des difficultés liées à la concurrence en ligne. Il y a un manque d'espace pour les points de vente physique, et une série de règlements à respecter et de permis à obtenir, ce qui peut être accablant. Le vieillissement de la population, la pénurie de main-d'œuvre locale et la pression à la hausse des salaires peuvent constituer un obstacle supplémentaire.</p>							
						<b>Échéancier/Progrès</b>	
<b>Action</b>	<b>Résultats</b>	<b>Partenaires*</b>	<b>Achevé</b>	<b>À court terme</b>	<b>À moyen terme</b>	<b>À long terme</b>	
<p><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.</p>	<p>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.</p>	<p>FedNor, Ear Falls, Sioux Narrows, Nestor Falls.</p>			✓		
<p><b>Mise à jour ou points intéressants</b> FedNor favorise ces sortes de projets, car ils aident les petites collectivités qui manquent de ressources lorsque 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.</p> <p>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 collectivité individuellement et dans leur ensemble, et ce, pour le tourisme, l'immigration et l'attraction de personnel. Ce travail sera terminé en 2022.</p> <p>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.</p>							

\* Glossaire des acronymes : court terme, moyen terme (2 ans), long terme (3 ans).

Cinquième grande priorité – Intégration de la main-d'œuvre marginalisée							
La croissance dans les secteurs tels que les mines, la construction, les soins de santé et les services sera restreinte sans une main-d'œuvre de réserve. Une économie forte a besoin de la contribution de chacun. Divers obstacles continuent d'entraver l'emploi des travailleurs marginalisés. Il s'agit notamment du manque de logements abordables, de moyens de transport, de vêtements sur le lieu de travail et d'accès à la technologie, Internet à haut débit. Il y a un déficit de talents, et des personnes « en difficulté » ne sont souvent pas au courant des programmes qui pourraient les aider à acquérir des compétences recherchées. Les programmes conçus pour renforcer les compétences et l'expérience sont souvent à court terme, et il n'y a pas ce temps nécessaire à sa commercialisation et pour le recrutement adéquat de travailleurs marginalisés. Les employeurs manquent souvent de souplesse et ne sont pas prêts à modifier la structure des rôles professionnels classiques, afin de s'adapter aux capacités des employés ou aux exigences de l'emploi.							
			Échéancier/Progrès				
Action	Résultats	Partenaires*	Achévé	À court terme	À moyen terme	À long terme	
<p><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.</p>	<p>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.</p>	<p>CSDK, CAVD OAHs Confederation College, Dryden Literacy, CCD Woodgreen OFIFC, FTO</p>					✓
<p><b>Mise à jour ou points intéressants</b> Il s'agira d'un engagement à honorer, d'une durée de quatre à cinq ans.</p> <p>Le 9 mars 2022 : Le Centre d'amitié autochtone de Dryden célèbre le succès de son programme Urban Indigenous Homeward Bound (UIHB), dont les participants du programme pilote commencent à obtenir leur diplôme et à opérer la transition vers le marché du travail. Lancé il y a quatre ans, l'UIHB est une approche unique et globale visant à surmonter les obstacles auxquels se heurtent les femmes autochtones vivant en milieu urbain, et plus particulièrement les mères célibataires, à Dryden, lorsqu'elles tentent de s'instruire et de trouver un emploi intéressant. <a href="https://www.thegraphicleader.com/news/local-news/urban-Indigenous-homeward-bound-program-celebrates-first-graduates">https://www.thegraphicleader.com/news/local-news/urban-Indigenous-homeward-bound-program-celebrates-first-graduates</a></p>							
<p><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.</p>	<p>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.</p>	<p>PNRR, New Gold, Première Nation de Naicatchewenin</p>					✓
<p><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.</p>							

Cinquième grande priorité – Intégration de la main-d'œuvre marginalisée						
<p>La croissance dans les secteurs tels que les mines, la construction, les soins de santé et les services sera restreinte sans une main-d'œuvre de réserve. Une économie forte a besoin de la contribution de chacun. Divers obstacles continuent d'entraver l'emploi des travailleurs marginalisés. Il s'agit notamment du manque de logements abordables, de moyens de transport, de vêtements sur le lieu de travail et d'accès à la technologie, Internet à haut débit. Il y a un déficit de talents, et des personnes « en difficulté » ne sont souvent pas au courant des programmes qui pourraient les aider à acquérir des compétences recherchées. Les programmes conçus pour renforcer les compétences et l'expérience sont souvent à court terme, et il n'y a pas ce temps nécessaire à sa commercialisation et pour le recrutement adéquat de travailleurs marginalisés. Les employeurs manquent souvent de souplesse et ne sont pas prêts à modifier la structure des rôles professionnels classiques, afin de s'adapter aux capacités des employés ou aux exigences de l'emploi.</p>						
			Échéancier/Progrès			
Action	Résultats	Partenaires*	Achévé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<p><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.</p>	<p>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.</p>	<p>Centre d'emploi d'Atikokan (CEA) Fournisseurs de services d'Emploi Ontario, Employeurs locaux</p>				
<p><b>Mise à jour ou points intéressants</b> <i>Le Centre de l'emploi d'Atikokan continue de fournir ses services aux jeunes de 15 à 29 ans de la collectivité et reconnus pour être aux prises avec des obstacles à l'emploi. Pendant la pandémie, notre service a enregistré une baisse des inscriptions aux programmes de CEJ. Cela découle d'une situation incertaine, mais peut être associé à l'hésitation des jeunes ou de leurs proches à entrer sur le marché du travail, compte tenu des risques perçus et des autres soutiens offerts à l'époque de la Covid.</i></p> <p><i>Notre agence avait en outre moins d'occasions de participer à des activités de marketing et de sensibilisation en 2021-2022, mais il s'agissait d'une période de transition, car de nombreux organismes et collectivités reviennent à un état et à un fonctionnement presque « normaux ». De plus, vu les exigences auxquelles étaient soumis les employeurs pendant cette période, ils pourraient aussi être quelque peu réticents à participer à des programmes. La force du marché du travail a également influencé la participation, car les besoins des employeurs influencent leurs pratiques d'embauche. Nous avons également constaté un manque relatif d'étudiants de niveau postsecondaire dans la collectivité, et de nombreux employeurs d'étudiants ont choisi d'embaucher des étudiants du secondaire. Toutefois, au cours de l'année en cours, nous avons constaté un intérêt accru pour le programme CEJ pendant la seconde moitié de l'exercice.</i></p> <p><i>Les participants au programme et qui ont accès au programme CEJ continuent de se heurter à un nombre important d'obstacles à l'emploi. Les participants au programme CEJ qui souffrent de problèmes de santé mentale, de la dévalorisation connexe, et n'ont pas de compétences monnayables, manquent d'expérience professionnelle et/ou ont une mauvaise réputation dans la collectivité continuent souvent d'avoir du mal à trouver un emploi. Nous espérons que la participation à une formation axée sur le marché du travail, le développement des compétences et l'éducation du grand public et des employeurs au regard des répercussions de l'emploi sur les déterminants sociaux de la santé se traduiront par un changement positif dans les pratiques d'embauche et de rétention des employeurs. Nous travaillons également avec nos partenaires communautaires, tentant de remédier aux manques de logements, de vêtements, de sécurité alimentaire et d'accès adéquat aux appareils numériques et aux services connexes. Notez que dans notre petite collectivité, nous sommes l'un des seuls organismes à fournir un accès WIFI public.</i></p>						✓

<b>Cinquième grande priorité – Intégration de la main-d'œuvre marginalisée</b>						
La croissance dans les secteurs tels que les mines, la construction, les soins de santé et les services sera restreinte sans une main-d'œuvre de réserve. Une économie forte a besoin de la contribution de tous. Divers obstacles continuent d'entraver l'emploi des travailleurs marginalisés. Il s'agit notamment du manque de logements abordables, de moyens de transport, de vêtements sur les lieux de travail et d'accès à la technologie Internet à haut débit. Il y a un déficit de talents, et des personnes « en difficulté » ne sont souvent pas au courant des programmes qui pourraient les aider à acquérir des compétences recherchées. Les programmes conçus pour renforcer les compétences et l'expérience sont souvent à court terme, et il n'y a pas ce temps nécessaire à la commercialisation et pour le recrutement adéquat de travailleurs marginalisés. Les employeurs manquent souvent de souplesse et ne sont pas prêts à modifier la structure des rôles professionnels classiques, afin de s'adapter aux capacités des employés ou aux exigences de l'emploi.						
			<b>Échéancier/Progrès</b>			
<b>Action</b>	<b>Résultats</b>	<b>Partenaires*</b>	<b>Achévé</b>	<b>À court terme</b>	<b>À moyen terme</b>	<b>À long terme</b>
<p><b>Programmes Nutrition Nord Canada (NNC) et Subventions aux exploitants de ressources alimentaires (SERA)</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Les moissonneurs autochtones reçoivent un financement pour ce qui suit :</p> <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				✓
<p><b>Mise à jour ou points intéressants</b></p> <p>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.</p>						

\* Glossaire des acronymes : court terme, moyen terme (2 ans), long terme (3 ans).

<b>Priorité clé n° 6 – Tendances de la main-d'œuvre après la COVID-19</b>							
<p>Pendant que l'économie continue de se remettre des perturbations attribuables à la pandémie de COVID-19, l'inflation s'accélère et le marché du travail connaît des changements importants. Les représentants locaux ont évoqué diverses raisons expliquant l'importante pénurie de main-d'œuvre, notamment les travailleurs âgés qui ont opté pour leur retraite, les personnes qui cherchent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les travailleurs qui préfèrent travailler à domicile et ceux qui sont encore mal à l'aise par suite des problèmes de santé publique et/ou ne souhaitent pas travailler au salaire minimum. Ceux qui sont de retour sur le marché du travail font face à de nombreuses options d'emploi. La loyauté envers les employeurs est plus faible, car les travailleurs sont attirés par des possibilités de salaires supérieurs. Certains explorent le travail autonome. En raison de la pénurie de main-d'œuvre, ceux qui travaillent font souvent face à des attentes accrues de la part des employeurs.</p>							
						<b>Échéancier/Progrès</b>	
<b>Action</b>	<b>Résultats</b>	<b>Partenaires*</b>	<b>Achévé</b>	<b>À court terme</b>	<b>À moyen terme</b>	<b>À long terme</b>	
<p><b>Salon printanier de l'emploi de New Beginnings</b> Plus de 32 organismes et entreprises locales et régionales ont participé à cette activité.</p> <p>Celle-ci a rassemblé des employeurs de divers secteurs, dont la vente au détail, le tourisme, l'hôtellerie, les soins de santé, les transports, les métiers et la construction.</p>	<p>Elle a eu lieu le 27 avril 2022.</p> <p>Les organisateurs ont offert aux chercheurs d'emploi de Dryden et de la région de pouvoir rencontrer des entreprises locales et régionales et de discuter avec elles des emplois, des formations et des postes à pourvoir. Les gens devaient être sur place, ce qui a permis de converser et d'obtenir de l'information sur les différentes options existantes.</p>	<p>PACE NEW CFAMONO</p>	✓				
<p><b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action de 2023.</b> Plus de 125 demandeurs d'emploi ont franchi la porte et impressionné très favorablement les employeurs présents. Les organisateurs ont qualifié l'activité d'énorme succès.</p>							
<p><b>Rallumage</b> Le conférencier invité, Mervin Washington, Ph. D. sera à Kenora pour la présentation suivante : <i>Turning the Lights Back On</i> (rallumage) C'est une occasion de découvrir des idées, des conseils et des outils pour vous aider à diriger votre entreprise et à la rendre aussi prospère que possible après deux ans de COVID.</p>	<p>Activité prévu à Kenora le 17 juin 2022.</p> <p>Development Kenora a organisé une activité spéciale au cours de laquelle les propriétaires d'entreprises pouvaient découvrir des idées et des conseils pour aider leurs entreprises à continuer à prospérer.</p>	<p>Development Kenora, Ville de Kenora, Copperfin Credit Union, CANO</p>	✓				
<p><b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action.</b> <i>Participants : propriétaires d'entreprises, de gestionnaires, d'employeurs et de dirigeants de la région de Kenora.</i></p>							
<p><b>Hôpital de district Lake of the Woods (HDLW) – Séance intensive de recrutement</b> Les chercheurs d'emploi ont rencontré le personnel de l'hôpital, eu des entrevues pour les postes à pourvoir et même reçu des offres d'emploi le jour même.</p>	<p>Activité prévue le 7 novembre 2022.</p> <p>Cette initiative s'inscrivait dans le cadre de l'engagement de la HDLW à créer une collectivité de soins axée sur les besoins locaux.</p> <p>Les candidats en ont appris davantage sur les carrières de commis à l'information clinique, de préposés d'unité, d'aides ménagères, de concierges, d'extracteurs de linge et de travailleurs en diététique.</p>	<p>Hôpital de district Lake of the Woods  HDLW</p>	✓				
<p><b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action de 2023.</b> Les candidats ont participé sur place à de véritables entretiens d'embauche et eu la possibilité de quitter l'activité avec une lettre d'offre d'emploi.</p>							

Priorité clé n° 6 – Tendances de la main-d'œuvre après la COVID-19							
Pendant que l'économie continue de se remettre des perturbations attribuables à la pandémie de COVID-19, l'inflation s'accélère et le marché du travail connaît des changements importants. Les représentants locaux ont évoqué diverses raisons expliquant l'importante pénurie de main-d'œuvre, notamment les travailleurs âgés qui ont opté pour leur retraite, les personnes qui cherchent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les travailleurs qui préfèrent travailler à domicile et ceux qui sont encore mal à l'aise par suite des problèmes de santé publique et/ou ne souhaitent pas travailler au salaire minimum. Ceux qui sont de retour sur le marché du travail font face à de nombreuses options d'emploi. La loyauté envers les employeurs est plus faible, car les travailleurs sont attirés par des possibilités de salaires supérieurs. Certains explorent le travail autonome. En raison de la pénurie de main-d'œuvre, ceux qui travaillent font souvent face à des attentes accrues de la part des employeurs.							
						Échéancier/Progrès	
Action	Résultats	Partenaires*	Achévé	À court terme	À moyen terme	À long terme	
<p><b>Présentation : Utiliser les canaux d'immigration, afin d'aider à combler les besoins de main-d'œuvre</b></p> <p>Destinataires : Les entreprises ou organismes qui ont du mal à trouver suffisamment de personnes qualifiées dans la main-d'œuvre de l'après-Covid-19.</p>	<p>Les employeurs admissibles pourront utiliser le <b>Programme pilote d'immigration dans les régions rurales et du Nord de l'Ontario (PPIRNO)</b>, afin de recruter un nouvel employé dans une profession prioritaire ou de conserver un travailleur étranger qu'ils emploient déjà.</p>	<p>CCDE</p> <p>Propriétaires et gestionnaires d'entreprises et d'organismes locaux.</p>	✓				
<p><b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action de 2023.</b></p> <p>Activité prévue à Dryden le mardi 10 janvier 2023.</p>							
<p><b>Rapport : État de l'industrie touristique de l'Ontario</b></p> <p>Bien que le tourisme de l'intérieur et de l'extérieur se soit amélioré au cours de la seconde moitié de 2022, le secteur ne devrait pas se remettre complètement de la pandémie avant 2025 – une situation qui s'assombrit à l'approche de la récession, de la hausse du coût de la vie et de l'évolution des habitudes de consommation. Le secteur du tourisme de l'Ontario réclame une stratégie globale pour faire face aux répercussions continues des fermetures de la frontière par suite de la COVID-19, des restrictions relatives aux capacités et des problèmes structurels.</p> <p>L'Association de l'industrie touristique de l'Ontario (AITO) et la Chambre de commerce de l'Ontario (CCO) ont publié le <i>Rapport sur l'état de l'industrie touristique de l'Ontario</i>, dans lequel est proposé un plan directeur pour soutenir la reprise et la croissance de l'industrie.</p>	<p>Certaines des recommandations clés du rapport suivent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Axer les stratégies de développement de la main-d'œuvre sur la promotion des carrières dans l'industrie du tourisme et la réforme de l'immigration, afin d'atténuer les disparités régionales et sectorielles, puis d'optimiser les possibilités de placement professionnel pour les étudiants du niveau postsecondaire.</li> <li>• Exploiter des marchés sous-explorés des secteurs du tourisme autochtone et francophone ainsi que des industries émergentes telles que le cannabis.</li> <li>• Éliminer les obstacles à la croissance en réexaminant les taxes pertinentes de l'industrie, notamment l'augmentation annuelle de la taxe de base sur la bière, les taxes d'accise fédérales et les taxes d'hébergement municipales.</li> <li>• Combler les principales lacunes en matière d'infrastructures, qu'il s'agisse des transports publics, des routes, du logement ou du haut débit.</li> </ul>	<p>Chambre de commerce de l'Ontario</p> <p>Industrie touristique de l'Ontario</p>	✓				
<p><b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action de 2023.</b></p> <p>Le rapport s'appuie sur les contributions d'exploitants du secteur du tourisme, d'experts, d'associations, de Chambres de commerce, ainsi que de responsables de l'éducation dans la province. La CCO et l'AITO remercient les ministres ontariens du Patrimoine, du Sport, du Tourisme et de la Culture, ainsi que du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences, et ce, de leur participation aux tables rondes de l'industrie, ce qui a permis d'éclairer le rapport.</p> <p>Les recommandations du <i>Rapport sur l'état de l'industrie touristique de l'Ontario</i> sous-tendent les efforts de défense des deux organismes qui s'efforcent de reconstruire et de développer l'industrie touristique de l'Ontario, afin que cette province demeure une destination de classe mondiale.</p>							

\* Glossaire des acronymes : court terme, moyen terme (2 ans), long terme (3 ans).



## GLOSSAIRE DES ACRONYMES

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

*Merci*

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

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



Dans ce qui suit sont énumérées les collectivités des districts de Kenora et de Rainy River.

### District de Rainy River

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

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

### District de Kenora

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

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

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



*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)*