



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

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



# Districts de Kenora et de Rainy River

Rapport sur le Plan du marché du travail local 2022-2025

Mise à jour de 2024

**Document produit par**

La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest  
Février 2024



**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 2024***

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/s.aspx?s=310EE34E-1393-437F-BC67-0EC0662F02CC&lang=FR&r=a1ba0549-8baa-40ed-abf9-1d3384d7cc40>

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) 2024 :

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

Conception et impression du rapport sur le PMTL/Médiation pour la consultation de la collectivité : Wake Marketing & Design

### Quel a été notre rendement?

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

<https://form.simplesurvey.com/f/s.aspx?s=310EE34E-1393-437F-BC67-0EC0662F02CC&lang=FR&r=a1ba0549-8baa-40ed-abf9-1d3384d7cc40>

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 2023-2024

#### Conseil d'administration

Brad Beyak, coprésident

Jessalyn Watt, coprésidente

Nicke Paddock, secrétaire/trésorière

Marie Seymour

Allyson Pele

Tracy Oshie-Horton

Michelle Hiscox

Heather Johnson

Shannon Wogenstahl

Natasha Stoyakovich

Syed Ali

Jennifer Bouley

Tyson Dennis, membre d'office

#### Personnel

Crystal George, directrice générale

Charmon MacDonald, adjointe de la direction

#### Consultants/représentants gouvernementaux

Braydon Hansson, consultant en emploi et en formation, Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences

Anthony Oraziotti, coordinateur intérimaire de la prestation des services, 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 projet 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 2024**

**Table des matières**

SOMMAIRE .....7

CONTEXTE..... 11

OFFRE DU MARCHÉ DU TRAVAIL..... 12

DEMANDE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ..... 18

DONNÉES SUR L'EMPLOI EN ONTARIO, 2022-2023..... 35

PLAN D'ACTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL 2022-2025: Mise à jour de 2024 ..... 40

GLOSSAIRE DES ACRONYMES ..... 59

ZONES GÉOGRAPHIQUES..... 61



## 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 est 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 est le deuxième des trois mises à jour annuelles. Reconnaisant 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 du travail après la COVID-19**. Ce nouveau champ d'action vient s'ajouter aux cinq priorités qui constituent depuis de nombreuses années la base du plan du marché du travail local de la CFAMONO :

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 été utilisés pour évaluer l'évolution de l'offre et de la demande sur le marché du travail au cours de l'année écoulée :

### Offre du marché du travail

- Le recensement de 2021 de Statistique Canada révèle que la population du district de Kenora a augmenté de 0,7 % et que celle du district de Rainy River a diminué de 3,3 % entre 2016 et 2021. Au cours de la même période, la population ontarienne a augmenté de 5,8 % et celle du Canada, de 5,2 %.
- Entre 2016 et 2021, la population âgée de 25 à 54 ans a diminué de 2 % dans le district de Kenora et de 6,2 % dans celui de Rainy River. Cette situation est préoccupante, car il s'agit de la tranche d'âge qui affiche le plus grand pourcentage de la population active. Ce sont les personnes âgées de 55 ans et plus qui ont connu la plus forte hausse démographique de la population dans la région.
- Entre 2016 et 2021, la population autochtone du district de Kenora a augmenté de 3,5 % puis de 8,3 % dans celui Rainy River. La population des groupes raciaux a également augmenté au cours de cette période, avec une hausse de 23,9 % dans le district de Kenora et de 43,2 % dans celui de Rainy River. L'augmentation du nombre de femmes des groupes raciaux est particulièrement remarquable.
- Plus de 87 % des 235 immigrants s'installant dans le district de Kenora et 82 % des 55 nouveaux arrivants dans le district de Rainy River faisaient partie de l'important groupe démographique de travailleurs de 25 à 54 ans. L'intégration de ces personnes dans la population active est importante pour répondre aux pressions de la demande sur le marché du travail.
- L'immigration et l'émigration globales de la région entre 2016 et 2021 ont été relativement stables. Dans le district de Kenora, il y a eu une migration nette de 527 personnes âgées de 25 à 55 ans. Cela a réduit à 51 personnes l'émigration globale du district de Kenora. Dans le district de Rainy River, entre 2016 et 2021,

il y a eu une immigration nette de 177 jeunes de 0 à 17 ans et de 266 adultes de 25 à 64 ans, soit une immigration nette totale de 178 personnes.

- Le nombre de personnes sans diplôme d'études secondaires a diminué dans les districts de Kenora et de Rainy River entre 2016 et 2021; en revanche, le nombre de personnes ayant un diplôme d'études secondaires et n'ayant pas suivi d'études postsecondaires a augmenté.
- +Le nombre de personnes ayant un diplôme d'apprentissage a également diminué dans les districts de Kenora et de Rainy River entre 2016 et 2021. Toutefois, avec 8 % de la population du district de Kenora et 9 %, du district de Rainy River, à partir de 2021, le pourcentage de la population de 15 ans et plus ayant ce titre de compétence continue d'être plus élevé que celui du reste de la population, où 5 % possède ce titre.
- Par rapport à l'Ontario, un pourcentage supérieur de la population des districts de Kenora et de Rainy River possède un certificat ou un diplôme d'études collégiales. Avec un peu plus de 19 %, la hausse du pourcentage de la population du district de Kenora ayant un diplôme universitaire en 2021 est également remarquable.
- Dans le district de Kenora, le nombre des personnes bénéficiant de prestations régulières a diminué de 50, ou de 7,5 %, entre octobre 2022 et octobre 2023. Le seul groupe démographique dont le nombre des bénéficiaires de prestations régulières d'assurance-emploi a augmenté est celui des hommes de 30 à 54 ans. Dans le district de Rainy River, relativement peu de personnes perçoivent des prestations régulières d'assurance-emploi. Dans le district de Kenora, le nombre des personnes bénéficiant de prestations régulières a diminué entre octobre 2022 et octobre 2023. Dans cette région, le nombre total des bénéficiaires a diminué de 30 ou de 15,8 %. Le taux de chômage annuel en 2023 était de 4,7 % dans le Nord-Ouest ontarien et de 5,7 % en Ontario.

### **Demande du marché du travail**

- La comparaison du nombre d'entreprises actuellement en activité par secteur dans les districts de Kenora et de Rainy River avec le nombre d'entreprises en activité en 2020 nous aide à comprendre l'impact de la pandémie sur l'économie locale. Dans le district de Kenora, il y a une augmentation nette de 18 entreprises lorsqu'on compare le nombre total d'entreprises en juin 2020 et celui de juin 2023; toutefois, cette hausse s'explique par 63 propriétaires-exploitants supplémentaires au sein du secteur de l'immobilier et de la location. Il y a également eu 48 entreprises actives de plus et qui n'étaient pas encore classées par secteur d'activité. La baisse la plus importante du nombre d'entreprises se poursuit dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration, puis des autres services.
- Le district de Rainy River continue de se redresser, toutefois, il y a une perte nette de 16 entreprises entre juin 2020 et juin 2023. Les pertes les plus importantes ont été enregistrées dans les secteurs de l'agriculture, de la sylviculture, de la pêche et de la chasse ainsi que de l'hébergement et de la restauration. La croissance a été évidente dans le secteur de l'immobilier et de la location, puis dans celui des autres services.
- L'examen du pourcentage d'entreprises actives dans tous les secteurs de l'économie, en fonction du nombre des employés (répartition), fait ressortir l'importance des petites entreprises pour l'économie de la région. Plus de la moitié des entreprises du district de Kenora et plus de 60 % de celles du district de Rainy River sont exploitées par des propriétaires-exploitants. Entre 98 % et 99 % de toutes les entreprises de la région ont moins de cinq employés.
- La comparaison du nombre total d'entreprises dans chaque secteur, sous forme de pourcentage du total des entreprises locales et de l'ensemble de la province, met en évidence l'importance des secteurs de



l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse, de la construction, du commerce de détail, de l'hébergement et des services de restauration dans le district de Kenora, par rapport à l'Ontario.

L'agriculture, la sylviculture, la pêche et la chasse, les autres services ainsi que l'hébergement et la restauration sont les secteurs prédominants dans le district de Rainy River, dépassant ceux de la province.

- L'évolution de la répartition de la main-d'œuvre par secteur d'activité et par profession peut également être analysée à l'aide des recensements de 2016 et de 2021 de Statistique Canada. Remarquez que le recensement de 2021 a eu lieu en mai, pendant que les restrictions liées à la pandémie étaient en vigueur; néanmoins, le pourcentage de la population active de la région, employée dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration, du commerce de détail et des autres services, a considérablement diminué par rapport à 2016. Les plus fortes hausses ont été enregistrées dans les secteurs de la construction, des soins de santé et de l'assistance sociale, puis de l'administration publique.
- EMSI Analyst utilise diverses sources de données de Statistique Canada, afin de projeter la croissance des industries et des professions. Entre 2024 et 2028 dans le district de Kenora est prévue la création de plus de 100 emplois par secteur dans ceux des soins de santé et de l'assistance sociale, du transport et de l'entreposage, de la gestion des entreprises et des services administratifs et de soutien, de la gestion des déchets et de l'assainissement, de l'administration publique et des services éducatifs.
- La création d'emplois la plus importante dans le district de Rainy River entre 2024 et 2028 est prévue dans les secteurs de la santé et de l'assistance sociale, de l'administration publique et de la gestion des entreprises/services administratifs et de soutien, de la gestion des déchets et de l'assainissement.
- La forte concentration d'emplois dans les secteurs de l'agriculture, de la sylviculture, de la pêche et de la chasse, de l'extraction minière, pétrolière et gazière et des carrières, des services publics, de la santé et de l'assistance sociale et de l'administration publique souligne leur importance pour la main-d'œuvre de la région.
- EMSI Analyst prévoit que la création d'emplois la plus importante dans le district de Kenora se produira chez les conducteurs de camions de transport (77 emplois); les infirmières diplômées et les infirmières psychiatriques diplômées (72 emplois); les aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires (62 emplois). Dans le district de Rainy River, la création d'emplois la plus importante est prévue chez les aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires (28 emplois); les mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines (21 emplois); les infirmiers et infirmières psychiatriques autorisés (18 emplois).
- Les données sur les programmes, fournies par Emploi Ontario, démontrent que, comme dans le Nord ontarien et dans l'ensemble de l'Ontario, la participation des clients aux programmes d'Emploi Ontario entre le 1<sup>er</sup> avril 2022 et le 31 mars 2023 a augmenté par rapport à la période 2021-2022. L'exception la plus importante est la diminution du nombre de certificats d'apprentissage délivrés dans le district de Kenora, qui est passé de 41 en 2021-2022 à 17 en 2022-2023, soit une baisse de 41,5 %. Dans le district de Rainy River, comme pour la période 2021-2022, moins de dix entreprises ont profité de la subvention Canada-Ontario pour l'emploi, ce qui a bénéficié à moins de dix travailleurs. Avec moins de dix apprenants dans les districts de Kenora et de Rainy River, la participation à Meilleurs Emplois Ontario reste faible. Les prestataires de services d'Emploi Ontario, et qui ont participé à une consultation de la collectivité en novembre 2023, ont souligné la préférence des clients pour l'emploi lorsqu'il est offert, par rapport à la formation, à la quantité de paperasserie exigée et au manque d'options de formation localement.
- Les prestataires de services d'Emploi Ontario ont exprimé leur inquiétude quant au manque de programmes pour répondre aux besoins particuliers des travailleurs âgés. Compte tenu du vieillissement de la population, ce groupe pourrait contribuer à la demande continue du marché du travail local. L'augmentation du nombre des immigrants s'installant dans la région offre de grandes possibilités, mais il

est à craindre que, sans les services adéquats au sein d'une collectivité accueillante, il soit difficile de retenir de nouveaux arrivants.

- La deuxième des trois mises à jour annuelles du Plan d'action triennal 2022-2025 contient les interventions existantes, des court, moyen et long termes.

## CONTEXTE

Tôt en 2022, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest (CFAMONO) divulguait un plan triennal pour le développement de la main-d'œuvre dans les districts de Kenora et de Rainy River. Notre rapport de 2024 est le deuxième d'une série de trois mises à jour annuelles.

En 2023, compte tenu de la persistance des répercussions importantes de la pandémie sur le marché du travail local, les partenaires de la collectivité dans les districts de Kenora et de Rainy River ont ajouté un sixième axe stratégique à leur plan annuel de développement de la main-d'œuvre :

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 des entrepreneurs.
5. Émigration d'éléments clés de notre population et attraction d'immigrants.
6. Adaptation aux changements postpandémiques sur le marché du travail local.

Tous les cinq ans, Statistique Canada effectue un recensement de la population du Canada. Le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (Ontario) achète des données personnalisées à partir de ce recensement, afin d'acquérir une connaissance approfondie de l'offre et de la demande sur le marché du travail régional. La présente mise à jour contient une analyse de certains de ces indices de recensement, en comparant celui de 2016 avec le recensement le plus récent, en 2021. Des données supplémentaires, telles celles du Nombre d'entreprises canadiennes, de Statistique Canada, des déclarants et d'EMSI Analyst Lighthouse, ont été utilisées pour obtenir davantage de renseignements. Les commentaires de multiples parties prenantes, dont des employeurs, des développeurs économiques, des éducateurs et des fournisseurs de services d'emploi, ont été joints à ces données statistiques, afin de concevoir des interventions stratégiques décrites dans le Plan d'action du marché du travail local pour le développement de la main-d'œuvre dans les districts de Kenora et de Rainy River.

## OFFRE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les données démographiques du recensement de 2021 de Statistique Canada donnent un aperçu des changements survenus dans les districts de Kenora et de Rainy River au cours des cinq dernières années. Comme nous l'avons indiqué dans notre plan d'action triennal de 2022, la population du district de Kenora a augmenté de 0,7 %, passant de 65 533 habitants en 2016 à 66 000 habitants en 2021. Dans Kenora, l'âge médian est de 37,6 ans. Dans le district de Rainy River, la population a diminué de 3,3 %, passant de 20 110 en 2016 à 19 437 en 2021. L'âge médian est de 45,2 ans. Au cours des cinq mêmes années, la population ontarienne a augmenté de 5,8 % et celle du Canada, de 5,2 %. L'âge médian dans la province et au Canada est de 41,6 ans.

### Groupes d'habitants dans les districts de Kenora et de Rainy River

Les tableaux 1A, B et C contiennent un examen plus approfondi des habitants des districts de Kenora et de Rainy River, par sexe, groupe d'âge, groupes raciaux, autochtones et de nouveaux arrivants.

<b>Tableau 1A : Caractéristiques de l'âge des habitants des districts de Kenora et de Rainy River</b>									
<b>District de Kenora</b>									
<b>Groupes d'âge</b>	<b>2016</b>			<b>2021</b>			<b>Changement</b>		
	Total	Hommes+	Femmes+	Total	Hommes+	Femmes+	Total	Hommes+	Femmes+
Pop., 15 ans et +	50 235	25 120	25 115	50 990	25 645	25 350	1,5 %	2,1 %	0,9 %
De 15 à 24	9 045	4 800	4 245	8 140	4 335	3 805	(-10,0 %)	(-9,7 %)	(-10,4 %)
De 25 à 54	23 750	11 740	12 010	23 380	11 600	11 780	(-1,6 %)	(-1,2 %)	(-1,9 %)
55 et +	17 445	8 590	8 855	19 480	9 715	9 765	11,7 %	13,1 %	10,3 %
<b>District de Rainy River</b>									
<b>Groupes d'âge</b>	<b>2016</b>			<b>2021</b>			<b>Changement</b>		
	Total	Hommes +	Femmes+	Total	Hommes+	Femmes+	Total	Hommes+	Femmes+
Pop., 15 ans et +	16 245	7 935	8 310	15 815	7 775	8 040	(-2,6 %)	(-2,0 %)	(-3,2 %)
De 15 à 24	2 375	1 205	1 170	2 155	1 060	1 095	(-9,3 %)	(-12,0 %)	(-6,4 %)
De 25 à 54	6 920	3 330	3 590	6 490	3 205	3 285	(-6,2 %)	(-3,8 %)	(-8,5 %)
55 et +	6 955	3 405	3 550	7 150	3 510	3 640	2,8 %	3,1 %	2,5 %

Pendant que la population des personnes âgées de 15 ans et plus dans le district de Kenora augmentait légèrement entre 2016 et 2021, la population des personnes de 25 à 54 ans diminuait. Cette situation est préoccupante, car il s'agit de la tranche d'âge qui a le plus gros pourcentage de la population active. L'augmentation de la population est attribuable aux personnes de 55 ans et plus. La population des personnes de 15 ans et plus a légèrement diminué entre 2016 et 2021 dans Rainy River. La perte de plus de 400 personnes du groupe démographique clé de la population active, les 25 à 54 ans, est particulièrement préoccupante.

Groupes démographiques	2016			2021			Changement		
	Total	Hommes+	Femmes+	Total	Hommes+	Femmes+	Total	Hommes+	Femmes+
<b>District de Kenora</b>									
Autochtone	21 575	10 665	10 910	22 335	11 145	11 190	3,5 %	4,5 %	2,6 %
Groupes raciaux	1 025	585	440	1 270	635	635	23,9 %	8,5 %	44,3 %
<b>District de Rainy River</b>									
Autochtone	3 870	1 940	1 930	4 190	2 050	2 140	8,3 %	5,7 %	10,9 %
Groupes raciaux	185	85	100	265	110	155	43,2 %	29,4 %	55,0 %

La population autochtone et des groupes raciaux des districts de Kenora et de Rainy River a augmenté entre 2016 et 2021. La croissance de la population des femmes des groupes raciaux est remarquable.

<b>District de Kenora</b>								
Groupes d'âge	Total	De 2016 à 2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Âge de 15 à 24	95	10	0	0	0	0	0	0
Âge de 25 à 54	865	205	45	45	0	55	20	0
55 ans et plus	1 445	25	0	0	10	0	0	0
<b>Total – Âge</b>	<b>2 420</b>	<b>235</b>	<b>50</b>	<b>55</b>	<b>20</b>	<b>60</b>	<b>45</b>	<b>0</b>
<b>District de Rainy River</b>								
Groupes d'âge	Total	De 2016 à 2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Âge de 15 à 24	35	0	0	0	0	0	0	0
Âge de 25 à 54	345	45	0	0	0	10	0	0
55 ans et plus	610	10	0	0	10	0	0	0
<b>Total – Âge</b>	<b>980</b>	<b>55</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Source : Recensement de 2021 et Recensement de 2016 de Statistique Canada  
Des erreurs arithmétiques découlent de l'arrondissement.

Le tableau 1C signale l'augmentation et le rythme des arrivées d'immigrants dans la région. Plus de 87 % des 235 immigrants s'installant dans le district de Kenora entre 2016 et 2021, puis 82 % des 55 nouveaux arrivants dans le district de Rainy River, faisaient partie de l'important groupe démographique des travailleurs de 25 à 54 ans. L'intégration de ces personnes dans la population active est importante pour répondre aux pressions de la demande sur le marché du travail.

## Caractéristiques de la migration

Le tableau 2 montre que l'émigration continue de ralentir depuis 2018. Les données des déclarants de Statistique Canada permettent de mesurer le nombre des personnes qui s'installent dans notre région ou déménagent. Entre 2013 et 2018, un total net de 1 151 personnes ont quitté le district de Kenora et 379, celui de Rainy River. Entre 2014 et 2019, 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 les plus récentes offertes montrent que l'immigration et l'émigration ont été relativement stables au cours de la période de cinq ans, soit de 2016 à 2021. Dans le district de Kenora, il y a eu une immigration nette de 527 personnes dans le groupe démographique clé de 25 à 44 ans. Cela a réduit à 51 personnes l'émigration globale du district de Kenora entre 2016 et 2021.

L'immigration dans le district de Rainy River continue d'augmenter. Entre 2016 et 2021, dans le district de Rainy River, il y a eu une immigration nette de 177 personnes de 0 à 17 ans, de 194 personnes de 25 à 44 ans et de 72 personnes de 45 à 64 ans, ce qui donne une immigration nette totale de 178 personnes.

<b>Tableau 2 – Migration à l'entrée et à la sortie des districts de Kenora et de Rainy River</b>			
<b>District de Kenora – de 2016 à 2021</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	1 953	1 991	(-38)
De 18 à 24	1 181	1 154	27
De 25 à 44	3 424	2 897	527
De 45 à 64	1 285	1 445	(-160)
65 ans et +	358	765	(-407)
<b>Total</b>	<b>8 201</b>	<b>8 252</b>	<b>(-51)</b>
<b>District de Rainy River – de 2016 à 2021</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	667	490	177
De 18 à 24	277	481	(-204)
De 25 à 44	1 038	844	194
De 45 à 64	494	422	72
65 ans et +	153	214	(-61)
<b>Total</b>	<b>2 629</b>	<b>2 451</b>	<b>178</b>

Source : Données des déclarants 2022, de Statistique Canada

## Niveaux de scolarité

Aux tableaux 3A et B est mise en évidence l'évolution du niveau d'éducation dans le district de Kenora et Rainy River au cours de la période de cinq ans entre 2016 et 2021.

Niveau de scolarité	Main-d'œuvre totale – 2021		Main-d'œuvre totale – 2016		Changement	Changement en pourcentage
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage		
Aucun certificat, diplôme ou grade	13 080	16,9 %	14 220	19,7 %	(-1 140)	(-8,0 %)
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	23 590	30,4 %	22 355	30,9 %	1 235	5,5 %
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	6 275	8,1 %	6 570	9,1 %	(-295)	(-4,5 %)
Certificat ou diplôme de collège/CÉGEP ou non universitaire	19 755	25,5 %	17 365	24,0 %	2 390	13,8 %
Total des certificats, grades ou diplômes universitaires	14 920	19,2 %	11 765	16,3 %	3 155	26,8 %

Source : Recensement de 2021 et Recensement de 2016 de Statistique Canada

Le nombre de personnes sans diplôme d'études secondaires dans le district de Kenora a diminué entre 2016 et 2021. Pendant que le nombre des titulaires d'un diplôme de collège ou d'université augmentait considérablement, le nombre des titulaires d'un certificat d'apprentissage ou de qualification professionnelle a diminué de plus de 300 au cours de cette période de cinq ans.

Niveau de scolarité	Main-d'œuvre totale – 2021		Main-d'œuvre totale – 2016		Changement	Changement en pourcentage
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage		
Aucun certificat, diplôme ou grade	3 380	21,4 %	3 955	24,4 %	(-575)	(-14,5 %)
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	4 985	31,5 %	4 725	29,1 %	260	5,5 %
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	1 425	9,0 %	1 640	10,1 %	(-215)	(-13,1 %)
Certificat ou diplôme de collège/CÉGEP ou non universitaire	3 735	23,6 %	3 745	23,1 %	(-10)	(-0,3 %)

Total des certificats, grades ou diplômes universitaires	2 290	14,5 %	2 170	13,4 %	120	5,5 %
--	-------	--------	-------	--------	-----	-------

Source : Recensement de 2021 et Recensement de 2016 de Statistique Canada

Comme dans le district de Kenora, le nombre de personnes n'ayant aucun certificat ou diplôme a diminué dans le district de Rainy River entre 2021 et 2016, cependant que le nombre de personnes n'ayant qu'un diplôme d'études secondaires augmentait au cours de la même période. Également comme dans le district de Kenora, le nombre des titulaires d'un certificat d'apprentissage ou d'un de métier a diminué au cours de cette période de cinq ans. Toutefois, avec 8 % de la main-d'œuvre totale du district de Kenora et 9 % dans celui de Rainy River en 2021, le pourcentage de la main-d'œuvre totale ayant un titre d'apprentissage est nettement supérieur à celui de l'Ontario, où 5 % ont un certificat ou diplôme d'apprentissage. Un pourcentage supérieur de la population active totale possède un certificat ou un diplôme de collège dans les districts de Kenora et de Rainy River, par rapport à l'Ontario où une personne sur cinq possède un tel titre. Un peu plus de 32 % de la population active totale de l'Ontario possède un certificat, un diplôme ou un grade universitaire.

### Situation au sein de la population active

Bien que les taux de chômage locaux soient supprimés par Statistique Canada pour des raisons de confidentialité, le tableau 4 fait tout de même ressortir les taux de chômage annuels du Nord ontarien.

Géographie	2019	2020	2021	2022	2023
Nord-Est ontarien	6,3 %	8,0 %	6,9 %	4,5 %	5,5 %
Nord-Ouest ontarien	5,3 %	7,9 %	6,8 %	5,0 %	4,7 %
Région métropolitaine de recensement de Thunder Bay	5,5 %	8,0 %	7,5 %	4,3 %	4,2 %
Ontario	5,6 %	9,8 %	8,1 %	5,6 %	5,7 %

Sources : Statistique Canada, tableaux n° 14-10-0393-01 et n° 14-10-0385-01 – Caractéristiques de la population active, annuellement

Au tableau 5 est comparé le nombre des personnes percevant des prestations régulières d'assurance-emploi, et ce, pour octobre 2023 et octobre 2022. Dans le district de Kenora, le nombre des personnes bénéficiant de prestations régulières a diminué de 50, ou de 7,5 %, entre octobre 2022 et octobre 2023. Le seul groupe démographique dont le nombre des bénéficiaires de prestations régulières d'assurance-emploi a augmenté est celui des hommes de 30 à 54 ans.

Dans le district de Rainy River, relativement peu de personnes perçoivent des prestations régulières d'assurance-emploi. Dans le district de Kenora, le nombre des personnes bénéficiant de prestations régulières a diminué entre octobre 2022 et octobre 2023. Dans cette région, le nombre total des bénéficiaires a diminué de 30 ou de 15,8 %.



**Tableau 5 : Diminution du nombre des bénéficiaires réguliers de l'assurance-emploi entre octobre 2022 et octobre 2023**

Fourchette d'âge	Oct. 2022		Oct. 2023		Différence, bénéficiaires – Hommes		Différence, bénéficiaires – Femmes	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent
<b>District de Kenora</b>								
Âge de 15 à 29	120	70	110	50	(-10)	(-8,3 %)	(-20)	(-28,6 %)
Âge de 30 à 54	190	120	210	120	20	10,5 %	0	0,0 %
Âge de 55 à 64	110	60	90	40	(-20)	(-18,2 %)	(-20)	(-33,3 %)
<b>District de Rainy River</b>								
Âge de 15 à 24	30	10	20	10	(-10)	(-33,3 %)	0	0,0 %
Âge de 30 à 54	50	60	50	40	0	0,0 %	(-20)	(-33,3 %)
Âge de 55 à 64	30	10	20	20	(-10)	(-33,3 %)	10	100 %

Source : Tableau n° 14-10-0323-01, Bénéficiaires de l'assurance-emploi, par division de recensement, mensuellement, données non désaisonnalisées

## DEMANDE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Une des premières mesures qui donne une idée de l'impact de la pandémie sur l'économie de la région est le Nombre d'entreprises canadiennes, ce qui est publié semestriellement par Statistique Canada. Les tableaux 6A et B comparent le nombre d'entreprises en activité dans les districts de Kenora et de Rainy River en juin 2023 et le nombre d'entreprises en activité en juin 2020, peu après le début des restrictions initiales pour la pandémie, en mars 2020. Il faut noter que certains changements dans le nombre des entreprises actives de chaque secteur peuvent être attribuables à de nouvelles attributions de codes postaux au sein des divisions de recensement, et ce, par Statistique Canada.

Secteur	N <sup>bre</sup> d'entreprises, juin 2020	N <sup>bre</sup> d'entreprises, juin 2023	Changement absolu	Changement en pourcentage
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	156	144	(-12)	(-7,7 %)
Mines/Extraction de pétrole et de gaz, exploitation en carrière	22	21	(-1)	(-4,5 %)
Services publics	18	19	1	5,6 %
Construction	481	474	(-7)	(-1,5 %)
Fabrication	52	54	2	3,8 %
Commerce de gros	76	59	(-17)	(-22,4 %)
Commerce de détail	419	411	(-8)	(-1,9 %)
Transport et entreposage	195	182	(-13)	(-6,7 %)
Services de l'information et des communications.	51	45	(-6)	(-11,8 %)
Finance et assurance	178	170	(-8)	(-4,5 %)
Services immobiliers et services de location et de location à bail	631	693	62	9,8 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	230	241	11	4,8 %
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	125	124	(-1)	(-0,8 %)
Services éducatifs	46	50	4	8,7 %
Soins de santé et assistance sociale	340	347	7	2,1 %
Arts, spectacles et loisirs	81	71	(-10)	(-12,3 %)
Hébergement et restauration	500	473	(-27)	(-5,4 %)
Autres services	340	313	(-27)	(-7,9 %)
Administration publique	69	77	8	11,6 %
Entreprises non classées par industrie	260	308	48	18,5 %
<b>Total</b>	<b>4 270</b>	<b>4 288</b>	<b>18</b>	<b>0,4 %</b>

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, décembre 2008, juin 2020 et juin 2023)

Le nombre d'entreprises actives dans le district de Kenora en juin 2023, étant légèrement supérieur à celui de juin 2020, l'économie de Kenora semble retrouver ses niveaux antérieurs à la pandémie. Dans le district de Kenora, il y a une augmentation nette de 18 entreprises lorsqu'on compare le nombre total d'entreprises en juin 2020 et celui de juin 2023; toutefois, cette hausse s'explique par 63 propriétaires-exploitants supplémentaires dans le secteur de l'immobilier et de la location. Quarante-huit entreprises actives de plus n'étaient pas encore classées par secteur d'activité. La baisse la plus importante du nombre d'entreprises se poursuit dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration, puis des autres services.

Le district de Rainy River continue de se redresser, toutefois, il y a une perte nette de 16 entreprises entre juin 2020 et juin 2023. Les pertes les plus importantes ont été enregistrées dans les secteurs de l'agriculture, de la sylviculture, de la pêche et de la chasse ainsi que de l'hébergement et de la restauration. La croissance a été évidente dans le secteur de l'immobilier et de la location, puis dans celui des autres services.

<b>Secteur</b>	<b>N<sup>bre</sup> d'entreprises, juin 2020</b>	<b>N<sup>bre</sup> d'entreprises, juin 2023</b>	<b>Changement absolu</b>	<b>Changement en pourcentage</b>
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	305	284	(-21)	(-6,9 %)
Mines/Extraction de pétrole et de gaz, exploitation en carrière	7	11	4	57,1 %
Services publics	9	10	1	11,1 %
Construction	162	149	(-13)	(-8,0 %)
Fabrication	36	37	1	2,8 %
Vente en gros et distribution	28	32	4	14,3 %
Commerce de détail	134	127	(-7)	(-5,2 %)
Transport et entreposage	102	91	(-11)	(-10,8 %)
Services de l'information et des communications.	18	15	(-3)	(-16,7 %)
Finance et assurance	58	62	4	6,9 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	172	194	22	12,8 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	86	73	(-13)	(-15,1 %)
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	52	59	7	13,5 %
Services éducatifs	18	19	1	5,6 %
Soins de santé et assistance sociale	111	110	(-1)	(-0,9 %)
Arts, spectacles et loisirs	24	27	3	12,5 %
Hébergement et restauration	128	109	(-19)	(-14,8 %)
Autres services	151	169	18	11,9 %
Administration publique	26	29	3	11,5 %
Entreprises non classées par industrie	96	100	4	4,2 %
<b>Total</b>	<b>1 723</b>	<b>1 707</b>	<b>(-16)</b>	<b>(-0,9 %)</b>

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, décembre 2008, juin 2020 et juin 2023)

Les données du Nombre d'entreprises canadiennes sont également un outil utile pour mieux comprendre la composition de l'économie de la région en examinant le pourcentage du nombre total d'entreprises actives dans chaque secteur, ou la distribution. Les tableaux 7A et B permettent d'examiner la composition des économies des districts de Kenora et de Rainy River, en fonction du nombre et de la taille des entreprises, ainsi que du nombre d'employés dans chaque secteur.

Les entreprises dirigées par des entrepreneurs autonomes représentent plus de 55 % des 4 288 entreprises du district de Kenora en juin 2023. Les entreprises employant moins de quatre personnes représentent 76,5 % de l'ensemble des entreprises de la région.

<b>Tableau 7A : Répartition des entreprises par secteur et par taille de l'effectif – District de Kenora</b>										
<b>Industries</b>	<b>N<sup>bre</sup> d'employés</b>		<b>Micro De 1 à 4 emp.</b>		<b>Petite De 5 à 99 emp.</b>		<b>Moyenne De 100 à 499 emp.</b>		<b>Grosse 500 et +</b>	
	<b>Non</b>	<b>%</b>	<b>Non</b>	<b>%</b>	<b>Non</b>	<b>%</b>	<b>Non</b>	<b>%</b>	<b>Non</b>	<b>%</b>
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	94	65,3	30	29,8	19	13,2	1	0,7	0	0,0
Extraction minière Extrait, de pétrole et de gaz	11	52,4	3	143	5	23,8	1	4,8	1	4,8
Services publics	13	68,4	1	5,3	5	26,3	0	0,0	0	0,0
Construction	229	48,3	147	31,0	96	20,3	1	0,2	1	0,2
Fabrication	25	46,3	8	14,8	19	35,2	2	3,7	0	0,0
Commerce de gros	24	40,2	21	35,6	14	23,7	0	0,0	0	0,0
Commerce de détail	112	27,3	81	19,7	214	52,1	4	1,0	0	0,0
Transport et entreposage	85	46,7	38	20,9	53	31,9	1	0,5	0	0,0
Industries de l'information et de la culture	11	25,0	14	31,8	19	43,2	0	0,0	0	0,0
Finance et assurance	124	72,9	19	11,2	27	15,9	0	0,0	0	0,0
Services immobiliers et services de location et de location à bail	622	89,8	52	7,5	19	2,7	0,0	0,0	0	0,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	148	6,4	60	24,9	33	13,7	0	0,0	0	0,0
Gestion de sociétés	21	87,5	1	4,2	1	4,2	0	0,0	0	0,0
Admin., déchets, remédiation	43	43,0	36	36,0	21	21,0	0	0,0	0	0,0
Services éducatifs	14	28,0	8	16,0	23	46,0	4	8,0	1	2,0
Soins de santé et assistance sociale	172	47,8	86	23,9	83	23,1	15	4,2	4	1,1
Arts, spectacle, loisirs	38	53,5	11	15,5	22	81,0	0	0,0	0	0,0
Hébergement et restauration	201	42,5	121	25,6	151	31,9	0	0,0	0	0,0
Autres services	163	52,1	97	31,0	52	16,6	1	0,3	0	0,0
Administration publique	3	3,9	4	5,2	43	55,8	26	33,8	1	1,3
Sans classification	233	75,6	58	18,8	16	5,2	1	0,3	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>2 386</b>	<b>55,6</b>	<b>896</b>	<b>20,9</b>	<b>940</b>	<b>24,9</b>	<b>57</b>	<b>1,3</b>	<b>9</b>	<b>0,2</b>

Source : Nombre des industries canadiennes, juin 2023

Comme l'illustre le Tableau 7B, les entrepreneurs sont encore plus importants dans le district de Rainy River, où plus de 60 % des 1 707 entreprises totales sont dirigées par des entrepreneurs individuels, sans employés, et plus de 80 % des entreprises emploient quatre employés ou moins.

Industries	N <sup>bre</sup> d'employés (emp.)		Micro De 1 à 4 emp.		Petite De 5 à 99 emp.		Moyenne De 100 à 499 emp.		Grosse 500 et +	
	Non	%	Non	%	Non	%	Non	%	Non	%
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	232	81,7	36	12,7	16	5,6	0	0,0	0	0,0
Extraction minière Extrait, de pétrole et de gaz	8	72,7	1	9,1	1	9,1	0	0,0	1	9,1
Services publics	3	30,0	4	40,0	2	20,0	1	10,0	0	0,0
Construction	73	49,0	45	30,2	31	20,8	0	0,0	0	0,0
Fabrication	19	51,4	6	16,2	11	29,7	1	2,7	0	0,0
Commerce de gros	15	46,9	7	21,9	10	31,3	0	0,0	0	0,0
Commerce de détail	41	29,9	24	18,9	60	47,2	2	1,6	0	0,0
Transport et entreposage	49	53,8	22	24,2	20	22,0	0	0,0	0	0,0
Industries de l'information et de la culture	6	40,0	7	46,7	2	13,3	0	0,0	0	0,0
Finance et assurance	43	69,4	10	16,1	9	14,5	0	0,0	0	0,0
Services immobiliers et services de location et de location à bail	171	88,1	16	8,2	7	3,6	0	0,0	0	0,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	37	50,7	29	78,4	7	9,6	0	0,0	0	0,0
Gestion de sociétés	13	92,9	1	7,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Admin., déchets, remédiation	29	64,4	10	22,2	4	8,9	2	4,4	0	0,0
Services éducatifs	10	52,6	1	5,3	6	31,6	1	5,3	1	5,3
Soins de santé et assistance sociale	44	40,0	25	1,5	35	2,1	6	5,5	0	0,0
Arts, spectacle, loisirs	20	74,1	2	7,4	5	18,5	0	0,0	0	0,0
Hébergement et restauration	41	37,6	35	32,1	33	30,3	0	0,0	0	0,0
Autres services	96	56,8	43	25,4	30	17,8	0	0,0	0	0,0
Administration publique	1	3,4	1	3,4	21	72,4	6	20,7	0	0,0
Sans classification	77	77,0	18	18,0	5	5,0	0	0,0	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>1 028</b>	<b>60,2</b>	<b>343</b>	<b>20,1</b>	<b>315</b>	<b>18,5</b>	<b>19</b>	<b>1,1</b>	<b>2</b>	<b>0,1</b>

Source : Nombre des industries canadiennes, juin 2023

Les données du Nombre des entreprises canadiennes peuvent également servir à souligner l'importance de chaque secteur pour l'économie locale. Les tableaux 8A et B contiennent le nombre total d'entreprises, par secteur, dans les districts de Kenora et de Rainy River, ainsi que le pourcentage de chaque secteur par rapport au nombre total d'entreprises. Cette répartition peut être comparée à celle de l'Ontario, afin d'évaluer l'importance du secteur au niveau local par rapport à la province.

<b>Tableau 8A : Répartition du total des entreprises, par secteur – District de Kenora</b>			
<b>Industries</b>	<b>Nombre total dans le secteur et pourcentage du total des entreprises</b>		<b>Pourcentage du nombre total des entreprises en Ontario</b>
	<b>Total</b>	<b>%</b>	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	144	12,3	2,9
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	21	0,5	0,1
Services publics	19	0,4	0,2
Construction	474	11,1	8,5
Fabrication	54	1,3	2,1
Commerce de gros	59	1,4	2,2
Commerce de détail	411	9,6	5,6
Transport et entreposage	182	4,2	6,8
Industries de l'information et de la culture	44	1,0	1,3
Finance et assurance	170	4,0	5,1
Services immobiliers et services de location et de location à bail	693	16,2	20,7
Services professionnels, scientifiques et techniques	241	5,6	12,5
Gestion de sociétés et d'entreprises	24	0,6	0,8
Soutien administratif, gestion des déchets, assainissement	100	2,3	3,5
Services éducatifs	50	1,2	1,0
Soins de santé et assistance sociale	360	8,4	6,5
Arts, sports, spectacles et loisirs	71	1,7	1,4
Hébergement et restauration	473	11,0	2,6
Autres services	313	7,3	5,5
Administration publique	77	1,8	0,1
Sans classification	308	7,2	10,7
<b>TOTAL</b>	<b>4 288</b>		

Source : Nombre des industries canadiennes, juin 2023

Au tableau 8A est soulignée l'importance de l'agriculture, de la construction, du commerce de détail et de l'hébergement, ainsi que des services de restauration dans le district de Kenora, par rapport à l'Ontario. Le Tableau 8B signale l'importance de l'agriculture, de l'hébergement et des services de restauration, ainsi que des autres services pour l'économie du district de Rainy River, par rapport à l'Ontario.

<b>Tableau 8B : Répartition du total des entreprises, par secteur – District de Rainy River</b>			
<b>Industries</b>	<b>Nombre total dans le secteur et pourcentage du total des entreprises</b>		<b>Pourcentage du nombre total des entreprises en Ontario</b>
	<b>Total</b>	<b>%</b>	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	284	16,6	2,9
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	11	0,6	0,1
Services publics	10	0,6	0,2
Construction	149	8,7	8,5
Fabrication	37	2,2	2,1
Commerce de gros	32	1,9	2,2
Commerce de détail	127	7,4	5,6
Transport et entreposage	91	5,3	6,8
Industries de l'information et de la culture	15	0,9	1,3
Finance et assurance	62	3,6	5,1
Services immobiliers et services de location et de location à bail	194	11,4	20,7
Services professionnels, scientifiques et techniques	73	4,3	12,5
Gestion de sociétés et d'entreprises	14	0,8	0,8
Soutien administratif, gestion des déchets, assainissement	45	2,6	3,5
Services éducatifs	19	1,1	1,0
Soins de santé et assistance sociale	110	6,4	6,5
Arts, sports, spectacles et loisirs	27	1,6	1,4
Hébergement et restauration	109	6,4	2,6
Autres services	169	9,9	5,5
Administration publique	29	1,7	0,1
Sans classification	100	5,9	10,7
<b>TOTAL</b>	<b>1 707</b>		

Source : Nombre des industries canadiennes, juin 2023

Le recensement de 2021 de Statistique Canada permet d'examiner l'évolution de l'emploi total, par secteur d'activité et par profession, au cours des cinq dernières années. Le tableau 9 souligne les gains d'emploi au sein de la région, dans les secteurs de la santé et de l'assistance sociale, puis de l'administration publique. Les baisses dans les secteurs de l'hébergement et des services de restauration, du commerce de détail, des autres services, ainsi que des arts, spectacles et loisirs, peuvent être partiellement attribuées aux restrictions liées à la pandémie, en vigueur au moment de la réalisation du recensement de 2021 de Statistique Canada.

	<b>2016</b>	<b>2021</b>	<b>Changement absolu Non</b>	<b>Changement en pourcentage %</b>
53 Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1 125	1 140	15	1,3
21 Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	1 435	1 530	95	6,6
22 Services publics	445	535	90	20,2
23 Construction	2 520	2 465	(-55)	(-2,2)
31-33 Fabrication	1 560	1 270	(-290)	(-18,6)
41 Commerce de gros	380	380	0	0,0
44-45 Commerce de détail	4 140	3 795	(-345)	(-8,3)
48-49 Transport et entreposage	1 950	1 785	(-165)	(-8,5)
51 Industries de l'information et de la culture	335	280	(-55)	(-16,4)
52 Finance et assurance	635	585	(-50)	(-7,9)
53 Services immobiliers et services de location et de location à bail	345	375	80	8,7
54 Services professionnels, scientifiques et techniques	865	930	65	7,5
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	15	10	(-5)	(-33,3)
56 Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	865	975	110	12,7
61 Services d'éducation	3 380	3 545	165	4,9
62 Soins de santé et aide sociale	6 315	7 235	920	14,6
71 Arts, spectacles et loisirs	355	315	(-40)	(-11,3)
72 Services d'hébergement et de restauration	2 710	1 640	(-1 070)	(-39,5)
81 Autres services (sauf l'administration publique)	1 425	1 130	(-295)	(-20,7)
91 Administration publique	3 730	4 090	360	9,7
<b>Total</b>	<b>34 530</b>	<b>34 015</b>	<b>(-515)</b>	<b>(-1,5)</b>

Source : Recensement de 2021 de Statistique Canada (tableau 6) et de 2016 (tableau 12BB POR)

Au tableau 10 est mise en évidence l'évolution des niveaux d'emploi au sein des principaux groupes professionnels entre 2016 et 2021 dans les ODD et les PR. Les baisses dans les professions de la vente et des services, ainsi dans celles des arts, des spectacles et des loisirs peuvent être attribuées au calendrier du recensement de Statistique Canada, en 2021.



**Tableau 10 : Évolution de l'emploi, par grand groupe professionnel – Districts de Kenora et de Rainy River**

	<b>2016</b>	<b>2021</b>	<b>Changement absolu Nomb.</b>	<b>Changement en pourcentage</b>
0 Membres des corps législatifs et cadres supérieurs	3 375	3 580	205	6,1
1 Affaires, finance et administration	4 355	4 420	65	1,5
2 Sciences naturelles et appliquées	1 335	1 355	20	1,5
3 Secteur de la santé	2 545	2 740	195	7,7
4 Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	6 330	6 650	320	5,1
5 Arts, spectacles et loisirs apparentés	500	445	(-55)	(-11,0)
6 Vente et services	7 655	6 390	(-1 265)	(16,5)
7 Métiers, transport et machinerie	5 955	6 035	80	1,3
8 Ressources naturelles, agriculture et production connexe	1 455	1 305	(-150)	(-10,3)
9 Fabrication et services publics apparentés	1 025	1 095	70	6,8
<b>Total</b>	<b>34 530</b>	<b>34 015</b>	<b>(-515)</b>	<b>(-1,5)</b>

Source : Tableau 12BBPOR (2016) et tableau 2.ivt (2021)

\*Les données de 2021 ont été recodées en fonction de la version 1.3 de la CNP 2016.

Les chiffres peuvent ne pas aboutir à 100 % parce qu'ils sont arrondis.

EMSI Analyst est un outil utile pour examiner les prévisions de la croissance de l'emploi dans les secteurs et les professions. L'analyse d'EMSI intègre et harmonise les données du marché du travail provenant de plusieurs groupes de données de Statistique Canada, notamment l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), l'Enquête sur la population active (EPA), le Nombre des entreprises canadiennes (NEC), le Recensement, le Système d'information sur les étudiants postsecondaires (SIEP) et le Système de projections des professions au Canada (SPPC), afin de calculer la croissance et la concentration de l'emploi au niveau local, par rapport au niveau national. Les industries ayant une concentration de 1,00 ou plus ont une plus forte concentration d'emploi localement par rapport à celle du Canada. Parallèlement à la concentration de l'emploi, les tableaux 11A et B offrent les projections d'emplois supplémentaires créés, par industrie entre 2024 et 2028, dans les districts de Kenora et de Rainy River.

Entre 2024 et 2028 dans le district de Kenora est prévue la création de plus de 100 emplois par secteur dans ceux des soins de santé et de l'assistance sociale, du transport et de l'entreposage, de la gestion des entreprises et des services administratifs et de soutien, de la gestion des déchets et de l'assainissement, de l'administration publique et des services éducatifs.

<b>Tableau 11A : Changement de l'emploi projeté et concentration de l'emploi par industrie – District de Kenora</b>					
<b>Industries</b>	<b>Emplois 2024</b>	<b>Emplois 2028</b>	<b>Création, de 2024 à 2028</b>	<b>Changement, de 2024 à 2028</b>	<b>Concentration de l'emploi en 2028</b>
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	392	382	(-10)	(-2 %)	1,05
Mines/Extraction de pétrole et de gaz, exploitation en carrière	1 200	1 149	(-51)	(-4 %)	3,11
Services publics	292	300	7	3 %	1,32
Construction	1 518	1 569	52	3 %	0,78
Fabrication	725	736	11	1 %	0,26
Commerce de gros	371	400	29	8 %	0,28
Commerce de détail	3 039	3 096	57	2 %	0,89
Transport et entreposage	2 066	2 280	218	10 %	1,47
Services de l'information et des communications.	125	117	(-8)	(-7 %)	0,17
Finance et assurance	468	514	46	10 %	0,31
Services immobiliers et services de location et de location à bail	260	275	15	6 %	0,54
Services professionnels, scientifiques et techniques	621	682	61	10 %	0,31
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	946	1 080	134	14 %	0,68
Services éducatifs	3 168	3 277	109	3 %	1,29
Soins de santé et assistance sociale	6 535	6 863	328	5 %	1,63
Arts, spectacles et loisirs	382	430	49	13 %	0,80
Hébergement et restauration	2 001	2 058	58	3 %	0,85
Autres services (sauf l'administration publique)	822	864	42	5 %	0,72
Administration publique	6 039	6 157	119	2 %	2,63
Entreprises non classées par industrie	564	586	22	4 %	0,93
<b>Total</b>	<b>31 531</b>	<b>32 814</b>	<b>1 283</b>	<b>4 %</b>	

Source : EMSI Analyst

La création d'emplois la plus importante dans le district de Rainy River entre 2024 et 2028 est prévue dans les secteurs de la santé et de l'assistance sociale, de l'administration publique et de la gestion des entreprises/services administratifs et de soutien, de la gestion des déchets et de l'assainissement.

<b>Industries</b>	<b>Emplois 2024</b>	<b>Emplois 2028</b>	<b>Création, de 2024 à 2028</b>	<b>Changement, de 2024 à 2028</b>	<b>Concentration de l'emploi en 2028</b>
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	177	168	(-9)	(-5 %)	1,64
Mines/Extraction de pétrole et de gaz, exploitation en carrière	541	553	12	2 %	5,33
Services publics	158	172	15	9 %	2,69
Construction	367	373	6	2 %	0,65
Fabrication	289	292	3	1 %	0,37
Commerce de gros	132	142	9	7 %	0,36
Commerce de détail	981	1 003	22	2 %	1,02
Transport et entreposage	337	371	34	10 %	0,85
Services de l'information et des communications.	44	41	(-2)	(-6 %)	0,22
Finance et assurance	142	148	6	4 %	0,35
Services immobiliers et services de location et de location à bail	42	47	5	12 %	0,33
Services professionnels, scientifiques et techniques	140	149	9	6 %	0,24
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	376	420	44	12 %	0,93
Services éducatifs	820	835	16	2 %	1,17
Soins de santé et assistance sociale	1 897	1 991	94	5 %	1,68
Arts, spectacles et loisirs	119	133	13	11 %	0,87
Hébergement et restauration	634	663	29	5 %	0,98
Autres services (sauf l'administration publique)	186	192	7	4 %	0,57
Administration publique	1 320	1 371	51	4 %	2,08
Entreprises non classées par industrie	163	169	7	4 %	0,95
<b>Total</b>	<b>8 865</b>	<b>9 235</b>	<b>370</b>	<b>4 %</b>	

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

D'ici 2028, une forte concentration d'emplois est prévue dans le district de Kenora, pour les secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse, de l'exploitation minière, de l'extraction de pétrole et de gaz et des carrières, des services publics, de la santé et de l'assistance sociale, puis de l'administration publique.

Les tableaux 12A et B contiennent les professions pour lesquelles les prévisions de création d'emplois sont les plus élevées au cours des quatre prochaines années. Le tableau 12A met en lumière les professions comportant 20 emplois ou plus et qui devraient être créés entre 2024 et 2028 dans le district de Kenora. Le tableau 12B contient les professions ayant créé au moins 10 emplois à Rainy River au cours de la même période.

**Tableau 12A : Changement de l'emploi projeté et concentration de l'emploi par profession – District de Kenora**

Professions	Emplois 2024	Emplois 2028	2024 -2028 Changement	Changement, de 2024 à 2028	Concentration de l'emploi en 2028
73300 Conducteurs/conductrices de camions de transport	688	765	77	11 %	1,53
31301 Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	809	881	72	9 %	1,36
33102 Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	666	729	62	9 %	1,17
65312 Concierges et nettoyeurs/nettoyeuses - gros travaux	420	453	33	8 %	1,99
62010 Directeurs/directrices – commerce de détail	467	498	32	7 %	1,04
42201 Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux	1 121	1 151	30	3 %	4,16
72410 Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	264	292	28	11 %	1,29
42202 Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	314	342	27	9 %	0,93
64410 Agents/agentes de sécurité et personnel assimilé de sécurité	347	373	25	7 %	1,69
13100 Adjoints administratifs/adjointes administratives	321	346	25	8 %	0,86
72402 Mécaniciens/mécaniciennes en chauffage, réfrigération et climatisation	191	213	21	11 %	3,21
31300 Coordonnateurs/coordonnatrices et superviseurs/superveuses des soins infirmiers	116	137	20	17 %	1,95
12200 - Techniciens/techniciennes en comptabilité et teneurs/teneuses de livres.	313	333	20	6 %	1,20
<b>Total</b>	<b>31 531</b>	<b>32 814</b>	<b>1 283</b>	<b>4 %</b>	

Source : EMSI Analyst

**Tableau 12B : Changement de l'emploi projeté et concentration de l'emploi par industrie – District de Rainy River**

Professions	Emplois 2024	Emplois 2028	2024-2028 Changement	Changement, de 2024 à 2028	Concentration de l'emploi en 2028
33102 Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	254	282	28	11 %	1,61
I131 Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines	126	147	21	17 %	9,91
31301 Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	250	268	18	7 %	1,48
73300 Conducteurs/conductrices de camions de transport	156	169	13	8 %	1,21
31300 Coordonnateurs/coordonnatrices et superviseurs/superviseuses des soins infirmiers	51	62	10	20 %	3,14
62010 Directeurs/directrices – commerce de détail	145	154	10	7 %	1,15
Total	8 865	9 235	370	4 %	

Source : EMSI Analyst

Les niveaux de revenus fournissent des renseignements supplémentaires sur la demande du marché du travail. Le tableau 13 présente le revenu d'emploi annuel médian gagné en 2020, dans chaque groupe professionnel majeur du district de Kenora, de celui de Rainy River, de la région économique du Nord-Ouest et de la province de l'Ontario, selon le Recensement de Statistique Canada de 2021. Le revenu médian de l'emploi comprend tous les salaires, traitements et commissions provenant d'un emploi rémunéré à temps plein ou à temps partiel, ainsi que le revenu net d'un travail autonome provenant d'une entreprise agricole ou non agricole non constituée en société et/ou d'une profession libérale.

**Tableau 13 : Revenu médian d'emploi (2020), par grande catégorie professionnelle**

Grande catégorie professionnelle	Kenora	Rainy River	Région économique du Nord-Ouest	Ontario
0 Membres des corps législatifs et cadres supérieurs apparentés	69 000\$.	68 500\$.	76 500\$.	124 000\$.
1 Affaires, finance et administration	44 800\$.	43 600\$.	47 200\$.	52 000\$.
2 Sciences naturelles, appliquées et domaines apparentés	68 500\$.	64 500\$.	67 000\$.	77 500\$.
3 Secteur de la santé	56 400\$.	55 600\$.	57 200\$.	50 800\$.
4 Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	50 800\$.	52 000\$.	53 200\$.	56 400\$.
5 Arts, culture, sports et loisirs	26 000\$.	29 200\$.	19 800\$.	20 400\$.
6 Vente et services	22 800\$.	19 600\$.	20 200\$.	20 200\$.
7 Professions : métiers, transport, machinerie et professions connexes	47 600\$.	55 600\$.	50 400\$.	42 800\$.
8 Ressources naturelles, agriculture et production connexe	62 400 \$	24 800\$.	40 800\$.	20 600\$.
9 Fabrication et services d'utilité publique	64 500\$.	62 800\$.	62 400\$.	42 400\$.
<b>Total de toutes les professions</b>	<b>42 800\$.</b>	<b>42 000\$.</b>	<b>42 800\$.</b>	<b>42 400\$.</b>

Source : Recensement de Statistique Canada, 2021



De plus en plus d'employeurs se tournent vers les sites d'offres d'emploi en ligne. L'analyse du nombre d'offres d'emploi fournit des renseignements sur la demande du marché du travail. La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest héberge Career Compass Northwest, un tableau d'affichage d'offres d'emploi en ligne et qui signale les possibilités d'emploi dans les districts de Kenora et de Rainy River. Au tableau 14 se trouve une liste des 25 principales professions annoncées au site en 2023, le salaire annoncé et le nombre des affichages fournissant de l'information salariale.

**Vingt-cinq professions les plus annoncées dans les districts de Kenora et de Rainy River – du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023**

<b>CNP</b>	<b>Profession</b>	<b>Nombre d'affichages d'emplois en ligne</b>	<b>Salaire médian</b>	<b>Nombre d'échantillons</b>
64100	Vendeurs/vendeuses et décorateurs-étalagistes/décoratrices-étalagistes en commerce de détail	371	34 125\$.	42
42201	Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux	262	54 829\$.	94
64409	Autres préposés/autres préposées aux projets et aux services à la clientèle	232	73 448\$.	10
62101	Acheteurs/acheteuses des commerces de gros et de détail	193	39 175\$.	51
60020	Directeurs/directrices – commerce de détail et de gros	179	51 500\$.	37
63200	Cuisiniers/cuisinières	178	33 150\$.	48
31301	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées.	177	95 589\$.	90
65102	Garnisseurs de tablettes, commis et préposés aux commandes dans les magasins	172	30 225\$.	4
13110	Adjoints administratifs/adjointes administratives	154	60 000\$.	14
65310	Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	154	42 315\$.	56
65100	Caissiers	136	33 150\$.	6
65201	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	134	38,629\$.	41
75101	Manutentionnaires	123	40 950\$.	22
14100	Employé(e) de soutien administratif	85	42 852\$.	25
62020	Superviseurs/superveuses des services alimentaires.	77	32 272\$.	9
14200	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	76	58 617\$.	25
73300	Conducteurs/conductrices de camions de transport	72	58 013\$.	26
14101	Réceptionnistes	69	47 687\$.	23
14201	Commis de banque, d'assurance et d'autres services financiers	68	45 108\$.	1
74101	Facteurs/factrices	68	44 226\$.	16
72400	Mécaniciens-monteurs en construction et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	63	65 305\$.	9
72410	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	63	68 250\$.	7
73400	Conducteur d'équipement lourd	62	56 355\$.	17
65200	Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	60	32 272\$.	21
32101	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	54	65 374\$.	8

Source : NTAB Career Compass Northwest / Windsor Essex Jobs Tool

## DONNÉES SUR L'EMPLOI EN ONTARIO, 2022-2023

Au cours des dernières années, les données d'Emploi Ontario ont été partagées chaque année avec la CFAMONO, afin de donner un meilleur aperçu de l'utilisation des services et d'encourager la collaboration pour répondre à l'offre et à la demande du marché du travail local. L'analyse suivante porte sur l'utilisation des services en 2022-2023, par rapport à l'année précédente et à la dernière année prépandémique, 2019-2020.

### Services d'emploi

#### Dans le district de Kenora

- En 2022-2023, 441 personnes ont bénéficié de services d'aide à l'emploi. Il s'agissait d'une augmentation de 67 clients, par rapport à 2021-2022 (18 %).
- En 2022-2023, 2 117 personnes ont bénéficié de services d'emploi sans assistance, soit une légère augmentation de 16 utilisateurs (0,8 %) par rapport à l'année précédente.
- Le recours aux services d'aide à l'emploi, avec ou sans assistance, reste inférieur à celui de 2019-2020. Le nombre de clients des services assistés a diminué de 33 % et celui des clients des services sans assistance, de 26 %.
- Parmi les personnes bénéficiant de services d'assistance, 248 (56 %) étaient des Autochtones, soit une augmentation de 19 % par rapport à l'année dernière.
- Par rapport à 2021-2022, 74 clients vivaient avec un handicap, soit une hausse de 45 %.
- Si l'on compare la source de revenus des utilisateurs des services d'assistance et celle de l'année précédente, nous constatons une augmentation de 24 % du nombre de chômeurs (398 clients), de 47 % du nombre de bénéficiaires du programme Ontario au travail (104 clients) et de 15 % du nombre de personnes sans source de revenus (180 clients).

#### Dans le district de Rainy River :

- Ce sont 432 personnes qui ont bénéficié de services d'aide à l'emploi, soit 10 de plus que les 422 personnes ayant bénéficié de services d'aide à l'emploi en 2021-2022.
- Quatre mille cinq personnes ont bénéficié des services d'emploi sans assistance. Il s'agit d'une augmentation significative de 47 % par rapport aux 2 731 personnes qui ont eu recours aux services sans assistance l'année précédente.
- Le nombre de bénéficiaires des services d'emploi sans assistance dans le district de Rainy River est revenu aux niveaux prépandémique (4 005 l'année dernière, par rapport à 4 019 en 2019-2020). Le recours aux services d'assistance reste inférieur à ce qu'il était avant la pandémie; alors, 624 personnes bénéficiaient de ces services – 192 clients de moins, soit 30,8 %.
- Parmi les personnes bénéficiant de services d'assistance, 182 (42 %) étaient des Autochtones. Le recours aux services d'assistance par les nouveaux arrivants a augmenté l'année dernière, avec 30 personnes, par opposition à moins de 10 l'année précédente.
- Quarante-neuf utilisateurs des services d'assistance ont été employés, soit 69 % de plus que l'année précédente. Toutefois, 46 dépendaient d'Ontario au travail (une augmentation de 84 % par rapport à 2021-2022) et 239, soit 55 % de l'ensemble des clients, n'avaient aucune source de revenus.
- Comparativement, dans le Nord, l'utilisation des services avec assistance a augmenté de 17 % et celle des services sans assistance, de 13 %. En Ontario, le nombre de personnes ayant accès à des services assistés a diminué de 4 %, cependant que le nombre de clients cherchant à obtenir des services sans assistance diminuait de 12 %.

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

### **Dans le district de Kenora**

- En 2022-2023, 463 nouveaux apprenants et apprenants reportés ont participé à l'AFB, par opposition à 403 en 2021-2022 – une augmentation de 60 apprenants (15 %).
- Ce sont 364 nouveaux apprenants et apprenants reportés (79 %) qui étaient des Autochtones.
- Deux cent soixante apprenants (56 %) n'avaient aucune source de revenus.
- L'emploi était l'objectif de 280 participants, soit pour 60 % d'entre eux. Cinquante-six apprenants ont quitté le service pour un emploi, tandis que 14 ont poursuivi leur formation ou leur éducation.
- Deux cent vingt-deux, soit 48 % des apprenants, ont été orientés par un programme de formation provincial, tandis que 115 (25 %) participaient à la suite de recommandations par bouche-à-oreille.
- Bien qu'en hausse, le recours aux services d'AFB reste plus faible qu'avant la pandémie dans le district de Kenora. En 2019-2020, il y a eu 523 nouveaux apprenants et apprenants reportés, par opposition à 463 l'année dernière.
- Dans le district de Rainy River :
- En 2022-2023, 236 nouveaux apprenants et apprenants reportés ont participé à l'AFB, soit une augmentation de 53 ou de 29 % par rapport aux 183 de 2021-2022.
- Étaient des Autochtones, 74 des 236 (31 %) apprenants.
- Quatre-vingt-deux apprenants bénéficiaient d'un emploi, et 78 (33%) n'avaient aucune source de revenus.
- L'emploi était l'objectif de 154 apprenants, soit 65 % d'entre eux.
- Quatre-vingt-douze apprenants ont quitté pour un emploi les services d'AFB. Moins de dix ont continué pour une autre formation ou un autre enseignement.
- Ce sont 114 apprenants, soit 48%, qui ont participé à l'AFB à la suite de recommandations structurées ou officielles, tandis que 108 apprenants, soit 46%, avaient recours aux services après des recommandations par bouche-à-oreille.
- Comme pour les services d'aide à l'emploi, l'utilisation de l'AFB dans le district de Rainy River est largement revenue à son niveau prépandémique. En 2019-2020, il y avait 243 nouveaux apprenants et apprenants reportés, par rapport à 263 l'année dernière – une différence de 3 %.
- Par rapport à 2021-2022, le nombre de nouveaux apprenants et d'apprenants reportés accédant à l'AFB a augmenté de 14 % dans le Nord ontarien et de 3 % en Ontario. Le nombre de nouveaux apprenants et d'apprenants reportés en Ontario a diminué de 9 %.

## **Formation par apprentissage**

### **Dans le district de Kenora**

- Après une augmentation de 35 % en 2021-2022, le nombre des nouvelles inscriptions s'est stabilisé l'année dernière. Il y avait 101 nouvelles inscriptions en 2022-2023, comparativement à 97 l'an passé.
- Il y avait 301 apprentis actifs dans le district de Kenora en 2022-2023, par rapport à 265 en 2021-2022, soit une augmentation de 14 %.
- Au cours de l'année écoulée, 24 certificats d'apprentissage ont été délivrés, soit une diminution de 17 (42 %), par rapport à la période 2021-2022; alors 41 certificats étaient délivrés.
- Le nombre des inscriptions modulaires est resté stable, avec 545 l'an dernier.
- Les électriciens en bâtiment ont généré le plus grand nombre d'inscriptions (24); venaient ensuite les techniciens de camions et d'autocars (18), puis les charpentiers généraux (11).

### **Dans le district de Rainy River**

- Après un déclin de deux ans, le nombre des nouvelles inscriptions d'apprentis a augmenté dans le district de Rainy River. En 2022-2023, 49 nouvelles inscriptions ont été délivrées dans le district de Rainy River, par opposition à 26 en 2021-2022 et à 41 en 2020-2021.
- En 2022-2023, il y aura 134 apprentis actifs, soit une hausse de 6 % par rapport à l'année précédente.
- Vingt-quatre certificats d'apprentissage ont été délivrés l'année dernière, par rapport à 20 en 2021-2022.
- Le nombre d'inscriptions à la formation modulaire est resté stable, avec une légère baisse, passant de 207 en 2021-2022 à 203 en 2022-2023.
- Moins de 10 apprentis ont été inscrits dans chaque métier, mais il y a eu des inscriptions pour 12 professions, soit dans les secteurs de la construction, de l'industrie manufacturière et des services.
- Dans le Nord ontarien, le nombre de nouvelles inscriptions en apprentissage a augmenté de 15 %, tandis que l'Ontario affichait une hausse de 23 %. Le nombre d'apprentis actifs dans le Nord a augmenté de 7 %, cependant que le nombre d'apprentis actifs en Ontario était en hausse de 5 %. Par rapport à 2021-2022, le nombre de certificats d'apprentissage délivrés dans le Nord diminuait de 7 %, mais il augmentait de 18 % en Ontario. Les inscriptions à la formation modulaire ont diminué de 4 % dans le Nord ontarien ainsi que de 6 % en Ontario.
- Par rapport à l'année précédant la Covid, 2019-2020, le nombre de nouvelles inscriptions en apprentissage a augmenté de 42 % et celui des apprentis actifs, de 41 %. Le nombre de nouveaux certificats d'apprentissage a diminué de 54 %.
- Dans le district de Rainy River, le nombre de nouvelles inscriptions d'apprentis en 2022-2023 était inférieur de 7 % par rapport à celui de 2019-2020, tandis que le nombre d'apprentis actifs augmentait de 17 %. Le nombre de certificats d'apprentissage a diminué de 14 %.
- Dans le Nord ontarien, le nombre de nouvelles inscriptions d'apprentis était inférieur de 5 % par rapport à celui de 2019-2020, tandis que le nombre d'apprentis actifs augmentait de 23 %. Le nombre de certificats d'apprentissage a diminué de 14 % en Ontario l'année dernière par rapport à l'activité précédant la Covid.
- En Ontario, le nombre des nouvelles inscriptions l'année dernière était supérieur de 2 %, comparativement à celui de 2019-2020. Le nombre d'apprentis actifs en Ontario a augmenté de 21 % par rapport à l'année précédant la Covid, cependant que le nombre de certificats d'apprentissage délivrés en 2022-2023 augmentait de 8 % par rapport à 2019-2020.

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

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

- En 2022-2023, 13 entreprises du district de Kenora et moins de 10 du district de Rainy River ont participé à la formation de la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi.
- Le nombre de travailleurs formés par la SCOE a augmenté de 74 % dans le district de Kenora, atteignant 33 personnes. À partir de 2021-2022, moins de 10 travailleurs du district de Rainy River ont participé à une formation parrainée par la SCOE.
- Deux entreprises sur trois (67 %) dans le district de Kenora ont déclaré que la formation avait amélioré leur productivité; 75 % ont révélé que la formation répondait à leurs besoins en main-d'œuvre.
- Toutes les entreprises participantes du district de Rainy River ont déclaré que la formation répondait à leurs besoins en main-d'œuvre et améliorerait leur productivité.
- Dans le Nord ontarien, le nombre des employeurs bénéficiant de la SCOE a augmenté de 10 %, passant de 198 en 2021-2022 à 218 en 2022-2023. En Ontario, 369 entreprises de moins ont profité de la SCOE en 2022-2023 par rapport à l'année antérieure, ou une baisse de 13 %.
- Le nombre de travailleurs du Nord ontarien qui ont bénéficié d'une formation parrainée par la SCOE a augmenté de 7 % en 2022-2023, passant de 516 à 533. En Ontario, le nombre de travailleurs participant à des formations financées par la SCOE a diminué de plus de 1 800 en 2022-2023 (17 %), par rapport à l'année précédente.
- Par rapport aux niveaux pré-pandémiques, le nombre d'entreprises du district de Kenora ayant recours à la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi a augmenté, bien qu'il soit impossible d'effectuer des calculs précis en raison de la suppression de données. Dans le district de Rainy River, les données des deux années sont supprimées. Le nombre d'entreprises du Nord ontarien ayant recours à la SCOE en 2022-2023 a augmenté de 5 % par rapport à 2019-2020. En Ontario, le nombre a diminué de 24 %.
- Le nombre d'employés formés par la SCOE dans le district de Kenora a diminué, passant de 40 en 2019-2020 à 33 en 2021-2022 (18 %). À Rainy River, ce nombre est passé de 53 au cours de l'année pré-pandémique, à moins de 10 en 2022-2023. Le nombre de travailleurs formés dans le Nord ontarien a diminué de 33 % et de 36 % en Ontario.

## **Meilleurs Emplois Ontario (autrefois 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 était limitée à la menuiserie et à la conduite de camions de transport dans le district de Kenora; en revanche, elle était plus diversifiée dans le district de Rainy River, avec des cours de commerce, d'arts graphiques et de conduite de camions de transport.

Le nombre des participants au programme a baissé de 23 % dans le Nord ontarien et de 19 % en Ontario entre 2021-2022 et 2022-2023. Depuis la pandémie, la participation à Meilleurs Emplois Ontario a diminué de 40 % dans le Nord ontarien et de 7,5 % en Ontario.

## Réactions des prestataires de services

Pendant que la participation des clients continue de chuter dans toute la province, les prestataires de services ont fait part de leur point de vue sur les récents changements apportés au programme. Certains croyaient que la suppression des programmes de deux ans sanctionnés par un diplôme était préoccupante. D'autres se demandaient si certaines personnes s'intéressant au programme répondaient aux conditions requises 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 ne correspondaient pas aux prérequis de Meilleurs Emplois Ontario. D'autres initiatives de financement 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-cinq personnes ont participé au PAEJ en 2022-2023, par rapport à 57 en 2021-2022.
- La participation au PAEJ d'été a légèrement diminué, passant de 40 en 2021-2022 à 35 l'année dernière (13 %).

### Dans le district de Rainy River

- Vingt-six personnes ont participé au PAEJ en 2022-2023, par rapport à 21 en 2020-2021, soit une hausse de 24 %.
- Dix-neuf personnes supplémentaires ont participé au PAEJ à l'été de 2022-2023, comparativement à 18 en 2021-2022.

La participation au Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes dans le Nord ontarien a augmenté de 19 % en 2022-2023 par rapport à l'année précédente, tandis que la participation au Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes, à l'été, a augmenté de 16 % au cours de la même période. En Ontario, la participation au PAEJ a augmenté de 2 % au cours de l'année écoulée, mais la participation au PAEJ, à l'été, a diminué de 2 %.

Les prestataires de services d'Emploi Ontario, et qui ont participé à une consultation de la collectivité en novembre 2023, ont souligné la préférence des clients pour l'emploi lorsqu'il est offert, par rapport à la formation, à la quantité de paperasserie exigée et au manque d'options de formation localement. Des prestataires de services ont exprimé leur inquiétude quant au manque de programmes pour répondre aux besoins particuliers des travailleurs âgés. Compte tenu du vieillissement de la population, ce groupe pourrait contribuer à la demande continue du marché du travail local. L'augmentation du nombre des immigrants s'installant dans la région offre de grandes possibilités, mais il est à craindre que, sans les services adéquats au sein d'une collectivité accueillante, il soit difficile de retenir de nouveaux arrivants.

## PLAN D'ACTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL 2022-2025: Mise à jour de 2024

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. L'industrie manufacturière, la construction, l'éducation et les soins de santé occupent une place de plus en plus importante. Le commerce de détail et le tourisme, bien que toujours prédominants, sont instables. La sylviculture est également incertaine. L'exploitation minière peut prendre des années à se développer. Une des principales difficultés de la transition des travailleurs vers des possibilités nouvelles ou en évolution est de convaincre les gens du besoin de changer – c'est-à-dire qu'ils doivent se recycler. Les personnes ne savent pas comment transférer leurs compétences vers de nouvelles industries et ont besoin d'un « navigateur » pour trouver comment transférer leurs compétences et pour les guider au sein du processus de changement. L'apprentissage par l'expérience aiderait à montrer ce qui est offert. Il y a un manque d'options de formation localement et un manque de soutien financier pour ceux qui cherchent à se former et à s'éduquer.						
Action	Résultats	Partenaires*	Échéancier/Progrès			
			Achévé	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> Les équipes continuent de travailler sur un tronçon de 6,5 kilomètres entre la frontière entre l'Ontario et le Manitoba et la jonction de la route 673; des équipes de la nation indépendante Iskatewizaagegan n° 39 ont participé à la construction de cette route. Les travaux sur la section à quatre voies devraient être terminés d'ici l'été 2024. Le partenariat Four Winds, composé de Wauzhushk Onigum, Shoal Lake n° 40, de la nation Niisaachewan Anishinaabe et des Premières Nations de Washagamis Bay, n'a pas encore donné son accord pour la 2<sup>e</sup> étape et la 3<sup>e</sup> du projet de jumelage. Kenora – Le député provincial de Rainy River et ministre du Développement du Nord, Greg Rickford, était présent lors de l'annonce et de l'inauguration, en juillet 2023. Le projet pourrait être achevé 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. L'industrie manufacturière, la construction, l'éducation et les soins de santé occupent une place de plus en plus importante. Le commerce de détail et le tourisme, bien que toujours prédominants, sont instables. La sylviculture est également incertaine. L'exploitation minière peut prendre des années à se développer. Une des principales difficultés de la transition des travailleurs vers des possibilités nouvelles ou en évolution est de convaincre les gens du besoin de changer – c'est-à-dire qu'ils doivent se recycler. Les personnes ne savent pas comment transférer leurs compétences vers de nouvelles industries et ont besoin d'un « navigateur » pour trouver comment transférer leurs compétences et pour les guider au sein du processus de changement. L'apprentissage par l'expérience aiderait à montrer ce qui est offert. Il y a un manque d'options de formation localement et un manque de soutien financier pour ceux qui cherchent à se former et à s'éduquer.						
Action	Résultats	Partenaires*	Échéancier/Progrès			
			Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<i>Le nombre d'inscriptions dans les disciplines de la santé en 2023 (W23/F23) était de 120. Le nombre de diplômés des programmes de soins de santé en 2023 était 32. De plus, le programme du B.Sc.inf. en est actuellement à sa dernière année.</i>						
<p><b>Voies d'accès à l'emploi</b> 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.</p> <p>En 2023, le groupe a été rétabli et rebaptisé <b>Groupe de développement de la main-d'œuvre.</b></p>	<p>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.</p>	<p>Ville de Kenora CANO, CFAMONO LOW Dev Corp. AIE, 7Gens SWB, KHA Kenora DCC C. de C. de district LOW Brew Co. Harbourtown Biz Ne-Chee FC CSDK CON. COLLEGE LOWBIC</p>				✓
<p><b>Mise à jour ou points intéressants</b> <i>Le Groupe de développement de la main-d'œuvre s'est réuni deux fois en 2023. Il y a eu une séance sur la stratégie, et les priorités ainsi que les rôles des comités seront publiés en 2024.</i></p>						
<p><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.</p>	<p>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.</p>	<p>MLITSD, Emploi Ontario, Employeurs locaux</p>				✓
<p><b>Mise à jour ou points intéressants :</b> <i>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.</i></p>						

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

Les économies des districts de Kenora et de Rainy River changent. L'industrie manufacturière, la construction, l'éducation et les soins de santé occupent une place de plus en plus importante. Le commerce de détail et le tourisme, bien que toujours prédominants, sont instables. La sylviculture est également incertaine. L'exploitation minière peut prendre des années à se développer. Une des principales difficultés de la transition des travailleurs vers des possibilités nouvelles ou en évolution est de convaincre les gens du besoin de changer – c'est-à-dire qu'ils doivent se recycler. Les personnes ne savent pas comment transférer leurs compétences vers de nouvelles industries et ont besoin d'un « navigateur » pour trouver comment transférer leurs compétences et pour les guider au sein du processus de changement. L'apprentissage par l'expérience aiderait à montrer ce qui est offert. Il y a un manque d'options de formation localement et un manque de soutien financier pour ceux qui cherchent à se former et à s'éduquer.

Action	Résultats	Partenaires*	Échéancier/Progrès			
			Achévé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<p><b>Meilleurs Emplois Ontario (autrefois Deuxième carrière)</b>                      À compter du 29 avril 2022, le programme a été élargi pour mieux aider les personnes qui peuvent avoir du mal à trouver un emploi stable, notamment, les travailleurs autonomes, les jeunes et les personnes bénéficiant d'une aide sociale. Si vous êtes au chômage depuis six mois ou plus et faites partie d'un ménage à faible revenu, vous pouvez bénéficier des modifications suivantes.</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 demandeurs admissibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• formation professionnelle pour les emplois en demande;</li> <li>• aide financière.</li> </ul> <p>Demandez <b>jusqu'à 28 000 \$</b> pour les coûts de ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• frais de scolarité;</li> <li>• livres;</li> <li>• autres frais d'enseignement, y compris les frais d'inscription des étudiants, les fournitures et les appareils électroniques;</li> <li>• transport;</li> <li>• allocation de subsistance de base (jusqu'à 500 \$ par semaine).</li> </ul> <p>Un financement supplémentaire peut être offert pour ceci :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• garderie;</li> <li>• aides liées au handicap;</li> <li>• vie éloignée du 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 mission d'aider les personnes à réintégrer rapidement le marché du travail. Ce programme se concentre sur des services de formation d'une durée de 52 semaines ou moins, y compris les programmes de microtitres de compétences.</p> <p>Si des participants souhaitent une formation de plus d'un an, ils peuvent demander au Régime d'aide financière aux étudiantes et étudiants de l'Ontario (RAFEO) une combinaison de bourses et de prêts pour les aider à payer leurs études postsecondaires.</p>						

\*Le glossaire des acronymes suit 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 l'économie locale et le perfectionnement de la main-d'œuvre que celle d'attirer et de conserver des personnes dans ce contexte démographique, car ce sont des consommateurs clés et des années de carrière. L'émigration est attribuable à divers facteurs, notamment le manque de logements abordables, d'options éducatives, 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 ceux-ci, y compris pour les soins de santé. Les gens ne voient pas de possibilités d'avenir, car un discours négatif permanent imprègne la région. Les partenaires de la collectivité ont formulé des recommandations pour contrer l'émigration, entre autres en proposant des logements parrainés par des entreprises, en veillant à ce que les salaires reflètent le coût de la vie et en utilisant les médias sociaux pour promouvoir les activités, les services et la région dans son ensemble.						
Action	Résultats	Partenaires*	Échéancier/Progrès			
			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> <i>Le Nord de l'Ontario a été durement touché par la COVID-19, et l'annonce d'aujourd'hui est une preuve supplémentaire de l'engagement du gouvernement du Canada envers les familles, les municipalités et les collectivités autochtones, ce qui les 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.</i></p>						
<p><b>Projet 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 Confédération 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, Confédération College</p>				✓

<b>Deuxième grande priorité – Attirer et conserver des membres clés de notre population</b>						
C'est une priorité pour l'économie locale et le perfectionnement de la main-d'œuvre que celle d'attirer et de conserver des personnes dans ce contexte démographique, car ce sont des consommateurs clés et des années de carrière. L'émigration est attribuable à divers facteurs, notamment le manque de logements abordables, d'options éducatives, 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 ceux-ci, y compris pour les soins de santé. Les gens ne voient pas de possibilités d'avenir, car un discours négatif permanent imprègne la région. Les partenaires de la collectivité ont formulé des recommandations pour contrer l'émigration, entre autres en proposant des logements parrainés par des entreprises, en veillant à ce que les salaires reflètent le coût de la vie et en utilisant les 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
<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, intervenus entre le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario.						
<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 résidents.	Canton d'Ear Falls SGFPNO Entreprises d'Ear Falls				✓
<b>Mise à jour ou points intéressants</b> Le délai de mise en œuvre est au maximum de cinq ans.						
<b>Quetico Lodge and Conference Centre (QLCC)</b> Les propriétaires ont élargi leurs relations avec les Premières Nations, et divers organismes de formation autochtones 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> Le Quetico Lodge and Conference Centre a repris ses activités et tire parti de sa clientèle touristique et de son travail avec les formateurs qui ont accédé aux lieux. Plus précisément, l'exploitation du terrain de camping et la location de chalets et de maisons ont continué à augmenter; le restaurant et la salle à manger ont été régulièrement ouverts aux utilisateurs et au grand public. Norcat continue d'organiser des cours de formation au Quetico Lodge et au centre de conférence. L'attention s'est déplacée, depuis l'exploitation forestière vers l'agrément d'exploitation minière de surface. Les participants acquièrent une expérience pratique de l'équipement lourd et ont la possibilité d'obtenir un permis de conduire. Il y a espoir de formation accrue au cours de l'année prochaine, en ce qui a trait au projet de construction d'une ligne électrique – Waasigan Power Line. Développement continu du programme – à long terme pour répondre aux besoins régionaux. NORCAT a reçu une subvention du Fonds pour le développement des compétences (FDC), afin de fournir des services.						✓

<b>Deuxième grande priorité – Attirer et conserver des membres clés de notre population</b>						
C'est une priorité pour l'économie locale et le perfectionnement de la main-d'œuvre que celle d'attirer et de conserver des personnes dans ce contexte démographique, car ce sont des consommateurs clés et des années de carrière. L'émigration est attribuable à divers facteurs, notamment le manque de logements abordables, d'options éducatives, 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 ceux-ci, y compris pour les soins de santé. Les gens ne voient pas de possibilités d'avenir, car un discours négatif permanent imprègne la région. Les partenaires de la collectivité ont formulé des recommandations pour contrer l'émigration, entre autres en proposant des logements parrainés par des entreprises, en veillant à ce que les salaires reflètent le coût de la vie et en utilisant les médias sociaux pour promouvoir les activités, les services et la région dans son ensemble.						
Action	Résultats	Partenaires*	Échéancier/Progrès			
			Achévé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<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 LOWBIC.				✓
<b>Mise à jour ou points intéressants</b> <i>Ce projet continue d'attirer et de retenir des personnes à Kenora.</i>						
<b>AFNOO (Association des francophones du Nord-Ouest de l'Ontario)</b>  Activité d'information et de promotion des employeurs.	Efforts pour attirer davantage de personnes dans le Nord-Ouest ontarien, afin d'y occuper des postes vacants.	Ville de Kenora AFNOO			✓	
<b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action</b> <i>La ville de Kenora a organisé une séance pour les employeurs, afin de promouvoir les programmes d'immigration francophone. La partie cartographie des actifs pour le district de Kenora est terminée. Une réunion du comité aura lieu fin 2023, et une demande sera soumise au ministère de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté du Canada (IRCC).</i>						
<b>ACCES* Employment – Immigrants avant l'arrivée.</b> Activité virtuelle organisée par Access* Employment, le 9 novembre 2023. Quatre représentants de la région d'Atikokan étaient présents : Northern Development, Atikokan General Hospital et deux représentants du Centre d'emploi d'Atikokan. ACCES* offre aux demandeurs d'emploi la possibilité de bénéficier de services en ligne au niveau local, national et international, aux fins des immigrants admis avant leur arrivée.	ACCES* Employment aide les demandeurs d'emploi d'origines diverses, qui se heurtent à des obstacles à l'emploi, afin de s'intégrer au marché du travail canadien. Ce service y parvient en fournissant des services d'aide à l'emploi, en mettant les employeurs en relation avec des personnes qualifiées et en créant des réseaux solides, en collaboration avec des partenaires de la collectivité.	AEC, A.C.C.E.S. Emploi			✓	
<b>Mise à jour ou points intéressants</b> <i>*ACCES; des services de conseil et d'emploi, accessibles à la collectivité.</i>						

\*Le glossaire des acronymes suit 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 nouveaux besoins de compétences, notamment la souplesse du raisonnement, la collaboration virtuelle et la compétence interculturelle, sont de nouvelles nécessités. Les participants à la consultation ont souligné l'absence de ces compétences fondamentales. Les petites collectivités n'ont pas de perspective globale et les gens ne sont pas au courant de la formation et de l'éducation offertes. Une pénurie d'enseignants spécialisés au niveau local limite les possibilités de favoriser de nouveaux emplois ou de nouvelles carrières. Le manque de possibilités d'apprentissage est empiré par le manque d'installations, de formation locale dans les écoles et de personnes agréées, pouvant aider à matérialiser l'apprentissage par l'expérience. Les travailleurs vieillissants peuvent hésiter à apprendre de nouvelles choses et, dans l'ensemble, il est difficile de motiver des gens à participer à la formation et à l'éducation. Les lignes directrices du programme peuvent créer des obstacles; le temps de préparation limité pour commercialiser et pour recruter des participants admissibles et adéquats signifie souvent que ceux qui pourraient en bénéficier le plus ratent l'occasion.</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>Prochain niveau! Expérience-pilote de foire aux métiers spécialisés du Nord-Ouest ontarien, organisée par la CFAMONO le 17 octobre 2023.</b></p> <p>Prochain niveau! est une série de salons dynamiques de plusieurs jours, qui rassemblent les meilleurs professionnels des métiers spécialisés et provenant d'organismes industriels, d'établissements postsecondaires, d'entreprises, d'associations, etc. Les élèves de la 7<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année ont la possibilité de découvrir plus de 140 métiers de l'Ontario, à l'aide d'expositions interactives et d'activités pratiques, tout en écoutant directement les gens de métier et les employeurs locaux parler de possibilités de carrière qui changent la vie.</p>	<p>Les professionnels de métiers qualifiés sont en grande demande en Ontario et offrent des perspectives de carrière idéales, et ce, à un large éventail de jeunes gens qui sont travailleurs, pratiques, passionnés et déterminés à avoir un effet positif sur la société, grâce à une carrière tournée vers l'avenir. Pour les élèves de la 7<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année, Prochain niveau! peut être le premier pas vers une carrière dans des secteurs qui innovent constamment, à la pointe des technologies émergentes, et qui font une différence cruciale dans la vie des gens, par l'offre d'expériences immersives et pratiques.</p>	<p>CFAMONO MTIFDC CSDKP CSDRR École secondaire de Dryden</p>	✓			
<p><b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action 2024.</b> La CFAMONO a accueilli plus de 560 élèves régionaux de la 7<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année, le 17 octobre 2023, à l'école secondaire de Dryden.</p>						
<p><b>Microtitres de compétence d'eCampusOntario.</b></p> <p>Communiqué du 23 novembre 2023. Le gouvernement de l'Ontario investit cinq millions de dollars dans le cadre du Fonds ontarien d'aide pour la microcertification, afin d'aider un plus grand nombre d'Ontariennes et d'Ontariens à améliorer rapidement leurs compétences, en vue d'obtenir des emplois bien rémunérés dans les secteurs de la santé, de l'automobile, de la fabrication de pointe et d'autres secteurs en grande demande. Dans le cadre de la deuxième ronde du Fonds ontarien d'aide pour la microcertification, les établissements postsecondaires admissibles peuvent recevoir jusqu'à 50 000 dollars, afin de développer ou d'élargir des programmes de formation rapide qui donnent aux apprenants les connaissances et les</p>	<p>Les microtitres de compétences complètent l'apprentissage classique et offrent aux apprenants une formation axée sur des compétences ou des connaissances spécifiques, telles la cybersécurité ou les compétences numériques. Elles sont obtenues plus rapidement que les titres et diplômes, puis permettent aux personnes de montrer leurs compétences et aptitudes à des employeurs potentiels.</p>	<p>eCampusOntario, Employeurs participants Établissements postsecondaires participants Ministère des Collèges et Universités</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 nouveaux besoins de compétences, notamment la souplesse du raisonnement, la collaboration virtuelle et la compétence interculturelle, sont de nouvelles nécessités. Les participants à la consultation ont souligné l'absence de ces compétences fondamentales. Les petites collectivités n'ont pas de perspective globale et les gens ne sont pas au courant de la formation et de l'éducation offertes. Une pénurie d'enseignants spécialisés au niveau local limite les possibilités de favoriser de nouveaux emplois ou de nouvelles carrières. Le manque de possibilités d'apprentissage est empiré par le manque d'installations, de formation locale dans les écoles et de personnes agréées, pouvant aider à matérialiser l'apprentissage par l'expérience. Les travailleurs vieillissants peuvent hésiter à apprendre de nouvelles choses et, dans l'ensemble, il est difficile de motiver des gens à participer à la formation et à l'éducation. Les lignes directrices du programme peuvent créer des obstacles; le temps de préparation limité pour commercialiser et pour recruter des participants admissibles et adéquats signifie souvent que ceux qui pourraient en bénéficier le plus ratent l'occasion.</p>						
Action	Résultats	Partenaires*	Échéancier/Progrès			
			Achévé	À court terme	À moyen terme	À long terme
compétences spécifiques nécessaires pour soutenir des secteurs en demande en Ontario.						
<p><b>Mise à jour ou points intéressants</b>            Une attention particulière sera accordée aux propositions qui proviennent de ceci : Établissements d'enseignement postsecondaire qui collaborent avec d'autres établissements sur des projets; instituts autochtones; candidats qui s'associent à des instituts autochtones ou qui se concentrent sur la formation des apprenants autochtones. La date limite de dépôt des candidatures était fixée au 5 janvier 2024.  <i>Les microtitres de compétences offerts au portail continuent d'augmenter. <a href="https://microlearnontario.ca/fr/">https://microlearnontario.ca/fr/</a></i></p>						
<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 2023</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>						

<p><b>Projet 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'alphabétisation, 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 nouveaux besoins de compétences, notamment la souplesse du raisonnement, la collaboration virtuelle et la compétence interculturelle, sont de nouvelles nécessités. Les participants à la consultation ont souligné l'absence de ces compétences fondamentales. Les petites collectivités n'ont pas de perspective globale et les gens ne sont pas au courant de la formation et de l'éducation offertes. Une pénurie d'enseignants spécialisés au niveau local limite les possibilités de favoriser de nouveaux emplois ou de nouvelles carrières. Le manque de possibilités d'apprentissage est empiré par le manque d'installations, de formation locale dans les écoles et de personnes agréées, pouvant aider à matérialiser l'apprentissage par l'expérience. Les travailleurs vieillissants peuvent hésiter à apprendre de nouvelles choses et, dans l'ensemble, il est difficile de motiver des gens à participer à la formation et à l'éducation. Les lignes directrices du programme peuvent créer des obstacles; le temps de préparation limité pour commercialiser et pour recruter des participants admissibles et adéquats signifie souvent que ceux qui pourraient en bénéficier le plus ratent l'occasion.</p>							
			Échéancier/Progrès				
Action	Résultats	Partenaires*	Achévé	À court terme	À moyen terme	À long terme	
<p>Seven Generations Education Institute (SGEI) et partenariats collégiaux. Le SGEI continuera d'avoir une présence importante pour les métiers, car il continue d'offrir la menuiserie, la soudure, la coiffure et l'esthétique. L'on y a lancé des programmes commerciaux en 2021 et proposé une formation de mécanicien d'entretien pour l'automne 2023.</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>				✓	



<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 nouveaux besoins de compétences, notamment la souplesse du raisonnement, la collaboration virtuelle et la compétence interculturelle, sont de nouvelles nécessités. Les participants à la consultation ont souligné l'absence de ces compétences fondamentales. Les petites collectivités n'ont pas de perspective globale et les gens ne sont pas au courant de la formation et de l'éducation offertes. Une pénurie d'enseignants spécialisés au niveau local limite les possibilités de favoriser de nouveaux emplois ou de nouvelles carrières. Le manque de possibilités d'apprentissage est empiré par le manque d'installations, de formation locale dans les écoles et de personnes agréées, pouvant aider à matérialiser l'apprentissage par l'expérience. Les travailleurs vieillissants peuvent hésiter à apprendre de nouvelles choses et, dans l'ensemble, il est difficile de motiver des gens à participer à la formation et à l'éducation. Les lignes directrices du programme peuvent créer des obstacles; le temps de préparation limité pour commercialiser et pour recruter des participants admissibles et adéquats signifie souvent que ceux qui pourraient en bénéficier le plus ratent l'occasion.</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>Mise à jour ou points intéressants</b>  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 aides technologiques, des soutiens à la santé mentale et un engagement social continu, grâce à Zoom. Alors qu'il s'efforce de préserver la santé et la sécurité de son personnel et de ses étudiants, nous continuons à rechercher des moyens nouveaux et innovants d'améliorer et de diversifier l'expérience d'apprentissage, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des classes.</p> <p>Le SGEI a ajouté des spécialistes du soutien à l'apprentissage en ligne, des salles de téléprésence, de nouveaux logiciels, dont l'accès à Office 365, un projet axé sur le bien-être des étudiants et plusieurs possibilités d'apprentissage culturel destiné aux enseignants et au personnel.</p> <p>Chiffres du rapport de 2023 – Formation pour l'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 92 diplômés postsecondaires en 2023 ainsi que 46 diplômés en éducation des adultes (en partenariat avec le Conseil scolaire du district de Keewatin-Patricia). Ce sont 241 étudiants qui étaient inscrits pour l'enseignement postsecondaire à l'automne 2023.</p>						

\*Le glossaire des acronymes suit 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 nouveaux besoins de compétences, notamment la souplesse du raisonnement, la collaboration virtuelle et la compétence interculturelle, sont de nouvelles nécessités. Les participants à la consultation ont souligné l'absence de ces compétences fondamentales. Les petites collectivités n'ont pas de perspective globale et les gens ne sont pas au courant de la formation et de l'éducation offertes. Une pénurie d'enseignants spécialisés au niveau local limite les possibilités de favoriser de nouveaux emplois ou de nouvelles carrières. Le manque de possibilités d'apprentissage est empiré par le manque d'installations, de formation locale dans les écoles et de personnes agréées, pouvant aider à matérialiser l'apprentissage par l'expérience. Les travailleurs vieillissants peuvent hésiter à apprendre de nouvelles choses et, dans l'ensemble, il est difficile de motiver des gens à participer à la formation et à l'éducation. Les lignes directrices du programme peuvent créer des obstacles; le temps de préparation limité pour commercialiser et pour recruter des participants admissibles et adéquats signifie souvent que ceux qui pourraient en bénéficier le plus ratent l'occasion.</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>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><i>Services de développement des collectivités du Nord de Fort Frances – Mise à jour de 2023 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trois demandes.</li> <li>• Quatre stagiaires.</li> <li>• Deux demandes en cours d'examen.</li> <li>• Une demande annulée en raison du manque de personnel; le personnel doit travailler et n'a pas de temps pour se former.</li> <li>• Les employeurs ont besoin d'employés qui travaillent; malheureusement, il n'y a donc pas de temps pour la formation; les déplacements à cette fin sont toujours considérés comme un obstacle majeur.</li> </ul>							

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

### Quatrième grande priorité – Soutien des entrepreneurs

Les entrepreneurs et les petites et moyennes entreprises qu'ils créent sont les moteurs de la croissance économique et souvent les chefs de file dans la création d'emplois et l'innovation. Aider au développement des entrepreneurs en ce qui concerne la main-d'œuvre est une contribution importante à l'économie locale. Les défis auxquels les entrepreneurs font face sont multiples. Les compétences requises pour créer et maintenir une entreprise sont diverses, et il y a un manque de soutien à long terme. Certaines entreprises se heurtent à des problèmes tels que des coûts de démarrage, l'obtention de financement, des prêts à coût élevé, des perturbations de la chaîne d'approvisionnement et des difficultés que pose la concurrence en ligne. Il y a un manque d'espace pour des entreprises « délimités par quatre murs » ainsi que toute une série de règlements à respecter puis de permis à obtenir, ce qui peut devenir écrasant. 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
<p><b>AgriTech North (de Dryden)</b></p> <p>AgriTech North s'engage à fournir des légumes à feuilles, des herbes et des petits fruits nutritifs de haute qualité tout au long de l'année, contribuant ainsi à la sécurité alimentaire dans le Nord-Ouest ontarien.</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 dans les collectivités tout au long de l'année.</p> <p>Leur système d'agriculture verticale hydroponique utilise 90 % d'eau en moins, 60 % de nutriments en moins et aucun pesticide, herbicide ou fongicide.</p>	<p>Le 2 novembre 2023, AgriTech North a annoncé qu'elle recevrait 100 000 \$ pour l'achat et l'installation d'un système de trigénération solaire Enersion. Ce système testé par l'armée produira de l'énergie propre pour le chauffage et le refroidissement de la ferme intérieure de 4 400 pieds carrés de l'entreprise à Dryden.</p> <p>AgriTech North sera la première entreprise à adopter un système de trigénération solaire destiné à l'agriculture. Lorsqu'elle sera pleinement opérationnelle, cette technologie de pointe aidera l'entreprise à réduire sa consommation d'énergie, à diminuer ses coûts de production et à élargir sa récolte tout au long de l'année à des plantes fruitières, à des tomates, des concombres et des poivrons.</p>	FedNor AgriTech North				✓
<p><b>Mise à jour ou points intéressants :</b></p> <p><i>Le programme des prix d'excellence en agriculture a célébré le travail exceptionnel de personnes, d'entreprises et d'organismes dans le domaine de l'agriculture et de l'agroalimentaire, dans l'ensemble de l'Ontario. Les prix 2023 ont été remis lors de la Foire royale d'hiver de l'agriculture 2023, qui s'est déroulée du 3 au 12 novembre à l'Exhibition Place de Toronto. Parmi les lauréats du Nord ontarien se trouvait AgriTech North, de Dryden, groupe qui a été récompensé dans la catégorie « Northern Business Excellence » (excellence commerciale dans le Nord).</i></p>						
<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>	Gouvernement de l'Ontario. CANO			✓	

<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 défis auxquels les entrepreneurs font face sont multiples. Les compétences requises pour créer et maintenir une entreprise sont diverses, et il y a un manque de soutien à long terme. Certaines entreprises se heurtent à des problèmes tels que des coûts de démarrage, l'obtention de financement, des prêts à coût élevé, des perturbations de la chaîne d'approvisionnement et des difficultés que pose la concurrence en ligne. Il y a un manque d'espace pour des entreprises « délimités par quatre murs » ainsi que toute une série de règlements à respecter puis de permis à obtenir, ce qui peut devenir écrasant. 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>							
						Échéancier/Progrès	
Action	Résultats	Partenaires*	Achévé	À court terme	À moyen terme	À long terme	
<p><b>Mise à jour ou points intéressants :</b>  <i>Le programme Entreprise en démarrage Plus du CANO est reconnu dans les deux districts comme le point de départ de la réussite d'une entreprise. Aucune mise à jour n'a été fournie pour 2023, avant la publication.</i></p>							
<p><b>Northwest Ontario Pitch It 2023.</b>  L'activité de NWO Pitch IT a vu des entrepreneurs de la région du Nord-Ouest ontarien présenter leurs idées commerciales à un panel de juges et d'investisseurs, afin d'avoir la chance d'obtenir des prix, une reconnaissance de mérites et du soutien. Le concours NWO Pitch IT était ouvert aux personnes des districts de Kenora et de Rainy River et ayant une idée commerciale, de nouvelle entreprise ou de projet d'expansion d'entreprise.</p> <p>La CFAMONO a participé aux services de soutien, à l'évaluation du concours et à la commercialisation de l'activité.</p>	<p>Les entrepreneurs sont l'avenir de l'industrie commerciale de nos districts. Avec le vieillissement de la population et les effets de la COVID-19 après la pandémie, de nombreuses entreprises continuent de souffrir et ferment définitivement leurs portes. Il est essentiel de soutenir les nouveaux entrepreneurs, afin de permettre à nos petites collectivités de se développer et de prospérer.</p> <p>Les entrepreneurs ont acquis des compétences, des connaissances et un soutien précieux, ce qui leur permet d'aller de l'avant dans la création de leur entreprise.</p>	<p>Centre d'innovation du Nord-Ouest de l'Ontario, CANO, CFAMONO, Northern Ontario Angels, Ville de Kenora, PACE, Chukuni Communities Development Corporation, Ville de Dryden.</p>	✓				
<p><b>Mise à jour ou points intéressants :</b>  <i>L'activité a eu lieu le 20 avril 2023. Les entrepreneurs des districts de Kenora et de Rainy River ont alors présenté leurs idées commerciales et leurs projets d'expansion, afin d'avoir une chance de gagner 11 000 \$ en prix et 1 500 \$ en bons d'achat pour des services professionnels de soutien aux entreprises. L'activité a été diffusée en direct le 20 avril 2023. Les candidatures ont été ouvertes pendant deux semaines et plus de 30 personnes et entreprises ont soumis leurs idées commerciales et leurs projets d'expansion, afin d'avoir une chance de remporter les prix. Cent dix-sept personnes se sont inscrites pour assister à l'activité, et la vidéo a été visionnée plus de 300 fois.</i>  <i>Gagnant de la première place (5 000 \$), Vic Moss, Mosswood Adventures, Kenora</i>  <i>Gagnant de la deuxième place (3 000 \$), Rod et Marion McKay, Sc-Wrap Environmental Services, Kenora</i>  <i>Gagnant de la troisième place (2 000 \$), Brennan et Colin Hochstedler, Icelander, Sioux Lookout</i></p>							

#### 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 les entrepreneurs font face sont multiples. Les compétences requises pour créer et maintenir une entreprise sont diverses, et il y a un manque de soutien à long terme. Certaines entreprises se heurtent à des problèmes tels que des coûts de démarrage, l'obtention de financement, des prêts à coût élevé, des perturbations de la chaîne d'approvisionnement et des difficultés que pose la concurrence en ligne. Il y a un manque d'espace pour des entreprises « délimitées par quatre murs » ainsi que toute une série de règlements à respecter puis de permis à obtenir, ce qui peut devenir écrasant. 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			
			Achévé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<p><b>Cercles de prêts entre pairs du PARO .</b> Programme de microfinancement pour les femmes</p> <p>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 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.</p>	<p>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 \$.</p>	<p>PARO, Femmes entrepreneures</p>			✓	
<p><b>Mise à jour ou points intéressants</b> 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.</p>						
<p><b>Le Northwestern Ontario's Innovation Centre Co-Starter 2.0</b> a été lancé cet automne, en partenariat avec LOWBIC et la ville de Kenora.</p>	<p>Une entreprise en démarrage et innovante a demandé à être présente à Kenora, afin de participer aux activités de Woblu, une plateforme en ligne où des travailleurs qualifiés, tels des plombiers, des charpentiers, des électriciens, des techniciens en CVC et des bricoleurs, entrent en relation en toute transparence avec des personnes ayant besoin de leur expertise.</p>	<p>LOWBIC Ville de Kenora Centre d'innovation du Nord-Ouest de l'Ontario</p>		✓		
<p><b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action 2024.</b> Pour en savoir davantage sur Woblu, visitez son site Web à l'adresse suivante : <a href="https://woblu.ca/">https://woblu.ca/</a>.</p>						

Chukuni Communities Development Corporation, en partenariat avec Lake Career and Employment Services, a organisé un salon de l'emploi le 19 octobre 2023 à la Légion de Red Lake.	Dix-neuf employeurs y ont participé et 153 membres du public y ont assisté. La CCDC a organisé 21 séances de soutien aux entreprises, déboursé 130 000 \$ en prêts aux entreprises et fourni du financement à une entreprise existante, aux fins de la modernisation de son équipement.	CCDC RLCES	✓			
<b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action 2024.</b>						

<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 chacun. Divers obstacles continuent de ralentir l'emploi chez les travailleurs marginalisés. Il s'agit notamment du manque de logements abordables, de moyens de transport, de vêtements au travail et d'accès à la technologie, y compris à Internet à haut débit. Il y a un déficit de talents et les personnes « bloquées » ne sont souvent pas au courant des programmes qui pourraient les aider à acquérir des compétences recherchées. Les programmes destinés à développer les compétences et l'expérience sont souvent mis en place en peu de temps, sans possibilité de faire du marketing et de recruter des travailleurs marginalisés. Les employeurs manquent souvent de souplesse et ne veulent pas modifier la structure des rôles professionnels habituels, en vue 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>
<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.  Les demandeurs acceptés bénéficient d'une formation qualifiante et d'un rattrapage scolaire dans le cadre d'un enseignement postsecondaire, ainsi que de soutien pour le logement, la garde d'enfants, la formation au travail et le mentorat.	Parmi les résultats se trouvent ceux-ci : autonomie accrue et meilleure maîtrise de la vie; stabilisation de la santé ou amélioration de celle-ci; réseaux et soutiens sociaux durables; participation accrue à l'éducation et/ou à la formation; possibilités supérieures d'emploi; revenu plus élevé et accès aux commodités.	CSDK, CAVD, OAHS, Confederation College, Dryden Literacy, CCD, Woodgreen, OFIFC, FTO.				✓
<b>Mise à jour ou points intéressants</b> <i>Il s'agira d'un engagement à honorer, d'une durée de quatre à cinq ans.</i>						

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 de ralentir l'emploi chez les travailleurs marginalisés. Il s'agit notamment du manque de logements abordables, de moyens de transport, de vêtements au travail et d'accès à la technologie, y compris à Internet à haut débit. Il y a un déficit de talents et les personnes « bloquées » ne sont souvent pas au courant des programmes qui pourraient les aider à acquérir des compétences recherchées. Les programmes destinés à développer les compétences et l'expérience sont souvent mis en place en peu de temps, sans possibilité de faire du marketing et de recruter des travailleurs marginalisés. Les employeurs manquent souvent de souplesse et ne veulent pas modifier la structure des rôles professionnels habituels, en vue 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	
<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.	Objectif d'augmenter le pourcentage de rétention du personnel des Premières Nations à New Gold. New Gold a réorganisé ses schémas de progression à la fin de l'automne 2019; il est désormais plus facile pour les employés de comprendre où ils en sont et l'orientation que pourra prendre leur carrière. Lors d'un désaccord, les employés ont également eu la possibilité de discuter avec la direction. Des possibilités de formation ont également été relevées pour les employés.	PNRR, New Gold, Première Nation de Naicatchewenin				✓	
<b>Mise à jour ou points intéressants :</b> Point permanent à l'ordre du jour des réunions mensuelles entre le comité mixte de mise en œuvre des PNRR, avec New Gold.							
<b>Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes</b> Le Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes est axé sur les jeunes de 15 à 29 ans et qui se heurtent à des obstacles nombreux et/ou complexes à l'emploi, en leur offrant un soutien plus intensif, au-delà de la recherche d'emploi classique et des possibilités de placement. Le soutien comprend ce qui suit : Formation préalable à l'emploi rémunéré, afin de promouvoir la préparation à l'emploi ; jumelage d'emplois et placements rémunérés, avec des aides au placement pour les participants et des incitations à l'embauche pour les employeurs. Services de mentorat; soutien à l'éducation et aux transitions professionnelles. Le centre d'emploi d'Atikokan a accueilli des participants d'Upsala, de la Première Nation de la rivière Seine et de la Première Nation du lac La Croix.	Après un premier accueil, les participants suivent une formation complète préalable à l'emploi, offerte par le Centre d'emploi d'Atikokan. Les cours sont axés sur l'accroissement des connaissances liées au travail, l'amélioration des aptitudes à la vie quotidienne et les certifications commercialisables auprès des employeurs locaux. Lorsqu'ils ont terminé un nombre déterminé d'heures ou une formation préalable à l'emploi, les participants commencent à travailler dans le cadre d'un stage de formation chez un véritable employeur local. Cela leur permet de développer des compétences sur le terrain, dans un milieu de travail réel, avec le soutien de l'employeur et de spécialistes de l'emploi.	Centre d'emploi d'Atikokan (CEA) Fournisseurs de services d'Emploi Ontario, Employeurs locaux				✓	



<b>Cinquième grande priorité – Intégration de la main-d'œuvre marginalisée</b>						
<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 de ralentir l'emploi chez les travailleurs marginalisés. Il s'agit notamment du manque de logements abordables, de moyens de transport, de vêtements au travail et d'accès à la technologie, y compris à Internet à haut débit. Il y a un déficit de talents et les personnes « bloquées » ne sont souvent pas au courant des programmes qui pourraient les aider à acquérir des compétences recherchées. Les programmes destinés à développer les compétences et l'expérience sont souvent mis en place en peu de temps, sans possibilité de faire du marketing et de recruter des travailleurs marginalisés. Les employeurs manquent souvent de souplesse et ne veulent pas modifier la structure des rôles professionnels habituels, en vue de s'adapter aux capacités des employés ou aux exigences de l'emploi.</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>Mise à jour ou points intéressants :</b>  <i>Le Centre d'emploi d'Atikokan continue de fournir des services d'emploi aux jeunes de la collectivité, de 15 à 29 ans, qui ont été considérés comme ayant des obstacles à l'emploi. Cela pourrait changer l'année prochaine en fonction de la transition vers le nouveau gestionnaire du système de services.</i></p> <p><i>Les participants au programme qui accèdent au PAEJ continuent de faire face à un nombre important d'obstacles à l'emploi. Les participants au programme du PAEJ, qui déclarent souffrir de problèmes de santé mentale et d'une stigmatisation connexe, manquent de compétences commercialisables et d'expérience professionnelle et/ou ont une mauvaise réputation dans la collectivité; ils continuent souvent d'avoir du mal à trouver un emploi. Nous espérons que la participation à des formations commercialisables, le développement des compétences et l'éducation du grand public comme des employeurs, au sujet des effets de l'emploi sur les déterminants sociaux de la santé, entraîneront chez les employeurs un changement positif dans les pratiques d'embauche et du maintien en poste. Nous travaillons également avec nos collectivités partenaires, tentant de remédier à la pénurie 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 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 chacun. Divers obstacles continuent de ralentir l'emploi chez les travailleurs marginalisés. Il s'agit notamment du manque de logements abordables, de moyens de transport, de vêtements au travail et d'accès à la technologie, y compris à Internet à haut débit. Il y a un déficit de talents et les personnes « bloquées » ne sont souvent pas au courant des programmes qui pourraient les aider à acquérir des compétences recherchées. Les programmes destinés à développer les compétences et l'expérience sont souvent mis en place en peu de temps, sans possibilité de faire du marketing et de recruter des travailleurs marginalisés. Les employeurs manquent souvent de souplesse et ne veulent pas modifier la structure des rôles professionnels habituels, en vue 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>							

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

<b>Sixième grande priorité – Tendances de la main-d'œuvre après la COVID-19</b>							
<p>Pendant que l'économie continue de se remettre des perturbations causées par la pandémie de COVID-19, l'inflation s'intensifie et le marché du travail a connu des changements substantiels. Les représentants locaux ont relevé diverses raisons pour expliquer les importantes pénuries de main-d'œuvre, notamment les travailleurs âgés qui ont choisi de prendre leur retraite, les personnes qui recherchent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les travailleurs qui préfèrent travailler à domicile, les travailleurs qui sont encore préoccupés par les questions de santé publique et/ou qui ne souhaitent pas travailler au salaire minimum. Ceux qui sont revenus sur le marché du travail se trouvent souvent face à des choix multiples en matière d'emploi. La loyauté des employeurs est plus faible, car les travailleurs sont attirés par des offres salariales supérieures. Certains envisagent d'exercer une activité autonome. En raison de la pénurie de main-d'œuvre, les personnes qui travaillent sont souvent aux prises avec 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>Recrutement et conservation des talents dans un monde postpandémique</b></p> <p>Il ne fait aucun doute que le monde du travail a changé. Sous l'impulsion de la pandémie de Covid-19, il est aujourd'hui plus difficile d'attirer les grands talents et encore plus difficile de les garder. La CFAMONO a collaboré avec deux formateurs, afin d'organiser deux webinaires destinés aux employeurs.</p> <p>Nos méthodes habituelles de recrutement et de fidélisation de nos équipes, qui ont fait leurs preuves, ne fonctionnent plus. Nous devons montrer comment recruter et conserver le personnel dans des milieux de travail souples et sains.</p>	<p>Des séances hautement interactives ont exploré ce que les employés recherchent chez un employeur; généré des moyens de se démarquer de la concurrence; examiné comment motiver et faire participer le personnel de manière originale, afin qu'il souhaite rester.</p>	<p>PACE CFAMONO</p>	✓				
<p><b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action :</b>  <i>Une présentation en personne le 31 mai 2023.</i>  <i>Une deuxième présentation, livrée virtuellement le 5 juin 2023.</i></p>							
<p><b>Salon de l'emploi du printemps – Nouveaux départs</b></p> <p>Plus de 30 organismes et entreprises locales et régionales ont participé à cette activité.</p> <p>Cette activité a rassemblé des employeurs de divers secteurs, dont ceux du commerce de détail, du tourisme, de l'hôtellerie, des soins de santé, des transports, des métiers et de la construction.</p>	<p>A eu lieu le 22 avril 2023</p> <p>Il y a une pénurie importante de main-d'œuvre dans toute la région.</p> <p>En mettant en relation des personnes au chômage ou sous-employées avec des employeurs qui ont des pénuries de main-d'œuvre, nous espérons combler certaines de ces lacunes, afin d'offrir aux employeurs et aux demandeurs d'emploi la possibilité de progresser ensemble.</p>	<p>PACE NOUVEAU CFAMONO</p>	✓				
<p><b>Mise à jour ou points intéressants</b>  <i>Plus de 220 demandeurs d'emploi ont franchi la porte et ont fait une impression très positive sur les employeurs présents. Les organisateurs ont qualifié l'activité d'énorme succès.</i></p>							

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

## GLOSSAIRE DES ACRONYMES

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



## 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)

### 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)

Agency 1 (réserve indienne)  
Atikokan (canton)  
Big Island Mainland 93 (réserve indienne)  
Couchiching 16A (réserve indienne)  
Emo (canton)  
La Vallee (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)

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)*