



Rapport sur le Plan du marché du travail local de

2026-2029

Districts de Kenora et de Rainy River

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

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

www.ntab.on.ca

Merci de nous aider à améliorer notre travail par votre participation à une 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 de 2026-2029 – Février 2026

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 d'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 un élément 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/NTAB2026LLMPReport>

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 tenons également à remercier Emploi Ontario et le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences pour avoir fourni les ressources et les conseils nécessaires à la production du Rapport sur le Plan du marché du travail local de 2026-2029 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) 2026 :

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

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

Quel a été notre rendement?

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

<https://form.simplesurvey.com/f/s/NTAB2026LLMPReport>

ou par version papier (incluse).

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

Charmon MacDonald, 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

ntab@ntab.on.ca • www.ntab.on.ca

Direction et personnel de la CFAMONO 2025-2026

Conseil d'administration

Allyson Pele, coprésidente

Nicke Paddock, coprésidente

Brad Beyak, secrétaire/trésorier

Marie Seymour

Tracy Oshie-Horton

(à la retraite depuis juin 2025)

Heather Johnson

Shannon Wogenstahl

Natasha Stoyakovich

Syed Ali

Bowen Alcock

Personnel

Charmon MacDonald, directrice générale

Afreen Shabbir, directrice générale adjointe

Consultants/représentants gouvernementaux

Erica Merisalo, consultante en emploi et en formation, Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences

Matthew Gosselin, Gestionnaire de la prestation des services, Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences



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

Mission : Améliorer notre main-d'œuvre locale.

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

RECONNAISSANCE DES TERRITOIRES

Les administrateurs et le personnel de la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest reconnaissent que nous nous réunissons sur les terres ancestrales des Anichinabés et des Métis dans le district de Kenora et de Rainy River. Nous espérons que l'information recueillie et partagée dans le cadre des travaux de la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest contribue au processus de vérité et de réconciliation avec les peuples autochtones, puis favorise le partage prévu des ressources que ces territoires offrent à leurs habitants.

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 contenu du présent rapport a été préparé par la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest, à partir des données les plus récentes et offertes au moment de l'analyse, en provenance de Statistique Canada, des déclarants, de Nombre d'entreprises canadiennes, d'autres sources accessibles au public, ainsi que de consultations locales et d'information pertinente sur le marché du travail. Les résultats dépendent des données offertes, des cycles de collecte, des exigences liées à la confidentialité et aux contraintes géographiques. Bien que les renseignements proviennent de sources que nous croyons fiables, nous ne déclarons et ne garantissons pas, expressément ou implicitement, qu'ils sont exacts ou exhaustifs. En fournissant ce document, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest n'assume aucune responsabilité ou obligation au regard de son utilisation ou de son interprétation. »

RAPPORT SUR LE PLAN POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL DE 2026-2029 DANS LES DISTRICTS DE KENORA ET DE RAINY RIVER

Table des matières

RECONNAISSANCE DES TERRITOIRES.....	5
SOMMAIRE	7
INTRODUCTION.....	11
DEMANDE DU MARCHÉ DU TRAVAIL.....	15
Secteur minier dans les districts de Kenora et de Rainy River	25
Secteur de la construction dans les districts de Kenora et de Rainy River.....	29
Répercussions de l'intelligence artificielle générative	35
OFFRE DU MARCHÉ DU TRAVAIL	38
Situation au sein de la population active	38
APERÇU DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL ET ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE	42
Difficultés d’attirer de nouveaux arrivants et de conserver les résidents.....	42
Inadéquations entre les exigences du poste et les compétences des travailleurs.....	43
Problèmes liés à la transition des travailleurs vers de nouveaux secteurs d'activité.....	43
Entrepreneuriat et croissance des entreprises locales	44
Voies d'immigration rurale et répercussions sur le marché du travail.....	45
DONNÉES SUR L'EMPLOI EN ONTARIO, 2024-2025	46
Services d’emploi.....	46
Alphabétisation et compétences de base (ACB)(aujourd'hui Parcours Réussite [compétences, éducation et formation]).	47
Apprentissage.....	47
Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE).....	48
Meilleurs Emplois Ontario.....	49
Programme d’accès à l’emploi pour les jeunes (PAEJ)	49
PLAN D'ACTION DE 2026.....	50
Priorité clé n° 1 – Forces externes et virages dans le secteur de la main-d'œuvre.....	51
Priorité clé n° 2 – Dynamique démographique et facteurs favorables à la main-d'œuvre	54
Priorité clé n° 3 – Compétences, formation et parcours d'apprentissage	58
Priorité clé n° 4 – Entrepreneuriat et croissance des entreprises locales	63
Priorité clé n° 5 – Inclusion, équité et participation à la population active	66
Priorité clé n° 5 – Inclusion, équité et participation à la population active	66
GLOSSAIRE DES ACRONYMES	69
ZONES GÉOGRAPHIQUES.....	71

SOMMAIRE

La Commission de formation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest de l'Ontario publie depuis plus d'une décennie un plan annuel pour le marché du travail local. Le rapport de l'année dernière, publié au début de 2025, était le dernier volet d'un plan d'action triennal axé sur le soutien au développement de la main-d'œuvre dans les districts de Kenora et de Rainy River. En 2025, il y a eu des changements importants. Nous continuons d'observer les changements de tendances mondiales et nationales, notamment commerciaux, tarifaires, de chaînes d'approvisionnement; l'utilisation à la hausse de l'intelligence artificielle générative, les mises à jour de politiques fédérales et provinciales, l'inflation, les pressions sur le coût de la vie et les investissements publics importants. Il convient particulièrement que notre nouveau plan d'action triennal soit lancé en 2026.

Les consultations communautaires menées en 2025 ont confirmé la pertinence de nos cinq priorités. Toutefois, nous avons profité de l'occasion pour approfondir chaque point :

1. Forces externes et changements dans le secteur de la main-d'œuvre.
2. Dynamique démographique et facteurs favorables à la main-d'œuvre.
3. Compétences, formation et voies d'apprentissage.
4. Entrepreneuriat et croissance des entreprises locales.
5. Inclusion, équité et participation dans le marché du travail.

Au cours de l'année écoulée, les indicateurs suivants ont servi pour évaluer les changements de l'offre et de la demande sur le marché du travail :

Demande du marché du travail

- Entre juin 2023 et juin 2025, il y a eu 210 nouvelles entreprises actives dans le district de Kenora (5 %). En revanche, un nombre important d'entre elles étaient exploitées par un propriétaire sans employé. Le nombre des entreprises avec du personnel a augmenté de huit entreprises (0,4 %). Le district de Rainy River a connu une croissance similaire dans le secteur des affaires. Au cours de la même période, 81 entreprises ont été créées dans la région, mais une seule a embauché du personnel.
- Entre le 1^{er} novembre 2024 et le 31 octobre 2025, 1 608 offres d'emploi ont été publiées en ligne par des employeurs du district de Kenora. Le plus grand nombre de créations d'emplois a été enregistré dans les secteurs du commerce de détail, de la fabrication, des services éducatifs, de l'hébergement et de la restauration, ainsi que des soins de santé et de l'aide sociale. Les employeurs du district de Rainy River ont publié 824 offres d'emploi au cours de la même période, le plus grand nombre se trouvant dans les secteurs

du commerce de détail, de la fabrication, des finances et des assurances, ainsi que des soins de santé et de l'aide sociale.

- La concentration de l'emploi dans les districts de Kenora et de Rainy River est la plus forte dans les secteurs de l'administration publique, des soins de santé et de l'aide sociale, puis des services éducatifs. Le district de Kenora contient une forte concentration d'emplois dans les secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse, ainsi que dans ceux des mines, des carrières, de l'extraction pétrolière et gazière, du transport et de l'entreposage. Le district de Rainy River affiche une forte concentration d'emplois dans les secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse, ainsi que dans les secteurs des mines, de l'extraction pétrolière et gazière et des services publics.
- Compte tenu de l'intérêt économique actuel pour les minéraux critiques et l'exploitation minière, ainsi que de l'importance du secteur de la construction pour son développement, ces deux secteurs ont été examinés plus profondément. L'Ontario est le plus grand producteur minier du Canada, avec 15,7 milliards de dollars investis dans l'exploration minière en 2023. À cette époque, dans le Nord-Ouest ontarien, 4 200 personnes travaillaient pour des mines, des carrières, dans le pétrole ou le gaz, somme toute plus de 75 % dans le secteur minier. Le district de Kenora regorge de minéraux critiques tels que le nickel, le cuivre et le cobalt, pendant que l'exploration continue pour le lithium, les métaux du groupe du platine, de l'or et du graphite. Ces minéraux sont essentiels pour la défense et les technologies énergétiques propres. Le Groupe de la Banque mondiale prévoit que la production de minéraux tels que le graphite, le lithium et le cobalt pourrait augmenter de près de 500 % d'ici 2050, afin de répondre à la demande croissante pour les technologies d'énergie propre. L'industrie est un élément important de la stratégie canadienne pour assurer la sécurité économique, pour moins dépendre d'autres pays, pour stabiliser les chaînes d'approvisionnement et pour diversifier l'économie.
- Les principaux obstacles à la croissance de l'industrie minière sont le manque d'infrastructures, notamment routières, ferroviaires et électriques, ainsi que les problèmes liés à la main-d'œuvre par suite du vieillissement de la population active, de la pénurie chronique de personnel qualifié, ainsi que de la difficulté d'attirer et de conserver des travailleurs.
- Parmi les 18 professions de l'industrie minière du district de Kenora, dix avaient au moins 20 % de travailleurs âgés de 50 ans et plus lors du recensement de Statistique Canada en 2021. Dans le district de Rainy River, cinq des neuf professions clés étaient exercées par des travailleurs de 50 ans ou plus.
- Le développement, le lancement et l'exploitation d'une mine, ainsi que les travaux pour des infrastructures environnantes, créent des emplois dans le secteur de la construction. Une mine « typique » peut générer près de 2 000 emplois dans le secteur de la construction.

- Toutefois, comme dans le secteur minier, celui de la construction est affecté par la pénurie de main-d'œuvre et de compétences, ainsi que par le vieillissement de la population active. En 2021, l'on comptait 40 professions dans le secteur de la construction du district de Kenora et 11 dans celui de Rainy River, où 10 personnes ou plus étaient employées. Parmi ceux-ci, plus de 55 % ou 21 professions du secteur de la construction dans le district de Kenora et cinq dans celui de Rainy River étaient occupées par des travailleurs de 50 ans et plus.
- Le recours à l'intelligence artificielle générative varie selon les professions. Les métiers ayant besoin de traiter une quantité importante de données y sont particulièrement exposés; ceux qui comportent des interactions humaines, de la perception sociale et de l'enseignement y sont moins. Au lieu d'éliminer des professions entières, l'intelligence artificielle générative modifiera probablement davantage la composition des activités au sein des professions. Il existe également des variations importantes entre les secteurs et les régions. Dans des régions comme celles du Nord, les secteurs tels que l'exploitation minière, la construction et la fabrication seront probablement atteints dans une plus large mesure en raison d'investissements importants dans l'équipement, à quoi s'ajouteront les problèmes permanents de la main-d'œuvre. À toute formation devrait se greffer la culture numérique ainsi que des compétences complémentaires telles que le sens critique, la résolution de problèmes et des qualités de commandement.

Offre du marché du travail

- Dans le Nord-Ouest ontarien, à 4,6 %, le taux de chômage annuel pour 2025 se trouve stable depuis 2022.
- Ce taux est un calcul du pourcentage des personnes qui travaillent ou sont à la recherche d'un emploi. Avec son taux de 61,1 % à la population active, le Nord-Ouest de l'Ontario dépasse ceux d'autres régions du Nord.
- En dépit des difficultés économiques à l'échelle nationale, et pour la deuxième année consécutive, le nombre des personnes percevant régulièrement des prestations d'assurance-emploi est resté stable dans les districts de Kenora et de Rainy River. En octobre 2025, 40 personnes de plus percevaient des prestations dans le district de Kenora par rapport à octobre 2024, cependant que dans le district de Rainy River, l'on y en comptait 20 de moins.
- L'augmentation de l'immigration nette continue dans les districts de Kenora et de Rainy River. On a observé une hausse nette importante de 745 personnes qui ont déménagé dans le district de Kenora et de 450 personnes dans celui de Rainy River.

Aperçu du marché du travail local et engagement communautaire

Grâce à de l'engagement communautaire individuel continu et à deux consultants plus généraux, la CFAMONO a obtenu les réactions suivantes :

- Difficultés d'attirer de nouveaux arrivants et de conserver les résidants.
- Inadéquations entre les exigences du poste et les compétences des travailleurs.
- Problèmes liés à la transition des travailleurs vers de nouveaux secteurs d'activité.
- Nécessité de soutenir les entrepreneurs.
- Projet d'immigration rurale et nordique.

Résultats du programme Emploi Ontario de 2024-2025

L'année 2024-2025 a été marquée par la transition des prestataires de services d'Emploi Ontario vers le modèle de prestation du Gestionnaire de système de services.

- Le nombre de clients des services de l'emploi ainsi que d'Alphabétisation et de formation de base (AFB) est resté globalement stable en 2024-2025 par rapport à l'année antérieure. Le nombre des clients des services de l'emploi a diminué de 32 %; quant au nombre total de stagiaires d'AFB, il est resté stable. Dans la plupart des cas, environ 50 % des participants aux services de l'emploi et au programme d'AFB dépendaient de prestations du programme Ontario au travail, du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées ou bien n'avaient aucun revenu.
- La participation aux services de l'emploi dans le Nord ontarien a augmenté de 8 %, mais a diminué de 47 % dans l'ensemble de la province. La participation à l'AFB a diminué de 2 % dans le nord de l'Ontario comme dans l'ensemble de la province.
- Le nombre de nouvelles inscriptions d'apprentis dans les districts de Kenora et de Rainy River a augmenté en 2024-2025; il y a désormais 360 apprentis actifs dans le district de Kenora et 150 dans celui de Rainy River. Au cours de la période de 2024-2025, cinquante-six certificats d'apprentissage ont été délivrés dans le district de Kenora et 29 dans Rainy River.
- La participation au Programme d'accès à l'emploi (PAE) pour les jeunes a augmenté de 34 % dans le district de Kenora cependant que le PAE d'été affichait globalement une baisse de 13 %. Dans le district de Rainy River, la participation au Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes a diminué de 12 %, tandis que la participation à ce programme pour l'été augmentait de 12 %.
- Subvention Canada-Ontario pour l'emploi ainsi que Meilleurs Emplois Ontario continuent d'être sous-utilisés dans la région.

INTRODUCTION

Créée en 1997, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest fait partie d'un réseau de 25 Commissions de développement de la main-d'œuvre réparties dans tout l'Ontario. Le rôle des Commissions locales est de faire participer les collectivités et les partenaires communautaires au développement du marché local de la main-d'œuvre. En menant et en analysant des études sur le marché du travail local, les tendances et les processus de planification, nous nous efforçons de développer des partenariats communautaires afin de trouver des solutions aux problèmes locaux.

Chaque année, la CFAMONO publie un plan local pour le marché du travail des districts de Kenora et de Rainy River, où sont résumées les données les plus récentes offertes à propos du marché du travail; elle s'occupe de recherches indépendantes, de consultations avec des employeurs, des acteurs du développement économique, des éducateurs et des prestataires de services de l'emploi, axées sur ce qui s'est produit au cours de l'année écoulée. Cette base qualitative et quantitative donne lieu à une compilation d'interventions soutenant le développement de la main-d'œuvre locale, en fonction de cinq priorités clés. Ces priorités restent d'actualité, mais afin d'apporter plus de clarté et de mieux refléter les mesures et thèmes nouveaux qui ont été soulevés par les employeurs et les dirigeants communautaires, notre équipe a approfondi chacune de ces priorités.

Priorités clés pour le développement de la main-d'œuvre dans les districts de Kenora et de Rainy River :

1. **Forces externes et changements dans le secteur de la main-d'œuvre**

Les économies des districts de Kenora et de Rainy River continuent d'évoluer, et bon nombre de ces changements découlent de pressions externes qui, dans une large mesure, échappent au contrôle local. L'instabilité de tarifs douaniers, les perturbations de chaînes d'approvisionnement, les fluctuations du marché mondial, ainsi que l'évolution des priorités fédérales et provinciales ont toutes une incidence sur la progression ou le recul des industries régionales. Les secteurs manufacturier et forestier sont particulièrement sensibles aux changements politiques et à la demande internationale, en revanche, les secteurs de la construction, des soins de santé et des mines réagissent davantage aux cycles d'investissement à long terme. Ces pressions créent un environnement où la stabilité sectorielle est inégale et où les employeurs doivent s'adapter rapidement à des conditions qui changent d'une année à l'autre. Certaines industries passent par des périodes de croissance stimulées par des projets ou des investissements publics nouveaux, cependant que d'autres stagnent parce que les échéanciers s'étirent sur plusieurs années pour de grands développements. Les employeurs et les intervenants communautaires

décrivent les problèmes de la planification d'un avenir façonné par des forces qu'ils ne peuvent ni prévoir ni influencer, et ce, au moment où ces collectivités s'efforcent de renforcer les capacités locales et de saisir les nouvelles opportunités qui se présentent. Ces réalités façonnent les défis que les industries doivent relever, mais elles font également ressortir les moyens utilisés par les collectivités afin de s'adapter, notamment à l'aide d'études locales, de soutiens ciblés et d'efforts déployés pour renforcer le bassin de main-d'œuvre régional.

2. Dynamique démographique et facteurs favorables à la main-d'œuvre

Les collectivités des deux districts travaillent d'arrache-pied afin d'attirer et de retenir les personnes en âge de travailler, mais des difficultés de longue date continuent d'influencer les décisions de rester et de partir. L'exode des jeunes reste important en raison des possibilités limitées de se loger, du nombre réduit de solutions pour des études postsecondaires et de l'impression que les possibilités ailleurs sont plus convaincantes. Les familles signalent des lacunes pour la garde d'enfants, le transport et l'accès aux soins de santé; quant aux nouveaux arrivants et aux résidants de retour, ils décrivent des difficultés pour s'installer, car les soutiens de base peuvent sembler incompatibles ou difficiles à trouver. Des intervenants locaux expriment régulièrement leur inquiétude face aux récits négatifs qui circulent au sujet de la région, car cela influence la façon dont les gens envisagent leur avenir ici. Les associations locales et les employeurs soulignent en outre les efforts continus à déployer pour la revitalisation, le développement des infrastructures et les nouvelles occasions économiques, ce qui donne aux collectivités davantage de moyens favorisant la stabilité à long terme.

3. Compétences, formation et parcours d'apprentissage

Les compétences et les connaissances prennent de plus en plus d'importance lorsqu'au travail de nouvelles technologies et attentes modifient la manière dont les jeunes et les travailleurs accèdent à l'éducation et à la formation nécessaires. Les employeurs signalent des lacunes de compétences fondamentales telles que la littératie, la numératie, la culture numérique et la communication; ils ajoutent que les nouveaux emplois exigent des travailleurs capables de s'adapter rapidement. Les petites collectivités sont souvent peu exposées aux tendances mondiales du marché du travail, et de nombreux résidants ignorent les possibilités de formation et d'éducation qui sont offertes. La pénurie d'instructeurs spécialisés empêche de promouvoir de nouvelles carrières, et les possibilités d'apprentissage restent limitées par suite du manque d'installations, de capacités de formation en milieu scolaire et de compagnons disponibles. Par conséquent, de nombreux intervenants élargissent les activités de développement professionnel, améliorent l'apprentissage en classe et conçoivent des options souples d'enseignement ainsi que de microcertifications,

afin que les jeunes puissent opter pour des projets d'avenir professionnel plus éclairés et que les travailleurs soient en mesure d'améliorer leurs compétences en fonction de nouveaux besoins du marché du travail.

4. Entrepreneuriat et croissance des entreprises locales

Les entrepreneurs et puis les petites ou moyennes entreprises continuent de jouer un rôle central dans la création d'emplois et l'innovation locale. De nombreux propriétaires décrivent un avenir potentiel réel, mais comportant aussi des problèmes pratiques. Lors de la création d'une entreprise, il faut souvent faire face à des coûts de démarrage élevés, à des options de financement limitées et à la pression de la concurrence sur de plus grands marchés numériques. Certaines collectivités manquent d'espaces commerciaux adéquats, et les nouveaux propriétaires peuvent se sentir dépassés par des règlements, des permis et des exigences de conformité. La pénurie de main-d'œuvre et les hausses salariales exercent une pression supplémentaire. Les intervenants locaux soulignent également que les entrepreneurs bénéficient d'un accompagnement régulier et d'un soutien à long terme qui les aident à dépasser les premières étapes du développement de leur entreprise. Dans toute la région, davantage de séminaires, de possibilités de formation, de programmes de subventions, d'activités de présentation et de soutien à l'incubation commencent à offrir aux entrepreneurs nouveaux et existants des façons supplémentaires d'acquérir de la confiance et des capacités. Ces pressions et les efforts connexes ont finalement une incidence sur la confiance avec laquelle les petites entreprises peuvent se former, s'élargir et contribuer à la création d'emplois locaux.

5. Inclusion, équité et participation à la population active

Un marché du travail solide dépend de la participation de tous les membres de la collectivité, pourtant de nombreuses personnes continuent de se heurter à des obstacles limitant leur accès à un emploi stable. Ce sont surtout des groupes qui subissent des inégalités persistantes, notamment les Autochtones, les personnes racialisées, les nouveaux arrivants, les jeunes, les aînés et les personnes aux prises avec des situations sociales ou économiques complexes, qui en ressentent le plus les effets. Le logement abordable, les transports, les vêtements adaptés au travail et les technologies fiables restent hors de portée pour certains habitants, surtout dans les zones rurales et isolées. Les personnes qui souhaitent améliorer leurs compétences ont souvent du mal à accéder aux programmes à cause de conditions d'admissibilité strictes, de courts délais de recrutement ou d'une offre locale limitée. Les employeurs signalent que les postes ne sont pas toujours conçus avec un souci de souplesse; cela affecte les travailleurs qui ont besoin d'aménagements ou de points d'entrée différents dans la population active. Les intervenants communautaires soulignent que de nombreuses personnes qui pourraient tirer le meilleur parti d'une formation ne sont pas informées à temps des possibilités qui s'offrent à elles ou se voient mal dans les cheminements proposés. Afin d'aider à surmonter certains de ces obstacles, les collectivités s'efforcent de

faciliter l'accès aux soutiens pour l'apprentissage et l'emploi, offrant ainsi aux résidants davantage d'options pour s'orienter sur le marché du travail.

À l'aube de 2026, nous nous trouvons dans une période de changements géopolitiques, sociaux et technologiques sans précédent. Des changements fondamentaux tels que le passage du libre-échange à la mise en place de droits de douane, les perturbations de chaînes d'approvisionnement et la mise en œuvre de l'intelligence artificielle générative ont entraîné une instabilité économique, accru le stress chez les employés; de plus, cela obligera probablement les travailleurs à adapter leurs compétences. Les nouvelles politiques gouvernementales axées sur la production nationale et la diversification commerciale ont mis l'accent sur les ressources naturelles telles que les minéraux essentiels qui abondent dans le Nord-Ouest ontarien. Le récent virage vers des objectifs d'immigration à la baisse pourrait entraîner un resserrement du marché du travail et exercer une pression accrue sur les employeurs.

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 les données de Nombre d'entreprises canadiennes, publiées semestriellement par Statistique Canada. Au tableau 1A se trouvent les comparaisons du nombre d'entreprises en activité dans les districts de Kenora et de Rainy River, à partir de juin 2025, et le nombre d'entreprises en activité en juin 2023. 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.

Tableau n° 1A : Changement du nombre d'entreprises, de juin 2023 à juin 2025 – District de Kenora				
Secteur	Nbre d'entreprises, juin 2023	Nbre d'entreprises, juin 2025	Changement absolu	Changement en pourcentage
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	144	168	24	16,7
Mines/Extraction de pétrole et de gaz, exploitation en carrière	21	24	3	14,3
Services publics	19	17	(-2)	(-10,5)
Construction	474	492	18	3,8
Fabrication	54	51	(-3)	(-5,6)
Commerce de gros	59	64	5	8,5
Commerce de détail	411	389	(-22)	(-5,4)
Transport et entreposage	182	188	7	3,3
Services de l'information et des communications.	44	43	(-1)	(-2,3)
Finance et assurance	170	157	(-13)	(-7,6)
Services immobiliers et services de location et de location à bail	693	738	45	6,5
Services professionnels, scientifiques et techniques	241	254	13	5,4
Gestion de sociétés	24	21	(-3)	(-12,5)
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets	100	147	47	47,0
Services éducatifs	50	55	5	10,0
Santé et assistance sociale	360	394	34	9,4
Arts, spectacles et loisirs	71	74	3	4,2
Hébergement et restauration	473	465	(-8)	(-1,7)
Services personnels et domestiques	313	322	9	2,9
Administration publique	77	75	(-2)	(-2,6)
Entreprises non classées par industrie	308	360	52	16,9
Total	4 288	4 498	210	4,9

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, décembre 2008, juin 2023 et juin 2025)

L'augmentation du nombre d'entreprises actives dans le district de Kenora au cours des deux dernières années est remarquable. Avec 47 entreprises supplémentaires, la plus forte augmentation, tant en nombre qu'en pourcentage, a été enregistrée dans le secteur des services administratifs et de soutien et de la gestion des déchets. Ici, cela groupe deux industries distinctes dans un seul secteur. Le soutien administratif comprend des services tels que l'assistance administrative, le recrutement des ressources humaines et la sécurité. La gestion des déchets comprend la collecte, le traitement et l'élimination des déchets, ainsi que les services d'assainissement. Dans le district de Kenora, une croissance importante a également été observée dans le nombre d'entreprises des secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse, des mines, de la construction, des soins de santé et de l'aide sociale.

Dans le district de Kenora, 57,5 % de toutes les entreprises sont exploitées par des entrepreneurs individuels et sans employés; toutefois, 1 910, soit 42,5 %, sont des entreprises comptant au moins un employé. Comme la plupart des travailleurs, des demandeurs d'emploi et des diplômés sont salariés sur le marché du travail local; il est intéressant d'examiner l'évolution du nombre d'entreprises employant des salariés et les secteurs dans lesquels elles se trouvent. Le tableau 1B met en évidence une croissance beaucoup plus stable du nombre d'entreprises employant du personnel, soit une augmentation de huit entreprises (0,4 %). La plus forte augmentation a été enregistrée dans les secteurs des soins de santé et de l'aide sociale, ainsi que dans celui du soutien administratif et de la gestion des déchets. La plus forte baisse a été enregistrée dans le secteur du commerce de détail.

Tableau n° 1B : Évolution du nombre d'entreprises avec employés, de juin 2023 à juin 2025 – District de Kenora				
Secteur	Nombre d'entreprises avec employés Juin 2023	Nombre d'entreprises avec employés Juin 2025	Changement absolu	Changement en pourcentage
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	50	53	3	6,0
Mines/Extraction de pétrole et de gaz, exploitation en carrière	10	10	0	0,0
Services publics	6	6	0	0,0
Construction	245	248	3	1,2
Fabrication	29	27	(-2)	(-6,9)
Commerce de gros	35	38	3	8,6
Commerce de détail	299	288	(-11)	(-3,7)
Transport et entreposage	97	101	4	4,1
Services de l'information et des communications.	33	36	3	9,1
Finance et assurance	46	45	(-1)	(-2,2)
Services immobiliers et services de location et de location à bail	71	68	(-3)	(-4,2)
Services professionnels, scientifiques et techniques	93	94	1	1,1
Gestion de sociétés	3	2	(-1)	(-33,3)
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	57	64	7	12,3
Services éducatifs	36	37	1	2,8
Santé et assistance sociale	188	198	10	5,3
Arts, spectacles et loisirs	33	31	(-2)	(-6,1)
Hébergement et restauration	272	265	(-7)	(-2,6)
Services personnels et domestiques	150	145	(-5)	(-3,3)
Administration publique	74	71	(-3)	(-4,1)
Entreprises non classées par industrie	75	83	8	10,7
Total	1 902	1 910	8	0,4

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, décembre 2008, juin 2023 et juin 2025)

Enfin, le tableau 1C contient les secteurs qui possèdent les plus grandes entreprises, soit 100 employés ou plus en juin 2025.

Industries	Catégorie de quantité d'employés	Catégorie de quantité d'employés	Catégorie de quantité d'employés
	De 100 à 199	De 200 à 499	500 et +
Agriculture	1		
Exploitation minière		1	1
Construction	1	1	0
Fabrication		2	1
Vente au détail	4		
Transport et entreposage	2		
Gestion de sociétés et d'entreprises			1
Services administratifs, services de services de gestion des déchets	1		
Services éducatifs	2	1	2
Soins de santé et assistance sociale	11	4	4
Autres services	1	0	0
Administration publique	18	8	1

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2025

Dans le tableau 2A se trouve le nombre total d'entreprises dans le district de Rainy River; il a augmenté considérablement au cours des deux dernières années. En juin 2025, en tout, il y avait 1 788 entreprises actives dans la région, soit 81 de plus (4,7 %) par rapport à 2023. La hausse la plus marquée d'entreprises a été dans les secteurs de la construction ainsi que de l'immobilier et de la location.

Secteur	Nbre d'entreprises, juin 2023	Nbre d'entreprises, juin 2025	Changement absolu	Changement en pourcentage
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	284	292	8	2,8
Mines/Extraction de pétrole et de gaz, exploitation en carrière	11	10	(-1)	(-9,1 %)
Services publics	10	10	0	0,0
Construction	149	164	15	10,1
Fabrication	37	37	0	0,0
Commerce de gros	32	30	(-2)	(-6,3)
Commerce de détail	127	124	(-3)	(-2,4)
Transport et entreposage	91	89	(-2)	(-2,2)
Services de l'information et des communications.	15	14	(-1)	(-6,7)
Finance et assurance	62	57	(-5)	(-8,1)
Services immobiliers et services de location et de location à bail	194	233	39	20,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	73	83	10	13,7

Tableau n° 2A : Changement du nombre d'entreprises, de juin 2023 à juin 2025 – District de Rainy River				
Secteur	Nbre d'entreprises, juin 2023	Nbre d'entreprises, juin 2025	Changement absolu	Changement en pourcentage
Gestion de sociétés	14	14	0	0,0
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	45	54	9	20,0
Services éducatifs	19	17	(-2)	(-10,5)
Santé et assistance sociale	110	110	0	0,0
Arts, spectacles et loisirs	27	23	(-4)	(-14,8)
Hébergement et restauration	109	110	1	0,9
Autres services	169	172	3	1,8
Administration publique	29	29	0	0,0
Entreprises non classées par industrie	100	116	16	16,0
Total	1 707	1 788	81	4,7

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, de juin 2023 à juin 2025

Par rapport au district de Kenora, l'augmentation du nombre d'entreprises avec du personnel dans le district de Rainy River a été beaucoup plus stable au cours des deux dernières années. Le tableau 2B montre qu'il y avait 680 entreprises avec des employés dans la région en juin 2025, comparativement à 679 en 2023 (0,1 %). La plus forte augmentation a été enregistrée dans le secteur de la construction; la baisse la plus remarquable a été observée dans le secteur d'autres services, soit ceux aux personnes et aux ménages. telles les réparations de véhicules, la coiffure et la blanchisserie.

Tableau n° 2B : Évolution du nombre d'entreprises avec employés, de juin 2023 à juin 2025 – District de Rainy River				
Secteur	Nbre d'entreprises, juin 2023	Nbre d'entreprises, juin 2025	Changement absolu	Changement en pourcentage
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	52	49	(-3)	(-5,8)
Mines/Extraction de pétrole et de gaz, exploitation en carrière	3	2	(-1)	(-33,3)
Services publics	7	7	0	0,0
Construction	76	84	8	10,5
Fabrication	18	19	1	5,6
Commerce de gros	17	15	(-2)	(-11,8)
Commerce de détail	86	83	(-3)	(-3,5)
Transport et entreposage	42	43	1	2,4
Services de l'information et des communications.	9	9	0	0,0
Finance et assurance	19	21	2	10,5
Services immobiliers et services de location et de location à bail	23	24	1	4,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	36	34	(-2)	(-5,6)
Gestion de sociétés	1	1	0	0,0
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	16	19	3	18,8
Services éducatifs	9	11	2	22,2
Santé et assistance sociale	66	66	0	0,0
Arts, spectacles et loisirs	7	8	1	14,3
Hébergement et restauration	68	66	(-2)	(-2,9)
Services personnels et domestiques	73	66	(-7)	(-9,6)
Administration publique	28	28	0	0,0
Entreprises non classées par industrie	23	25	2	8,7
Total	679	680	1	0,1

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, de juin 2023 et juin 2025

Le tableau 2C montre les secteurs dans lesquels de trouvent les plus grandes entreprises actives et employant 100 personnes ou plus dans le district de Rainy River en juin 2025.

Industries	Catégorie de quantité d'employés	Catégorie de quantité d'employés	Catégorie de quantité d'employés
	De 100 à 199	De 200 à 499	500 et +
Services publics	1		
Fabrication	2		
Vente au détail	2		
Services administratifs, services de services de gestion des déchets	1		
Services éducatifs		1	1
Soins de santé et assistance sociale	5	1	
Hébergement et restauration	1		
Administration publique		4	

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2025

Les données de Lightcast Analyst fournissent un calcul de la concentration des travailleurs locaux dans chaque secteur et par rapport à la moyenne nationale. Le Canada étant fixé à 1,0, le tableau 3 indique la concentration de l'emploi dans les districts de Kenora et de Rainy River, par rapport à l'Ontario et au Canada (à 1,0).

Tableau n° 3 : Concentration de l'emploi dans les secteurs			
Industrie	Concentration de l'emploi en 2025		
	District de Kenora	Rainy River District	Ontario
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1,37	2,10	0,66
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	2,97	5,70	0,36
Services publics	1,09	2,06	0,99
Construction	0,85	0,67	0,89
Fabrication	0,23	0,29	1,13
Commerce de gros	0,22	0,37	1,12
Commerce de détail	0,84	1,00	0,95
Transport et entreposage	1,46	0,76	0,95
Industries de l'information et de la culture	0,18	0,21	1,07
Finance et assurance	0,28	0,37	1,22
Services immobiliers et services de location et de location à bail	0,59	0,26	1,07
Services professionnels, scientifiques et techniques	0,28	0,23	1,15
Gestion de sociétés et d'entreprises	0,00	0,00	1,05
Services administratifs et de soutien des déchets	0,59	0,89	1,17
Services éducatifs	1,25	1,32	0,99
Soins de santé et assistance sociale	1,66	1,67	0,92
Arts, spectacles et loisirs	0,64	0,80	0,97
Hébergement et restauration	0,87	0,94	0,96
Autres services (sauf l'administration publique)	0,78	0,59	0,94
Administration publique	2,67	2,01	0,98
Sans classification	0,87	0,91	0,91

Source : Lightcast Analyst

Avec un taux nettement supérieur par rapport à celui de l'Ontario et du Canada, les districts de Kenora et de Rainy River affichent une forte concentration d'emplois dans l'administration publique, les soins de santé et l'aide sociale, ainsi que les services éducatifs. Le district de Kenora contient une forte concentration d'emplois dans les secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse; dans ceux des mines, des carrières, de l'extraction pétrolière et gazière; du transport et de l'entreposage. La concentration de l'emploi dans le district de Rainy River s'observe également dans les secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse; des mines, des carrières et de l'extraction de pétrole et de gaz; dans les services publics.

Le nombre des offres d'emploi sont toujours un indice clair de la demande sur le marché du travail. Au tableau 4 se trouve le nombre d'offres d'emploi en ligne, par secteur, et publiées entre le 1^{er} novembre 2024 et le 31 octobre 2025.

Industries	District de Kenora		District de Rainy River	
	Nombre d'annonces	Salaire horaire médian proposé	Nombre d'annonces	Salaire horaire médian annoncé
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	32	49,60 \$	Données; insuf.	Données. insuf.
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	27	s.o.	s.o.	s.o.
Services publics	10	38,77 \$	6	55,02 \$
Construction	56	33,11 \$	16	40,33 \$
Fabrication	174	26,58 \$	95	30,28 \$
Commerce de gros	44	20,37 \$	23	20,37 \$
Commerce de détail	261	27,57 \$	122	24,98 \$
Transport et entreposage	112	20,92 \$	29	19,94 \$
Industries de l'information et de la culture	39	30,89 \$	9	49,00 \$
Finance et assurance	118	27,20 \$	79	27,20 \$
Services immobiliers et services de location et de location à bail	40	21,90 \$	24	19,94 \$
Services professionnels, scientifiques et techniques	72	33,11 \$	32	18,95 \$
Gestion de sociétés et d'entreprises	2	23,45 \$	6	34,09 \$
Services administratifs et de gestion de déchets	89	20,80 \$	50	22,65 \$
Services éducatifs	149	28,55 \$	3	Données insuf.
Soins de santé et assistance sociale	126	23,08 \$	78	27,82 \$
Arts, spectacles et loisirs	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Hébergement et restauration	128	23,02 \$	54	18,95 \$
Autres services (sauf l'administration publique)	31	26,46 \$	6	24,86 \$
Administration publique	98	33,85 \$	23	38,28 \$
Total	1 608	28,00 \$	824	25,05 \$

Source : Lightcast Analyst

Il existe clairement une demande dans tous les secteurs de l'économie; toutefois, comme indiqué précédemment, les incidents géopolitiques récents ont eu pour effet de mettre davantage l'accent sur les ressources naturelles, notamment les minerais et les minéraux critiques tels que le lithium, le cobalt, les métaux du groupe du platine, l'or et le graphite, nécessaires à la fois à la défense et aux technologies de l'énergie propre. Ils sont devenus un élément important de la stratégie canadienne pour la sécurité économique, pour moins de dépendance d'autres pays, pour la stabilité des chaînes d'approvisionnement ainsi que la diversification. Dans un contexte économique mondial difficile, l'exploitation minière offre la possibilité de diversifier les exportations et de renforcer la résilience économique.

Les districts de Kenora et de Rainy River possèdent un bon nombre de ces ressources importantes. Le district de Kenora contient des minéraux essentiels tels que le nickel, le cuivre et le cobalt; ils importent particulièrement pour le projet de Kenbridge Nickel, qui se trouve dans la zone minière du district de Kenora. Les activités actuelles de l'exploitation minière et minérale comprennent deux mines d'or, une exploitation de pierre ornementale, quatorze projets actifs à un stade avancé et la surveillance de plus d'une centaine de projets d'exploration minérale. Dans le district de Rainy River se trouvent le projet aurifère Drayton-Black Lake et la mine Rainy River. D'autres explorations sont en cours pour le lithium, les métaux du groupe du platine, l'or et le graphite.

Toutefois, il existe certains obstacles majeurs à l'exploitation minière dans les districts de Kenora et de Rainy River, notamment des infrastructures inadéquates (routes, chemins de fer, électricité) et des problèmes de main-d'œuvre, notamment le vieillissement de la population, la pénurie chronique de travailleurs qualifiés, ainsi que l'attraction et la rétention des talents. Le gouvernement de l'Ontario estime qu'un projet d'envergure comme celui du Cercle de feu permettra de créer 70 000 emplois sur une période de 30 ans. Des emplois dans le secteur de la construction lourde seront créés pour construire les infrastructures nécessaires, mais les travaux se poursuivront ensuite, car des mineurs de construction, des opérateurs d'équipements lourds et des foreurs seront nécessaires pour construire, entretenir et réparer les infrastructures physiques du site minier. Les emplois au sein de la mine s'étalent depuis des postes techniques qualifiés, tels ceux d'ingénieurs miniers, de métallurgistes et de techniciens en explosifs, jusqu'à ceux des manœuvres de mine.

Compte tenu de l'importance à court et à long terme des secteurs minier et de la construction, l'équipe de la CFAMONO a décidé d'examiner plus en détail ces deux secteurs.

Secteur minier dans les districts de Kenora et de Rainy River

L'Ontario est le plus grand producteur minier du Canada, avec 15,7 milliards de dollars investis dans l'exploration minière, rien qu'en 2023! Il existe actuellement 36 exploitations minières actives en Ontario, dont 17 mines d'or, neuf mines de métaux communs et diverses autres. À compter de 2023, 4 200 personnes étaient employées dans l'extraction minière et en carrière, de pétrole et de gaz dans le Nord-Ouest ontarien, dont plus de 75 % dans le secteur minier.

Les investissements devraient entraîner une croissance modérée de l'emploi dans le secteur minier en Ontario au cours de la prochaine décennie et au-delà¹.

Guichet-Emplois du Canada prévoit que « les efforts internationaux visant à décarboniser l'économie et à réduire la dépendance aux combustibles fossiles mèneront à une plus grande demande de métaux et de minéraux nécessaires aux technologies vertes, notamment le cuivre, le nickel et le lithium, lesquels sont tous extraits en Ontario. En outre, un rapport du Groupe de la Banque mondiale a révélé que la production de certains minéraux, comme le graphite, le lithium et le cobalt, pourrait augmenter de près de 500 % d'ici 2050 afin de répondre à la demande croissante pour des technologies énergétiques propres². »

L'Association minière de l'Ontario rapporte qu'à l'heure actuelle, le secteur emploie directement environ 22 000 personnes en Ontario et qu'en 2023-2024, 12 % de la main-d'œuvre sera autochtone³. L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a constaté que, en 2020, les revenus des peuples autochtones étaient supérieurs (de 16 %) dans les sous-régions minières du Nord ontarien, et ce, par rapport à ceux des sous-régions non minières⁴. Toutefois, avec 21 % des travailleurs âgés de 55 ans et plus, la pénurie de main-d'œuvre constitue un problème pour les exploitations actuelles et la croissance prévue.

¹ Guichet-Emplois du Canada, Perspectives, <https://www.guichetemplois.gc.ca/analyse-tendances/rapports-marche-travail/ontario/extraction-miniere>

² *Ibid.*

³ Ontario Mining Association, Ontario Mining, Economic Contribution, <https://www.oma.on.ca/ontario-mining/economic-contribution>

⁴ OECD 2025, Mining Regions and Cities in Northern Ontario, Canada, OECD Rural Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/d3676159-en>.

Les données de Lightcast Analyst nous permettent de trouver les professions qui composent un secteur d'activité. Les tableaux 5A et B présentent une ventilation des professions ayant dix personnes ou plus dans le secteur minier des districts de Kenora et de Rainy River.

Tableau n° 5A : Nombre d'employés par profession dans le secteur minier du district de Kenora				
CNP	Profession	Employés dans l'industrie (2024)	Pourcentage du nombre total d'emplois dans l'industrie	Salaire horaire médian*
83100	Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines.	330	28,2 %	41,54 \$
72400	Mécaniciens-monteurs en construction et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	80	6,9 %	39,55 \$
72401	Mécaniciens/mécaniciennes de matériel lourd	52	4,5 %	38,09 \$
73400	Conducteurs/conductrices d'équipement lourd	51	4,4 %	33,24 \$
72201	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	50	4,3 %	43,19 \$
82020	Surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines et des carrières	40	3,5 %	62,31 \$
22101	Technologues et techniciens / techniciennes en géologie et en minéralogie	35	3,0 %	28,34 \$
73300	Conducteurs/conductrices de camions de transport	33	2,8 %	25,47 \$
84100	Personnel d'entretien et de soutien des mines souterraines	30	2,6 %	40,07 \$
83101	Foreurs/foreuses et personnel de mise à l'essai et des autres services reliés à l'extraction de pétrole et de gaz	21	1,8 %	48,58 \$
72106	Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	17	1,5 %	31,04 \$
72500	Grutiers/grutières	16	1,4 %	37,27 \$
80010	Directeurs/directrices de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche	13	1,2 %	73,56 \$
21102	Géoscientifiques et océanographes	13	1,1 %	51,12 \$
93100	Opérateurs/opératrices de poste central de contrôle et de conduite de procédés industriels dans le traitement des métaux et des minerais	13	1,1 %	48,65 \$
21300	Ingénieurs miniers/ingénieures minières.	12	1,0 %	49,29 \$
94100	Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais	11	0,9 %	33,20 \$
75100	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	11	0,9 %	29,18 \$
93101	Opérateurs/opératrices de salle de commande centrale et de conduite de procédés industriels dans le raffinage du pétrole et le traitement du gaz	11	0,9 %	54,96 \$
72020	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en mécanique	10	0,9 %	42,60 \$
22100	Technologues et techniciens/techniciennes en chimie	10	0,9 %	29,40 \$

* Le salaire médian est fourni pour la région économique du Nord-Ouest, qui comprend les districts de Kenora et de Rainy River ainsi que Thunder Bay.

CNP	Profession	Employés dans l'industrie (2024)	Pourcentage du nombre total d'emplois dans l'industrie	Salaire horaire médian
83100	Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines.	180	31,9 %	41,54 \$
72400	Mécaniciens-monteurs en construction et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	41	7,3 %	39,55 \$
72401	Mécaniciens/mécaniciennes de matériel lourd	28	4,9 %	38,09 \$
72201	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	26	4,7 %	43,19 \$
73400	Conducteurs/conductrices d'équipement lourd	24	4,3 %	33,24 \$
82020	Surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines et des carrières	21	3,8 %	62,31 \$
22101	Technologues et techniciens/techniciennes en chimie en géologie et en minéralogie	19	3,4 %	28,34 \$
84100	Personnel d'entretien et de soutien des mines souterraines	16	2,9 %	40,07 \$
73300	Conducteurs/conductrices de camions de transport	14	2,4 %	25,47 \$

Source : Lightcast Analyst

Le tableau 6 offre plus en détail ces professions, afin de déterminer les répercussions potentielles du vieillissement de la main-d'œuvre, ainsi que les perspectives d'emploi de 2024 à 2026,

CNP	Professions du secteur minier	Pourcentage de 50 ans et plus dans le district de Kenora	Pourcentage des personnes de 50 ans et plus dans le district de Rainy River	Perspective de l'emploi dans la R. É. du Nord-Ouest de l'Ontario*
21102	Géoscientifiques et océanographes.	25,0	100	Modérée
21330	Ingénieurs miniers/ingénieures minières.	0,0	s.o.	Bonne
22101	Technologues et techniciens/techniciennes en géologie et en minéralogie	0,0	s.o.	Modérée
72201	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	28,6	0,0	Modérée
72400	Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	41,7	21,1	Modérée
72401	Mécaniciens/mécaniciennes de matériel lourd	46,7	13,3	Modérée

72500	Grutiers/grutières	0,0	s.o.	Indéterminée
73300	Conducteurs/conductrices de camions de transport	61,4	45,3	Modérée
73400	Conducteurs/conductrices d'équipement lourd	43,6	45,7	Modérée
75110	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	16,8	s.o.	Modérée
80010	Directeurs/directrices de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche	60,0	s.o.	Indéterminée
82020	Surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines et des carrières	42,9	33,3	Modérée
83100	Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines.	36,7	0,0	Modérée
83101	Foreurs/foreuses et personnel de mise à l'essai et des autres services reliés à l'extraction de pétrole et de gaz	0,0	s.o.	Indéterminée
84100	Personnel d'entretien et de soutien des mines souterraines	22,2	0,0	Modérée
93100	Opérateurs/opératrices de poste central de contrôle et de conduite de procédés industriels dans le traitement des métaux et des minerais	0,0	s.o.	Indéterminée
93101	Opérateurs/opératrices de salle de commande centrale et de conduite de procédés industriels dans le raffinage du pétrole et le traitement du gaz	0,0	s.o.	Indéterminé
94100	Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais	0,0	s.o.	Indéterminée

* Le salaire médian est fourni pour la région économique du Nord-Ouest, qui comprend les districts de Kenora et de Rainy River ainsi que Thunder Bay.

S. O. (sans objet)

Source : Recensement de 2021 de Statistique Canada; Perspectives d'emploi du Guichet-Emplois du Canada Job Bank

Guichet-Emplois du Canada calcule les perspectives d'emploi pour une profession, en fonction de plusieurs facteurs, notamment le nombre de nouveaux postes prévus, l'âge de la présente main-d'œuvre et le nombre actuel de chômeurs dans la profession. Ces perspectives triennales sont fondées sur la période de 2024 à 2026.

En ce qui a trait aux professions minières dans la région économique du Nord-Ouest ontarien, les facteurs suivants ont été relevés :

- La croissance de l'emploi entraînera la création d'un nombre modéré de nouveaux postes.
- Plusieurs postes seront à pourvoir en raison de départs à la retraite.
- Il existe un nombre modéré de travailleurs sans emploi et ayant de l'expérience récente.

Sur les 18 professions qui composent le secteur minier du district de Kenora, dix comptaient 20 % ou plus de travailleurs de 50 ans et plus, et ce, selon le recensement de Statistique Canada réalisé en 2021, soit plus de

55 % des professions du secteur. Dans le district de Rainy River, cinq des neuf professions composant ce secteur, soit plus de 55 %, comptaient également 20 % ou plus de travailleurs de 50 ans et plus en 2021.

Plus de 86 % de la main-d'œuvre dans le secteur minier est masculine, comparativement à 52,6 % de la main-d'œuvre totale de l'Ontario. Près de 98 % des travailleurs du secteur occupent un emploi à temps plein et près de la moitié d'entre eux possèdent un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires, par rapport à 32 % pour l'ensemble du marché du travail.

Secteur de la construction dans les districts de Kenora et de Rainy River

L'exploitation minière génère un certain nombre d'emplois dans le secteur de la construction, tant au stade du développement qu'à celui de l'exploitation de la mine. Ces emplois comprennent des postes spécialisés au sein même de la mine, ainsi que des postes liés au développement des infrastructures dans la région environnante. Une mine typique ou « représentative » en Ontario peut générer près de 2 000 emplois par année au stade de la construction⁵.

Guichet-Emplois du Canada prévoit que « le secteur de la construction non résidentielle en Ontario devrait poursuivre sa croissance, soutenu par des investissements dans les infrastructures et la construction industrielle. Le secteur non résidentiel devrait croître et atteindre son apogée vers 2027, et maintenir ensuite une forte tendance à la hausse jusqu'en 2029⁶. »

⁵ Peter Dungan et Steve Murphy, *Ontario Mining: A Partner in Prosperity Building – The Economic Impacts of a 'Representative Mine' in Ontario*. Décembre 2007.

⁶ Guichet-Emplois du Canada, <https://www.guichetemplois.gc.ca/analyse-tendances/rapports-marche-travail/ontario/construction>

Les tableaux 7A et B contiennent les professions du secteur de la construction et où sont employées dix personnes ou plus dans les districts de Kenora et de Rainy River.

Tableau n° 7A : Nombre d'employés par profession dans le secteur de la construction du district de Kenora				
CNP	Profession	Employés dans l'industrie (2024)	Pourcentage du nombre total d'emplois dans l'industrie	Salaire horaire médian*
75110	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	212	11,8	29,18 \$
72402	Mécaniciens/mécaniciennes en chauffage, réfrigération et climatisation	110	6,1	39,95 \$
72310	Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	86	4,8	34,62 \$
72200	Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux électriques)	74	4,1	36,35 \$
72021	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des équipes d'opérateurs d'équipement lourd	68	3,8	43,09 \$
73400	Conducteurs/conductrices d'équipement lourd	65	3,6	33,24 \$
70010	Directeurs/directrices de la construction	60	3,4	53,76 \$
72300	Plombiers/plombières	60	3,3	35,24 \$
72500	Grutiers/grutières	53	2,9	37,27 \$
73200	Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	51	2,9	25,72 \$
73300	Conducteurs/conductrices de camions de transport	50	2,8	25,47 \$
72013	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en charpenterie	38	2,1	40,91 \$
72320	Briqueteurs-maçons/briqueteuses-maçonnes	30	1,7	43,01 \$
72301	Tuyauteurs/tuyauteuses, monteurs/monteuses d'appareils de chauffage et poseurs/poseuses de gicleurs	29	1,6	51,20 \$
72401	Mécaniciens/mécaniciennes de matériel lourd	29	1,6	38,09 \$
22303	Estimateurs/estimatrices en construction	29	1,6	35,48 \$
72011	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en électricité et en télécommunications	28	1,6	50,46 \$
72406	Constructeurs/constructrices et mécaniciens/mécaniciennes d'ascenseurs	28	1,6	51,73 \$
72204	Monteurs/monteuses de lignes et de câbles de télécommunications	27	1,5	38,55 \$
72203	Monteurs/monteuses de lignes électriques et de câbles	25	1,4	47,92 \$
72102	Tôliers/tôlières	25	1,4	47,40 \$
73112	Peintres et décorateurs/décoratrices	24	1,3	27,69 \$
72106	Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	22	1,2	31,04 \$
73102	Plâtriers/plâtrières, poseurs/poseuses et finisseurs/finisseuses de systèmes intérieurs et latteurs/latteuses	22	1,2	31,19 \$

72014	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des autres métiers de la construction et des services de réparation et d'installation	18	1,0	40,98 \$
12200	Techniciens/techniciennes en comptabilité et teneurs/teneuses de livres	17	1,0	26,70 \$
72400	Mécaniciens-monteurs en construction et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	17	1,0	39,55 \$
73113	Poseurs/poseuses de revêtements d'intérieur	17	0,9	27,11 \$
72205	Techniciens/techniciennes en installation de matériel de télécommunication et en services de câblodistribution	16	0,9	35,32 \$
21300	Ingénieurs civils/ingénieures civiles	14	0,8	43,08 \$
72020	Entrepreneurs et contremaîtres en mécanique	14	0,8	42,60 \$
62100	Spécialistes des ventes techniques – vente en gros	14	0,8	35,21 \$
72501	Foreurs/foreuses de puits d'eau	13	0,7	35,14 \$
72105	Ferronniers/ferronnières	13	0,7	48,62 \$
72321	Calorifugeurs/calorifugeuses	12	0,7	35,69 \$
72012	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en tuyauterie	12	0,7	54,72 \$
72201	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	11	0,6	43,19 \$
13110	Adjoints administratifs/adjointes administratives	11	0,6	27,75 \$
73101	Carreleurs/carreuses	10	0,6	29,86 \$
14200	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	10	0,6	25,67 \$

Source : Lightcast Analyst. * Le salaire médian est fourni pour la région économique du Nord-Ouest, qui comprend les districts de Kenora et de Rainy River ainsi que Thunder Bay.

CNP	Profession	Employés dans l'industrie (2024)	Pourcentage du nombre total d'emplois dans l'industrie	Salaire horaire médian*
75110	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	43	11,5	29,18 \$
72402	Mécaniciens/mécaniciennes en chauffage, réfrigération et climatisation	25	6,8	39,95 \$
72310	Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	17	4,6	34,62 \$
72200	Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux électriques)	17	4,5	36,35 \$
73400	Conducteurs/conductrices d'équipement lourd	16	4,2	33,24 \$
70010	Directeurs/directrices de la construction	15	3,9	53,76 \$
72500	Grutiers/grutières	14	3,8	37,27 \$
72021	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des équipes d'opérateurs d'équipement lourd	14	3,7	43,09 \$
72300	Plombiers/plombières	14	3,6	35,24 \$
73200	Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	13	3,5	25,72 \$
73300	Conducteurs/conductrices de camions de transport	12	3,3	25,47 \$

Source : Lightcast Analyst

* Le salaire médian est fourni pour la région économique du Nord-Ouest, qui comprend les districts de Kenora et de Rainy River ainsi que Thunder Bay.

Dans le tableau 8 sont examinées davantage ces professions afin de déterminer l'incidence potentielle du vieillissement de la main-d'œuvre dans les districts de Kenora et de Rainy River, ainsi que les perspectives d'emploi publiées par Guichet-Emplois du Canada.

Tableau n° 8 : Professions minières affectées par le vieillissement de la main-d'œuvre dans les districts de Kenora et de Rainy River				
CNP	Professions dans la construction	Pourcentage de 50 ans et plus dans le district District	Pourcentage des personnes de 50 ans et plus dans le district de Rainy River	Perspective de l'emploi dans la R. É. du Nord-Ouest de l'Ontario
12200	Techniciens/techniciennes en comptabilité et teneurs/teneuses de livres	70,0	s.o.	Très bonne
13110	Adjoint administratifs/adjointes administratives	41,9	s.o.	Bonne
14200	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	45,3	s.o.	Modérée
21300	Ingénieurs civils/ingénieures civiles	0,0	s.o.	Bonne
22303	Estimateurs/estimatrices en construction	40,0	s.o.	Indéterminée
62100	Spécialistes des ventes techniques – vente en gros	0,0	s.o.	Bonne
70010	Directeurs/directrices de la construction	18,8	0,0	Bonne
72011	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en électricité et en télécommunications	45,5	s.o.	Modérée
72012	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en tuyauterie	0,0	0,0	Indéterminée
72013	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en charpenterie	40,0	0,0	Modérée
72014	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des autres métiers de la construction et des services de réparation et d'installation	40,0	0,0	Modérée
72020	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en mécanique	30,0	0,0	Modérée
72021	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des équipes d'opérateurs d'équipement lourd	48,0	40,0	Modérée
72102	Tôliers/tôlières	0,0	0,0	Modérée
72105	Ferronniers/ferronnières	0,0	0,0	Indéterminée
72106	Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	29,2	0,0	Modérée
72200	Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux électriques)	30,0	0,0	Modérée
72201	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	28,6	0,0	Modérée
72203	Monteurs/monteuses de lignes électriques et de câbles	0,0	0,0	Bonne
72204	Monteurs/monteuses de lignes et de câbles de télécommunications	20,0	0,0	Modérée

Tableau n° 8 : Professions minières affectées par le vieillissement de la main-d'œuvre dans les districts de Kenora et de Rainy River

CNP	Professions dans la construction	Pourcentage de 50 ans et plus dans le district District	Pourcentage des personnes de 50 ans et plus dans le district de Rainy River	Perspective de l'emploi dans la R. É. du Nord-Ouest de l'Ontario
72205	Techniciens/techniciennes en installation de matériel de télécommunication et en services de câblodistribution	0,0	0,0	Modérée
72300	Plombiers/plombières	31,6	0,0	Bonne
72301	Tuyauteurs/tuyauteuses, monteurs/monteuses d'appareils de chauffage et poseurs/poseuses de gicleurs	0,0	0,0	Modérée
72310	Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	24,7	33,3	Modérée
72320	Briqueteurs-maçons/briqueteuses-maçonnes	0,0	0,0	Indéterminée
72321	Calorifugeurs/calorifugeuses	0,0	0,0	Indéterminée
72400	Mécaniciens-monteurs en construction et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	41,7	0,0	Modérée
72401	Mécaniciens/mécaniciennes de matériel lourd	46,7	0,0	Modérée
72402	Mécaniciens/mécaniciennes en chauffage, réfrigération et climatisation	0,0	0,0	Modérée
72406	Constructeurs/constructrices et mécaniciens/mécaniciennes d'ascenseurs	0,0	0,0	Indéterminée
72500	Grutiers/grutières	0,0	0,0	Indéterminée
72501	Foreurs/foreuses de puits d'eau	0,0	0,0	Indéterminée
73101	Carreleurs/carreleuses	0,0	0,0	Indéterminée
73102	Plâtriers/plâtrières, poseurs/poseuses et finisseurs/finisseuses de systèmes intérieurs et latteurs/latteuses	0,0	0,0	Indéterminée
73112	Peintres et décorateurs/décoratrices	66,7	0,0	Indéterminée
73113	Poseurs/poseuses de revêtements d'intérieur	0,0	0,0	Indéterminée
73200	Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	0,0	0,0	Indéterminée
73300	Conducteurs/conductrices de camions de transport	61,4	45,3	Modérée
73400	Conducteur d'équipement lourd	43,6	45,7	Modérée
75110	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	16,8	40,0	Modérée

* Le salaire médian est fourni pour la région économique du Nord-Ouest, qui comprend les districts de Kenora et de Rainy River ainsi que Thunder Bay.

S. O. (sans objet)

Source : Recensement de 2021 de Statistique Canada; Perspectives d'emploi du Guichet-Emplois du Canada.

Selon le recensement de Statistique Canada réalisé en 2021, sur les 40 professions du secteur de la construction dans le district de Kenora, 21 comptaient 20 % ou plus de travailleurs de 50 ans et plus, soit plus de 52 % des professions de ce secteur. Dans le district de Rainy River, cinq des onze professions de la construction, soit plus de 45 %, comptaient également 20 % ou plus de travailleurs d'au moins 50 ans et plus en 2021.

Guichet-Emplois du Canada indique que le salaire horaire moyen des travailleurs du secteur des mines, des carrières, du pétrole et du gaz en Ontario s'élevait à 43,91 \$ en 2023. Cette somme était supérieure à la moyenne provinciale, soit 29,18 \$. Plus de 86 % des travailleurs du secteur minier étaient des hommes, comparativement à 52,6 % pour l'ensemble de la main-d'œuvre de l'Ontario. Environ 98 % des travailleurs du secteur occupaient un emploi à temps plein et près de la moitié d'entre eux possédaient un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires, par rapport à 32 % pour l'ensemble du marché du travail.

Et l'exploitation minière n'est pas le seul secteur en croissance qui stimule la demande dans le secteur de la construction. Dans le district de Kenora, par exemple, le dépôt géologique pour le combustible nucléaire usé doit se trouver sur le territoire des Ojibwés du lac Wabigoon; en outre, dans la ville d'Ignace, le projet d'hôpital All Nations et la demande de logements résidentiels créeront des centaines d'emplois dans la construction et exerceront une pression supplémentaire sur la demande du marché du travail. Une demande similaire existe dans le district de Rainy River, générée non seulement par des projets miniers de grande envergure, mais aussi par la modernisation des infrastructures de transport dans le cadre du programme Northern Highways et par des projets majeurs du secteur de l'éducation, ce qui multiplie les besoins de logements résidentiels.

Répercussions de l'intelligence artificielle générative

L'intelligence artificielle générative (IA) désigne les systèmes d'intelligence artificielle capables de créer de nouveaux tels que du texte, des images, de la musique ou du code informatique. Par la recherche menée par l'Institut de recherche en politiques publiques (Canada), Exploiter l'IA générative : dans l'étude intitulée « Harnacher l'IA générative : composer avec son impact transformateur sur le marché de l'emploi «canadien», nous trouvons trois dimensions de répercussions sur le travail et la main-d'œuvre :

1. L'effet de l'IA varie considérablement selon les sortes de compétences et d'activités professionnelles. Les emplois administratifs et tous ceux qui doivent traiter une quantité importante de données sont les plus exposés à l'IA; en revanche, ceux qui s'occupent de relations humaines, de perception sociale et d'enseignement y sont nettement moins.
2. Plutôt que d'éliminer complètement des professions, l'IA générative risque plutôt de transformer la composition des activités professionnelles d'emplois; ainsi, l'automatisation risque d'être modérée ou partielle plutôt que complète.

3. Il existe des variations importantes entre les industries et les régions. Il est prévu que les régions comme le Nord et les secteurs tels que l'exploitation minière, la construction et la fabrication seront plus exposés à l'automatisation, car ils comptent une plus grande proportion d'emplois à haut risque⁷.

Les cinq secteurs qui comptent le plus grand nombre d'emplois à haut risque suivent : transport et entreposage (56,4 %); fabrication (51,9 %); construction (50 %); extraction minière, exploitation de carrières et extraction de pétrole et de gaz (47,7 %); agriculture, foresterie, pêche et chasse (36 %). Dans des secteurs tels que le transport, l'entreposage, la fabrication et la construction, l'IA générative peut optimiser les flux de travail, analyser les données, générer des calendriers et apporter un soutien au service à la clientèle. Dans des secteurs tels que l'exploitation minière, les principales applications comprennent l'amélioration de la prospection et de l'analyse des gisements, l'optimisation des méthodes d'exploitation, l'amélioration de la sécurité des travailleurs et de la surveillance environnementale, ainsi que l'augmentation de l'efficacité opérationnelle de toute la chaîne d'approvisionnement⁸.

Les industries du secteur des ressources naturelles telles que l'exploitation minière, l'exploitation de carrières, du pétrole et du gaz, sont exposées à l'automatisation, quelque 67 %, dans les régions nordiques reculées. « Les aspects manuels, tels le fonctionnement de l'équipement et le travail sur le terrain, exigeront probablement des investissements importants dans du matériel et des technologies spécialisés. Ces investissements ne peuvent être envisagés que lorsque des capitaux considérables ont déjà été engagés⁹. » Il faut garder à l'esprit que « l'adoption dans le monde réel dépend également de facteurs économiques, d'incitations commerciales et de coûts d'investissement.

« Et, surtout, même si l'IA générative est techniquement possible, le manque de talents dans ce domaine et de main-d'œuvre en mesure de l'utiliser constitue des difficultés majeures face à la mise en œuvre¹⁰. »

Alors, l'Institut de recherche en politiques publiques recommande d'offrir un enseignement de la culture numérique aux niveaux secondaire et postsecondaire, ainsi que de cultiver des compétences

⁷ Oschinski, Matthias et Walia, Ruhani, « Harnacher l'IA générative : composer avec son impact transformateur sur le marché de l'emploi canadien », Institut de recherche en politique publique, mai 2025, p. 3.

⁸ Corrigan, Caitlan C. et Ikonnikova, Svetlana, *A review of the use of AI in the mining industry: Insights and ethical considerations for multi-objective optimization*, 2024

⁹ Oschinski, Matthias et Walia, Ruhani, « Harnacher l'IA générative : composer avec son impact transformateur sur le marché de l'emploi canadien », Institut de recherche en politique publique, mai 2025, p. 19.

¹⁰ *Ibid.*, p. 32

complémentaires telles que l'esprit critique, la résolution de problèmes et les qualités de commandement. Il est également recommandé au gouvernement de faciliter l'ajout de programmes d'apprentissage au travail, afin qu'une expérience pratique soit acquise dans le domaine de l'IA. Les apprentissages et les stages permettent de relier l'enseignement et les besoins industriels réels.

« Puisque le rythme de la mise en œuvre varie en fonction des secteurs et des régions, les stratégies liées à la main-d'œuvre doivent être adaptées au contexte économique spécifique de chaque zone géographique¹¹. »

¹¹ Oschinski, Matthias et Walia, Ruhani, « Harnacher l'IA générative : composer avec son impact transformateur sur le marché de l'emploi canadien », Institut de recherche en politique publique, mai 2025, p. 32- 33.

OFFRE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Depuis 2022, nous utilisons le recensement de Statistique Canada de 2021, afin de trouver les changements dans la population globale ainsi que dans la population au travail. Le prochain recensement national de Statistique Canada aura lieu en mai 2026. Plusieurs changements sont prévus aux questions liées à la population active; il sera notamment permis aux répondants de s'identifier comme retraités et d'indiquer un arrangement hybride en raison de leur rôle dans la main-d'œuvre. La durée des études universitaires a également été modifiée. Des informations sur l'emploi, recueillies par le recensement, servent à évaluer la situation économique de collectivités et de populations spécifiques telles que les Autochtones et les immigrants. Les renseignements sur l'industrie et les professions permettent de prévoir les possibilités d'emploi. La publication des résultats du recensement de mai 2026 débutera vers la fin de 2026 ou au début de 2027¹².

Bien que le recensement soit quinquennal, l'Enquête sur la population active, réalisée par Statistique Canada, est mensuelle. Cette enquête, qui procède de façon aléatoire auprès d'environ 65 000 ménages canadiens, fournit des données économiques clés sur la démographie de la population active, l'emploi, le chômage, les heures travaillées, les secteurs d'activité et les professions. Si le recensement fournit des données pour de petites zones géographiques telles que les regroupements et les divisions de recensement, les données de l'Enquête sur la population active sont produites pour des zones géographiques plus vastes telles que des régions économiques.

Situation au sein de la population active

Au tableau 9 se trouve le taux de chômage annuel des cinq dernières années, par région économique. Pendant que le taux de chômage se mettait à monter au cours des deux dernières années dans le Nord-Est ontarien ainsi que dans l'ensemble de la province, il est resté stable dans le Nord-Ouest de l'Ontario, oscillant entre 4,5 % et 4,6 %. Cela témoigne clairement d'une demande importante et persistante sur le marché du travail régional.

Géographie	2021	2022	2023	2024	2025
Nord-Est ontarien	6,8 %	4,5 %	5,4 %	5,9 %	6,0 %
Nord-Ouest ontarien	6,8 %	5,0 %	4,6 %	4,5 %	4,6 %
Ontario	8,1 %	5,6 %	5,6 %	7,0 %	7,7 %

¹² <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2026/road-enroute/index-fra.cfm>

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0464-01 – Caractéristiques de la population active par province, territoire et région économique, annuellement

Le tableau n° 10 contient le taux de participation dans le Nord, par rapport à l'Ontario. Ce taux est un calcul du pourcentage des personnes qui travaillent ou sont à la recherche d'un emploi. Bien que le taux de participation dans le Nord-Ouest ontarien soit plus élevé que dans d'autres régions, une augmentation de la participation permettrait de réduire la demande.

Tableau n° 10 : Taux de participation annuel dans le Nord ontarien					
Géographie	2021	2022	2023	2024	2025
Nord-Est ontarien	57,0	58,4 %	57,6 %	57,6 %	58,6 %
Nord-Ouest ontarien	60,9 %	60,3 %	61,8 %	59,4 %	61,1 %
Ontario	65,2 %	65,4 %	65,6 %	65,3 %	65,0 %

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0464-01 – Caractéristiques de la population active par province, territoire et région économique, annuellement

Au tableau 11 est comparé le nombre des personnes percevant des prestations régulières d'assurance-emploi, et ce, pour octobre 2024 et octobre 2025, par âge et par sexe. En dépit des difficultés économiques à l'échelle nationale, et pour la deuxième année consécutive, le nombre des personnes percevant des prestations d'assurance-emploi est resté stable. Les données pour l'Ontario et le Canada fournissent un contexte pour nos résultats locaux. Dans de nombreux cas, le nombre des bénéficiaires locaux a diminué. Dans le district de Kenora, 410 hommes et 290 femmes percevaient des prestations d'assurance-emploi en octobre 2025, par rapport à 420 hommes et 240 femmes en octobre 2024. En tout, 40 personnes supplémentaires ont perçu régulièrement des prestations d'assurance-emploi dans le district de Kenora en 2025, par rapport à l'année précédente, soit une augmentation de 6 %.

Dans le district de Rainy River, 90 hommes percevaient des prestations régulières d'assurance-emploi en 2025, comparativement à 100 en 2024, cependant que 70 femmes percevaient des prestations, par rapport à 80 en octobre 2024. Globalement, 160 personnes dans le district de Rainy River percevaient des prestations en octobre 2025, soit 20 de moins que l'année précédente. C'est là une baisse de 11 %. Situons-nous dans le contexte : en octobre 2025, le nombre des bénéficiaires de prestations régulières d'assurance-emploi en Ontario

avait augmenté de 15 % par rapport à octobre 2024. Il faut noter qu'en avril 2025, le gouvernement du Canada modifiait les critères d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi¹³.

Tableau n° 11 : Bénéficiaires de l'assurance-emploi (prestations régulières) dans les districts de Kenora et Rainy River								
Bénéficiaires de l'assurance-emploi – Prestations régulières	District de Kenora			District de Rainy River			Ontario	Canada
	Oct. 2024	Oct. 2025	Changement en pourcentage	Oct. 2024	Oct. 2025	Changement en pourcentage	Changement en pourcentage	Changement en pourcentage
Hommes								
De 15 à 24 ans	60	50	(-16,7 %)	20	10	(-50,0 %)	7,7 %	9,5 %
De 25 à 54 ans	260	230	(-11,5 %)	50	60	20,0 %	12,5 %	13,8 %
55 ans et plus	100	130	30,0 %	30	20	(-33,3 %)	16,7 %	14,2 %
Femmes								
De 15 à 24 ans	20	40	100,0 %	10	10	0,0 %	7,5 %	9,7 %
De 25 à 54 ans	150	170	13,3 %	40	30	(-25,0 %)	26,5 %	23,1 %
55 ans et plus	70	80	14,3 %	30	30	0,0 %	33,1 %	23,4 %

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

¹³ Vous trouverez plus d'information sur les changements apportés à l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi, à <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2025/03/le-gouvernement-du-canada-met-en-place-de-nouvelles-mesures-concernant-l'assurance-emploi-pour-soutenir-les-travailleurs-canadiens-touche-par-les-d.html>

Les données des déclarants de Statistique Canada mesurent le nombre des personnes qui s'installent dans notre région ou la quittent. De 2013 à 2019, le nombre de personnes quittant les districts de Kenora et de Rainy River a été supérieur à celui des personnes s'y installant. Toutefois, depuis 2020, la situation a changé, l'immigration dépassant l'émigration. Entre 2019 et 2024, le district de Kenora a connu une immigration nette importante de 745 personnes, soit plus du double de l'immigration des 209 personnes qui ont été enregistrées entre 2018 et 2023. L'immigration nette de 450 personnes dans le district de Rainy River entre 2019 et 2024 était très rapprochée du double de celle enregistrée entre 2018 et 2023, soit 249 personnes.

Tableau 12 : Migration vers et depuis les districts de Kenora et Rainy River			
District de Kenora – 2019 à 2024			
Groupe d'âge	Immigration totale	Émigration totale	Migration nette
De 0 à 17	1 938	2 061	(-123)
De 18 à 24	1 348	1 132	216
De 25 à 44	4 174	3 181	993
De 45 à 64	1 510	1 429	81
65 et +	452	874	(-422)
Total	9 422	8 677	745
District de Rainy River – 2019 à 2024			
Groupe d'âge	Immigration totale	Émigration totale	Migration nette
De 0 à 17	606	471	135
De 18 à 24	335	389	(-54)
De 25 à 44	1 150	849	301
De 45 à 64	485	378	107
65 et +	219	258	(-39)
Total	2 795	2 345	450

Source : Données des déclarants, Statistique Canada, 2024

APERÇU DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL ET ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE

Les renseignements sur le marché du travail se présentent sous deux formes. Les données statistiques, également désignées par données quantitatives, fournissent de la précieuse information sur la démographie, les tendances historiques et les évolutions. Les données recueillies auprès des employeurs, des associations patronales, des éducateurs, des prestataires de services et du grand public fournissent de l'information qualitative, ou en temps réel, sur les possibilités, les difficultés et l'avenir potentiel.

En plus de collaborer régulièrement avec ses partenaires communautaires tout au long de l'année, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest organise deux séances consacrées à la collecte de remarques sur la planification. La première séance offre aux prestataires de services de l'emploi l'occasion de discuter de résultats obtenus au cours de l'année écoulée et de relever des possibilités de collaboration. À la seconde séance, il s'agit de recueillir les remarques des entreprises et de la collectivité élargie.

Plusieurs thèmes ont émergé au cours de ces consultations :

Difficultés d'attirer de nouveaux arrivants et de conserver les résidents.

Qu'ils soient nouveaux arrivants au Canada ou résidents de longue date, les gens ignorent souvent à quoi ressemble la vie dans le Nord. Beaucoup sont décontenancés devant l'immensité de la région et la nécessité de parcourir de plus longues distances pour se rendre au travail ou pour accéder à des services essentiels tels que la garde d'enfants. Les jeunes qui quittent la région et y reviennent ensuite constituent un atout précieux, et il convient de continuer à accorder une attention particulière pour les attirer et les conserver. Cette situation est davantage compliquée par suite de l'offre limitée et du coût élevé des logements locatifs.

Les collectivités du Nord, comme beaucoup d'autres au Canada, continuent de faire face à des problèmes liés à la diversité et à la sensibilisation culturelles. Des cas de discrimination et d'exclusion ont été signalés par des participants de tous âges et de toutes origines, souvent en raison d'une exposition limitée à différentes cultures plutôt qu'à une intention malveillante. Il est nécessaire de créer des milieux communautaires plus accueillants et d'offrir davantage d'occasions de faciliter la compréhension et la sensibilisation culturelles. Une installation multiculturelle et des initiatives de sensibilisation élargies ont été perçues comme des soutiens potentiels. Les nouveaux arrivants au Canada ont particulièrement besoin d'un soutien social plus ferme, et l'on constate un manque flagrant d'aménagements culturels et religieux dans de nombreuses collectivités.

Inadéquations entre les exigences du poste et les compétences des travailleurs

Les difficultés entre employeurs et travailleurs, y compris ceux qui ont fait des études postsecondaires, ont été fréquemment soulevées lors des consultations. Les secteurs qui exigent un niveau élevé de service à la clientèle, tels le commerce de détail et l'hôtellerie, continuent de faire face à des enjeux. Les jeunes, dont beaucoup ont grandi dans des milieux très numérisés, ont été décrits comme s'intéressant moins aux interactions fréquentes sur place, mais plus enclins à rechercher de la souplesse pour les horaires ou pour les ententes de travail hybride. Les employeurs ont fait part de leurs préoccupations à propos de la fiabilité et des attentes salariales; quant aux travailleurs, ils ont exprimé leur frustration devant les conditions de travail. Souvent, aucune des deux parties ne consent à des compromis.

Une série de facteurs, notamment les approches parentales, l'influence des réseaux sociaux et les répercussions des perturbations de la pandémie, ont été signalés à cause de leur contribution aux lacunes lorsqu'il s'agit de résolution de problèmes, de résilience et de confiance chez certains jeunes. Les participants ont fait remarquer que les échecs peuvent nuire pendant les tentatives répétées, et cela limite les possibilités d'acquérir ces compétences. Les employeurs ont également identifié des manques de compétences pratiques pour le travail quotidien, notamment la dactylographie ou l'utilisation de la messagerie vocale. Bien que l'enseignement de ces compétences soit considéré comme important, il prend également beaucoup de temps, et les employeurs ont déclaré de moins participer à la formation qu'auparavant. Une meilleure sensibilisation à la valeur des compétences transférables, y compris celles qui se trouvent ordinairement dans les systèmes de connaissances autochtones, a été mentionnée comme améliorable.

Problèmes liés à la transition des travailleurs vers de nouveaux secteurs d'activité

Les participants à la consultation ont constaté le manque de programmes de formation adaptés aux besoins spécifiques des travailleurs en transition vers de nouveaux secteurs d'activité. Les universités ont été décrites comme sous-utilisées et devant être plus accessibles et souples, afin de répondre aux besoins en évolution du marché du travail et d'offrir des voies de progression plus rapides. Les participants ont souligné que les parcours menant à des métiers spécialisés devraient bénéficier du même niveau d'attention que les options universitaires ainsi que d'une meilleure reconnaissance interprovinciale des agréments et des licences professionnelles. Les travailleurs qui passent par une transition professionnelle peuvent craindre le changement; souvent, ils ne connaissent pas les soutiens existants. Des obstacles tels que les moyens de transport limités, le manque de services de garde d'enfants et le coût élevé de la vie peuvent restreindre davantage la participation aux formations offertes et aux possibilités d'emploi.

L'apprentissage par l'expérience a été systématiquement reconnu comme une approche précieuse, en particulier lorsqu'il est associé à des subventions pour aider les employeurs à couvrir les coûts d'une formation en cours d'emploi et les baisses temporaires de productivité pendant les périodes de formation. Ce type d'apprentissage était considéré comme bénéfique pour les jeunes ainsi que pour les travailleurs en transition. L'apprentissage en cours d'emploi permet aux personnes de montrer non seulement leurs compétences techniques, mais aussi des qualités telles que la fiabilité, le sens des responsabilités, les compétences culturelles et l'éthique professionnelle.

Bien que la formation en ligne offre des possibilités supplémentaires, les participants ont fait remarquer que les taux d'achèvement peuvent être bas. Les problèmes liés à la culture numérique demeurent, et l'accès à des ordinateurs comme à une connexion Internet fiable, notamment dans les bibliothèques, n'est pas le même pour tous.

Entrepreneuriat et croissance des entreprises locales

Les entrepreneurs de la région font face à une série de difficultés, notamment la pénurie de main-d'œuvre, l'accès limité au capital de démarrage et le vieillissement des propriétaires d'entreprises qui cherchent à transmettre leur entreprise à de plus jeunes entrepreneurs. Les employeurs ont signalé qu'ils avaient toujours du mal à attirer des travailleurs débutants, et qu'ils devaient faire face à des coûts élevés pour embaucher et pour conserver leur personnel. Bien qu'il existe des programmes pour épauler le développement de petites entreprises, lors de la consultation, les participants ont signalé que ces soutiens ne sont pas toujours utilisés. Il est reconnu que les commerces de détail et les entreprises du secteur hôtelier doivent soutenir des collectivités dynamiques; toutefois, peu de programmes et de ressources sont offerts pour soutenir la croissance et la stabilité dans ces secteurs.

Les responsables du développement économique des districts de Kenora et de Rainy River ont fourni des renseignements supplémentaires sur les possibilités commerciales et les problèmes liés à la main-d'œuvre. Développement économique de Kenora signale les secteurs clés de l'économie locale, notamment les soins de santé, le tourisme et l'industrie manufacturière; le groupe fournit des données pertinentes qui ont permis de déterminer les priorités connexes. La Société d'aide au développement des collectivités du district de Rainy River propose des profils communautaires détaillés qui permettent de contextualiser davantage les conditions régionales. Les deux organismes ont confirmé la poursuite de la croissance dans les secteurs minier et de la construction. Ils ont également souligné la pénurie d'éducateurs de la petite enfance, ce qui peut constituer un obstacle à la participation de personnes au marché du travail; en outre, il y a des pénuries actuelles et prévues

dans le secteur des soins de santé, à cause du vieillissement de la population et du développement de nouvelles installations.

Voies d'immigration rurale et répercussions sur le marché du travail

Les petites entreprises des districts de Kenora et de Rainy River qui étaient admissibles au Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord (PPICRN) ont exprimé leur inquiétude s'il est décidé de l'abandonner. Dans ces collectivités, le programme a permis de remédier à la pénurie persistante de travailleurs débutants, tout en offrant une voie vers la résidence permanente aux immigrants qui souhaitent vivre et travailler dans le Nord.

Le programme remplacé, l'attraction des nouveaux arrivants s'est davantage centralisée dans quatorze collectivités plus grandes et plus urbaines du Nord ontarien, dont Thunder Bay. Par conséquent, davantage de zones rurales pourraient encore être aux prises avec des difficultés liées à la pénurie de main-d'œuvre et à un accès réduit aux options d'immigration. Les responsables du développement économique continuent de plaider en faveur du rétablissement de l'accès des entreprises locales à ces soutiens, ainsi que de l'augmentation du nombre de placements propres au Nord, dans le cadre du Programme ontarien des candidats à l'immigration (POCI). L'option francophone a été perçue comme une possibilité particulièrement prometteuse.

DONNÉES SUR L'EMPLOI EN ONTARIO, 2024-2025

Au cours des dernières années, les données d'Emploi Ontario ont été communiquées annuellement à la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest, afin de mieux comprendre l'utilisation des services et de faciliter la collaboration en vue de répondre à la demande et à l'offre du marché du travail local. Dans l'analyse suivante est examinée l'utilisation des services en 2024-2025, par rapport à l'année antérieure, 2023-2024. Il faut toutefois reconnaître que les services de l'emploi dans le Nord-Ouest de l'Ontario étaient en transition vers le modèle de gestionnaire de réseau des services en 2024-2025; cela peut entraîner des conséquences lors de la comparaison d'une année à l'autre.

Services d'emploi

Dans le district de Kenora

- En 2024-2025, 357 personnes ont bénéficié de services de l'emploi avec assistance, un peu moins que les 362 en 2023-2024. Soixante-neuf participants supplémentaires ont été inscrits comme participant aux services intégrés pour l'emploi.
- Le nombre de participants aux services sans assistance a diminué de plus de 50 %, mais cela peut être largement attribué à la transition.
- En 2024-2025, 48 % des clients des services de l'emploi étaient des Autochtones, puis 19 % vivaient avec un handicap.
- Chez les participants, 265 (73 %) dépendaient du programme Ontario au travail, du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées ou n'avaient aucune source de revenu.
- Chez les participants, 64 % ont trouvé un emploi. Huit pour cent ont poursuivi leurs études ou leur formation.

Dans le district de Rainy River

- En 2024-2025, 387 personnes ont utilisé des services de l'emploi dans le district de Rainy River. Cela représente une baisse de 178 participants (-32 %) depuis 2023-2024. De plus, 61 autres personnes ont participé aux services intégrés de l'emploi.
- Quant aux services sans assistance, 3 064 personnes en ont profité. C'est une baisse de 20 % par rapport à l'année antérieure.
- En 2024-2025, 51 % des clients étaient des Autochtones et 24 %, des personnes handicapées.
- Chez les participants, 71 % ont trouvé un emploi. Sept pour cent ont poursuivi leurs études ou leur formation.

Dans le Nord ontarien et en Ontario

- La participation aux services de l'emploi dans le Nord de l'Ontario a augmenté de 8 %. La participation dans l'ensemble de l'Ontario a diminué de 37 %.
- Le nombre de clients des Services de l'emploi du Nord de l'Ontario et ayant trouvé un emploi a diminué de 10 %. Dans l'ensemble de l'Ontario, le nombre d'emplois a diminué de 47 %.

Alphabétisation et compétences de base (ACB)(aujourd'hui Parcours Réussite [compétences, éducation et formation])

Dans le district de Kenora

- En 2024-2025, 306 nouveaux apprenants ont utilisé AFB, comparativement à 358 pour l'année antérieure – une baisse de 52 (-15 %). Le nombre des élèves reportés a augmenté de 53.
- Le nombre des nouveaux apprenants et apprenants reportés a augmenté d'une personne (0,2 %).
- Trois participants sur quatre étaient des Autochtones.
- Trois participants sur quatre dépendaient du programme Ontario au travail, du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées ou n'avaient aucune source de revenu.
- Quatre pour cent des apprenants ont poursuivi leurs études ou leur formation. Neuf pour cent ont obtenu un emploi.

Dans le district de Rainy River

- En 2024-2025, 49 personnes ont bénéficié d'AFB, par rapport à 218 en 2023-2024, soit une baisse de 22 %. Le nombre des élèves reportés a légèrement diminué, passant de 91 en 2023-2024 à 88 en 2024-2025 (-3 %).
- Le nombre des nouveaux apprenants et d'apprenants reportés a diminué de 50 ou de 16 %.
- Chez les apprenants, 35 % dépendent des prestations du programme Ontario au travail ou du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées ou n'ont aucun revenu.
- Cinquante-sept pour cent des apprenants ont trouvé un emploi à la fin du programme.

Dans le Nord ontarien et en Ontario

- Le nombre des apprenants nouveaux et reportés dans le programme AFB du Nord ontarien en 2024-2025 a diminué de 2 %.
- Le nombre de nouveaux apprenants et d'apprenants reportés d'AFB en Ontario a baissé de 3 %. Le nombre des nouveaux cyberapprenants et des cyberapprenants reportés a diminué de 2 %.

Apprentissage

Dans le district de Kenora

- Au cours de l'année 2024-2025, 132 nouveaux apprentis se sont inscrits dans le district de Kenora, comparativement à 92 l'année précédente, soit une hausse de 44 %.

- Le nombre d'apprentis actifs a également augmenté, passant de 313 en 2023-2024, à 360 en 2024-2025 (15 %).
- En 2024-2025, 56 certificats d'apprentissage ont été accordés, soit 24 % de plus que l'année antérieure.
- En 2024-2025, 466 inscriptions à des formations modulaires ont été enregistrées, par rapport à 461 en 2023-2024.

Dans le district de Rainy River

- Il y a eu 48 nouvelles inscriptions pour des apprentissages dans le district de Rainy River, soit 17 de plus qu'en 2023-2024. C'est une augmentation de 55 %.
- En 2024-2025, il y avait 150 apprentis actifs dans le district de Rainy River, par rapport à 136 en 2023-2024 – une augmentation de 10 %.
- Vingt-neuf certificats d'apprentissage ont été accordés en 2024-2025, comparativement à 18 l'année précédente (soit une hausse de 61 %).
- En 2024-2025, 203 inscriptions à des formations modulaires ont été enregistrées, par rapport à 265 en 2023-2024. Cela représente une diminution de 62 inscriptions (-23 %)

Dans le Nord ontarien et en Ontario

- Le nombre de nouvelles inscriptions d'apprentis a augmenté de 7 % dans le Nord de l'Ontario, mais a diminué de 3 % dans l'ensemble de la province.
- Le nombre des nouveaux apprentis actifs a augmenté de 11 % dans le Nord ontarien et de 7 % dans la province en 2024-2025.
- Le nombre de certificats d'apprentissage délivrés en 2024-2025 a augmenté de 13 % dans le Nord de l'Ontario et de 3 % dans l'ensemble de la province.
- Les inscriptions aux formations modulaires ont diminué de 4 % dans le Nord ontarien, mais augmenté de 13 % dans l'ensemble de la province.

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE)

Dans les districts de Kenora et de Rainy River

- Comme l'année précédente, moins de dix entreprises ont bénéficié de la SCOE dans les districts de Kenora et de Rainy River.
- Le nombre des inscriptions à une formation a diminué, passant de 16 en 2023-2024 à 13 en 2024-2025. Dans le district de Rainy River, la participation est restée stable d'une année à l'autre. Seize personnes ont participé à une formation en 2024-2025, comparativement 15 en 2023-2024.
- Les employeurs n'ont pas formulé de commentaires à propos de la valeur de la formation.

Dans le Nord ontarien et en Ontario:

- Le nombre des employeurs du Nord de l'Ontario participant à la SCOE a diminué de 12 % en 2024-2025, passant de 194 en 2023-2024 à 170 l'année dernière. Tous les employeurs (100 %) ont indiqué que la formation avait accru la productivité des travailleurs et répondait à leurs besoins.
- Le nombre de travailleurs du Nord de l'Ontario bénéficiant d'une formation a diminué, passant de 444 en 2023-2024 à 439 en 2024-2025 (-1 %).
- En Ontario, 2 039 employeurs ont profité de la SCOE en 2024-2025, soit 308 de moins (-13 %) que l'année antérieure. Chez les employeurs, 94 % ont affirmé que la formation avait contribué à la productivité des travailleurs; 97 % estimaient que la formation répondait à leurs besoins.
- Le nombre des travailleurs de l'Ontario, bénéficiant d'une formation dans le cadre de la SCOE, a diminué de 826, passant de 8 706 en 2023-2024 à 7 880 en 2024-2025 (-10 %).

Meilleurs Emplois Ontario

Dans les districts de Kenora et de Rainy River

- Depuis 2019-2020, moins de dix personnes ont participé à une formation de Meilleurs Emplois Ontario dans les districts de Kenora et de Rainy River.

Dans le Nord ontarien et en Ontario

- La participation au programme a légèrement augmenté de 3 % en 2024-2025, passant de 244 participants en 2023-2024 à 277 en 2024-2025.
- Dans tout l'Ontario, la participation au programme Meilleurs Emplois Ontario a augmenté de plus de 700, soit un total de 4 111 personnes (21 %).

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

Dans le district de Kenora

- En 2024-2025, 43 jeunes ont participé au PAEJ, par rapport à 32 en 2023-2024, soit une hausse de 34 %.
- La participation au PAEJ-Été a diminué de 38 à 33 (-13 %) au cours de l'année écoulée.

Dans le district de Rainy River

- La participation au PAEJ dans le district de Rainy River a diminué, passant de 34 en 2023-2024 à 30 en 2024-2025, une baisse de 12 %.
- Dix-neuf jeunes supplémentaires ont participé au PAEJ-Été, par rapport aux 17 participants de 2023-2024 – une augmentation de 12 %.

PLAN D'ACTION DE 2026

La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest utilise le Plan d'action pour promouvoir les activités de développement de la main-d'œuvre dans les districts de Kenora et de Rainy River. Les mesures présentées reflètent les initiatives des partenaires communautaires et des parties prenantes de toute la région. Elles sont organisées en fonction des priorités du développement de la main-d'œuvre, déterminées à l'aide d'une analyse du marché du travail et de l'engagement communautaire. Ensemble, ils illustrent comment les partenaires communautaires réagissent aux défis actuels, comblent les lacunes et s'efforcent de renforcer les conditions qui favorisent la participation au marché du travail et la stabilité économique.

Les interventions sont classées par priorité clé et présentées avec de l'information sur l'échéancier et les progrès, ainsi que sur les résultats attendus et les principaux partenaires visés. De brefs résumés, précédant chaque série d'interventions, fournissent un contexte fondé sur les remarques de la collectivité et soulignent en quoi les initiatives sont liées aux thèmes en question et en rapport avec le développement de la main-d'œuvre.

Priorité clé n° 1 – Forces externes et virages dans le secteur de la main-d'œuvre

Les économies des districts de Kenora et de Rainy River continuent d'évoluer, et bon nombre de ces changements découlent de pressions externes qui, dans une large mesure, échappent au contrôle local. L'instabilité de tarifs douaniers, les perturbations de chaînes d'approvisionnement, les fluctuations du marché mondial, ainsi que l'évolution des priorités fédérales et provinciales ont toutes une incidence sur la progression ou le recul des industries régionales. Les secteurs manufacturier et forestier sont particulièrement sensibles aux changements politiques et à la demande internationale, en revanche, les secteurs de la construction, des soins de santé et des mines réagissent davantage aux cycles d'investissement à long terme. Ces pressions créent un environnement où la stabilité sectorielle est inégale et où les employeurs doivent s'adapter rapidement à des conditions qui changent d'une année à l'autre. Certaines industries passent par des périodes de croissance stimulées par des projets ou des investissements publics nouveaux, cependant que d'autres stagnent parce que les échéanciers s'étirent sur plusieurs années pour de grands développements. Les employeurs et les intervenants communautaires décrivent les problèmes de la planification d'un avenir façonné par des forces qu'ils ne peuvent ni prévoir ni influencer, et ce, au moment où ces collectivités s'efforcent de renforcer les capacités locales et de saisir les nouvelles opportunités qui se présentent. Ces réalités façonnent les défis que les industries doivent relever, mais elles font également ressortir les moyens utilisés par les collectivités afin de s'adapter, notamment à l'aide d'études locales, de soutiens ciblés et d'efforts déployés pour renforcer le bassin de main-d'œuvre régional.

Priorité clé n° 1 – Forces externes et virages dans le secteur de la main-d'œuvre

Salon de l'emploi Weyerhaeuser-Kenora à Ear Falls

Action	Le 17 octobre 2025, la scierie Ear Falls Interfor annonçait la fermeture indéfinie de son installation. Les droits de douane américains, joints à un marché stagnant, ont été signalés comme des raisons de cette fermeture pour une durée indéterminée, ce qui entraînera la perte d'environ 160 emplois. Avec l'instauration d'un droit supplémentaire de 10 % pendant la semaine précédant l'annonce, le total des taxes et droits douaniers pour le bois d'œuvre résineux s'élève désormais à près de 45 %, selon l'Ontario Forest Industries Association (OFIA).
Résultats	De l'aide ciblée, directe et rapide pour le réemploi est offerte aux travailleurs affectés d'Ear Falls, qualifiés et admissibles.
Partenaires*	Weyerhaeuser's Trus Joist® Usine Weyerhaeuser's Trus Joist® TimberStrand®, de Kenora
Échéancier/Progrès	<input checked="" type="checkbox"/> Achévé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	Cet élément est nouveau dans le Plan d'action de 2026. <i>L'usine de bois lamellé-collé, Trus Joist® TimberStrand® de Weyerhaeuser à Kenora a organisé un salon de l'emploi à la Légion d'Ear Falls le mercredi 5 novembre 2025, afin d'aider directement les personnes affectées par les pertes d'emploi mentionnées ci-dessus.</i>

Étude de faisabilité pour le pipeline Est-Ouest (Développement du Cercle de feu)

Action	Le gouvernement Ford a commencé à travailler sur un projet de pipeline et de corridor énergétique traversant le Nord-Ouest de l'Ontario, afin de transporter le pétrole et le gaz provenant de l'Ouest canadien. Le corridor pourrait également favoriser la construction de routes toutes saisons vers le Cercle de feu et d'autres infrastructures liées aux minéraux. Les carburants seraient transportés vers les raffineries du sud de l'Ontario et de nouveaux ports prévus dans la baie James, la baie d'Hudson et les Grands Lacs. Les premiers ministres de l'Alberta et de la Saskatchewan ont accordé leur soutien à cette initiative, s'appuyant alors sur un protocole d'accord conclu en juillet entre les trois provinces et afin de collaborer à la promotion des minéraux essentiels et de l'énergie de l'Ouest canadien, une réaction aux droits de douane américains et aux tensions commerciales.
Résultats	Un contrat a été attribué pour la réalisation d'une étude de faisabilité à achever l'an prochain et dans laquelle seront examinés les options d'itinéraires, les sites potentiels et les coûts du projet. Le gouvernement affirme qu'il s'acquittera de son obligation de consulter les communautés autochtones au fur et à mesure que progressera la planification, et il souligne l'importance de la participation des Premières Nations et des possibilités économiques dans de grands projets de développement.
Partenaires*	L'étude de faisabilité sera réalisée par un consortium d'entreprises composé de GHD Limited, EY Canada, Mokwathé, AtkinsRéalis Group, Wood PLC et Turner & Townsend Limited, avec Infrastructure Ontario comme conseiller commercial.
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achévé <input type="checkbox"/> À court terme <input checked="" type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	Cet élément est nouveau dans le Plan d'action de 2026

Initiative régionale de réponse tarifaire

Action	L'Initiative régionale de réponse tarifaire (IRRT) est un programme fédéral mis en œuvre par FedNor dans le Nord ontarien, afin d'aider les petites et moyennes entreprises (PME) affectées par les droits de douane. Ce projet fournit du financement non remboursable pour des projets qui stimulent la productivité, renforcent les chaînes d'approvisionnement nationales et soutiennent la diversification des marchés, afin d'atténuer les effets de l'instabilité des échanges commerciaux.
Résultats	Admissibilité et objectifs Le programme est ouvert aux PME, aux entreprises appartenant à des Autochtones et aux organismes sans but lucratif qui soutiennent les secteurs atteints et peuvent montrer des répercussions négatives des droits douaniers, telles l'augmentation des coûts, les perturbations de la chaîne d'approvisionnement ou la perte d'accès au marché. Les objectifs sont d'aider les entreprises à obtenir les résultats suivants en investissant dans des projets : <ul style="list-style-type: none"> • Améliorer la productivité et la compétitivité. • Réduire des coûts. • Renforcer des chaînes d'approvisionnement nationales. • Favoriser la diversification des marchés.

Priorité clé n° 1 – Forces externes et virages dans le secteur de la main-d'œuvre	
Partenaires*	FedNor
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input checked="" type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	Cet élément est nouveau dans le Plan d'action de 2026. Calendrier du projet : Les projets doivent être achevés au plus tard le 31 mars 2028 et ne peuvent débuter avant le 21 mars 2025.
Résumé de la refonte proposée par l'Ontario pour des options d'accès à la résidence permanente dans la province (le 3 décembre 2025)	
Action	Aperçu L'Ontario propose une refonte en deux stades du Programme ontarien des candidats à l'immigration (POCI), afin de rationaliser et de moderniser son processus de sélection des candidats à la résidence permanente. Ces changements visent à remédier à la pénurie de main-d'œuvre, à accorder la priorité aux immigrants qui sont qualifiés et entrepreneurs, puis à répondre aux besoins économiques et de soins de santé des provinces. Ces propositions de modifications font suite à la suspension du volet Entrée Express – Métiers spécialisés et sont appuyées par les nouveaux pouvoirs accordés par le projet de loi 30.
Résultats	La refonte permettrait de reconnaître l'excellence dans des domaines tels que la recherche, les arts culinaires et l'entrepreneuriat, fusionnant ainsi les trois volets Employeur : Offre d'emploi en un seul programme comprenant deux parcours distincts, FEER (signifie formation, éducation, expérience et responsabilités) 01-3 et FEER 4-5; il est proposé de remplacer tous les autres volets du POCI (Programme ontarien des candidats à l'immigration) par un nouveau volet Entrepreneur et un autre, Talents exceptionnels.
Partenaires*	Ministère de l'Ontario pour l'immigration et le POCI. Gouvernement du Canada (Plan pour les niveaux d'immigration et attributions du PCP). Employeurs de l'Ontario. Syndicats. Organismes professionnels de réglementation. Établissements postsecondaires
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input checked="" type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	Mise à jour ou points d'intérêt <i>Le 14 nov. 2025 : Suspension du volet des métiers spécialisés du POCI dans le cadre du système Entrée express; toutes les demandes en attente seront renvoyées par suite d'inquiétudes liées à la conformité systémique, aux fausses déclarations et à la fraude.</i> <i>Le 27 nov. 2025 : Le projet de loi 30 obtient la sanction royale, donnant au ministre un pouvoir plus direct pour créer, modifier ou fermer des volets et pour renvoyer les demandes plus tôt.</i> <i>À partir du 10 décembre 2025, les consultations avec les parties prenantes progressent; les règlements sont détaillés, les calendriers et le traitement des demandes en cours doivent encore être finalisés. Charles Cirtwill est président et chef de la direction de l'Institut des politiques du Nord, le 28 novembre 2025 :</i> <i>« Posant un geste audacieux, l'Ontario a suspendu le volet des métiers spécialisés de son Programme ontarien des candidats à l'immigration (POCI) [...] L'Ontario devrait faire preuve d'audace et élargir immédiatement l'Initiative pilote de développement économique régional par l'immigration (DERI). »;</i> Présentation du projet pilote DERI <i>Le Programme ontarien des candidats à l'immigration (POCI) a lancé l'Initiative pilote de développement économique régional par l'immigration (DERI), projet d'une durée d'un an qui s'est déroulé du 2 janvier 2025 au 31 décembre 2025. La nouvelle initiative a utilisé le POCI pour cibler la main-d'œuvre qualifiée qui n'était pas disponible localement, afin de répondre aux besoins du marché du travail des employeurs dans quatre collectivités pilotes : Comté de Lanark, Leeds et Grenville, Sarnia-Lambton et Thunder Bay</i> <i>Le projet pilote DERI offre une voie vers la résidence permanente, et ce, aux travailleurs étrangers qualifiés qui ont une offre d'emploi et souhaitent vivre ainsi que travailler dans une collectivité pilote.</i> https://www.ontario.ca/fr/page/initiative-pilote-de-developpement-economique-regionale-par-limmigration-deri

Priorité clé n° 1 – Forces externes et virages dans le secteur de la main-d'œuvre

Meilleurs Emplois Ontario	
Action	<p>Meilleurs Emplois Ontario offre aux chômeurs une aide financière en vue d'une formation professionnelle, afin d'aider ceux-ci à trouver un emploi dans des secteurs en forte demande et comportant des perspectives d'emploi avérées en Ontario.</p> <p>Le programme offre aux participants jusqu'à 28 000 \$ pour la formation professionnelle et les frais de subsistance; peuvent aussi être couverts les frais de scolarité, les livres, les besoins liés à l'enseignement, les transports et l'allocation de base pour les frais courants. Un financement supplémentaire peut être offert pour des soins aux personnes à charge, des aides liées au handicap, la vie loin du domicile, la formation en alphabétisation et en compétences de base (ACB) et/ou en perfectionnement linguistique.</p>
Résultats	Le programme Meilleurs Emplois Ontario a pour objet d'aider les personnes admissibles à trouver rapidement un emploi de la manière la plus rentable possible.
Partenaires*	Fournisseurs de services d'Emploi Ontario.
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input checked="" type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>Depuis 2019-2020, moins de 10 personnes ont participé annuellement à une formation de Meilleurs Emplois Ontario dans les districts de Kenora et de Rainy River. La participation au programme Meilleurs Emplois Ontario dans le Nord ontarien a légèrement augmenté de 3 % en 2024-2025, passant de 244 à 247 participants.</i></p> <p><i>Dans l'ensemble de la province, la participation au programme Meilleurs Emplois Ontario a augmenté de plus de 700 personnes, parvenant à 4 111 participants (21 %).</i></p> <p><i>Pendant que le programme Meilleurs Emplois Ontario connaît une croissance dans la province, les participants continuent de diminuer dans le Nord ontarien.</i></p>

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

Priorité clé n° 2 – Dynamique démographique et facteurs favorables à la main-d'œuvre

Les collectivités des deux districts travaillent d'arrache-pied afin d'attirer et de conserver les personnes en âge de travailler, mais des difficultés de longue date continuent d'influencer les décisions de rester et de partir. L'exode des jeunes reste important en raison des possibilités limitées de se loger, du nombre réduit de solutions pour des études postsecondaires et de l'impression que les possibilités ailleurs sont plus convaincantes. Les familles signalent des lacunes pour la garde d'enfants, le transport et l'accès aux soins de santé; quant aux nouveaux arrivants et aux résidents de retour, ils décrivent des difficultés pour s'installer, car les soutiens de base peuvent sembler incompatibles ou difficiles à trouver. Des intervenants locaux expriment régulièrement leur inquiétude face aux récits négatifs qui circulent au sujet de la région, car cela influence la façon dont les gens envisagent leur avenir ici. Les associations locales et les employeurs soulignent en outre les efforts continus à déployer pour la revitalisation, le développement des infrastructures et les nouvelles occasions économiques, ce qui donne aux collectivités davantage de moyens favorisant la stabilité à long terme.

Priorité clé n° 2 – Dynamique démographique et facteurs favorables à la main-d'œuvre

Projet de revitalisation d'Atikokan	
Action	Resolute Forest Products, située à Atikokan, en Ontario, remercie l'Atikokan Economic Development Corporation (AEDC) d'avoir aidé l'entreprise à développer ses activités de scierie. Ayant épuisé l'offre limitée de main-d'œuvre locale, l'entreprise forestière a cherché à faire venir des ressortissants ukrainiens qui fuyaient leur pays déchiré par la guerre. Trouver des hébergements locaux était un problème difficile à surmonter, et c'est alors que l'on s'est tourné vers l'Atikokan Economic Development Corporation (AEDC) afin d'obtenir de l'aide.
Résultats	En partenariat avec Resolute Forest Products, l'AEDC a rapidement constitué une équipe chargée de préparer l'hôtel Atikokan, alors inoccupé, en vue d'accueillir ces nouveaux occupants. Les rénovations comprenaient la modernisation des installations électriques et de plomberie, un nettoyage en profondeur, des inspections de sécurité, puis l'ajout d'une buanderie et d'une salle de gymnastique. Six semaines plus tard, les nouveaux résidents étaient accueillis. Dans le cadre de ce programme, des cuisiniers ont été embauchés pour la cuisine de l'hôtel, afin de fournir trois repas par jour aux nouveaux employés de Resolute et à leurs familles. Reconnaisant que les ressortissants ukrainiens avaient besoin d'un soutien supplémentaire, cette décision a été approuvée par le syndicat de la scierie.
Partenaires*	AEDC
Échéancier/Progrès	<input checked="" type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	Ce point est nouveau dans le Plan d'action de 2026. <i>L'initiative de revitalisation a permis au plus grand employeur d'Atikokan de répondre à ses besoins en main-d'œuvre et de soutenir ses projets d'expansion. Plus important encore, cela a permis de faire face à une crise humanitaire. À partir du 27 février 2025, plus de 73 personnes s'étaient installées à Atikokan, dont 52 Ukrainiens et 21 autres de diverses origines ethniques.</i> <i>L'Atikokan Economic Development Corporation (AEDC) a reçu le prix d'excellence de Développement des collectivités de l'Ontario pour le développement économique communautaire, dans le cadre de son projet de soutien aux Ukrainiens.</i> <i>Cet élément épaulé dans une certaine mesure les forces externes et les changements dans le secteur de la main-d'œuvre, car les conflits mondiaux ont indirectement influencé l'offre locale de main-d'œuvre.</i>
L'Ontario soutient des projets d'infrastructure communautaire et de développement commercial dans le district de Rainy River.	
Action	La province investit dans l'amélioration des collectivités, l'expansion des entreprises et les possibilités de stages à Fort Frances et au-delà.
Résultats	Par l'intermédiaire de la Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario (SGFPNO), le gouvernement ontarien accorde plus de 1,8 million de dollars à 10 projets de développement économique et plus de 607 000 dollars à 19 stages dans la région de Fort Frances. Ces investissements permettront de créer des espaces culturels pour les communautés des Premières Nations, d'élargir les activités de l'entreprise et d'offrir des solutions commerciales innovantes dans le Nord-Ouest de l'Ontario.
Partenaires*	SGFPNO District de Rainy River Collectivités
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input checked="" type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	Ce point est nouveau dans le Plan d'action de 2026. <i>La SGFPNO (Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario) favorise la croissance économique, la création d'emplois et le développement de la main-d'œuvre dans tout le Nord, ce qui bénéficie aux collectivités de toutes tailles, rurales comme urbaines, y compris celles des Autochtones.</i> <i>Le programme amélioré de la SGFPNO du gouvernement de l'Ontario soutient davantage de projets dans les collectivités rurales du Nord et facilite des candidatures provenant d'un plus grand nombre de personnes et d'entreprises. Le programme cible les marchés existants et émergents, offre davantage de possibilités d'emploi aux Autochtones et remédie à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le Nord.</i> <i>Cet élément épaulé dans une certaine mesure les forces externes et les changements dans le secteur de la main-d'œuvre, car les conflits mondiaux ont indirectement influencé l'offre locale de main-d'œuvre.</i>

Priorité clé n° 2 – Dynamique démographique et facteurs favorables à la main-d'œuvre

L'Ontario investit dans le développement communautaire et les possibilités de formation professionnelle dans la région de Dryden.

Action	<p>La province investit dans l'amélioration des collectivités, l'expansion des entreprises et les possibilités de stages à Dryden et dans la région.</p> <p>La SGFPNO, les bureaux de développement du Nord et les centres d'encadrement des petits entrepreneurs locaux sont là pour aider les collectivités, les entreprises et les autres parties prenantes du Nord à trouver des possibilités de développement économique et à accéder aux programmes de financement gouvernementaux.</p>
Résultats	Par l'intermédiaire de la Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario; (SGFPNO), le gouvernement ontarien accorde 56 530 \$ à un projet de développement communautaire à Machin et 260 038 \$ pour huit stages à Dryden. Ces investissements permettront d'améliorer les infrastructures municipales, de créer des emplois et de développer les compétences professionnelles dans le Nord-Ouest ontarien.
Partenaires*	SGFPNO Collectivités de la région de Dryden
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input checked="" type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<p>Ce point est nouveau dans le Plan d'action de 2026. <i>La SGFPNO (Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario) favorise la croissance économique, la création d'emplois et le développement de la main-d'œuvre dans tout le Nord, ce qui bénéficie aux collectivités de toutes tailles, rurales comme urbaines, y compris celles des Autochtones.</i></p> <p><i>Le programme amélioré de la SGFPNO du gouvernement de l'Ontario soutient davantage de projets dans les collectivités rurales du Nord et facilite des candidatures provenant d'un plus grand nombre de personnes et d'entreprises. Le programme cible les marchés existants et émergents, offre davantage de possibilités d'emploi aux Autochtones et remédie à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le Nord.</i></p>

L'Ontario soutient les possibilités de développement économique dans la région de Fort Frances.

Action	Par l'intermédiaire de la Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario (SGFPNO), le gouvernement de l'Ontario, accorde plus de 1,4 million de dollars à cinq projets de développement économique dans la région de Fort Frances.
Résultats	Cet investissement permettra d'améliorer les infrastructures municipales, de promouvoir le tourisme et les loisirs, de développer les activités des entreprises et de créer des emplois dans le Nord-Ouest.
Partenaires*	SGFPNO Collectivités de la région de Fort Frances
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input checked="" type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<p>Ce point est nouveau dans le Plan d'action de 2026. <i>La SGFPNO favorise la prospérité économique dans tout le Nord ontarien, en accordant une aide financière à des projets, petits ou grands, ruraux ou urbains, qui stimulent la croissance, la création d'emplois et le développement des compétences. Depuis juin 2018, la SGFPNO a investi plus de 759 millions de dollars dans 6 233 projets du Nord de l'Ontario, produisant un effet de levier de plus de 2,3 milliards de dollars d'investissements et de créer ou d'avoir plus de 9 590 emplois.</i></p>

L'Ontario investit 894 305 \$ dans la construction d'un centre de formation chez les Ojibwés de Mishkeegogamang.

Action	Par l'intermédiaire de la Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario (SGFPNO), le gouvernement de l'Ontario investit 894 305 \$, afin d'aider les Ojibwés de Mishkeegogamang à construire un centre de formation modulaire dans leur communauté. Ce financement est en harmonie avec une priorité du gouvernement, soit de protéger et de renforcer la main-d'œuvre de l'Ontario, en offrant aux Autochtones des possibilités de formation qui les prépareront à occuper des emplois bien rémunérés et en vogue.
Résultats	Un centre de développement de la main-d'œuvre chez les Ojibwés de Mishkeegogamang permettra aux chercheurs d'emploi autochtones d'acquérir plus facilement les compétences nécessaires, puis aux travailleurs autochtones d'améliorer leurs connaissances et de s'adapter aux tendances sectorielles. Le nouveau bâtiment comprendra sept salles polyvalentes et pouvant servir à de la formation, à des ateliers, à des activités et à des réunions; il y aura de plus

Priorité clé n° 2 – Dynamique démographique et facteurs favorables à la main-d'œuvre	
	une cuisine, des toilettes et des espaces de rangement. Ce centre moderne contribuera à réduire la pénurie de main-d'œuvre en proposant des programmes, tels des cours réguliers en plein air pour les jeunes et les personnes âgées, des programmes de formation professionnelle pour des adultes, ainsi que des cours supérieurs en gestion de projet.
Partenaires*	SGFPNO Ojibwés de Mishkeegoga
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input checked="" type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	Ce point est nouveau dans le Plan d'action de 2026. <i>Par une annonce en juin 2025, le gouvernement de l'Ontario réoriente la SGFPNO afin d'accorder la priorité aux investissements qui protègent les industries et les emplois du Nord, atténuent les répercussions des droits de douane américains et des perturbations commerciales, puis garantissent de nouvelles possibilités pour la prospérité à long terme du Nord ontarien.</i>
Projet pilote de semaine de travail de quatre jours de FSET	
Action	Depuis janvier 2024, FSET expérimente la semaine de travail de quatre jours dans le cadre du projet « 4 Day Week Global ». En intégrant le modèle de la semaine de travail écourtée, ils ont le plaisir d'annoncer que leurs résultats ont été extrêmement positifs. Leur programme pilote prévoit une semaine de travail de 32 heures, sans réduction de salaire ni d'avantages sociaux pour le personnel. D'après leur expérience, cela a permis non seulement de rendre les employés plus heureux et moins stressés, mais aussi d'obtenir une productivité continue. Leur projet pilote a démontré que les travailleurs peuvent être plus productifs avec une semaine de travail écourtée, ce qui confirme que des heures de travail plus longues ne sont pas nécessairement synonymes d'un rendement plus élevé. Ce virage a permis à leurs employés de jouir d'une meilleure qualité de vie et d'avoir davantage de temps pour leurs activités personnelles et leurs responsabilités familiales.
Résultats	Ces dernières années, la semaine de travail habituelle de cinq jours a été remise en question par la tendance croissante en faveur de la semaine de travail de quatre jours. Il y a eu une nette transition où l'accent était mis sur le bien-être des employés, les niveaux de productivité et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. FSET a toujours tenu à créer un milieu favorisant l'innovation, la collaboration et le bien-être de son personnel. L'idée est que ce changement pourrait améliorer considérablement l'équilibre et la satisfaction des employés en ce qui a trait à leur vie professionnelle et leur vie privée. Leur objectif est de bénéficier des avantages de la semaine de travail de quatre jours, afin d'améliorer les services et de continuer à fournir des solutions de haute qualité.
Partenaires*	FSET Kenora
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input checked="" type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	Mise à jour ou points intéressants <i>Tout en poursuivant son projet pilote de semaine de travail de quatre jours, l'entreprise s'engage à en surveiller les effets et à adapter son approche, au besoin, afin d'assurer le bien-être et la productivité de son personnel. Leur expérience a montré qu'une semaine de travail écourtée est bénéfique à plusieurs égards, ce qui signale qu'un tel modèle a pour potentiel de devenir la nouvelle norme.</i> <i>FSET a offert des conseils pour la mise en œuvre, à l'intention des dirigeants : https://fset.inc/switching-to-a-4-day-work-week/</i> <i>FSET peut tirer de la fierté de son agrément à titre d'employeur à salaire décent de l'Ontario depuis 2022.</i>
Étude de faisabilité à propos d'un service aérien, par Dryden, Fort Frances et Kenora	
Action	Trois municipalités du Nord-Ouest ontarien travaillent ensemble, avec l'espoir d'attirer un nouveau transporteur aérien commercial dans la région, par suite de l'interruption des services de Bearskin Airlines dans ces collectivités depuis mai 2024.

Priorité clé n° 2 – Dynamique démographique et facteurs favorables à la main-d'œuvre	
Résultats	Dryden, Fort Frances et Kenora collaborent actuellement à une étude de faisabilité pour des services aériens, ainsi qu'à une enquête auprès des parties prenantes, afin de démontrer la nécessité d'un nouveau transporteur aérien de passagers.
Partenaires*	Dryden, Fort Frances et Kenora
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input checked="" type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	Ceci est un nouveau point du Plan d'action 2026. Financée par FedNor, cette étude est menée par InterVISTAS Consulting Inc. et devrait être terminée d'ici la fin de l'année. Annonce du 4 décembre 2025 : North Star Air assurera des vols quotidiens entre Kenora et Thunder Bay, à partir de 2026. À compter du 15 janvier 2026, il y aura un vol quotidien entre Kenora et Thunder Bay et un vol quotidien entre Thunder Bay et Kenora.
Quetico Lodge and Conference Centre	
Action	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.
Résultats	L'objectif de ces programmes et collaborations est de fournir aux participants la formation nécessaire à l'acquisition de tous les agréments et compétences requis pour utiliser avec habileté de l'équipement forestier nécessaire lors de l'abattage d'arbres, ainsi que du matériel lourd associé à l'exploitation minière à ciel ouvert. La formation doit également permettre aux stagiaires d'obtenir les agréments requis et comprend une expérience pratique de l'utilisation de diverses machines lourdes.
Partenaires*	AEC, AEDC, QLCC, NORCAT
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input checked="" type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	Mise à jour ou points intéressants Le Quetico Lodge and Conference Centre continue d'étendre ses activités en misant sur sa clientèle touristique et en faisant connaître ses services auprès des formateurs qui recherchent un endroit adéquat pour terminer leur formation. Plus précisément, les activités du terrain de camping ainsi que la location de chalets et de maisons continuent d'augmenter; le restaurant et la salle à manger sur place 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, mais son activité est passée de l'exploitation forestière à la certification 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. Le Quetico Lodge and Conference Centre est idéalement positionné pour fournir des services au cours de la prochaine année, et ce, en rapport avec un projet de construction d'une ligne électrique, la Waasigan, construite en partenariat avec les Premières Nations de la région, Valard Construction LP et Hydro One. L'on espère que le développement continu de programmes se poursuivra à long terme, afin d'en créer davantage pour répondre aux besoins régionaux en matière de compétences. NORCAT a reçu une subvention du Fonds pour le développement des compétences (FDC), afin de fournir des services de formation; le groupe accepte aussi des contrats financés par des fonds privés, aux mêmes fins.

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

Priorité clé n° 3 – Compétences, formation et parcours d'apprentissage

Les compétences et connaissances prennent de plus en plus d'importance lorsque les lieux de travail adoptent de nouvelles technologies et ont de nouvelles attentes, façonnant ainsi la manière dont les jeunes et les travailleurs accèdent à l'éducation et à la formation dont ils ont besoin. Les employeurs signalent des lacunes de compétences fondamentales telles que la littératie, la numératie, la culture numérique et la communication; ils ajoutent que les nouveaux emplois exigent des travailleurs capables de s'adapter rapidement. Les petites collectivités sont souvent peu exposées aux tendances mondiales du marché du travail, et de nombreux résidents ignorent les possibilités de formation et d'éducation qui sont offertes. La pénurie d'instructeurs spécialisés empêche de promouvoir de nouvelles carrières, et les possibilités d'apprentissage restent limitées par suite du manque d'installations, de capacités de formation en milieu scolaire et de compagnons disponibles. Par conséquent, de nombreux intervenants élargissent les activités de développement professionnel, améliorent l'apprentissage en classe et conçoivent des options souples d'enseignement ainsi que de microcertifications, afin que les jeunes puissent opter pour des projets d'avenir professionnel plus éclairés et que les travailleurs soient en mesure d'améliorer leurs compétences en fonction de nouveaux besoins du marché du travail.

Priorité clé n° 3 – Compétences, formation et parcours d'apprentissage	
Pratique de développement professionnel	
Action	Shooniyaa Wa-Biitong s'est associé au Centre de développement professionnel (CDP) (Career Development Professional Centre [CDPC]), afin d'organiser une séance de formation de quatre jours à l'intention des membres du Traité n° 3 qui travaillent avec des clients du domaine de l'emploi, dans le cadre du programme Ontario au travail ou à titre de conseillers en emploi.
Résultats	La formation a permis aux participants de nouer des liens, de réfléchir et d'améliorer leurs compétences avec d'autres travailleurs dans les domaines de l'emploi, de la formation, du développement professionnel et/ou de l'aide au revenu. La formation aidera les prestataires de services à guider leurs clients dans des choix professionnels éclairés et à trouver la bonne voie à suivre.
Partenaires*	Shooniya Wa-Biitong, Centre de développement professionnel
Échéancier/Progrès	<input checked="" type="checkbox"/> Achévé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	Ce point est nouveau dans le Plan d'action de 2026. <i>La formation a eu lieu du 27 au 30 octobre 2025 à Fort Frances.</i>
Projet de jumelage routier et formation	
Action	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 anichinabés 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 anichinabées soient respectées tout au long des processus de développement sur le territoire anichinabés. 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 et la nation Anishinaabe Niisaachewan.
Résultats	Les travaux de jumelage du premier tronçon de 6,5 km de la route locale à partir de la frontière du Manitoba ont commencé en juin 2022, grâce à un partenariat entre le gouvernement provincial et le; groupe Niiwin Wendaanimok (Four Winds), un organisme formé par quatre Premières Nations locales : Niisaachewan, Shoal Lake 40, Washagamis Bay et Wauzhushk Onigum – afin d'aider les membres de leur communauté à trouver un emploi rémunérateur.
Partenaires*	Niiwin Wendaanimok

Priorité clé n° 3 – Compétences, formation et parcours d'apprentissage

Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input checked="" type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<p>Mise à jour ou points intéressants</p> <p><i>Le partenariat Niiwin Wendaanimok et Moncrief Construction ont achevé la phase 1 du projet d'élargissement de l'autoroute. Le deuxième stade devrait commencer à la fin de 2025. Ce stade aura deux fois plus d'ampleur et d'étendue. Pour la réalisation de ce projet, il faudra une quantité importante de main-d'œuvre.</i></p> <p><i>Le partenariat Niiwin Wendaanimok a fourni 30 % de la main-d'œuvre et de l'équipement au premier stade et cherche à augmenter sa part lors du deuxième.</i></p> <p><i>Le partenariat Niiwin Wendaanimok envisage de construire un centre de formation à Kenora, afin d'aider à surmonter la pénurie de main-d'œuvre et de stimuler l'économie locale. Plus de 120 personnes sont formées annuellement, et ce chiffre passera à 420 avec la construction d'un centre de formation.</i></p> <p><i>*Greg Rickford, député provincial de Kenora-Rainy River, « croit » à la reprise des travaux préliminaires liés au jumelage de la route 17 à l'ouest de Kenora cet automne, puis suivis « de construction routière plus importante » au printemps 2026. (*Kenora Miner and News – Juillet 2025).</i></p>
Fonds pour la formation en classe	
Action	<p>L'Ontario investit plus de 60 millions de dollars pour la formation d'apprentis dans les métiers spécialisés.</p> <p>Le Fonds pour la formation en classe protégera les travailleurs de l'Ontario en formant jusqu'à 12 000 apprentis à des emplois en vogue.</p> <p>Dans le cadre d'une stratégie élargie en vue de répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée, le gouvernement de l'Ontario étudie également des façons d'accroître le recrutement d'apprentis pour des projets d'infrastructure et des chantiers de construction financés par des fonds publics. De plus, le gouvernement collabore avec Métiers spécialisés Ontario (MSO), afin d'élargir l'offre de contrôles permettant aux apprentis de s'inscrire à des examens aboutissant à un certificat de qualification, et ce, à des centres d'examen agréés plus rapprochés de leur domicile, puis en choisissant la date, l'heure et le lieu qui leur conviennent le mieux. Cela signifie moins de déplacements, moins de temps passé loin du travail et davantage de possibilités pour les apprentis d'obtenir leur agrément et de progresser dans leur carrière.</p>
Résultats	<p>Cet investissement, réalisé par l'intermédiaire du Fonds pour la formation en classe (FFC), permettra de créer jusqu'à 4 000 nouvelles places de formation chaque année, aidant ainsi les apprentis à accéder plus rapidement à la formation en classe tout en couvrant leurs frais de scolarité de niveau 1, qui s'élèvent à 10 dollars par jour.</p> <p>Le FFC fait partie de l'engagement de 159,3 millions de dollars annoncé dans le budget de 2025 : Un plan pour protéger l'Ontario par le renforcement des programmes de formation professionnelle. Il repose sur la stratégie élargie du gouvernement, qui doit former et attirer des travailleurs pour des emplois en vogue.</p> <p>Depuis 2020, l'Ontario a investi plus de 2,1 milliards de dollars dans les métiers spécialisés. Cela comprend les investissements dans des projets liés aux métiers spécialisés, à l'aide du volet Formation du Fonds pour le développement des compétences.</p>
Partenaires*	MTIFDC
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input checked="" type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<p>Ceci est un nouveau point du Plan d'action 2026.</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Les nouvelles inscriptions à l'apprentissage en Ontario ont augmenté de plus de 7,3 %, atteignant 28 875 en 2024-2025, soit le niveau le plus élevé depuis dix ans. Cela comprend une augmentation de plus de 13,5 % et 16 412 jeunes de 15 à 24 ans en 2024-2025.</i> <i>D'ici 2029, environ un poste vacant sur huit en Ontario devrait être lié à un métier spécialisé.</i> <i>Un travailleur sur trois en Ontario, dont le certificat d'apprentissage est le diplôme le plus élevé, approche de la retraite.</i> <i>En août 2025, le gouvernement annonçait un investissement de 75 millions de dollars pour créer jusqu'à 7 800 places supplémentaires pour les domaines de la construction et de l'urbanisme dans les collèges, les universités et les instituts autochtones de l'Ontario, renforçant ainsi le vivier provincial des travailleurs de la construction hautement qualifiés et formés localement.</i>

Priorité clé n° 3 – Compétences, formation et parcours d'apprentissage

Microcrédits d'eCampusOntario

Action	Lancée en 2021, CampusOntario est une plateforme de premier plan au Canada et qui permet aux utilisateurs de découvrir des programmes de microcrédits adaptés aux besoins de la main-d'œuvre. eCampusOntario, service financé par le gouvernement de l'Ontario, dirige un consortium de 53 collèges, universités et instituts autochtones financés par les pouvoirs publics de la province, afin de développer et de tester des outils d'apprentissage en ligne ainsi que de favoriser l'utilisation des technologies de l'éducation et des contextes d'apprentissage numériques. Ce projet reflète un virage vers les microcrédits dans le domaine de l'éducation. Il vise à développer la main-d'œuvre en harmonisant les offres éducatives en fonction de la demande du marché. Au portail sont répertoriés plus de 2 500 microcrédits proposés par les collèges, les universités et les instituts autochtones de l'Ontario.
Résultats	<p>Les programmes offrent des renseignements sur l'accès à des programmes de formation courts, souples et adaptés à l'industrie, qui ciblent des secteurs clés tels que les soins de santé, l'industrie manufacturière, l'assistance sociale, les technologies de l'information et l'industrie manufacturière, en vue d'aider les personnes à se recycler ou à mettre à niveau efficacement des compétences.</p> <p>Les programmes répertoriés du portail sont accessibles en ligne, sur le campus ou en modes hybrides, afin de permettre une variété de modes de diffusion pouvant répondre aux besoins de divers utilisateurs, dont ceux-ci :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Étudiants cherchant à améliorer leur employabilité. • Professionnels cherchant à se perfectionner ou à se recycler dans des domaines émergents. • Employeurs à la recherche de solutions de formation adaptées au développement de la main-d'œuvre.
Partenaires*	eCampusOntario, Employeurs participants, Établissements postsecondaires participants, Ministère des Collèges et Universités
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input checked="" type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<p>Principales caractéristiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Courte durée</i> : Les programmes durent généralement moins de 12 semaines. • <i>Abordabilité</i> : Les coûts sont nettement inférieurs à ceux des diplômes ou grades habituels. • <i>Collaboration avec l'industrie</i> : Les microcrédits sont élaborés en collaboration avec les employeurs, afin de garantir leur pertinence et leur adéquation au regard des besoins actuels du marché de l'emploi. • <i>Souplesse et accessibilité</i> : De nombreux programmes sont admissibles à une aide financière, par l'entremise du Régime d'aide financière aux étudiants de l'Ontario (RAFEO). <p>Afin de personnaliser les recommandations du Régime, le portail utilise des outils tels que l'intégration des données du marché du travail et l'algorithme d'appariement OpportuNext du Conference Board du Canada. Récemment, eCampusOntario a lancé SkillsFinder.ai; c'est un outil générateur alimenté par l'IA, qui repose sur les données des utilisateurs, afin de relever les lacunes de compétences et d'apparier des apprenants avec des microcrédits pertinents.</p> <p>En juin dernier, eCampusOntario a annoncé la publication de sa trousse à outils des microcertifications, un guide pratique destiné à aider les établissements à concevoir des programmes de microcertifications qui répondent aux besoins des apprenants et comblent des lacunes en matière de compétences sur le marché du travail actuel et futur. La boîte à outils sert de référence; elle couvre des sujets tels que les sept stades du cycle de vie des microcertifications; les outils permettant de soutenir les partenariats entre employeurs et éducateurs; la manière de faire participer les apprenants en tant que cocréateurs; les moyens d'intégrer les microcertifications dans les programmes universitaires.</p>
Espaces de laboratoires de soins de santé	
Action	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.
Résultats	De la technologie de pointe améliorera les résultats et les expériences d'apprentissage des étudiants en soins de santé.
Partenaires*	SGEI
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input checked="" type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<i>Le Seven Generations Education Institute propose des programmes collégiaux et universitaires accrédités à ses campus situés dans la région du Traité n° 3 et, sur demande, dans les communautés des Premières Nations.</i>

Priorité clé n° 3 – Compétences, formation et parcours d'apprentissage

Seven Generations Education Institute (SGEI)

Action	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.
Résultats	Engagement, sensibilisation et sensibilités relatifs aux Autochtones.
Partenaires*	Seven Generations, Entreprises et organismes locaux
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input checked="" type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<i>Cela comprend des thèmes, entre autres, ceux-ci : culture, identité, histoire, droits inhérents et des traités, éducation, pensionnats, revitalisation culturelle et linguistique, leadership.</i>

Journées des métiers spécialisés et des technologies Compétences Ontario

Action	Compétences Ontario présente avec fierté encore une fois une série de journées consacrées aux métiers spécialisés et aux technologies (anciennement appelées « activités d'exploration de carrière ») destinées aux jeunes filles des niveaux primaire avancé et secondaire.
Résultats	Ces activités offrent aux jeunes femmes l'occasion d'explorer divers métiers spécialisés et carrières technologiques, grâce à des ateliers pratiques, tout en nouant des relations avec des femmes exerçant des métiers spécialisés. Organisées dans toute la province, ces séances permettront aux jeunes femmes d'acquérir une expérience pratique et de l'information précieuse pour prendre des décisions éclairées au sujet de leur avenir.
Partenaires*	Compétences Ontario, Projet pour les jeunes femmes
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input checked="" type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<i>Achevé le 9 septembre 2025 à Dryden. Avec la participation des élèves du niveau secondaire. Pendant l'activité, les jeunes femmes ont eu les résultats suivant :</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Acquis une compréhension des carrières dans les métiers spécialisés et les technologies, ainsi que de leur importance.</i> • <i>Découvert différentes carrières dans les métiers spécialisés et les technologies.</i> • <i>Découvert et fait l'essai de différentes activités quotidiennes exercées dans le cadre d'une carrière dans les métiers spécialisés et les technologies, tout en participant à divers ateliers pratiques.</i>

Campus éloignés du Confederation College

Action	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. Le 27 novembre 2025, la CFAMONO et de nombreux intervenants communautaires ont participé à une séance de consultation régionale, afin de contribuer à l'élaboration du prochain plan stratégique. Ils étaient à la recherche d'idées et d'expériences, car celles-ci sont essentielles pour les guider dans la façon de continuer de servir les apprenants, les employeurs et les collectivités de tout le Nord-Ouest ontarien.
Résultats	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.
Partenaires*	Confederation College
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input checked="" type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<i>Les étudiants peuvent étudier et demeurer dans leur collectivité d'origine.</i>

Priorité clé n° 3 – Compétences, formation et parcours d'apprentissage

Seven Generations Education Institute (SGEI) et partenariats collégiaux

Action	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. Les programmes d'études commerciales ont débuté en 2021 et continuent.
Résultats	La formation offerte localement permet de garder les étudiants et les diplômés dans les districts de Kenora et de Rainy River.
Partenaires*	SGEI, Collèges participants
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input checked="" type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<p><i>Tous les programmes, à l'exception des métiers manuels, des laboratoires de soins de santé et de l'apprentissage par l'expérience, sont passés à un enseignement en ligne, grâce à des activités d'apprentissage synchrones et asynchrones.</i></p> <p><i>Le SGEI a soutenu ses étudiants et son personnel à l'aide de diverses ressources, notamment par des formations, des aides technologiques, des soutiens à la santé mentale, l'accessibilité et un engagement social continu, grâce à la technologie numérique. 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.</i></p> <p><i>Le SGEI a ajouté des spécialistes du soutien à l'apprentissage en ligne, des salles de téléprésence, de nouveaux logiciels, dont l'accès à Office 365, un projet axé sur le bien-être des étudiants et plusieurs possibilités d'apprentissage culturel destiné aux enseignants et au personnel.</i></p> <p><i>Chiffres du rapport de 2025 – Le programme Formation pour l'emploi a proposé divers programmes de préparation à l'emploi et au milieu de travail, puis inscrit 616 participants; il y avait en tout 85 diplômés de l'enseignement postsecondaire en 2025. À l'automne 2025, 169 étudiants étaient inscrits à l'enseignement postsecondaire.</i></p>

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE)

Action	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.
Résultats	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.
Partenaires*	MLITSD, Fournisseurs de services d'Emploi Ontario, Entreprises locales
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input checked="" type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<p><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>Les Services de développement communautaire du Nord à Fort Frances ont obtenu un nouveau contrat en 2025, en vue d'offrir le programme dans les districts de Rainy River et de Kenora. Comme l'année précédente, moins de 10 entreprises ont participé à la SCOE dans chacun des districts de Kenora et de Rainy River. Le nombre de travailleurs participants du district de Kenora est passé de 16 à 13. Dans le district de Rainy River, 16 personnes ont participé à la formation parrainée par la SCOE en 2024-2025, un chiffre stable par rapport aux 15 participants de 2023-2024. Les employeurs n'ont pas formulé de commentaires au sujet de la valeur de la formation. Le nombre d'entreprises du district de Kenora et de Rainy River et participant à la SCOE reste stable, mais très limité. Il en va de même pour le nombre de stagiaires bénéficiant d'une formation. Lorsqu'il y a des formations, elles sont principalement assurées par un formateur privé, et les employeurs indiquent si elles répondent aux besoins de leurs employés et contribuent à la productivité de leur main-d'œuvre.</i></p>

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

Priorité clé n° 4 – Entrepreneuriat et croissance des entreprises locales

Les entrepreneurs ainsi que les petites et moyennes entreprises continuent de jouer un rôle central dans la création d'emplois et l'innovation locale. De nombreux propriétaires décrivent un avenir potentiel réel, mais comportant aussi des problèmes pratiques. Lors de la création d'une entreprise, il faut souvent faire face à des coûts de démarrage élevés, à des options de financement limitées et à la pression de la concurrence sur de plus grands marchés numériques. Certaines collectivités manquent d'espaces commerciaux adéquats, et les nouveaux propriétaires peuvent se sentir submergés par les règlements, les permis et les exigences de conformité. La pénurie de main-d'œuvre et les hausses salariales exercent une pression supplémentaire. Les intervenants locaux soulignent également que les entrepreneurs bénéficient d'un accompagnement régulier et d'un soutien à long terme qui les aident à dépasser les premières étapes du développement de leur entreprise. Dans toute la région, davantage de séminaires, de possibilités de formation, de programmes de subventions, d'activités de présentation et de soutien à l'incubation commencent à offrir aux entrepreneurs nouveaux et existants des façons supplémentaires d'acquies de la confiance et des capacités. Ces pressions et les efforts connexes ont finalement une incidence sur la confiance avec laquelle les petites entreprises peuvent se former, s'élargir et contribuer à la création d'emplois locaux.

Priorité clé n° 4 – Entrepreneuriat et croissance des entreprises locales	
Façon de créer une entreprise	
Action	Fin octobre et début novembre 2025, la Rainy River Future Development Corporation a organisé un séminaire sur la création d'entreprise.
Résultats	<p>Les sujets abordés comprenaient ceux-ci :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évaluez-vous pour les affaires. • Étudiez votre marché potentiel. • Élaborez un plan d'entreprise. • Planifiez vos finances. • Choisissez votre structure d'entreprise. • Enregistrez le nom de votre entreprise. • Services bancaires aux entreprises. • Emplacement commercial. • Recrutement de personnel. • Publicité. • Ouvertures en douceur.
Partenaires*	Rainy River Future Development Corporation
Échéancier/Progrès	<input checked="" type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<i>Ce séminaire a été proposé à Chapple, Fort Frances et Rainy River.</i>
Entreprise en démarrage Plus	
Action	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 afin de créer des emplois durables pour ses habitants, 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 \$.
Résultats	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.
Partenaires*	Gouvernement de l'Ontario, CANO, Ville de Kenora
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input checked="" type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme

Priorité clé n° 4 – Entrepreneuriat et croissance des entreprises locales

Mises à jour	<i>Le programme Entreprise en démarrage Plus de CANO est reconnu dans les deux districts comme le point de départ de la réussite, de l'expansion et de l'acquisition d'une entreprise. Dix-neuf subventions de 5 000 \$ ont été accordées en 2025 et 37 personnes ont postulé pour la formation commerciale.</i>
Northwest Ontario Pitch It 2025	
Action	Lors de la quatrième édition annuelle de NWO Pitch IT, des entrepreneurs de la région du Nord-Ouest ontarien ont présenté leurs idées d'entreprise à un jury composé de juges et d'investisseurs, afin de remporter l'un des prix : 1 ^{er} prix - 5 000 \$, 2 ^e prix - 3 000 \$, choix du public, 2 000 \$ Organisé le 27 avril, cette activité a réuni des entrepreneurs des districts de Kenora et de Rainy River, qui ont présenté leurs idées d'entreprise à un jury, lequel a sélectionné les lauréats des première et deuxième places, soit remporter un prix en espèces et un soutien en nature.
Résultats	Les entrepreneurs sont l'avenir de l'industrie commerciale de nos districts. Il est essentiel de soutenir les nouveaux entrepreneurs, afin de permettre à nos petites collectivités de se développer et de prospérer. 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.
Partenaires*	BDC, The Standard Insurance, CFAMONO, Northern Ontario Angels, Ville de Kenora, CANO, SOEC, PACE, Northern Credit Union, tbaytel, LOWBIC, Futurpreneur, Villes de Kenora, RRFDC, Ville de Dryden, C. de C. de Fort Frances, C. de C. de Dryden
Échéancier/Progrès	<input checked="" type="checkbox"/> Achévé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<i>L'activité a eu lieu le 27 avril 2025 à Kenora. 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 un prix de 10 000 \$ en espèces et de 1 000 \$ en bons d'achat pour du soutien en PI. L'activité était diffusée en direct le 20 avril 2023. Plus de 178 personnes ont regardé l'activité et plus de 790 personnes ont voté pour le choix du public.</i> <i>Les finalistes :</i> <ul style="list-style-type: none"> • Première place : Stephanie Verplaetse, Northern Airworks (prix de 5 000 \$) • Deuxième place : Sara Brunner, Sara Brunner Nutrition & Consulting (prix de 3 000 \$) • Prix du public : Ali Crandall, Stella Apothecary (prix de 2 000 \$)
Programme d'incubation PACE à Sioux Lookout	
Action	Le 13 août 2025, PACE a commencé à accepter les candidatures pour son programme d'incubation de 18 mois.
Résultats	Le Programme d'incubation est conçu pour aider les entrepreneurs à développer des entreprises solides et durables, grâce à un soutien pratique, des locaux abordables et le mentorat d'experts.
Partenaires*	PACE, FedNor
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achévé <input type="checkbox"/> À court terme <input checked="" type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<i>L'incubateur PACE de Sioux Lookout; des loyers réduits, centraux et visibles au centre-ville; le mentorat d'affaires par des professionnels expérimentés; un soutien individuel pour le marketing, les finances et l'exploitation; un milieu qui coopère afin de renforcer la confiance et les capacités.</i>
Le Centre PARO	
Action	Le Centre PARO pour l'entrepreneuriat féminin au Canada salue le budget fédéral de 2025, y voit un plan pour le renouveau, la résilience et la prospérité partagée. *PARO se joint à l'Organisation d'entreprises féminines du Canada (OEFC), afin de promouvoir les femmes entrepreneuses en tant que partenaires du renouveau canadien. PARO salue le budget fédéral de 2025, y voit un plan axé sur la stabilité budgétaire, la compétitivité et la prospérité générationnelle. L'organisme se joint à l'Organisation d'entreprises féminines du Canada (OEFC) afin de souligner l'importance d'une gestion et d'un investissement responsables dans les entreprises dirigées par des femmes, ce qui constitue la pierre angulaire du renouveau économique et de la vigueur à long terme du Canada.

Priorité clé n° 4 – Entrepreneuriat et croissance des entreprises locales	
Résultats	Grâce au fonds national de prêt de l'OEFC et au réseau de centres et d'organismes d'entreprises féminines, dont PARO, plus de 25 millions de dollars de prêts ont permis de soutenir plus de 560 entreprises détenues par des femmes au cours des trois dernières années. En Ontario, 303 entreprises possédées par des femmes ont bénéficié du Programme national de prêts d'OEFC, ce qui a permis à ce jour de financer 143 projets d'expansion et 160 projets de création d'entreprise, pour un total de 12 862 855 \$. Cela illustre comment un financement ciblé et un soutien global aident les femmes à créer, à développer et à faire croître des entreprises ancrées dans les collectivités.
Partenaires*	PARO, Organisations d'entreprises féminines du Canada (OEFC)
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input checked="" type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<i>Ceci est un nouveau point du Plan d'action 2026.</i> <i>PARO salue les mesures qui soutiennent l'innovation, la productivité des petites entreprises et la diversification commerciale; demande de prêter attention à l'accès équitable pour les femmes provenant de milieux ruraux, autochtones, nouvellement arrivées et sous-représentées.</i> * Communiqué du 4 novembre 2025.

Priorité clé n° 5 – Inclusion, équité et participation à la population active

Un marché du travail solide dépend de la participation de tous les membres de la collectivité, mais de nombreuses personnes continuent de se heurter à des obstacles qui limitent leur accès à un emploi stable. Ce sont surtout des groupes qui subissent des inégalités persistantes; entre autres, en ressentent le plus les effets les Autochtones, les personnes racialisées, les nouveaux arrivants, les jeunes, les aînés et les personnes aux prises avec des situations sociales ou économiques complexes. Le logement abordable, les transports, les vêtements adaptés au travail et les technologies fiables restent hors de portée pour certains habitants, surtout dans les zones rurales et isolées. Les personnes qui souhaitent améliorer leurs compétences ont souvent du mal à accéder aux programmes à cause de conditions d'admissibilité strictes, de courts délais de recrutement ou d'une offre locale limitée. Les employeurs signalent que les postes ne sont pas toujours conçus avec un souci de souplesse; cela affecte les travailleurs qui ont besoin d'aménagements ou de points d'entrée différents dans la population active. Les intervenants communautaires soulignent que de nombreuses personnes qui pourraient tirer le meilleur parti d'une formation ne sont pas informées à temps des possibilités qui s'offrent à elles ou se voient mal face aux options proposées. Afin d'atténuer certains de ces obstacles, les collectivités s'efforcent de faciliter l'accès aux soutiens à l'apprentissage et à l'emploi, offrant ainsi aux résidents davantage d'options pour s'orienter sur le marché du travail.

Priorité clé n° 5 – Inclusion, équité et participation à la population active	
Séminaire sur la démystification des voies pour l'immigration	
Action	En collaboration avec Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), la ville de Kenora a organisé pour le 24 mars 2025 un séminaire intitulé « Démystification de l'immigration ». Des rencontres individuelles avec les employeurs ont suivi.
Résultats	<p>Les sessions ont permis ceci :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Découvrir les programmes d'immigration fédéraux et provinciaux qui vous aideront à attirer, à embaucher et à retenir des travailleurs étrangers qualifiés. • Apprendre à tirer parti des réserves de talents mondiaux au Canada et à l'étranger. • Connaître davantage la marche à suivre pour obtenir un permis de travail. • Accéder à des ressources qui vous aideront à trouver plus rapidement des travailleurs étrangers qualifiés. • Découvrir comment votre organisme peut bénéficier du Programme ontarien des candidats à l'immigration (POCI), afin de retenir ou d'embaucher des travailleurs étrangers qualifiés et en mesure d'apporter une contribution dans votre milieu de travail. • Poser vos questions et obtenir des réponses d'experts à propos des programmes (en anglais et en français). • Nouer des relations avec d'autres employeurs et partenaires.
Partenaires*	Ville de Kenora, IRCC, Ministère du Développement du Nord
Échéancier/Progrès	<input checked="" type="checkbox"/> Achévé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<i>Cet élément est nouveau dans le Plan d'action de 2026.</i>
Formation pour les Premières Nations de Rainy River	
Action	Les Premières Nations de Rainy River, en collaboration avec New Gold, le SGEI (Seven Generations Education Institute) et Shoonyaa Wa-Biitong, ont conçu un partenariat pour mettre en œuvre des programmes de formation destinés aux populations autochtones locales, aux fins des activités d'usinage et de forage.
Résultats	L'objectif est de renouer le dialogue avec les collectivités et d'augmenter le nombre des employés autochtones chez New Gold, où se trouve du travail d'usinage et de forage, spécialités dans lesquelles le nouveau personnel qualifié aura la possibilité de faire carrière et d'évoluer.

Priorité clé n° 5 – Inclusion, équité et participation à la population active	
Partenaires*	Les Premières Nations de Rainy River, New Gold, le SGEI (Seven Generations Education Institute) et Shooniyaa Wa-Biitong
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input checked="" type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<i>Cet élément est nouveau dans le Plan d'action de 2026.</i>
FSET – Autonomisation numérique	
Action	<p>FSET croit aux personnes autonomes et innovatrices. Ce groupe se consacre à la transformation de la connectivité pour les collectivités éloignées, grâce à la technologie de Starlink; il veille à ce que même les régions les plus isolées aient un accès Internet fiable.</p> <p>Grâce à son partenariat avec SpaceX, qui utilise la technologie Starlink, il est possible d'obtenir des solutions de connectivité de pointe, à l'aide de services Internet avancés à haut débit, fournis par des satellites en orbite terrestre basse (SOTB). Ces constellations artificielles sont capables de transmettre des signaux à large bande à des récepteurs au sol, offrant ainsi une technologie sans fil qui non seulement tient compte des limites de la fibre optique pour les collectivités nordiques éloignées, mais aussi de besoins de connectivité qui existent depuis longtemps.</p>
Résultats	<p>FSET croit que la fiabilité d'Internet n'est pas un luxe, mais une nécessité.</p> <p>FSET veille à ce que même les collectivités les plus éloignées puissent accéder à des connexions Internet spécialisées, rapides, fiables et rentables.</p> <p>FSET accorde la priorité aux projets pilotés par la collectivité et se spécialise dans les installations adaptées aux besoins communautaires. L'entreprise se concentre surtout sur les déploiements communautaires; elle étend ses ressources à l'auto-installation et propose des solutions résidentielles spécialisées dans le Nord-Ouest ontarien.</p> <p><i>Depuis janvier 2025, plus de 4 661 ensembles Starlink ont été installés, et plus de 110 collectivités ont bénéficié de services.</i></p>
Partenaires*	FSET Kenora, SpaceX
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme <input checked="" type="checkbox"/> A annulé
Mises à jour	<i>Le 4 mars 2025, le premier ministre de l'Ontario, Doug Ford, a annoncé l'annulation du contrat Starlink d'une valeur de 100 millions de dollars, réagissant ainsi aux droits de douane. Ce premier ministre a également déclaré que l'annulation du contrat Starlink était définitive, même si tous les droits de douane étaient ensuite supprimés. L'annulation de ce contrat s'inscrit dans le cadre d'un gel plus large des achats par la province, qui ne signera plus d'accords avec des entreprises américaines.</i>
Programme de Dryden pour le retour au foyer des Autochtones en milieu urbain	
Action	Le programme pour le retour au foyer des Autochtones en milieu urbain est un projet de soutien global et complet, conçu pour aider les mères célibataires autochtones vivant en milieu urbain ainsi que leurs enfants à se construire un avenir stable et autonome. Le programme offre un logement sûr, une remise à niveau scolaire, une formation professionnelle et une prise en charge personnalisée, en vue d'assurer une réussite à long terme.
Résultats	Les participants bénéficient d'un soutien sur place, dont l'accès à des programmes d'apprentissage de la vie quotidienne; à des ressources pour la santé mentale; à de l'aide pour la garde d'enfants; à des services de garderie; à des partenariats communautaires qui renforcent leur perfectionnement personnel et professionnel. L'objectif du programme est de supprimer les obstacles, de fournir aux femmes les moyens de poursuivre leurs études ou de trouver un emploi, puis de leur ouvrir la voie vers une autonomie durable.

Priorité clé n° 5 – Inclusion, équité et participation à la population active	
Partenaires*	CSDK, CAVD, OAHS, Confederation College, Dryden Literacy, CCD, Woodgreen, OFIFC, FTO
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input checked="" type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<i>Les candidats s'engagent à honorer un engagement de quatre à cinq ans. Le programme a pour objet de favoriser un milieu sûr, inclusif et culturellement positif, où les femmes peuvent se concentrer sur leur guérison, leur épanouissement et la réalisation de leurs objectifs à long terme.</i>
Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes	
Action	<p>Le Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ) est axé sur les jeunes de 15 à 29 ans et qui se heurtent à des obstacles à l'emploi nombreux et/ou complexes; il leur est offert un soutien plus intensif, au-delà de la recherche d'emploi classique et des possibilités de placement.</p> <p>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.</p>
Résultats	Après un premier accueil, les participants suivent une formation complète et préalable à l'emploi, offerte par le Centre de l'emploi d'Atikokan. Les cours sont axés sur l'accroissement des connaissances liées au travail, l'amélioration des aptitudes pour la vie quotidienne et des attestations 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.
Partenaires*	Fournisseurs de services d'Emploi Ontario, Employeurs locaux
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input checked="" type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Dans le district de Kenora, 43 personnes ont participé au PAEJ (Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes) en 2024-2025, par rapport à 32 en 2023-2024. Une augmentation de 34 %.</i> • <i>La participation au programme estival du PAEJ du district de Kenora a diminué, de 38 à 33 (-13 %), au cours de l'année écoulée.</i> • <i>La participation au PAEJ dans le district de Rainy River a également diminué, passant de 34 en 2023-2024 à 30 en 2024-2025. Une baisse de 12 %.</i> • <i>Dix-neuf personnes supplémentaires ont participé au PAEJ de l'été dans le district de Rainy River, comparativement à 17 en 2023-2024. Une baisse de 12 %.</i>

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

GLOSSAIRE DES ACRONYMES

AEC – Atikokan Employment Centre	Ne-Chee FC – Ne-Chee Friendship Centre
AEDC – Atikokan Economic Development Corporation	NNC – Nutrition North Canada
AFNOO – L'Association des Francophones du Nord-Ouest de l'Ontario	NOIC – Northwestern Ontario Innovation Centre
C of C – Chamber of Commerce	NODN – Northwestern Ontario Development Network
CCDC – Chukuni Communities Development Corporation	NOHFC – Northern Ontario Heritage Fund Corporation
CEDC – Community Economic Development Commission	NTAB – Northwest Training and Adjustment Board
CFDC – Community Futures Development Corporation	NWBC – Northwest Business Centre
CIRNAC – Crown-Indigenous Relations and Northern Affairs Canada	OAHS – Ontario Aboriginal Housing Services
Con College – Confederation College	OFIFC – Ontario Federation of Indigenous Friendship Centres
DDC – Dryden Development Corporation	OSSD – Ontario Secondary School Diploma
DNFC – Dryden Native Friendship Centre	OTEC – Ontario Tourism Education Corporation
EOSP – Employment Ontario Service Providers	OTF – Ontario Trillium Foundation
FC – Friendship Centre	PACE – Patricia Area Community Endeavours
KDSB – Kenora District Services Board	QLCC – Quetico Lodge and Conference Centre
KHA – Kenora Hospitality Alliance	RAIN – Rural Agri-Innovation Network
LEAP – Lake of the Woods Employment Action Project	RR – Rainy River
LOW – Lake of the Woods	RRDSAB – RR District Social Services Administration Board
LOW BrewCo. – Lake of the Woods Brewing Company	RRDSB – Rainy River District School Board
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
MLITSD – Ministry of Labour, Immigration, Training and Skills Development	SLAAMB – Sioux Lookout Area Aboriginal Management Board
MNDMF – Ministry of Northern Development, Mines, and Forestry	SWB – Shooniyaa Wa-Biitong
NADF – Nishnawbe Aski Development Fund	

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 26A (réserve indienne)
Rainy River (non organisée)
Saug-a-Gaw-Sing 1 (réserve indienne)
Seine River 23A (réserve indienne)

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

District de Kenora

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

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

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



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

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

www.ntab.on.ca

Workforce Planning
Ontario
www.workforceplanningontario.ca

Document produit par
La Commission de formation et d'adaptation de la
main-d'œuvre du Nord-Ouest
Février 2026