



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



Districts de Kenora et de Rainy River

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

Document produit par

La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest
Octobre 2015

La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest remercie les personnes, organismes et entreprises ci-dessous, qui ont fourni de l'information et validé le contenu de ce plan du marché du travail local. Nous aimerions aussi remercier Emploi Ontario, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités d'avoir fourni les moyens et l'orientation nécessaires à la production du Plan du marché du travail local de 2015-2016 pour les districts de Kenora et de Rainy River

La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest remercie les organismes suivants de leur contribution au Rapport sur le Plan du marché du travail local 2015-2016 :

Animation du processus du PMTL : Mike Greaves, Squarepeg Solutions



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



Quel a été notre rendement?

Veillez accéder à notre court questionnaire de sondage par code QR Code, par adresse Web ou copie papier, à la page 34.

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

Visitez www.ntab.on.ca

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

Sonja Wainio, directrice exécutive

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

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

Téléphone : 807.223.3813 • Télécopieur : 807.223.3821

manager@ntab.on.ca • www.ntab.on.ca

Conseil d'administration et personnel de la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest 2015-2016

Conseil d'administration (CA)

Wendy Olson, coprésidente

Marie Seymour, coprésidente

Siobain Moore, secrétaire/trésorière

Garry McKinnon

Mary Tait

Ted Couch

Steve Latimer

Nicke Paddock

Scott Haines

Anthony Leek, représentant municipal

Personnel

Sonja Wainio, directrice exécutive

Charmon MacDonald, adjointe exécutive

Consultants/représentants gouvernementaux

Laura Sfreddo, consultante, MFCU

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

Mission : Améliorer notre main-d'œuvre locale.

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

Ce rapport a été financé par :

**EMPLOYMENT
ONTARIO**

**EMPLOI
ONTARIO**

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



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

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

Plan du marché du travail local 2015-2016

Districts de Kenora et de Rainy River

Table des matières

Sommaire	6
Information générale	7
Offre du marché du travail	8
Premier tableau : Occupations qui emploient 400 travailleurs et plus dans les districts de Kenora et de Rainy River et qui sont touchées par le vieillissement de la main-d'œuvre	9
Deuxième tableau : Tendances de la migration – Immigration et émigration – de 2011 à 2013	10
Tableau 3A – Tendances de l'immigration et de l'émigration du district de Kenora pour 2011-2012 et 2012-2013	11
Tableau 3B – Tendances de l'immigration et de l'émigration du district de Kenora pour 2011-2012 et 2012-2013	11
Résultats des Services d'emploi (SE) d'Emploi Ontario/Alphabétisation et enseignement des compétences de base (AECB)	11
Réactions des fournisseurs de services ontariens	15
Demande du marché du travail	17
Quatrième tableau : Nombre des entreprises par plage d'employés – District de Kenora	17
Cinquième tableau : Nombre des entreprises par plage d'employés – District de Rainy River	18
Sixième tableau : Composition de l'économie régionale comparativement à l'Ontario	19
Résultats du sondage Employerone®, Consultations des employeurs et Rapports relatifs aux médias	20
Septième tableau : Professions de la foresterie dans les districts de Kenora/Rainy River, atteintes par le vieillissement de la main-d'œuvre	22
Mise à jour du Plan d'action du marché du travail local 2015-2016	23
Première annexe	30
Deuxième annexe	34
Zones géographiques	40

Sommaire

Ce Plan du marché du travail local 2015-2016 contient une mise à jour du plan triennal de 2014-2017, publié il y a un an par la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest (CFAMONO). La croissance économique continue d'exercer des pressions accrues sur la demande du marché de la main-d'œuvre, pressions qui sont même plus cruciales en raison du déclin et du vieillissement de la population dans les districts de Kenora et de Rainy River.

Les résultats du sondage Employerone® de l'an dernier sur les entreprises, géré par la CFAMONO, ont révélé que plus de 80 % des entreprises locales prévoyaient embaucher du personnel au cours de la prochaine année, 75 % des postes comblés en 2014-2015 étant permanents, à temps plein. Des rapports des médias signalent aussi que la croissance économique dans un secteur forestier en relance est menacée par une offre locale serrée du côté de la main-d'œuvre. Les employeurs dans le secteur sont plus préoccupés par la nécessité de combler immédiatement les postes vacants dans les métiers spécialisés, ainsi que de remplacer des travailleurs qui vieillissent de plus en plus. Dans une analyse des professions reliées à la foresterie dans les districts de Kenora et de Rainy River, puis qui a été effectuée par la CFAMONO, sont relevées onze professions semi-spécialisées ou spécialisées, dont plus de 50 % de la main-d'œuvre sont âgés de 45 ans et plus, et ce, depuis 2011.

Le employeurs que nous avons consultés directement ont également exprimé des inquiétudes liées à la difficulté de recruter des candidats pour les postes de travailleurs débutants comme expérimentés. Un diplôme d'études secondaires de l'Ontario (DESO) est de plus en plus un critère d'embauchage qui a limité davantage l'offre du marché de la main-d'œuvre. Plus de 31 % de la population en général et 55 % des peuples autochtones du district de Kenora n'ont pas ce titre de

compétence. Dans le district de Rainy River, 27 % de la population en général et 37 % des peuples autochtones n'ont pas de DESO. Bien que celui-ci soit souvent une exigence pour l'embauchage, les employeurs continuent de rappeler l'importance cruciale des compétences « générales ».

Le sommaire annuel des données des clients d'Emploi Ontario révèle qu'un nombre grandissant de jeunes de 15 à 24 ans font appel aux Services d'emploi (SE) cependant que le nombre des apprenants des programmes d'alphabétisation et d'enseignement des compétences de base (AECB) continue de monter. Plus de 42 % des clients des SE et 46 %, d'AECB, proviennent de groupes désignés; de ce nombre, 37 % de la clientèle des SE et 27 %, d'AECB, ont une identité autochtone. L'absence de diplôme d'études secondaires est un obstacle à l'emploi pour plus de 28 % des clients des Services d'emploi. Malgré tout, presque 70 % des clients des SE sont sortis des services avec un emploi à temps plein ou à temps partiel, comparativement à 61,7 %, entre 2013 et 2014.

Les indicateurs d'une demande croissante du marché du travail, combinés aux problèmes continus de l'offre de celui-ci, ont poussé les employeurs, les éducateurs et les fournisseurs de services de l'emploi à s'entendre sur le fait que les priorités régionales en développement de la main-d'œuvre, axé sur les exigences d'une éducation qui évoluent, tout en encourageant la participation entière de la main-d'œuvre, continuent d'être valables.

Le Plan du marché du travail local 2015-2016 prend fin par un sommaire des nouvelles activités démarrant au cours de la prochaine année dans les districts de Kenora et de Rainy River et qui s'attaqueront aux déséquilibres de la main-d'œuvre; il s'y trouve aussi une mise à jour sur les progrès du Plan d'action communautaire triennal publié en 2014.

Information générale

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

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

Dans cette mise à jour du Plan du marché du travail local 2015-2016 se trouve un résumé des progrès de la dernière année; il y a une revitalisation des stratégies de développement de la main-d'œuvre pour l'année qui vient, ce qui repose sur de l'information mise à jour et des réactions des employeurs, des éducateurs et des fournisseurs de service.

Parmi les principaux indicateurs de la demande du marché du travail se trouvent le dénombrement révisé des entreprises du Canada, en juin 2015 (autrefois les données de la Structure des industries canadiennes); les réactions des employeurs, obtenues à l'aide d'Employerone® 2014; les rapports des médias; les consultations avec les dirigeants des entreprises; il y a aussi le développement économique, l'éducation et les services de l'emploi.

De l'information mise à jour sur l'offre du marché du travail permet d'analyser davantage les données du recensement de Statistique Canada, celles de l'Enquête nationale auprès des ménages (2011) ainsi que les résultats des Services d'emploi d'Employ Ontario, recueillis entre avril 2014 et mars 2015.



Offre du marché du travail

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

- La population du district de Kenora a décliné de 10,6 % et de 5,5 dans le district de Rainy River entre 2006 et 2011.
- L'âge médian dans le district de Kenora est de 34,9 et de 41,0 dans le district de Rainy River, comparativement à 39,0 en Ontario.
- Les immigrants représentent moins de 5 % de la population de la région, mais même si les chiffres sont bas dans les districts de Kenora et de Rainy River, les deux affichent un bon taux de conservation comparativement aux autres centres plus gros du Nord ontarien. Les immigrants proviennent surtout des États-Unis et des Philippines¹. Les Autochtones représentent une personne sur trois, et la plus grande concentration se trouve dans le district de Kenora.
- Depuis 2012, il y a eu une émigration nette dans tous les groupes d'âge.
- Les pénuries du marché du travail s'expliquent par la baisse et le vieillissement de la population, ce qui est aggravé par de bas niveaux de participation à la population active. Cette participation dans le district de Rainy River est de 60,2 %, puis de 63,7 % dans le district de Kenora, comparativement à 65,5 % en Ontario.
- Encore moins d'Autochtones participent à la population active (59,1 % dans le district de Kenora et 55,2 % dans celui de Rainy River).

La CFAMONO a aussi analysé les données de 2011 de Statistique Canada, qui décrivent les niveaux locaux d'éducation :

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

¹ Portail de l'immigration du Nord de l'Ontario, Michael Haan et Elena Prokopenko, septembre 2015

Une analyse plus approfondie de l'Enquête nationale auprès des ménages (2011) de Statistique Canada, effectuée l'an dernier, a révélé qu'il y avait 86 professions dans les districts de Kenora et de Rainy River, dont plus de 50 % de la population avait 45 ans et plus. Bien que les chiffres de ceux qui travaillent dans des professions individuelles puissent avoir quelque peu changé au cours des quatre dernières années depuis l'Enquête nationale, il est raisonnable de projeter qu'un minimum de 50 % des travailleurs des districts de Kenora et de Rainy dans ces professions ont maintenant 50 ans et plus.

Dans le premier tableau paraissent neuf professions, qui emploient plus de 400 personnes dans la région, lesquelles subiront les effets d'une main-d'œuvre qui vieillit. L'éducation requise est jointe, soit la matrice de la Classification nationale des professions (CNP) de 2011, Niveaux de compétence A, B, C, D :

Niveau de compétence A	Professions qui exigent habituellement une éducation universitaire
Niveau de compétence B	Professions qui exigent habituellement une éducation collégiale ou un apprentissage
Niveau de compétence C	Professions qui exigent habituellement des études secondaires et/ou une formation professionnelle spécifique
Niveau de compétence D	Formation en cours d'emploi est ordinairement donnée pour les professions

Les perspectives pour chaque profession sont évaluées au niveau provincial et comprend des facteurs tels que les effets des progrès technologiques et du marché mondial. La liste complète des 86 professions est jointe à la première annexe.

Premier tableau : Occupations qui emploient 400 travailleurs et plus dans les districts de Kenora et de Rainy River et qui sont touchées par le vieillissement de la main-d'œuvre									
CNP	Profession	N ^b re Profession	45 ans et plus		Éducation				Perspective :
			% De 45 à 25 ans	% Âge : 55+	A	B	C	D	
7511	Conducteurs de camions de transport	930	24,2 %	29,0 %			•		Bonne
0621	Directeurs/directrices - commerce de détail et de gros	895	45,8%	27,4%	•				Passable
3012	Infirmiers psychiatriques et autorisés	870	25,9%	25,3%	•				Bonne
1241	Adjoints administratifs/adjointes administratives	825	28,5 %	21,8 %		•			Limitée
6733	Concierges et surintendants d'immeubles	825	35,8 %	24,8 %				•	Passable
1221	Agents d'administration	460	45,7 %	21,7 %		•			Passable
7521	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grutiers)	430	29,1 %	32,6 %			•		Passable
1311	Techniciens en comptabilité et teneurs de livres	425	37,6 %	31,8 %		•			Bonne
4412	Aides à domicile	405	33,3 %	22,2 %			•		Bonne

Source : Enquête nationale auprès des ménages (2011) de Statistique Canada, matrice de l'éducation de la CNP et site Web du Guichet-Emploi de RHDCC, <http://www.jobbank.gc.ca/occupation>

Il y avait dans la région cinq professions dans lesquelles 100 % des travailleurs étaient âgés de 45 ans et plus lors du recensement (2011) : Directeurs/directrices de la transmission des télécommunications (CNP 0131); Directeurs/directrices des services postaux et de messageries (CNP 0132); Chefs et officiers

supérieurs/officières supérieures des services d'incendie (CNP 0642); Techniciens/techniciennes et mécaniciens/mécaniciennes d'instruments industriels (CNP 2243); Mécaniciens/mécaniciennes de locomotive et de cour de triage (CNP 7361).

Les activités qui attirent et conservent les personnes dans les deux régions sont une autre stratégie pour aborder les pénuries du marché du travail. Le deuxième tableau montre que la tendance de l'émigration continue entre 2011 et 2013.

Deuxième tableau : Tendances de la migration – Immigration et émigration – de 2011 à 2013			
Groupe d'âge	Migrants	Émigrants	Migration nette
District de Kenora			
De 0 à 17	1 277	1 289	(-12)
De 18 à 24	718	891	(-173)
De 25 à 44	1 671	1 691	(-20)
De 45 à 64	814	903	(-89)
65 ans et plus	175	288	(-113)
TOTAL	4 655	5 062	(-407)
District de Rainy River			
De 0 à 17	208	285	(-77)
De 18 à 24	96	298	(-202)
De 25 à 44	268	362	(-94)
De 45 à 64	149	187	(-38)
65 ans et plus	53	88	(-35)
TOTAL	774	1 220	(-446)

Source : Statistique Canada – Données sur le déclarant

Une analyse plus poussée des données sur l'origine et la destination, acquises par la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest, fait ressortir que la majeure partie de l'immigration et de l'émigration dans les districts de Kenora et de Rainy River pendant cette période a eu lieu dans le Nord-Ouest ontarien et la région de la capitale, Winnipeg, au Manitoba, ainsi que les environs. Les tableaux trois A et B (de la prochaine page) contiennent davantage d'information sur les tendances de cette migration.



Immigration AU district de Kenora			PROVENANCE		
2011-2012	Nombre	% de tous les migrants	2012-2013	Nombre	% de tous les migrants
Thunder Bay (Ontario)	460	27,0 %	Thunder Bay (Ontario)	376	26,1 %
Winnipeg (Manitoba)	269	15,8 %	Winnipeg (Manitoba)	209	14,5 %
District de Rainy River	101	5,9 %	District de Rainy River	87	6,0 %
Cochrane (Ontario)	94	5,5%	Cochrane (Ontario)	59	4,1 %
ÉMIGRATION DEPUIS le district de Kenora VERS					
Thunder Bay (Ontario)	588	29,9 %	Thunder Bay (Ontario)	492	28,2 %
Winnipeg (Manitoba)	254	12,9%	Winnipeg (Manitoba)	225	12,9 %
District de Rainy River	94	4,8 %	Cochrane (Ontario)	96	5,5 %
Région de Calgary (Alberta)	54	2,7 %	District de Rainy River	51	2,9 %

Source : Statistique Canada – Données sur le déclarant

Immigration AU district de Rainy River			PROVENANCE		
2011-2012	Nombre	% de tous les migrants	2012-2013	Nombre	% de tous les migrants
Thunder Bay (Ontario)	123	27,9 %	Thunder Bay (Ontario)	81	24,3 %
District de Kenora	94	21,3 %	District de Kenora	51	15,3 %
Winnipeg (Manitoba)	47	10,7 %	Winnipeg (Manitoba)	43	12,9 %
Toronto (Ontario)	13	2,9 %	Région de Calgary (Alberta)	13	3,9 %
Immigration AU district de Rainy River			PROVENANCE		
Thunder Bay (Ontario)	220	18,0 %	Thunder Bay (Ontario)	130	25,0 %
District de Kenora	101	8,3 %	District de Kenora	87	16,8 %
Winnipeg (Manitoba)	57	4,7 %	Winnipeg (Manitoba)	60	11,6 %
Région de Calgary (Alberta)	23	1,9 %	Région de Calgary (Alberta)	15	2,9 %

Source : Statistique Canada – Données sur le déclarant

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

Les données publiées par *Emploi Ontario* ont permis d'avoir des aperçus de la démographie et des résultats des clients des Services d'emploi (SE) entre avril 2014 et mars 2015 ainsi que de voir en quoi ces statistiques se comparent avec les années antérieures. Les faits saillants suivent :

- Après une hausse de 11 % du nombre des clients des ES en 2013-2014, le nombre des personnes recourant aux services de l'emploi en 2014-2015 s'est stabilisé à 1 536 participants. Le nombre des clients dans la région du Nord et en Ontario a augmenté de 2,6 % et de 2,7 % respectivement.
- Un client sur trois des SE à entre 15 et 24 ans et il y a là une croissance annuelle. Après des baisses annuelles régulières du nombre des clients âgés de 25 à 44 ans, ce nombre a chuté de 6,7 en 2014-

2015. Comme cette démographie liée aux âges est souvent considérée comme celle du groupe qui se trouve en début de carrière, un déclin du nombre de demandes de ces services pourrait refléter une économie qui s'améliore.

- Plus de 42 % des clients des SE font partie de groupes désignés, soit 37,4 % des clients des Services d'emploi du groupe autochtone. Bien que cela soit plus du double du 14,1 % des clients dans la région du Nord, c'est le reflet de la démographie d'ensemble des districts de Kenora et de Rainy River.

« Un client sur trois des SE à entre 15 et 24 ans et il y a là une croissance annuelle. Après des baisses annuelles régulières du nombre des clients âgés de 25 à 44 ans, ce nombre a chuté de 6,7 en 2014-2015. Comme cette démographie liée aux âges est souvent considérée comme celle du groupe qui se trouve en début de carrière, un déclin du nombre de demandes de ces services pourrait refléter une économie qui s'améliore. »

- Bien que, chez les clients des SE, baisse le nombre de ceux qui sont sans diplôme d'études secondaires, ce manque continue de constituer un obstacle à l'emploi pour 28,8 % de ces clients. Malgré tout, seulement 17,1 % des clients cherchent à obtenir ce diplôme de l'Ontario ou l'équivalent, à la suite de l'intervention des Services d'emploi. En outre, 5,9 % et 3,2 % de plus se recyclent sur le plan scolaire et suivent une formation en alphabétisation d'*Emploi Ontario*. Un peu moins que 40 % des clients des Services d'emploi ont un diplôme d'études secondaires, mais non postsecondaires.
- Les Services d'emploi continuent de faire un excellent travail pour le marketing de leurs services. Plus de 56 % des participants réclament des services dans les trois mois de leur chômage ou sortie de l'école.
- Le nombre des clients des SE qui sont sans source de revenu augmente en même temps que le nombre des clients qui dépendent de l'assurance-emploi et d'Ontario au travail baisse.
- Le nombre des clients des SE qui trouvent un emploi à temps plein à la sortie des services a augmenté de 10 % à 57,5 % l'an passé. Presque 70 % des clients ont obtenu un emploi à temps plein ou à temps partiel, comparativement à 61,7 %, entre 2013 et 2014. Les résultats positifs de l'emploi sont un autre indicateur probable d'un renforcement de l'économie régionale.

« Les résultats positifs de l'emploi sont un autre indicateur probable d'un renforcement de l'économie régionale. »

Les données d'*Emploi Ontario* donnent aussi un aperçu de la démographie et des résultats liés aux clients d'Alphabétisation et enseignement des compétences de base (AECB) entre avril 2014 et mars 2015, par rapport à l'année antérieure :

- Le nombre de ces clients continue de grimper dans la région. À 502, 52,2 % de tous les apprenants d'AECB profitent d'E-Channel (cybercanal) dans la région pour leurs études, comparativement à 12,6 % au niveau provincial.
- De plus 46,8 % des apprenants d'AECB proviennent de groupes désignés. Plus d'un sur quatre (26,5 %) de tous les apprenants d'AECB dans la région fait partie d'un groupe autochtone. Un apprenant sur cinq (19,7 %) est handicapé.
- Sauf chez ceux de 65 ans et plus, le nombre des apprenants a augmenté dans toutes les catégories d'âge. La plus forte hausse a été dans le groupe des 25 à 44 ans, lequel a augmenté de 80 apprenants l'an passé. Le nombre des apprenants de 45 à 64 ans a augmenté de 27.
- Plus de 40 % de tous les apprenants d'AECB bénéficient des programmes d'Ontario au travail ou du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées. Le nombre des apprenants employés a augmenté marginalement.
- Un peu moins de 70 % des apprenants d'AECB sont en chômage et moins de 50 % participent y voyant un moyen de trouver un emploi. Seulement 11,6 % indiquent au niveau local que les études secondaires sont un objectif, comparativement à approximativement 38 % dans la région et la province. En outre, 1,9 % indiquent que l'Apprentissage est leur objectif, comparativement à 4,4 % dans la région du Nord, puis à 6,1 % en Ontario.
- Un apprenant sur quatre d'AECB est employé soit à temps plein soit à temps partiel à la sortie des services, comparativement à 30 % dans la région du Nord et à 15,5 % en Ontario. Aucun client d'AECB n'est employé comme apprenti. Le suivi des apprenants d'AECB après leur formation continue d'être difficile. Presque 50 % du statut des clients est inconnu.

Un peu moins de 70 % des apprenants d'AECB sont en chômage et moins de 50 % participent y voyant un moyen de trouver un emploi.

Au niveau local, seulement 11,6 % ont dit que les études secondaires étaient leur objectif, comparativement à approximativement 38 % dans la région et la province.

En outre, 1,9 % indiquent que l'apprentissage est leur objectif, comparativement à 4,4 % dans la région du Nord, puis à 6,1 % en Ontario.

Après une baisse de 12,5 % des apprenants en 2013-2014, et contrairement aux chiffres en baisse dans la région du Nord ontarien, les statistiques locales d'*Emploi Ontario* relèvent une hausse du nombre des participants qui en sont à une deuxième carrière en 2014-2015, par rapport à l'année antérieure. Conducteurs de camions de transport est l'option la plus répandue au regard de la deuxième carrière, ce qui est suivi par Travailleurs des services sociaux et communautaires et Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grutiers). Conducteurs de camions et Conducteurs d'équipement lourd (CEL) sont les options les plus répandues au regard de la deuxième carrière dans la région du Nord et l'Ontario. Comme l'indique le premier tableau, les professions Conducteurs de camions de transport et Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grutiers) sont affectées par une main-d'œuvre vieillissante.

Métiers d'apprentissage avec le plus grand nombre d'inscriptions dans la région au cours de 2014-2015 étaient les suivantes: 1. Carpentier général; 2. technicien d'entretien automobile; 3. Électricien - construction et entretien; 4. camions et d'autocars; 5. coiffeur; 6. plombier.

Emploi Ontario a fourni une liste des 20 premières professions pour les mises à pied, ainsi que les 20 premières professions pour l'emploi. Bien que toutes les professions (sauf deux) offrant de l'emploi dans la région en 2014-2015 aient été supprimées afin de protéger la confidentialité, il faut noter que les 20 premières professions aux prises avec des mises à pied au cours de la même période étaient, sauf pour Assembleurs dans la fabrication, identiques à celle de la région du Nord. Un examen plus approfondi de l'information sur la région du Nord révèle que 18 des 20 premières professions victimes de mises à pied sont identiques à celles des 20 premières professions offrant des emplois. Clairement, ces professions produisent

beaucoup de roulement chez les employés. Cela peut être attribuable à un certain nombre de facteurs, notamment la nature saisonnière de l'emploi; le manque de compétences techniques et/ou essentielles du nouveau personnel et nécessaires à la réussite; la difficulté qu'ont les employeurs de garder les employés; la présence de mesures financières incitatives limitées dans le temps pour des professions en grande demande. Une liste des 20 premières professions ayant de l'emploi et des mises à pied, au niveau des codes CNP à deux chiffres pour les districts de Kenora et de Rainy River ainsi que dans la région du Nord et l'Ontario, se trouve également à la deuxième annexe.

Réactions des fournisseurs de services ontariens

Les fournisseurs de services ont attribué à leur présence active dans la collectivité l'accès rapide des clients aux Services d'emploi à la fin de l'emploi ou de la formation. La sensibilisation aux programmes de Services d'emploi découle des services de marketing offerts à tous ceux qui font face à une transition. Des résultats de plus en plus positifs sont connus grâce au bouche à oreille.

Les statistiques sur la main-d'œuvre font ressortir qu'approximativement quatre personnes sur dix, âgées de 15 à 65 ans au niveau local, ne font pas partie de la population active, et cette participation est même moindre chez les Autochtones. De plus, 45 % des clients des Services d'emploi en 2014-2015 n'avaient pas de source de revenu. Les fournisseurs de service y ont vu un indice de clients aux prises avec plusieurs obstacles face à l'emploi, ce qui se traduisait par un besoin de recommander une gamme étendue de services communautaires et de santé.

Les fournisseurs de services croient qu'approcher des personnes qui ne tiennent pas ou peu au marché du travail, les faire participer afin de conserver la motivation, présenter des ateliers dans des domaines clés, tels l'alphabétisation financière et l'encouragement de mentorats, sont des stratégies pouvant accroître la participation à la population active. Le lancement récent du Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes d'Emploi Ontario contribuera à l'approche et ajoutera quelque chose aux soutiens existants.

Les fournisseurs de services ont indiqué que quelques individus qui cherchent une formation et de l'éducation identifient l'apprentissage comme un objectif en dépit de la demande de travailleurs spécialisés identifiés par les employeurs. De plus, les employeurs voient une demande accrue pour les travailleurs des métiers spécialisés. Faire dans les écoles secondaires la promotion des métiers spécialisés, encourager des initiatives telles que le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) et le Programme apprentissage-diplôme, puis nouer des liens avec les syndicats ont été vus comme des activités favorisant le progrès des apprentissages. Il est intéressant de noter que, dans la région du Nord, le Programme apprentissage-diplôme pour les électriciens industriels est l'un des plus en demande pour la deuxième carrière. Compte tenu du fait que la deuxième carrière continue d'être une réussite dans les districts de Kenora et de Rainy River, il peut y avoir une possibilité d'explorer une programmation additionnelle servant à résoudre des problèmes de pénurie signalés par les employeurs. Les fournisseurs de services voient la collaboration avec les éducateurs et les employeurs locaux, y compris les efforts pour promouvoir des mesures incitatives, telle la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi, comme une occasion de susciter de l'intérêt pour la formation permanente et la participation à l'éducation postsecondaire.

Les fournisseurs de services ont confirmé que les cinq priorités du perfectionnement de la main-d'œuvre dans les districts de Kenora et de Rainy River – *Transition de la main-d'œuvre dans une économie changeante; Évolution des besoins d'éducation; Intégration de la main-d'œuvre marginalisée; Émigration des travailleurs; Soutien des entrepreneurs* – continuent d'être viables dans l'économie en croissance de la région. L'information détaillée et complète sur le marché du travail doit se trouver à la base de la création d'une main-d'œuvre polyvalente et souple. L'information du sondage Employerone® est bien

accueillie, devrait contribuer à la réussite des clients et assurer que l'éducation et la formation reflètent les besoins du marché du travail local. Les fournisseurs de services ont suggéré qu'une analyse des écarts entre les besoins des employeurs et l'enseignement existant dans la collectivité soit envisagée. En outre, l'évaluation complète des acquis des participants, y compris la détermination des compétences transférables, aiderait à concevoir des plans d'action personnalisés, harmonisant les connaissances et habiletés du client avec les besoins de l'économie locale.

La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest, en collaboration avec d'autres intervenants ont conçu un manuel général de l'employeur (<http://www.ntab.on.ca/download/2507/>), afin d'aider à la conservation du personnel dans la petite et moyenne entreprise.

Demande du marché du travail

Des données sur la Structure des industries canadiennes sont produites par Statistique Canada, à l'aide de l'information fiscale sur la paie, provenant de l'Agence du revenu du Canada. Notre Plan du marché du travail local (PMTL) s'est par le passé servi régulièrement de ces données, afin de mesurer les changements annuels dans le nombre des entreprises au sein de chaque industrie et le nombre de personnes qu'elles emploient. Toutefois, en 2015, Statistique Canada a reclassé les données, les désignant dorénavant par « Nombre d'entreprises canadiennes » et, par conséquent,

il est impossible de comparer les données actuelles et celles des années passées.

Le quatrième tableau contient le nombre des entreprises dans le district de Kenora, par industrie, et le nombre des personnes que celles-ci emploient. Le tableau fait également ressortir l'importance que les entrepreneurs ont pour l'économie du district de Kenora. Presque 53 % des entreprises du secteur sont exploitées par un propriétaire qui n'a pas de personnel. La tendance est des plus évidentes dans la Finance, l'Assurance, l'Immobilier; la Construction; les Arts, la Culture, les Sports et les Loisirs.

Quatrième tableau : Nombre des entreprises par plage d'employés – District de Kenora

Industries	0	De 1 à 4	De 5 à 9	De 10 à 19	De 20 à 49	50 à 99	De 100 à 199	De 200 à 499	500 +	Total
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	117	36	11	3	7	1	3	0	0	178
Construction, services publics, exploitation en carrière	259	147	66	30	9	5	0	0	1	517
Fabrication	25	12	7	3	8	1	1	1	0	58
Commerce de gros	50	25	13	12	6	0	0	0	0	106
Commerce de détail	151	92	86	74	45	4	3	3	0	458
Transport et entreposage	75	48	24	18	12	5	1	1	0	184
Information et communication	9	5	8	3	4	0	0	0	0	29
Finance, assurance, immobilier	600	84	13	20	20	2	0	0	0	739
Services professionnels/de gestion	225	99	27	16	7	0	0	0	0	374
Services éducatifs	9	12	5	1	5	5	0	1	1	39
Soins de santé et assistance sociale	119	75	34	26	17	4	7	3	1	286
Arts, culture, sports et loisirs	238	140	70	72	47	9	0	1	0	577
Services personnels et domestiques	132	119	39	15	9	3	1	0	0	318
Administration publique	2	3	4	8	14	12	18	4	1	66
Sans classification	207	41	10	4	2	2	0	0	0	266
TOTAL	2 218	938	417	305	212	53	34	14	4	4 195

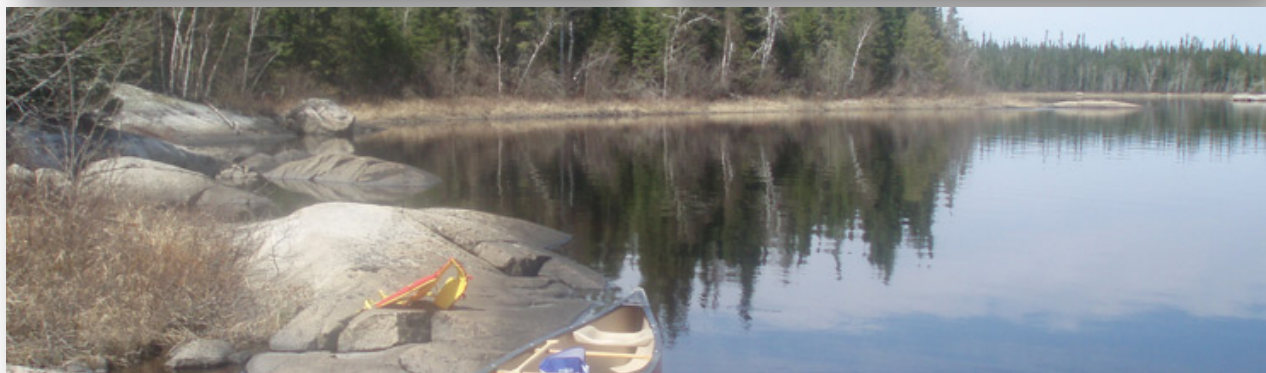
Source : Nombre d'entreprises canadiennes, Statistique Canada, juin 2015

Le cinquième tableau contient le nombre des entreprises du district de Rainy River, par industrie, et le nombre de personnes que celles-ci emploient. L'entrepreneuriat a même une plus grande importance dans le district de Rainy River, 58,5 % des entreprises étant exploitées par le propriétaire. Dans cette région, la tendance est la plus évidente dans l'Agriculture, la Finance, l'Assurance, l'Immobilier ainsi que les Services professionnels, scientifiques et techniques.

Cinquième tableau : Nombre des entreprises par plage d'employés – District de Rainy River

Industries	0	De 1 à 4	De 5 à 9	De 10 à 19	De 20 à 49	50 à 99	De 100 à 199	De 200 à 499	500 +	Total
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	248	52	10	5	0	0	0	0	0	315
Exploitation minière, construction, services publics	89	38	19	16	2	1	0	0	0	165
Fabrication	13	6	5	1	2	0	1	0	0	28
Commerce de gros	17	8	8	8	2	0	0	0	0	43
Commerce de détail	46	33	23	23	11	1	1	1	0	139
Transport et entreposage	62	34	10	8	4	0	1	0	0	119
Information et communication	9	4	2	0	3	0	0	0	0	18
Finance, assurance, immobilier	180	23	6	6	8	0	0	0	0	223
Services professionnels/de gestion	91	28	8	7	1	0	0	0	0	135
Services éducatifs	7	4	5	1	0	2	0	1	1	21 205
Soins de santé et assistance sociale	45	28	15	10	10	6	1	1	0	116
Arts, culture, sports et loisirs	57	46	23	14	6	3	0	0	0	149
Services personnels et domestiques	56	47	17	5	0	2	0	0	0	127
Administration publique	0	0	4	9	6	4	4	0	0	27
Sans classification	101	12	5	1	0	1	0	0	0	120
TOTAL	1 021	363	160	114	55	20	8	3	1	1 745

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



Dans le sixième tableau se trouve la concentration des entreprises de chaque secteur dans les districts de Kenora et de Rainy River, comparativement à la province de l'Ontario.

L'économie du district de Kenora comprend un pourcentage supérieur des entreprises dans les secteurs des Arts, de la Culture, des Sports et des Loisirs; du Commerce de détail; de la Construction, comparativement à l'Ontario.

Dans le district de Rainy River, il y a un pourcentage supérieur des entreprises dans les secteurs de l'Agriculture, des Arts, de la Culture, des Sports et des Loisirs; du Commerce de détail; de la Construction, comparativement à l'Ontario.

Sixième tableau : Composition de l'économie régionale comparativement à l'Ontario

Industrie	Entreprises par secteur, sous forme de % des entreprises totales		
	District de Kenora	District de Rainy River	Ontario
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	4,2 %	18,1 %	3,4 %
Exploitation minière, construction, services publics	12,3 %	9,5 %	9,3 %
Fabrication	1,4 %	1,6 %	2,5 %
Commerce de gros	2,5 %	2,5 %	3,0 %
Commerce de détail	10,9 %	8,0 %	6,0 %
Transport et entreposage	4,4 %	6,8 %	5,1 %
Services de l'information et des communications.	0,7 %	1,0 %	1,4 %
Services financiers, immobiliers et d'assurance (FIRE)	17,6 %	12,8 %	20,5 %
Services professionnels et techniques	8,9 %	7,7 %	18,7 %
Services éducatifs	0,9 %	1,2 %	1,0 %
Soins de santé et assistance sociale	6,8 %	6,6 %	6,2 %
Sports et loisirs, arts et culture	13,8 %	8,5 %	4,4 %
Services personnels et domestiques	7,6 %	7,3 %	5,8 %
Administration publique	1,6 %	1,5 %	1,0 %
Sans classification	6,3 %	6,9 %	11,9 %

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



Résultats du sondage Employerone®, Consultations des employeurs et Rapports relatifs aux médias

Le sondage Employerone® est un autre outil pour analyser la demande du marché du travail régional. La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest continue le sondage auprès des employeurs, afin d'évaluer les besoins d'embauchage et de formation; un rapport complet sera fourni tôt en 2016. Toutefois, les premières réponses recueillies à la fin de 2014-2015 auprès de 45 employeurs surtout actifs dans l'Hébergement et restauration, l'Agriculture, la Foresterie, la Construction et la Vente au détail, ont indiqué ceci :

- 75 % des postes comblés étaient à temps plein.
- La plupart des postes comblés (232 des 333 nouvelles embauches) étaient pour des emplois de travailleurs dans les domaines de la production et des services.
- 81 % des employeurs prévoient embaucher au cours de l'an prochain.
- Des possibilités d'emploi ont été offertes pour tous les niveaux de compétence.
- Les employeurs cherchaient des personnes ayant terminé leurs études secondaires, au moment de combler des postes pour débutants.
- Les compétences dominantes demandées sont les suivantes : 1. Éthique du travail, 2. Compétences pour le service à la clientèle; 3. Capacité de travailler sans supervision. Seulement trois employeurs ont recherché des compétences techniques. L'absence de ces compétences exigées pour l'emploi ont compliqué le recrutement pour ces postes.
- Les employeurs dépendent dans une large mesure du bouche à oreille au moment de combler ces postes; viennent ensuite les guichets d'emploi en ligne.
- 55 % des employeurs ont coté « passable » le niveau des travailleurs locaux disponibles; pour 35 %, il était « pauvre ».

En plus du sondage d'Employerone® puis de discussions avec les employeurs et les groupes de travailleurs au cours de l'année, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest a procédé à des consultations en septembre 2015 avec des employeurs de Sioux Lookout et d'Atikokan. Ces employeurs ont souligné la difficulté de recruter aux niveaux des travailleurs débutants comme expérimentés, en raison selon eux de la population qui diminue et vieillit et de l'émigration. La nécessité plus répandue d'avoir un diplôme d'études secondaires de l'Ontario a aussi limité davantage l'offre du marché du travail. Certains ont eu l'impression que la collectivité de Sioux Lookout pouvait faire davantage d'efforts pour coordonner les services et faire participer la population autochtone urbaine de 18 à 44 ans qui a immigré dans le secteur.

Les employeurs ont signalé la main-d'œuvre vieillissante actuelle et exprimé des inquiétudes à propos de la planification des successions. Créer des milieux de travail souples, encourageant la communication entre les travailleurs plus jeunes et plus âgés, participant à une éducation dans le cadre d'un programme coopératif, de programmes de mentorat et de stages, ont été vus comme des solutions possibles.

Les représentants des sociétés ont reconnu qu'un changement de mentalité chez les dirigeants d'entreprises est nécessaire, afin qu'ils reconnaissent que la formation du personnel contribue à la

croissance des affaires. Beaucoup ont souligné l'importance de créer un contexte de travail reposant sur la confiance et le respect mutuel, afin d'encourager la participation des employés et la formation permanente. Toutefois, le manque d'offre de formation au niveau local et les ratios d'apprentissage sont des problèmes pour les petites entreprises.

Les employeurs continuent de croire à l'importance cruciale de l'entregent. Les dirigeants d'entreprises cherchent des personnes qui veulent faire partie d'une équipe et sont prêtes à apprendre. Le lien entre la formation et l'attitude positive du personnel a été résumé par le directeur de l'installation de Rentech Inc., qui a simplement déclaré « Embauchez pour l'attitude - Formez pour une compétence ».

New Gold a embauché 98 employés, et il est prévu que le *Projet de Rainy River* (PRR) créera approximativement 600 emplois permanents. New Gold a travaillé avec diverses collectivités et groupes autochtones, afin que le *Projet de Rainy River* englobe divers intérêts, depuis ceux de la gestion de l'environnement jusqu'aux possibilités de formation et de développement. Par des réunions avec la direction, les aînés et les collectivités, l'entreprise a cultivé des relations progressistes et positives².

En plus des réactions directes des employeurs, des rapports des médias ont également attiré l'attention sur une revitalisation de l'industrie forestière et les pénuries connexes de travailleurs, en particulier dans les métiers spécialisés. Par exemple, Domtar investit quatre millions de dollars pour développer une pâte à papier de première qualité et qui sera fabriquée à Dryden; Prendville Industries, société mère de Kenora Forest Products (KFP) dépense des millions pour la modernisation de son usine. L'entreprise KFP a décidé qu'elle comblerait divers postes, notamment réparateurs de scies, graisseurs, conducteurs de matériel mobile et travailleurs non qualifiés. En particulier, « les mécaniciens de chantier et les électriciens sont de grandes priorités pour nous; ils sont cruciaux pour notre exploitation ». Même si la date de la reprise des activités de l'usine dépend des progrès de la construction et n'a pas été définitivement déterminée, la société s'attend à embaucher 105 personnes pour le lancement et espère combler 40 % des postes avec des Autochtones. Les séances de formation préalable à l'emploi sont déjà commencées³. La société a publié des annonces dans les journaux; il y en a maintenant dans ceux de Winnipeg et d'Edmonton et à des sites d'emploi nationaux ciblant les travailleurs des champs de pétrole. Les représentants de l'industrie prévoient aussi que les sociétés seront en concurrence entre elles.

Les répercussions du vieillissement des travailleurs ont également été exposées par Unifor, qui a fait remarquer que « les gens de métier aux exploitations industrielles existantes telles que Domtar et Resolute et qui partent à la retraite sont de plus en plus nombreux. La réouverture des scieries à Kenora, à Ear Falls et à d'autres endroits (Ignace et Atikokan) se traduisent maintenant par de la concurrence, car le recrutement se fait dans la même réserve en baisse des gens de métier. »⁴
Le septième tableau confirme statistiquement ce que nous entendons directement de la bouche des employeurs et par les rapports des médias. Les travailleurs disponibles dans les districts de Kenora et de Rainy River, qui occupent des postes directement reliés au secteur forestier seront affectés par le vieillissement de la main-d'œuvre.

² <http://www.newgold.com/careers/rainy-river-careers/Rainy-River/>

³ Construction Crews busy at Kenora Forest Products, <http://www.kenoraonline.com/local/13344-construction-crews-busy-at-kenora-forest-products>

⁴ Fighting for Tradespeople, Bryan Meadows, *Chronicle Journal*, Thunder Bay, le 29 juillet 2015

Septième tableau : Professions de la foresterie dans les districts de Kenora/Rainy River, atteintes par le vieillissement de la main-d'œuvre									
CNP	Profession	N ^{bre} dans Profession	45 ans et plus		Éducation				Perspective :
			% de 45 à 54 ans	% de 55 ans +	A	B	C	D	
Professions directement reliées à la foresterie									
8211	Surveillants/surveillantes de l'exploitation forestière	45	55,6 %	**		•			Passable
8421	Opérateurs/opératrices de scies à chaîne et d'engins de débardage	70	0,0 %	57,1 %			•		Indéterminée
9215	Surveillants/surveillantes dans la transformation des produits forestiers	60	58,3 %	**		•			Indéterminée
9235	Opérateurs/opératrices au contrôle de la réduction en pâte des pâtes et papiers, de la fabrication du papier et du couchage	35	71,4 %	**		•			Indéterminée
9432	Conducteurs/conductrices de machines dans les usines de pâte à papier	50	60,0 %	**			•		Indéterminée
9434	Autres opérateurs/opératrices de machines dans la transformation du bois	70	50,0 %	**			•		Indéterminée
Professions spécialisés et semi-spécialisés – Foresterie									
2243	Techniciens/techniciennes et mécaniciens/mécaniciennes d'instruments industriels	35	100,0 %	0,0 %			•		Bonne
7237	Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	130	34,6 %	42,3 %		•			Passable
7242	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	90	61,1 %	**		•			Limitée
7311	Mécaniciens-monteurs en construction et mécaniciens industriels	315	34,6 %	42,3 %		•			Bonne
9241	Mécaniciens/mécaniciennes de centrales et opérateurs/opératrices de réseaux énergiques	100	30,0 %	30,0 %		•			Passable

Source : Enquête nationale auprès des ménages (2011) de Statistique Canada, matrice de l'éducation de la CNP et site Web du Guichet-Emplois de RHDCC, <http://www.jobbank.gc.ca/occupation>. Données supprimées à des fins de confidentialité.

Mise à jour du Plan d'action du marché du travail local 2015-2016

Collectivement, les données démographiques et économiques offertes par Statistique Canada, les statistiques sur les clients d'Emploi Ontario, ainsi que les réactions directes des employeurs dans les districts de Kenora et de Rainy River suggèrent que l'économie régionale en croissance cause une pénurie de travailleurs qui s'élargit et un déséquilibre de compétences fondé sur la faible augmentation de la population, le vieillissement de la main-d'œuvre, de faibles taux de participation à la population active, l'émigration et les besoins de main-d'œuvre des employeurs, qui évoluent.

Le Plan du marché du travail local 2014-2017 comprend un plan d'action communautaire triennal, servant à s'attaquer à ces déséquilibres du marché du travail. Le Plan d'action est un plan piloté par la collectivité, dans lequel la responsabilité d'aller de l'avant avec les interventions est entre les mains de tous les partenaires communautaires qui participent à la formulation de ce plan. Le rôle de la CFAMONO est limité au suivi et aux rapports sur l'évolution du Plan d'action.

Première grande priorité – Transition de la main-d'œuvre dans une économie changeante							
Les économies des districts de Kenora et de Rainy River changent : La foresterie commence à rebondir cependant que les mines, la fabrication, la construction, les soins de santé, la vente au détail et le tourisme prédominent de plus en plus. Comment pouvons-nous appuyer ceux qui se trouvent dans cette transition de la main-d'œuvre vers de nouvelles possibilités, en acquérant de nouvelles compétences et/ou en transférant leurs compétences existantes en fonction de nouvelles opportunités?							
Intervention	Résultats	Partenaires *	Échéancier/Progrès				
			Nouveau pour 2015-2016	Achévé	À court terme	À moyen terme	À long terme
Les SDCN apportent un soutien à la transition de la main-d'œuvre vers les possibilités de la nouvelle économie, par de l'assistance pour les lettres d'accompagnement, les demandes en ligne et la rédaction de CV. Nous offrons un programme pour une deuxième carrière, qui permet d'aider financièrement les travailleurs admissibles, et ce, pour des études postsecondaires dans un métier ou une industrie nécessaire. Les SDCN aident également les nouveaux employés pour l'embauchage, la formation et l'orientation du nouveau personnel.	Chercheurs d'emploi éclairés et qui comprennent l'importance des compétences transférables. Retour au travail de personnes, à l'aide du programme pour une deuxième carrière. Aide précieuse apportée par les nouveaux employeurs.	SDNC, MFCU, Employeurs locaux	✓				
Promouvoir les emplois forestiers et de la transformation du bois dans notre région puisque l'industrie forestière de l'Ontario a besoin d'approximativement 18 000 nouveaux travailleurs d'ici 2020 en raison de la remontée de cette industrie. Cette remontée est entravée par des travailleurs vieillissants, une disparité de compétences, une perception médiocre de l'industrie et la concurrence d'autres secteurs.	Une main-d'œuvre éclairée; de nouveaux employés disponibles et commençant à préparer la reprise dans l'industrie forestière.	CFAMONO MRNF Éducateurs FSEO				✓	
MISE À JOUR : Ce plan d'action progresse encore et il devrait se transformer en partenariat de la CFAMONO lors de l'exercice 2016-2017.							
Aide opérateur/opératrice de base de foreuse de surface au diamant, échantillon commun, cours offert au Confederation College.	Préparer les diplômés dans un large éventail de contextes industriels, c.-à-d. minier, pétrolier et autres ressources.	Campus du Confederation College, district de Rainy River		✓			

Première grande priorité – Transition de la main-d'œuvre dans une économie changeante				
Les économies des districts de Kenora et de Rainy River changent : La foresterie commence à rebondir cependant que les mines, la fabrication, la construction, les soins de santé, la vente au détail et le tourisme prédominent de plus en plus. Comment pouvons-nous appuyer ceux qui se trouvent dans cette transition de la main-d'œuvre vers de nouvelles possibilités, en acquérant de nouvelles compétences et/ou en transférant leurs compétences existantes en fonction de nouvelles opportunités?				
			Échéancier/Progrès	
MISE À JOUR : Le programme d'aide-sondeur au diamant a été réalisé entre l'automne 2010 et l'automne 2014. Ce sont approximativement 150 élèves de la région qui ont alors réussi. En ce moment, il n'y a pas de plans pour reprendre ce programme.				
Campagne « Le tourisme importe ». Le tourisme est un des plus gros et importants secteurs économiques du Nord-Ouest de l'Ontario, mais, comme industrie, il est sous-évalué par le grand public et la main-d'œuvre disponible. Pour réagir à cela, la Sunset Country Travel Association, en partenariat avec les propriétaires de camps du district de Kenora (KDCA), a lancé une campagne de communication pour l'ensemble de la région.	Cette campagne a pour objet d'éduquer et d'informer les résidents locaux ainsi que le monde des affaires à propos du rôle important que joue le tourisme dans notre économie régionale. Intéresser aux emplois dans le tourisme la main-d'œuvre disponible. Un autre objectif est de réussir à ce que davantage d'entreprises se joignent à chaque organisme à titre de membre actif.	Ontario Sunset Country Travel Assn. APCDK MTCS		✓
MISE À JOUR : Le 12 juin 2015, le ministère du Tourisme, par l'entremise de Tourisme du Nord de l'Ontario, a approuvé la demande de partenariat pour la deuxième année de la campagne de publicité de Tourism Matters (le tourisme est important).				

* Le glossaire des acronymes suit.

Deuxième grande priorité – Émigration de membres clés de notre population							
Les districts de Kenora et de Rainy River ont tous deux eu un déclin de population entre 2006 et 2011. Une bonne partie de ce déclin était attribuable à l'émigration de personnes de 18 à 44 ans. C'est une priorité pour l'économie locale et le perfectionnement de la main-d'œuvre que celle d'attirer et de conserver des personnes dans ce contexte démographique, car ce sont des consommateurs clés et des années de carrière.							
			Échéancier/Progrès				
Intervention	Résultats	Partenaires*	Nouveau pour 2015-2016	Complet	À court terme	Moyennes	Long terme
La municipalité de Sioux Lookout a mis sur pied un groupe de travail sur le marché du travail, afin de concevoir un plan communautaire des ressources humaines, ainsi qu'un plan axé sur l'emploi et la formation.	Besoins de formation du marché du travail, déterminés par les employeurs locaux. Besoins de formation régionaux en matière de ressources et de services. Information pour aider les élèves et les chercheurs d'emploi à prendre des décisions éclairées sur les cheminements professionnels, la sélection des professions ainsi que les orientations pour l'éducation et la formation. Aider à améliorer la rétention des travailleurs très qualifiés et éduqués. Soutenir au besoin les efforts de recrutement.	Municipalité de Sioux Lookout Première Nation du lac Seul CFAMONO	✓		✓		

Deuxième grande priorité – Émigration de membres clés de notre population							
Les districts de Kenora et de Rainy River ont tous deux eu un déclin de population entre 2006 et 2011. Une bonne partie de ce déclin était attribuable à l'émigration de personnes de 18 à 44 ans. C'est une priorité pour l'économie locale et le perfectionnement de la main-d'œuvre que celle d'attirer et de conserver des personnes dans ce contexte démographique, car ce sont des consommateurs clés et des années de carrière.							
			Échéancier/Progrès				
Modification de la marque « Live Boundless » (vivez sans frontière) de Fort Frances. http://www.fort-frances.com/fort-frances-boundless . Une scierie qui employait autrefois 1 700 personnes est inexploitée. Fort Frances a adopté une approche positive et décidé de modifier sa marque afin d'attirer du nouveau monde dans sa collectivité.	Diversifier l'économie et attirer des gens.	Village de Fort Frances, Sunset Country Tourism, C de C de Fort Frances, SAA (secteur d'amélioration des affaires) Centre-ville					✓
MISE À JOUR : Le plan d'action communautaire évolue encore. Tannis Drysdale, agent de développement économique de Fort Frances, dit ceci : « La nouvelle marque a été déterminante dans l'élaboration d'une approche ciblée, en vue de dire au monde entier qui nous sommes et en quoi nous sommes pertinents. »							
Nouveau centre d'emploi et de formation pour les Anishinaabeg de la région de Kenora. Les Anishinaabeg pourront accéder à des services d'emploi et de formation dans leur propre collectivité, à un endroit central.	Créer des opportunités pour les Anishinaabeg de la région de Kenora. Services d'emploi plus accessibles à la population locale.	Centre de l'amitié Shooniyaa Wa-Biitong, Ne-Chee		✓			
MISE À JOUR : Cela a remporté un succès exceptionnel. Depuis l'ouverture des portes, en octobre 2014, jusqu'au 31 mars 2015, plus de 200 clients ont accédé aux services du Centre de l'amitié Ne Chee. Ils ont offert en mars 2015 une série d'ateliers destinés aux clients aux prises avec plusieurs obstacles, et le bureau du Centre de l'emploi et de formation Ozhibii ' igewiamig a été choisi par Kenora Forest Products comme premier recruteur pour la réouverture de l'usine. Le personnel a conçu un camp d'entraînement Shooniyaa destiné aux jeunes entrant sur le marché du travail pour la première fois. Ils ne voient que l'ampleur que prend le Centre, pendant que davantage de clients prennent connaissance des services offerts au centre-ville.							
La première Nation Eabametoong recevra 44 325 \$ pour un exercice de planification communautaire globale ainsi que pour élaborer un plan stratégique communautaire (annonce du 16 août 2014).	Aux fins de ce plan stratégique, il y aura recherche des avantages potentiels des développements miniers à proximité, puis des possibilités d'emplois pour les membres de la collectivité.	SGFPNO PN Eabametoong				✓	
MISE À JOUR : Le plan d'action communautaire évolue encore.							

* Le glossaire des acronymes suit.

Troisième grande priorité – Évolution des exigences pour l'éducation							
Les connaissances et les compétences sont de plus en plus importantes dans une économie fondée sur l'innovation. L'alphabétisation, le calcul, les compétences informatiques ainsi que les « compétences générales » telles que le travail d'équipe et la communication sont maintenant essentiels au travail, et de nouveaux besoins de compétences, notamment la souplesse du raisonnement, la collaboration virtuelle et la compétence interculturelle sont à l'horizon.							
Intervention	Résultats	Partenaires*	Échéancier/Progrès				
			Nouveau pour 2015-2016	Complet	À court terme	Moyennes	Long terme
Comité local d'employeurs pour l'apprentissage, mis sur pied à Kenora, afin d'aborder les politiques d'apprentissage et d'obtenir la participation de l'Ordre des métiers de l'Ontario à la discussion.	Coopération supérieure entre les fournisseurs de services d'apprentissage, les intervenants et les employeurs qui s'occupent de promouvoir l'accès aux métiers. Une voix collective pour les problèmes liés aux possibilités de formation, d'éducation et d'emploi dans les métiers spécialisés.	Confederation College, Kenora Construction Assn., CFAMONO, 7 Gens, Shooniyaa Wa Biitong	✓				✓
Alphabétisation Dryden s'occupe actuellement de promouvoir l'industrie des services et de l'accueil comme passerelle pour une carrière. Alphabétisation Dryden a ouvert une agence satellite à Ignace, afin d'aider ceux qui ont besoin de ses services	Sensibilisation culturelle supérieure des employeurs. Formation offerte pour les aptitudes de la vie quotidiennes; les compétences générales.	Alphabétisation Dryden, CFAMONO, FSEO d'Ignace				✓	
MISE À JOUR : AAD continuera de promouvoir ces professions/opportunités d'emplois car, dans une large mesure, ce sont des postes de débutants. Ce n'est pas un programme spécifique; il s'agit globalement de préparation générale au milieu de travail. Il y a eu un programme préparatoire de neuf semaines relié à l'emploi, à Ignace, et deux cours brefs portant sur le service à la clientèle. Deux de leurs clients ont réussi à obtenir un emploi et les autres ont travaillé à temps partiel au cours de l'été 2015. Ils ont maintenant à Dryden, un programme de préparation à l'emploi, d'une durée de 20 semaines.							
Les élèves à double crédits, en particulier féminins et autochtones, seront initiés à des voies différentes vers les postes existants dans les métiers. Il y aura insistance sur l'importance de l'éducation ainsi que sur les options vers le collège et l'université. Les obstacles auxquels peuvent se heurter les femmes dans les métiers ont été discutés, ainsi que l'aide disponible.	Les élèves de 10 ^e et de 11 ^e année qui sont engagés sur la voie vers le collège/apprentissage comprendront mieux ce qui est possible, requis et attendu en vue d'un apprentissage.	CFAMONO, École secondaire St. Thomas Aquinas, Confederation College, École secondaire Beaver Brae, Weyerhaeuser, North Star Drilling		✓			
MISE À JOUR : Le Plan d'action communautaire est achevé. Il y a eu deux forums internationaux à Kenora, en tout pour 75 élèves d'écoles secondaires.							
Promouvoir le développement économique et l'acquisition de compétences pour les femmes autochtones. Le gouvernement a fourni à la nation Nishnawbe Aski 200 000 \$ pour les deux prochaines années, à des fins de formation.	Des ensembles additionnels de compétences sont acquis afin d'élargir des entreprises.	Gouvernement du Canada, Premières Nations			✓		
MISE À JOUR : Le plan d'action communautaire évolue encore.							

Troisième grande priorité – Évolution des exigences pour l'éducation							
Les connaissances et les compétences sont de plus en plus importantes dans une économie fondée sur l'innovation. L'alphabétisation, le calcul, les compétences informatiques ainsi que les « compétences générales » telles que le travail d'équipe et la communication sont maintenant essentiels au travail, et de nouveaux besoins de compétences, notamment la souplesse du raisonnement, la collaboration virtuelle et la compétence interculturelle sont à l'horizon.							
Intervention	Résultats	Partenaires*	Échéancier/Progrès				
			Nouveau pour 2015-2016	Complet	À court terme	Moyennes	Long terme
Recherche sur le terrain afin d'accroître le soutien des employeurs dans le cadre des embauches d'apprentis et de l'achèvement des apprentissages. Faire participer les employeurs à une conversation structurée, axée sur les solutions pour l'apprentissage.	Les employeurs se disent plus sensibilisés à la façon d'Emploi Ontario de préparer les apprenants et les clients à des apprentissages. Rapport final publié.	CFAMONO, Alphabétisation Nord-Ouest		✓			
MISE À JOUR : Le Plan d'action communautaire est achevé. Le rapport final est offert ici : http://www.ntab.on.ca/download/2579/							
Formation Service Excellence®, ateliers d'un jour offerts dans la région de Dryden.	Participants, compétences et outils pour créer des expériences de service mémorables, qui fidélisent la clientèle et permettent à des organismes axés sur les clients de réussir.	OTEC, entreprises locales		✓			
MISE À JOUR : Le Plan d'action communautaire est achevé. Une séance a été offerte à la Première Nation d'Eagle Lake pour la Dryden Development Corporation. Douze personnes sont venues.							
La Chambre de commerce de Sioux Lookout recevra de FedNor 63 000 \$ pour embaucher un stagiaire; celui-ci élaborera et réalisera un programme de service à la clientèle pour les entreprises du secteur (annonce du 11 juillet 2014).	Formation en service à la clientèle pour ceux qui en ont besoin, afin de trouver un emploi dans l'industrie des services.	C de C de Sioux Lookout, FedNor		✓			
MISE À JOUR : Le Plan d'action communautaire est achevé.							
SCOE : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi. Le programme SCOE aidera directement sur le plan financier les employeurs qui souhaitent acheter de la formation pour leurs employés. En outre deux expériences pilotes pour de la formation servant à acquérir de nouvelles compétences : formation personnalisée et recyclage, par l'entremise d'un processus de Déclaration d'intérêt (DI).	Ces programmes font participer plus directement les employeurs au processus d'acquisition de compétences et offriront de nouvelles occasions au MFCU et aux FSEO de travailler étroitement avec les employeurs; ils conduiront à une main-d'œuvre formée.	MFCU, FSEO, enseignants, employeurs, CFAMONO					✓
MISE À JOUR : Le plan d'action communautaire évolue encore.							

* Le glossaire des acronymes suit.

Quatrième grande priorité – Soutien des entrepreneurs							
Les entrepreneurs et les petites et moyennes entreprises qu'ils créent sont les moteurs de la croissance économique et souvent les chefs de file dans la création d'emplois et l'innovation. Aider au développement des entrepreneurs en ce qui concerne la main-d'œuvre est une contribution importante à l'économie locale.							
Intervention	Résultats	Partenaires*	Échéancier/Progrès				
			Nouveau pour 2015-2016	Complet	À court terme	À moyen terme	À long terme
Forums d'information sur les affaires, avec présentateurs de la Banque de développement du Canada, PARA Centre for Women's Enterprise, Northwest Innovation Centre, Programme d'aide à la recherche industrielle, Northwest Employment Works, CFAMONO, Northwest Business Centre, Centre de l'amitié autochtone de Dryden, Ville de Dryden, Municipalité de Sioux Lookout, Chambres of commerce, Centre de l'amitié Nishnawbe-Gamik.	Des gens d'affaires des secteurs de Dryden et de Sioux Lookout ont fourni de l'information sur les programmes de financement et les services aux entreprises qui sont offerts et sur la façon d'y accéder.	Centre d'affaires du Nord-Ouest CCD, C. de C. du district de Dryden, MDNM, EMEC, C. de C. de Sioux Lookout	✓		✓		
Société qui débute. Le programme permet d'offrir des conseils et du mentorat aux dirigeants d'entreprises locales, afin de les aider à démarrer une entreprise. Il peut également fournir jusqu'à 5 000 \$ pour un démarrage ou un agrandissement.	Nouvelles entreprises lancées et nouveaux employés embauchés.	Centre d'affaires du Nord-Ouest, dirigeants du monde local des affaires				✓	
MISE À JOUR : Depuis le 5 octobre 2015, il y a eu 53 demandes; 47 ont été acceptées. Dix subventions ont été accordées, pour un total de 50 000,00 \$. Le programme de démarrage de sociétés a été prolongé jusqu'au 30 juin 2017.							
Atelier « Comprendre l'industrie minière et les processus d'approvisionnement »	Les entreprises locales pourront alors comprendre le processus d'approvisionnement des mines et profiter de nouvelles opportunités.	RRFDC, FedNor, RDNOO		✓			
MISE À JOUR : Le Plan d'action communautaire est achevé. La CFAMONO n'a pas pu confirmer le nombre des personnes présentes.							
Atelier « Habilitation des entrepreneurs » Cet atelier comprendra la création et la communication de l'histoire de votre marque – Marketing dans l'économie mondiale cruelle d'aujourd'hui.	Des entreprises locales qui réussissent mieux en raison d'une meilleure compréhension du marché mondial d'aujourd'hui.	Centre d'affaires du Nord-Ouest , C de C de Sioux Lookout		✓			
MISE À JOUR : Le Plan d'action communautaire est achevé. En tout, 14 entreprises de Sioux Lookout étaient représentées à l'atelier Habilitation des entrepreneurs.							
Atelier « 30 façons de briller », Shooniyaa Wa-Biitong, hôte, et Denise Bissonnette, formatrice internationale et conférencière du développement professionnel, au printemps de 2014 à Kenora. Shooniyaa travaille sur l'atelier de suivi.	Aide aux employeurs dans le cadre d'un programme d'orientation des nouveaux employés ou sur la base de programmes de mentorat des recrues. Encourage les employés à recourir à tout ce qu'ils sont, et ce, au travail. Donne aussi des conseils stratégiques sur la façon de gérer conflits et changements.	Shooniyaa Wa-Biitong				✓	
MISE À JOUR : Il n'y a pas eu d'atelier de suivi. Il y aura une réunion avec la Ville de Kenora et l'Association du secteur hôtelier, afin de discuter d'un plan assurant qu'il y ait une main-d'œuvre pour l'industrie hôtelière. La situation devient cruciale pour les employeurs du secteur de Kenora. * Le glossaire des acronymes suit.							

Cinquième grande priorité – Intégration de la main-d'œuvre marginalisée							
La population des districts de Kenora et de Rainy River a décliné de 15 p. 100 entre 2006 et 2011. La croissance dans les secteurs tels que les mines, la construction, les soins de santé et le secteur des services sera restreinte sans une main-d'œuvre de réserve. Une économie locale forte a besoin de la contribution de chacun. Comment pouvons-nous aider à faire participer ceux qui pourraient se sentir marginalisés?							
Intervention	Résultats	Partenaires*	Échéancier/Progrès				
			Nouveau pour 2015-2016	Complet	À court terme	À moyen terme	À long terme
Projet pilote de transport communautaire : Le Plan d'action communautaire du Centre de l'amitié autochtone de Dryden (CAVD), la Ville de Dryden et les Patricia Regional Senior Services ont commandité un projet pilote de deux ans, relatif au développement d'un projet de transport communautaire.	Un processus de participation communautaire dirigé par la Ville servira à l'élaboration d'un projet de transport communautaire réalisable/durable. Les routes resteront dans les limites de la ville de Dryden.	CAVD Ville de Dryden Patricia Regional Senior Services, MTO	✓				✓
Ateliers sur le service à la clientèle, offerts continuellement par Ontario au travail à Fort Frances.	Aide les marginalisés, en matière de service à la clientèle, afin qu'ils obtiennent de l'emploi dans l'industrie des services.	Ontario au travail					✓
MISE À JOUR : Il y a approximativement six ateliers par année, selon les besoins, et, habituellement, entre huit et dix personnes y participent.							
Forum sur l'apprentissage, offert par le Conseil de gestion des Autochtones de la région de Sioux Lookout (CGARSL), février 2015.	Comble les lacunes dans la compréhension culturelle et les pratiques de travail, entre les travailleurs autochtones et les syndicats locaux des métiers. Aller au-delà des malentendus et des occasions d'emploi ratées. Le CGARSL s'est associé aux représentants des syndicats de métiers de Thunder Bay, afin de formaliser un comité directeur du Nord de l'Ontario, dont le mandat est d'accroître et de maintenir une forte présence autochtone dans le secteur de la construction.	CGARSL, syndicats de métiers, CFAMONO		✓			
MISE À JOUR : Le Plan d'action communautaire est achevé. Sept jeunes de collectivités servies par le CGARSL ont participé. Le CGARSL a également aidé pour le cours de formation des plombiers. Dix personnes ont participé à la formation, huit l'ont terminée, et six ont obtenu un emploi dans la construction de logements ou d'immeubles dans leur collectivité d'origine (emplois saisonniers).							

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

Glossaire des acronymes

7 Gens – Seven Generations Education Institute	FSEO – Fournisseurs de services d'Emploi Ontario
APCDK – Association des propriétaires de camps du district de Kenora	LOW – Lake of the Woods
BIA – Business Improvement Association	MRNF – Ministère des Ressources naturelles et de la Foresterie
CAAD – Centre de l'amitié autochtone de Dryden	MTCS – Ministère du Tourisme, de la Culture et du Sport
C. de C. – Chambre de commerce	OMO – Ordre des métiers de l'Ontario
CAAD – Centre de l'amitié autochtone de Dryden	OTEC – Ontario Tourism Education Corporation
CFAMONO – Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest	
CGARSL – Conseil de gestion des Autochtones de la région de Sioux Lookout	RDPNO – Réseau de développement de l'Ontario du Nord-Ouest
DDC – Dryden Development Corporation	RRFDC – Rainy River Future Development Corporation

Première annexe

Professions des districts de Kenora et de Rainy River, atteintes par le vieillissement de la main-d'œuvre

Plus de 50 % des travailleurs des professions suivantes ont 45 ans et plus, à compter de l'Enquête nationale auprès des ménages (2011) de Statistique Canada. Bien que les chiffres aient changé quelque peu depuis, nous pouvons projeter qu'au moins 50 % des travailleurs de ces professions ont maintenant 50 ans.

Les niveaux d'éducation A, B, C, D font référence à la matrice de la Classification nationale des professions (CNP) de 2011 :

Niveau de compétence A	Professions qui exigent habituellement une éducation universitaire
Niveau de compétence B	Professions qui exigent habituellement une éducation collégiale ou un apprentissage
Niveau de compétence C	Professions qui exigent habituellement des études secondaires et/ou une formation professionnelle spécifique
Niveau de compétence D	Formation en cours d'emploi est ordinairement donnée pour les professions

« Perspectives » est une compilation faite au niveau provincial et comprend des facteurs tels que les effets des progrès technologiques et du marché mondial.

CNP	Profession	Nbre dans les professions	45 ans et plus		Éducation				Perspective :
			% de 45 à 54 ans	% de 55 ans +	A	B	C	D	
0011	Membres principaux des corps législatifs	130	42,3 %	26,9 %	•				Indéterminée
0012	Cadres supérieurs/cadres supérieures - administration publique	170	14,7 %	64,7 %	•				Indéterminée
0014	Cadres supérieurs/cadres supérieures – santé, enseignement, services sociaux et communautaires et associations mutuelles	55	63,6 %	18,2 %	•				Non évaluée
0015	Cadres supérieurs/cadres supérieures – commerce, radiotélédiffusion et autres services, n.c.a.	65	30,8 %	38,5 %	•				Non évaluée
0112	Directeurs/directrices des ressources humaines	80	50,0 %	**	•				Passable
0122	Directeurs/directrices de banque, du crédit et d'autres services de placements	55	18,2 %	45,5 %	•				Passable
0131	Directeurs/directrices d'entreprises de télécommunications	30	100,0 %	0,0 %	•				Indéterminée
0132	Directeurs/directrices des services postaux et de messageries	10	100,0 %	0,0 %	•				Non évaluée
0311	Directeurs/directrices des soins de santé	115	34,8 %	21,7 %	•				Bonne
0411	Gestionnaires de la fonction publique – élaboration de politiques et administration de programmes sociaux et de santé	15	66,7 %	**	•				Indéterminée
0414	Autres gestionnaires de la fonction publique	50	90,0 %	**	•				Non évaluée
0423	Directeurs/directrices des services sociaux, communautaires et correctionnels	145	31,0 %	34,5 %	•				Indéterminée
0432	Chefs et officiers supérieurs/officières supérieures des services d'incendie	30	50,0 %	50,0 %	•				Indéterminée
0601	Directeurs des ventes au détail	25	80,0 %	**	•				Passable
0621	Directeurs/directrices - commerce de détail et de gros	895	45,8 %	27,4 %	•				Passable

*Mise à jour du Rapport sur le Plan du marché du travail local 2015-2016
Districts de Kenora et de Rainy River*

CNP	Profession	Nbre dans les professions	45 ans et plus		Éducation				Perspective :
			% de 45 à 54 ans	% de 55 ans +	A	B	C	D	
0632	Directeurs/directrices des services d'hébergement	200	27,5 %	37,5 %	●				Bonne
0711	Directeurs/directrices de la construction	50	40,0 %	30,0 %	●				Bonne
0731	Directeurs/directrices des transports	35	85,7 %	**	●				Non évaluée
0821	Gestionnaires en agriculture	265	7,5 %	50,9 %	●				Indisponible
0911	Directeurs/directrices de la fabrication	145	58,6 %	**	●				Passable
1111	Vérificateurs/vérificatrices et comptables	150	30,0 %	33,3 %	●				Bonne
1114	Agent financier responsable	100	60,0 %	15,0 %	●				Bonne
1121	Professionnels/professionnelles en ressources humaines	60	25,0 %	33,3 %		●			Bonne
1122	Professionnels/professionnelles des services-conseils en gestion aux entreprises	20	0,0 %	75,0 %	●				Bonne
1215	Superviseurs/superviseurs du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires	55	72,7 %	**		●			Passable
1221	Agents/agentes d'administration	460	45,7 %	21,7 %		●			Passable
1222	Adjoints/adjointes de direction	60	25,0 %	25,0 %		●			Passable
1226	Planificateurs/planificatrices de congrès et d'événements	20	50,0 %	**		●			Passable
1228	Agents/agentes d'assurance-emploi, d'immigration, de services frontaliers et du revenu	50	40,0 %	30,0 %		●			Indéterminée
1241	Adjoints administratifs/adjointes administratives	825	28,5 %	21,8 %		●			Limitée
1242	Adjoints administratifs juridiques/adjointes administratives juridiques	40	62,5 %	**		●			Passable
+13 11	Techniciens/techniciennes en comptabilité et teneurs/teneuses de livres	425	37,6 %	31,8 %		●			Bonne
1416	Commis des services judiciaires	35	57,1 %	**			●		Indéterminée
1432	Commis à la paye	100	50,0 %	**			●		Passable
1434	Commis de banque, d'assurance et d'autres services financiers	65	53,8 %	**			●		Passable
1452	Correspondanciers/correspondancières et commis aux publications et aux règlements	25	60,0 %	**			●		Non évaluée
1454	Intervieweurs/intervieweuses pour enquêtes et commis aux statistiques	135	11,1 %	59,3 %			●		Non évaluée
1511	Commis au courrier et aux services postaux et personnel assimilé	75	26,7 %	40,0 %			●		Passable
1522	Magasiniers/magasinières et commis aux pièces	40	37,5 %	25,0 %			●		Limité
1523	Coordonnateurs/coordonnatrices de la logistique de la production	225	66,7 %	**			●		Limité
2171	Analystes et consultants/consultantes en informatique	45	55,6 %	**	●				Bonne
2241	Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique	100	35,0 %	15,0 %		●			Passable
2243	Techniciens/techniciennes et mécaniciens/mécaniciennes d'instruments industriels	35	100,0 %	0,0 %		●			Limitée
2254	Technologues et techniciens/techniciennes en arpentage	20	75,0 %	**		●			Indéterminée
3011	Coordonnateurs/coordonnatrices et superviseurs/superviseuses des soins infirmiers	20	75,0 %	**	●				Indéterminée
3012	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	870	25,9 %	25,3 %	●				Bonne
3112	Omnipraticiens/omnipraticiennes et médecins en médecine familiale	150	23,3 %	36,7 %	●				Bonne
3219	Autres technologues et techniciens/techniciennes des sciences de la	105	52,4 %	**		●			Indéterminée

Mise à jour du Rapport sur le Plan du marché du travail local 2015-2016
Districts de Kenora et de Rainy River

CNP	Profession	Nbre dans les professions	45 ans et plus		Éducation				Perspective :
			% de 45 à 54 ans	% de 55 ans +	A	B	C	D	
	santé (sauf soins dentaires)								
3233	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	90	27,8 %	33,3 %		•			Bonne
4021	Enseignants/enseignantes au niveau collégial et autres instructeurs/institutrices en formation professionnelle	75	26,7 %	53,3 %	•				Bonne
4152	Travailleurs sociaux/travailleuses sociales	320	34,4 %	15,6 %	•				Passable
4154	Personnel professionnel relié à la religion	120	16,7 %	33,3 %	•				Indéterminée
4163	Agents/agentes de développement économique, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en marketing	55	36,4 %	18,2 %	•				Passable
4164	Recherchistes, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques sociales	60	16,7 %	33,3 %	•				Passable
4165	Recherchistes, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques de la santé	185	18,9 %	43,2 %	•				Passable
4412	Aides familiaux résidents/aides familiales résidentes, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	405	33,3 %	22,2 %			•		Bonne
4422	Agents/agentes de services correctionnels	215	48,8 %	23,3 %			•		Indéterminée
5125	Traducteurs/traductrices, terminologues et interprètes	20	**	50,0 %	•				Bonne
5211	Personnel technique des musées et des galeries d'art	85	52,9 %	11,8 %		•			Indéterminée
6231	Agents/agentes et courtiers/courtières d'assurances	190	26,3 %	26,3 %		•			Passable
6235	Représentants/représentantes des ventes financières	55	54,5 %	**		•			Passable
6512	Barmaids/barmans	110	50,0 %	**			•		Passable
6523	Agents/agentes à la billetterie et aux services aériens	55	**	63,6 %			•		Limitée
6532	Guides d'activités récréatives et sportives de plein air	170	26,5 %	26,5 %			•		Bonne
6732	Nettoyeurs spécialisés/nettoyeuses spécialisées	115	52,2 %	**				•	Bonne
6733	Concierges et surintendants/surintendantes d'immeubles	825	35,8 %	24,8 %				•	Passable
7204	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en charpenterie	25	60,0 %	**		•			Passable
7237	Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	130	34,6 %	42,3 %		•			Passable
7242	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	90	61,1 %	**		•			Limitée
7251	Plombiers/plombières	80	25,0 %	37,5 %		•			Limitée
7311	Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	315	34,6 %	42,3 %		•			Bonne
7361	Mécaniciens/mécaniciennes de locomotive et de cour de triage	60	100,0 %	0,0 %		•			Indéterminée
7511	Conducteurs/conductrices de camions de transport	930	24,2 %	29,0 %			•		Bonne
7512	Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun	130	34,6 %	46,2 %			•		Bonne
7513	Chauffeurs/chauffeuses de taxi, chauffeurs/chauffeuses de limousine	220	34,1 %	29,5 %			•		Passable
7521	Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	430	29,1 %	32,6 %			•		Passable
7522	Conducteurs/conductrices de machinerie	90	16,7 %	55,6 %			•		Indéterminée

CNP	Profession	Nbre dans les professions	45 ans et plus		Éducation				Perspective :
			% de 45 à 54 ans	% de 55 ans +	A	B	C	D	
	d'entretien public et personnel assimilé								
8211	Surveillants/surveillantes de l'exploitation forestière	45	55,6 %	**		•			Passable
8255	Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseuses des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture	90	50,0 %	**		•			Passable
8421	Opérateurs/opératrices de scies à chaîne et d'engins de débardage	70	0,0 %	57,1 %			•		Indéterminée
9215	Surveillants/surveillantes dans la transformation des produits forestiers	60	58,3 %	**		•			Indéterminée
9235	Opérateurs/opératrices au contrôle de la réduction en pâte des pâtes et papiers, de la fabrication du papier et du couchage	35	71,4 %	**		•			Indéterminée
9241	Mécaniciens/mécaniciennes de centrales et opérateurs/opératrices de réseaux énergiques	100	30,0 %	30,0 %		•			Passable
9411	Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais	55	63,6 %	**			•		Indéterminée
9432	Conducteurs/conductrices de machines dans les usines de pâte à papier	50	60,0 %	**			•		Indéterminée
9434	Autres opérateurs/opératrices de machines dans la transformation du bois	70	50,0 %	**			•		Indéterminée



Deuxième annexe

Vingt premières professions pour les mises à pied et l'emploi (niveau à deux chiffres de la CNP) – 2014/2015

Vingt premières professions Districts de Kenora et de Rainy River - Mises à pied		Vingt premières professions Districts de Kenora et de Rainy River + Emploi	
1	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	1	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé
2	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	2	Représentants/représentantes de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés
3	Représentants/représentantes de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	3	Supprimée afin de protéger la confidentialité
4	Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	4	
5	Représentants/représentantes des ventes et vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail	5	
6	Personnel de soutien des ventes	6	
7	Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	7	
8	Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries	8	
9	Manœuvres à la récolte, en aménagement paysager et en ressources naturelles	9	
10	Personnel des métiers d'entretien et d'opération d'équipement	10	
11	Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	11	
12	Dispensateurs/dispensatrices de soins et personnel de soutien en enseignement, en droit et en protection publique	12	
13	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	13	
14	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	14	
15	Personnel de soutien de bureau	15	
16	Cadres intermédiaires dans le commerce de détail, de gros et des services à la clientèle	16	
17	Personnel technique assimilé aux sciences naturelles et appliquées	17	
18	Personnel d'installation, de réparation et d'entretien et manutentionnaires	18	
19	Monteurs/monteuses dans la fabrication	19	
20	Personnel de coordination de la distribution, du suivi et des horaires	20	

Vingt premières professions Région du Nord - Mises à pied		Vingt premières professions Région du Nord - Emploi	
1	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	1	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé
2	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	2	Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien
3	Représentants/représentantes de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	3	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.
4	Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	4	Représentants/représentantes de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés
5	Personnel de soutien des ventes	5	Personnel de soutien des ventes
6	Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	6	Représentants/représentantes des ventes et vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail
7	Représentants/représentantes des ventes et vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail	7	Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries
8	Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries	8	Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés
9	Personnel des métiers d'entretien et d'opération d'équipement	9	Personnel de soutien de bureau
10	Personnel de soutien de bureau	10	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif
11	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	11	Personnel des métiers d'entretien et d'opération d'équipement
12	Manœuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique	12	Manœuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique
13	Manœuvres à la récolte, en aménagement paysager et en ressources naturelles	13	Dispensateurs/dispensatrices de soins et personnel de soutien en enseignement, en droit et en protection publique
14	Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	14	Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement
15	Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	15	Manœuvres à la récolte, en aménagement paysager et en ressources naturelles
16	Autre personnel d'installation, de réparation et d'entretien et manutentionnaires	16	Superviseurs/superviseuses et métiers techniques dans les ressources naturelles, l'agriculture et la production connexe
17	Personnel de coordination de la distribution, du suivi et des horaires	17	Personnel de coordination de la distribution, du suivi et des horaires
18	Dispensateurs/dispensatrices de soins et personnel de soutien en enseignement, en droit et en protection publique	18	Autre personnel d'installation, de réparation et d'entretien et manutentionnaires
19	Cadres intermédiaires dans le commerce de détail, de gros et des services à la clientèle	19	Opérateurs/opératrices de machinerie reliée à la transformation et à la fabrication et autre personnel assimilés
20	Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs	20	Personnel technique assimilé aux sciences naturelles et appliquées

Vingt premières professions Ontario – Mises à pied		Vingt premières professions Ontario – Emploi	
1	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	1	Représentants/représentantes de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés
2	Représentants/représentantes de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	2	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.
3	Manœuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique	3	Manœuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique
4	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	4	Représentants/représentantes des ventes et vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail
5	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	5	Personnel de soutien des ventes
6	Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisé	6	Personnel de soutien au bureau
7	Représentants/représentantes des ventes et vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail	7	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif
8	Personnel de soutien de bureau	8	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction
9	Personnel de soutien des ventes	9	Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien
10	Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries	10	Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries
11	Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	11	Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés
12	Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	12	Dispensateurs/dispensatrices de soins et personnel de soutien en enseignement, en droit et en protection publique
13	Personnel des métiers d'entretien et d'opération d'équipement	13	Personnel technique assimilé aux sciences naturelles et appliquées
14	Autre personnel d'installation, de réparation et d'entretien et manutentionnaires	14	Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement
15	Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	15	Autre personnel d'installation, de réparation et d'entretien et manutentionnaires
16	Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs	16	Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées
17	Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	17	Personnel de coordination de la distribution, du suivi et des horaires
18	Personnel de coordination de la distribution, du suivi et des horaires	18	Personnel des métiers d'entretien et d'opération d'équipement
19	Opérateurs/opératrices de machinerie reliée à la transformation et à la fabrication et autre personnel assimilés	19	Opérateurs/opératrices de machinerie reliée à la transformation et à la fabrication et autre personnel assimilés
20	Dispensateurs/dispensatrices de soins et personnel de soutien en enseignement, en droit et en protection publique	20	Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance

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

Contact Nord	Northern Community Development Services	Atikokan Hydro
Dryden Literacy Association	Lake of the Woods Employment Action Project Inc.	Centre uni d'amitié autochtone
First Step Women's Shelter	Crossroads Employment & Training Resource Centre	Conseil municipal d'Atikokan
Alphabétisation Nord-Ouest	Services d'aide à la carrière et à l'emploi de Red Lake	Rainy Lake Tribal Contracting
MFCU	Nation métisse de l'Ontario	Shooniyaa Wa-Biitong
Municipalité de Machin	Commission de développement économique de Thunder Bay	Quetico Adventure School
Northern College	Conseil des Premières Nations Shibogama	Centre de l'emploi d'Atikokan
Northwest Employment Works (NEW)	Atikokan Economic Development Corporation	Centre d'apprentissage des adultes de Lakehead
NovoCentre	Services de placement de Sioux-Hudson	Confederation College
Rentech	Sociétés d'aide au développement des collectivités	Centre d'amitié autochtone de Dryden
Conseil d'alphabétisation de Sioux-Hudson	Municipalité de Sioux Lookout	Tim Hortons
Atikokan Literacy Inc.	Sioux Lookout Area Aboriginal Management Board	Bureau ADE de Sioux Lookout

Sondage auprès des intervenants 2015 de la Commission de formation et d'adaptation
de la main-d'œuvre du Nord-Ouest - PMTL

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

Code QR :



Adresse Web :

<http://fluidsurveys.com/surveys/ntab/2015-ntab-llmp-report-survey/>

Copie papier :

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

Merci

Zones géographiques

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

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

District de Rainy River

Alberton (canton)
Big Grassy River 35G (réserve indienne)
Chapple (canton)
Dawson (canton)
Fort Frances (village)
Lake of the Woods (canton)
Manitou Rapids 11 (réserve indienne)
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 23B (réserve indienne)

District de Kenora

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

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



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

Attawapiskat 91A (réserve indienne)
Cat Lake 63C (réserve indienne)
Dryden (ville)
Ear Falls (canton)
Fort Albany (Part) 67 (réserve indienne)
Fort Severn 89 (réserve indienne)
Kasabonika Lake (réserve indienne)
Kenora (ville)
Kenora (non organisée)
Kitchenuhmaykoosib Aaki 84 (Big Trout Lake) (réserve indienne)
Lake Of The Woods 31G (réserve indienne)
Lansdowne House (établissement indien)
Machin (canton)
Muskrat Dam Lake (réserve indienne)
North Spirit Lake (réserve indienne)
Osnaburgh 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

Téléphone : 807.223.3813
Télécopieur : 807.223.3821

www.ntab.on.ca