



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



Districts de Kenora et de Rainy River

Rapport sur le Plan du marché du travail local 2017- 2018

Document produit par

La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest
Février 2018

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

Nous aimerions aussi remercier Emploi Ontario ainsi que le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle (MESFP) d'avoir fourni les moyens et l'orientation nécessaires à la production du Plan du marché du travail local de 2016-2017 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 2016-2017 :

Animation du processus du PMTL et impression du rapport : Mike Greaves, Fifth Hammer Marketing Group

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

Quel a été notre rendement?

Veillez accéder à notre courte enquête, en visitant www.ntab.on.ca ou à l'aide d'une copie jointe, sur support papier .

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.

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 2017-2018

Conseil d'administration

Marie Seymour, coprésidente

Allyson Pele, coprésident

Siobain Moore, secrétaire/trésorière

Garry McKinnon

Mary Tait

Steve Latimer

Nicke Paddock

Tracy Oshie-Horton

Scott Haines

B. Michael Heaton

Brad Beyak

Joe Ruete, représentant municipal

Personnel

Sonja Wainio, directrice exécutive

Charmon MacDonald, adjointe exécutive

Consultants/représentants gouvernementaux

Laura Sfredo, consultante, Emploi et Formation, MESFP



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



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

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

**RAPPORT SUR LE PLAN DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL
DISTRICTS DE KENORA ET DE RAINY RIVER
2018-2020**

Table des matières

SOMMAIRE.....	6
CONTEXTE.....	8
OFFRE DU MARCHÉ DU TRAVAIL.....	8
DEMANDE DU MARCHÉ DU TRAVAIL.....	16
CONSULTATIONS COMMUNAUTAIRES – EMPLOYEURS.....	24
CONSULTATION COMMUNAUTAIRE – PARTAGE DES DONNÉES D'EMPLOI ONTARIO....	25
MISE À JOUR DU PLAN DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL PROVENANT DU RAPPORT DE 2016-2017	31
PLAN D'ACTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCALÀ 2018-2020	39
PREMIÈRE ANNEXE	47
ZONES GÉOGRAPHIQUES	50

SOMMAIRE

Depuis 2012, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest publie un rapport annuel portant sur les activités stratégiques de la région et qui encourage le perfectionnement de la main-d'œuvre. Chaque année, les partenaires communautaires relèvent des interventions qu'ils feront afin de commencer à aborder les cinq priorités axées sur la création d'une main-d'œuvre, qui favorisent les emplois sûrs et la croissance économique. La parution des données du recensement de Statistique Canada de 2016 est l'occasion d'évaluer nos progrès à ce jour.

Le sommaire suivant, relatif à l'offre et à la demande de travailleurs, met en valeur les données statistiques du Recensement de 2016 et les données du Nombre d'entreprises canadiennes de juin 2017, de Statistique Canada.

Faits saillants de l'offre et de la demande du marché de la main-d'œuvre

- Les collectivités autochtones ont dominé au regard de la croissance démographique dans le district de Kenora. Dans les municipalités de ce district, la population a augmenté de 975 personnes ou de 2,1 %. Toutefois, la croissance de la population dans les collectivités autochtones a abouti à une croissance démographique de 13,8 % pour l'ensemble du district de Kenora. L'âge médian dans la région est de 36,5, ce qui considérablement plus jeune que l'Ontario, à 41,3.
- La population du district de Rainy River a décliné de 1,3 % entre 2011 et 2016. Avec un âge médian de 44,7 ans, la région est affectée par une population vieillissante.
- Il y a 1 795 jeunes de 20 à 24 ans et qui résident dans les collectivités autochtones du district de Kenora, puis 2 490 dans les municipalités du secteur. Dans le district de Rainy River, le Recensement de 2016 a relevé 320 jeunes de 20 à 24 ans résidant des collectivités autochtones et 870, dans les municipalités.
- Depuis 2016, la participation à la population active de la région a été près de 60 %, comparativement à 64,7 % en Ontario. Le taux de chômage dans le district de Kenora était de 11,6 % comparativement à 9,1 % dans le district de Rainy River et de 7,4 % en Ontario.
- Plus de 27 % des jeunes de 20 à 24 ans du district de Kenora n'ont pas de diplôme d'études secondaires, comparativement à 14,2 % dans le district de Rainy River et à 10,4 % en Ontario.

- Dans le district de Kenora, 52 % de la population de 25 à 64 ans n'a pas d'éducation postsecondaire, comparativement à 45,1 % dans le district de Rainy River et à 35 % en Ontario.
- Le pourcentage des personnes de 25 à 64 ans et ayant des titres de compétences collégiaux a augmenté à 23,1 % dans le district de Kenora et à 28,1 % dans celui de Rainy River; toutefois, entre 2011 et 2016, le pourcentage de ceux qui avaient un certificat d'apprentissage ou de métier a baissé de 12,9 % à 9,9 % dans le district de Kenora, puis de 12,4 % à 11,4 % dans celui de Rainy River.
- Les districts de Kenora et de Rainy River ont un pourcentage supérieur d'exploitations commerciales dans divers secteurs de la production de biens : agriculture, foresterie et abattage, pêche et chasse, mines et construction, par rapport à l'Ontario.
- Le pourcentage le plus élevé des travailleurs des districts de Kenora et de Rainy Rivers se trouve dans les soins de santé et l'assistance sociale; l'administration publique; les services de vente au détail et d'enseignement.
- Par le pourcentage, les groupes professionnels majeurs suivants emploient le plus d'habitants de la région : vente et services; métiers, transport, machinerie et domaines apparentés; éducation, droit, services sociaux; services communautaires et gouvernementaux.

L'économie locale résiliente offre des possibilités en construction, dans les services publics, la foresterie, les mines et le tourisme, mais exerce des pressions sur la demande du marché du travail dans les districts de Kenora et de Rainy River. Les employeurs s'empressent de signaler leurs difficultés à trouver et à conserver du personnel ayant les qualités requises sur les plans techniques, des communications interpersonnelles ou des compétences générales. En dépit des efforts de la région, déployés pour le perfectionnement de la main-d'œuvre, les niveaux de scolarité ont baissé depuis le dernier recensement, en 2011. Toutefois, si les besoins en matière de scolarité peuvent être comblés, une population locale qui augmente offre des possibilités futures au monde des affaires et aux résidents locaux.

Des consultations auprès des fournisseurs de services et des gens d'affaires ont permis de mieux approcher les cinq priorités du perfectionnement de la main-d'œuvre. Ce plan contient des stratégies pour les trois prochaines années.

CONTEXTE

Depuis 2012, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest (CFAMONO) publie annuellement un plan du marché du travail local (PMTL), dans lequel sont examinés 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. Dans le Plan du marché du travail local de 2018-2020 sont combinés l'analyse des données de Statistique Canada et les résultats du programme d'Emploi Ontario, avec l'apport d'entreprises, de fournisseurs de services d'emploi et d'éducateurs, afin de créer un plan d'action triennal pour les cinq principales priorités :

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

OFFRE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Au cours de la dernière année, la parution des données du recensement de Statistique Canada pour 2016 a offert de nouveaux aperçus pour la démographie locale et pour les caractéristiques de la main-d'œuvre. Afin de mieux comprendre l'offre de la main-d'œuvre locale, nous examinons dans notre plan ces données mises à jour, reliées au changement de la population locale, aux caractéristiques des âges, à la participation à la population active, au niveau de scolarité et aux domaines des études.

Dans le tableau 1A sont signalés les changements démographiques dans les collectivités du district de Kenora, l'âge médian et le pourcentage de la population dans les principaux groupes de la main-d'œuvre, de 25 à 65 ans. Toutefois, la croissance de la population dans les collectivités autochtones a abouti à une croissance démographique de 13,8 % pour l'ensemble du district de Kenora. Il faut noter que la participation des Autochtones au recensement du Canada n'est pas obligatoire, par conséquent, nous n'avons pas de chiffres disponibles.

Tableau 1A : Changement démographique et âge de la population dans le district de Kenora					
	Population 2016	Population 2011	% de changement 2011-2016	Âge médian	% de 25 à 65 ans
District de Kenora – Municipalités					
Dryden (ville)	7 749	7 617	1,7 %	46,2	51,4 %
Ear Falls (canton)	995	1 026	(-3,0 %)	41,0	54,8 %
Ignace (canton)	1 202	1 202	0,0 %	52,5	54,6 %
Kenora (ville)	15 096	15 348	(-1,6 %)	44,9	53,1 %
Kenora (collect. non organisée)	6 737	7 031	(-4,2 %)	52,7	54,0 %
Machin (municipalité)	971	935	3,9 %	50,6	56,7 %
Pickle Lake (canton)	388	425	(-8,7 %)	32,0	50,0 %
Red Lake (municipalité)	4 107	4 670	(-12,1 %)	38,0	56,5 %
Sioux Lookout (municipalité)	5 272	5 037	4,7 %	35,9	56,4 %
Sioux Narrows – Nestor Falls (canton)	567	720	(-21,3 %)	57,7	54,0 %
District de Kenora – Collectivités autochtones					
Attawapiskat (RI)	1 501	s.o.	s.o.	25,0	44,5 %
Bearskin Lake (RI)	355	s.o.	s.o.	26,0	43,7 %
Cat Lake 63C (RI)	565	489	15,5 %	22,3	42,5 %
Deer Lake (RI)	867	763	13,6 %	22,3	41,0 %
Bearskin Lake 27 (IR)	224	227	(-1,3 %)	37,5	53,3 %
Fort Albany 67 (Partie) (RI)	759	511	48,5 %	25,1	47,7 %
Fort Albany 67 (Partie) (RI)	1 404	1 520	(-7,6 %)	20,4	38,2 %
Fort Severn 89 (RI)	361	334	8,1 %	24,9	38,4 %
Kasabonika Lake (RI)	849	s.o.	s.o.	23,0	39,4 %
Kee-Way-Win (RI)	421	340	23,8 %	21,4	42,9 %
Kenora 38B (RI)	421	394	6,9 %	26,9	50,0 %
Kingfisher Lake 1 (RI)	511	s.o.	s.o.	25,9	40,8 %
Kitchenuhmaykoosib Aaki 84 (RI)	1 024	904	13,3 %	23,4	38,8 %
Lac Seul 28 (RI)	974	872	11,7 %	26,5	46,9 %
Lake of the Woods 37 (RI)	62	46	34,8 %	23,5	41,7 %
Marten Falls 65 (RI)	252	190	32,6 %	21,2	31,4 %
Muskrat Dam Lake (RI)	281	260	8,1 %	24,1	39,3 %
Neskantaga (RI)	237	s.o.	s.o.	27,1	44,7 %
North Spirit Lake (RI)	293	263	11,4 %	22,5	40,7 %
Northwest Angle 33B (RI)	95	86	10,5 %	s.o.	s.o.
Peawanuck (IS)	195	237	(-17,7 %)	33,8	43,6 %
Pikangikum 14 (RI)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Poplar Hill (RI)	473	s.o.	s.o.	18,1	35,8
Rat Portage 38A (RI)	140	362	(-61,3 %)	31,0	42,9 %
Sabaskong Bay 35C (Partie) (RI)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Sabaskong Bay 35C (Partie) (RI)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Sabaskong Bay 35D (RI)	371	387	(-4,1 %)	28,5	47,3 %
Kingfisher Lake 1 (RI)	514	s.o.	s.o.	20,8	35,9 %
Kingfisher Lake 88 (RI)	2 017	1 861	8,4 %	22,4	40,4 %
Shoal Lake (Partie) 39A (RI)	391	388	0,8 %	29,8	51,3 %
Shoal Lake (Partie) 40 (RI)	71	101	(-29,7 %)	29,2	53,3 %
Shoal Lake 34B2 (RI)	151	97	55,7 %	27,3	46,7 %
Slate Falls (RI)	187	186	0,5 %	25,1	48,6 %
Summer Beaver (RI)	382	s.o.	s.o.	21,9	40,8 %
The Dalles 38C (RI)	194	195	(-0,5 %)	28,0	43,6 %
Wabauskang 21 (RI)	70	75	(-6,7 %)	33,5	53,8 %
Wabigoon Lake 27 (RI)	168	184	(-8,7 %)	39,2	63,6 %

Tableau 1A : Changement démographique et âge de la population dans le district de Kenora					
	Population 2016	Population 2011	% de changement 2011-2016	Âge médian	% de 25 à 65 ans
Wapekeka 2 (RI)	440	368	19,6 %	22,4	40,9 %
Wawakapewin	22	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Wabigoon Lake 87	886	s.o.	s.o.	24,1	42,4 %
Webequie (RI)	778	s.o.	s.o.	22,4	40,6 %
Whitefish Bay 32A (RI)	575	670	(-14,2 %)	25,2	41,4 %
Whitefish Bay 33A (RI)	96	79	21,5 %	26,4	45,0 %
Whitefish Bay 34A (RI)	124	126	(-1,6 %)	23,2	40,0 %
Wapekeka 1 (RI)	593	s.o.	s.o.	23,1	42,0 %
Division de recensement de Kenora	57 607	65 533	13,8 %	36,5	49,9 %
Ontario			4,6 %	41,3	54,2 %
Canada			5,0 %	41,2	54,4 %

Source : Recensement de Statistique Canada, 2016

L'âge médian dans les municipalités du district de Kenora, à 45,6, est considérablement plus élevé que celui de la Division de recensement de Kenora, à 36,5. Dans la cohorte d'âges de 20 à 24 ans, il y a 1 795 jeunes qui résident dans des collectivités autochtones et 2 490 autres, dans des municipalités. Toutefois, le pourcentage de la population de la cohorte en âge de travailler, de 25 à 65 ans, est en moyenne plus élevé dans les municipalités que dans les collectivités autochtones du district de Kenora, compte tenu des données disponibles.

Dans les municipalités du district de Rainy River, la population a diminué de 176 personnes ou de 1,0 %. Dans l'ensemble du district de Rainy River, la population a diminué de 1,3 %. L'âge médian des municipalités est de 42,5 puis de 44,7 dans l'ensemble de la Division de recensement. Dans les municipalités participantes des collectivités autochtones, le Recensement de 2016 a identifié 320 jeunes de 20 à 24 ans. Il y a 870 jeunes de 20 à 24 ans qui résident dans les municipalités du district de Rainy River. Sauf pour Rainy Lake 18C, le pourcentage de la population de 25 à 65 ans ressemble à celui des municipalités et des collectivités autochtones.

Figure 1B : Changement démographique et âge de la population dans le district de Rainy River					
	Population 2016	Population 2011	% de changement 2011-2016	Âge médian	% de 25 à 65 ans
District de Rainy River – Municipalités					
Alberton (canton)	969	864	12,2 %	39,6	61,3 %
Atikokan (village)	2 753	2 787	(-1,2 %)	46,2	57,4 %
Chapple (canton)	638	741	(-13,9 %)	39,4	52,8 %
Dawson (canton)	468	563	(-16,9 %)	48,1	51,6 %
Emo (canton)	1 333	1 252	6,5 %	40,3	54,5 %
Fort Frances (village)	7 739	7 952	(-2,7 %)	43,3	57,2 %
Lake of the Woods (canton)	230	296	(-22,3 %)	53,0	54,3 %
La Vallee (canton)	938	988	(-5,1 %)	41,6	62,0 %
Morley (canton)	481	508	(-5,3 %)	40,5	51,5 %
Rainy River, collect. non organisée	1 385	1 159	19,5 %	49,4	58,1 %
Collectivités autochtones					
Big Island Mainland 93 (RI)	10	0	s.o.	s.o.	s.o.
Couchiching 16A (RI)	810	796	1,8 %	29,9	52,5 %
Lac Long 12 (RI)	5	5	0	s.o.	s.o.
Manitou Rapids 11 (RI)	283	314	(-9,9 %)	30,2	50,9 %
Neguaguon Lake 25D (RI)	177	192	(-7,8 %)	26,6	60,0 %
Rainy Lake 17A (RI)	211	215	(-1,9 %)	24,2	47,6 %
Rainy Lake 17B (RI)	5	5	0,0 %	s.o.	s.o.
Rainy Lake 18C (RI)	115	93	23,7 %	22,2	34,8 %
Rainy Lake 26A (RI)	157	159	(-1,3 %)	27,2	65,6 %
Sabaskong Bay 35C (Partie) (RI)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Sabaskong Bay 35C (Partie) (RI)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Seine River 22A2 (RI)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Seine River 23A (RI)	263	271	(-3,0 %)	30,1	58,5 %
Seine River 22A2 (RI)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Division de recensement du district de Rainy River	20 110	20 370	(-1,3 %)	44,7	56,5 %
Ontario			4,6 %	41,3	60,8 %
Canada			5,0 %	41,2	60,7 %

Source : Recensement de Statistique Canada, 2016

Attirer des travailleurs dans la région continue d'être un facteur important de la création d'un équilibre entre l'offre et la demande du marché du travail. Les tableaux 2A et 2B contiennent un sommaire de l'émigration et de l'immigration régionales, par données démographiques du groupe d'âge. L'émigration nette du district de Kenora a baissé entre 2010 et 2015, comparativement à la période de 2009 à 2014, soit de 1 918 à 1 585. L'émigration du district de Rainy River a augmenté légèrement, de 914 entre 2009 et 2014, à 1 012 entre 2010 et 2015.

Groupe d'âges	Immigrants	Émigrants	Migrants nets
De 0 à 17	2 138	2 437	(-299).
De 18 à 24	1 186	1 731	(-545).
25-44	3 085	3 323	(-238).
45-64	1 404	1 586	(-182).
65 et +	350	671	(-321).
Total	8 163	9 748	(-1 585).

Groupe d'âges	Immigrants	Émigrants	Migrants nets
De 0 à 17	608	716	(-108).
De 18 à 24	281	728	(-447).
25-44	726	988	(-262).
45-64	383	497	(-114).
65 et +	130	211	(-81).
Total	2,128	3 140	(-1 012).

Source : Déclarants de Statistique Canada, 2016

Le recensement de Statistique Canada de 2016 a révélé qu'à 60 %, la participation à la population active dans les districts de Kenora et de Rainy River Districts est inférieure à celle de l'Ontario, à 64,7 %. Comme l'indique le tableau 3A, au moment du recensement de 2016, le taux de chômage dans le district de Kenora était de 11,6 % puis de 9,1 % dans le district de Rainy River, comparativement à 7,4 % en Ontario.

	District de Kenora	District de Rainy River	Ontario
Population totale de 15 ans et plus	50 235	16 245	11 038 440
Nombre dans la main-d'œuvre	30 480	9 700	7 141 675
Nombre hors de la main-d'œuvre	19 755	6 540	3 896 765
Taux de participation	60,7 %	59,7 %	64,7 %
Nombre de travailleurs employés	26 935	8 820	6 612 150
Nombre de travailleurs en chômage	3 545	885	529 525
Taux de l'emploi	53,6 %	54,3 %	59,9 %
Taux de chômage	11,6 %	9,1 %	7,4 %

Source : Recensement de Statistique Canada, 2016

Dans le tableau 3B est souligné que, lors de la comparaison avec l'Ontario, un pourcentage inférieur de la main-d'œuvre disponible a travaillé en 2015; un pourcentage supérieur de la main-d'œuvre locale a travaillé à temps partiel, puis un pourcentage inférieur de la main-d'œuvre locale était autonome.

	District de Kenora	District de Rainy River	Ontario
% de la population qui a travaillé en 2015	63,7 %	64,3 %	66,5 %
% de la population qui n'a pas travaillé en 2015	36,3 %	35,7 %	33,5 %
% des travailleurs qui ont travaillé à temps plein	50,7 %	45,8 %	52,3 %
% des travailleurs qui ont travaillé pendant une partie de l'année ou à temps partiel	49,3 %	54,2 %	47,7 %
Nombre moyen de semaines de travail en 2015	40,6	40,4	42,9
Pourcentage de la main-d'œuvre employée	92,9 %	90,1 %	88,2 %
Pourcentage de la main-d'œuvre autonome	7,1 %	9,9 %	11,8 %

Source : Recensement de Statistique Canada, 2016

Le taux de chômage désaisonnalisé pour octobre 2017 en Ontario est de 5,1 %. Pour les jeunes des 15 à 24 ans, le taux de chômage est de 10,9 %.

Dans le recensement de Statistique Canada de 2011 est également examiné le niveau de scolarité dans le secteur. Dans le tableau 3 sont identifiés les certificats, diplômes ou grades les plus élevés de la population de 25 à 64 ans en 2016, par rapport à 2011.

	District de Kenora		District de Rainy River		Ontario	
	2011	2016	2011	2016	2011	2016
Aucun certificat ou grade	23,2 %	27,2 %	16,4 %	14,2 %	11,0 %	10,4 %
Certificat/diplôme d'études secondaires	24,4 %	24,8 %	28,0 %	30,9 %	24,3 %	24,5 %
Certificat d'apprenti ou d'école de métiers	12,9 %	9,9 %	12,4 %	11,4 %	7,8 %	6,2 %
Diplôme collégial ou titre de compétence non universitaire	22,8 %	23,1 %	27,3 %	28,1 %	23,6 %	24,7 %
Certificat, diplôme ou grade universitaire	16,7 %	15,0 %	16,0 %	15,4 %	33,4 %	34,3 %

Il importe de noter qu'à compter de 2016, 27 % de la population de 25 à 64 ans dans le district de Kenora n'avait pas de diplôme d'études secondaires.

Même si le pourcentage de la population ayant un diplôme d'études secondaires a augmenté entre 2011 et 2016, le pourcentage de la population sans titre de compétence postsecondaire a augmenté, depuis 47,6 % à 52,0 % dans le district de Kenora, puis de 44,4 % à 45,1 % dans celui de Rainy River. Comparativement, 35 % de la population de l'Ontario de 25 à 64 ans n'a pas de titre de compétence postsecondaire.

Le pourcentage de la population ayant un diplôme collégial ou un autre titre de compétence non universitaire a augmenté localement; toutefois, le pourcentage de ceux ayant un certificat d'apprentissage ou de métier ainsi que de ceux ayant un titre de compétence universitaire a baissé entre 2011 et 2016.

Dans le tableau 5 sont examinés les domaines d'études de la population en âge de travailler et ayant une éducation postsecondaire. Les districts de Kenora et de Rainy River ont un pourcentage supérieur de personnes qui ont étudié dans les domaines suivants : éducation; génie et technologies connexes; agriculture, ressources naturelles et conservation; santé; services personnels, de protection et de transport.

Domaine d'études de la population qui travaille, de 25 à 64 ans	District de Kenora	District de Rainy River	Ontario
Éducation	10,0 %	7,9 %	5,2 %
Éducation	10,0 %	7,9 %	5,2 %
Arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications	1,3 %	1,3 %	4,1 %
Technologie des communications/technicien en communications et services de soutien technique connexes	0,3 %	0,2 %	0,6 %
Arts visuels et de la scène	1,0 %	1,1 %	3,5 %
Lettres	3,2 %	3,9 %	5,7 %
Langues, littérature et linguistique autochtones et étrangères	0,3 %	0,2 %	0,6 %
Langue et littérature/lettres anglaises	0,5 %	0,6 %	1,6 %
Arts libéraux et sciences, études générales et lettres et sciences humaines	1,2 %	1,4 %	1,5 %
Sciences humaines interdisciplinaires	0,1 %	0,0 %	0,0 %
Philosophie et études religieuses	0,1 %	0,2 %	0,4 %
Théologie et vocations religieuses	0,6 %	0,7 %	0,4 %
Historique	0,3 %	0,7 %	0,9 %
Langue et littérature/lettres françaises	0,1 %	0,0 %	0,2 %
Sciences sociales et de comportements, et droit	9,9 %	9,4 %	13,8 %
Études régionales, ethniques, culturelles, des sexes et des groupes	0,3 %	0,3 %	0,2 %
Communications, journalisme et programmes connexes	0,5 %	0,4 %	1,4 %
Sciences de la famille et de la consommation/sciences humaines	4,2 %	4,1 %	2,4 %
Droit, professions connexes et études du droit	1,1 %	1,0 %	2,3 %
Sciences sociales et de comportements interdisciplinaires	0,1 %	0,2 %	0,3 %
Psychologie	1,1 %	1,6 %	2,0 %
Sciences sociales	2,5 %	1,9 %	5,2 %
Affaires, gestion et administration publique	17,3 %	15,3 %	21,8 %
Comptabilité et informatique	0,1 %	0,0 %	0,0 %
Administration publique et professions en services sociaux	4,2 %	3,8 %	1,9 %
Commerce, gestion, marketing et services de soutien connexes	13,1 %	11,6 %	19,9 %
Sciences physiques et de la vie, et technologies	2,5 %	2,8 %	4,0 %

Tableau 5 : Domaines d'études de la population de 25 à 64 ans dans les districts de Kenora et de Rainy River			
Domaine d'études de la population qui travaille, de 25 à 64 ans	District de Kenora	District de Rainy River	Ontario
Sciences biologiques et biomédicales	1,1 %	1,7 %	1,8 %
Sciences biologiques et sciences physiques	0,5 %	0,6 %	0,9 %
Sciences physiques et de la vie, et technologies (suite)			
Autres sciences physiques et de la vie interdisciplinaires	0,1 %	0,0 %	0,1 %
Sciences physiques	0,6 %	0,2 %	1,1 %
Technologue/technicien en sciences	0,2 %	0,2 %	0,2 %
Mathématiques et sciences informatiques	1,7 %	1,3 %	5,4 %
Sciences informatiques et services de soutien	1,3 %	0,9 %	4,2 %
Bibliothéconomie	0,3 %	0,3 %	0,2 %
Mathématiques et statistiques	0,1 %	0,2 %	0,8 %
Mathématiques, informatique et sciences de l'information interdisciplinaires	0,0 %	0,0 %	0,1 %
Architecture, génie et services connexes	22,4 %	25,2 %	18,7 %
Architecture et services connexes	0,3 %	0,4 %	0,9 %
Ingénierie	1,1 %	1,5 %	5,7 %
Techniques/technologies du génie et domaines liés au génie	4,6 %	4,6 %	3,8 %
	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Métiers de la construction	6,7 %	7,3 %	3,0 %
Technologue et technicien, mécanique et réparation	7,8 %	8,6 %	3,5 %
Travail de précision	2,0 %	3,0 %	1,8 %
Agriculture, ressources naturelles et conservation	4,2 %	4,5 %	1,8 %
Agriculture, exploitation agricole et sciences connexes	0,8 %	1,1 %	1,1 %
Ressources naturelles et conservation	3,4 %	3,5 %	0,7 %
Santé et domaines connexes	17,0 %	18,1 %	14,1 %
Études des parcs, de la récréologie, des loisirs et du conditionnement physique	1,3 %	1,0 %	1,2 %
Professions dans le domaine de la santé et programmes connexes	15,6 %	17,1 %	12,5 %
Programmes de résidence en médecine, en médecine dentaire et en médecine vétérinaire	0,2 %	0,0 %	0,4 %
Services personnels, de protection et de transport	10,3 %	10,4 %	5,5 %
Services personnels et culinaires	3,3 %	4,0 %	2,9 %
Science militaire, leadership et art opérationnel	0,1 %	0,0 %	0,0 %
Technologies militaires et sciences appliquées	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Sécurité et services de protection	3,1 %	3,0 %	1,6 %
Transport de personnes et de matériel	3,8 %	3,2 %	0,9 %
Autre	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Études multidisciplinaires/interdisciplinaires (autres)	0,1 %	0,0 %	0,0 %

DEMANDE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Pour mieux comprendre la composition de l'économie de la région et la demande du marché du travail, nous combinons une analyse des données statistiques et les réactions directes des employeurs. Les données du Nombre d'entreprises canadiennes, publiées par Statistique Canada deux fois l'an, en juin et en décembre, fournissent de l'information sur le nombre d'entreprises exploitées par secteur.

Sur la période d'un an, juin 2016 à juin 2017, le nombre des entreprises exploitées dans le district de Kenora a augmenté de 63 (1,5 %), soit de 4 229 à 4 292. La hausse la plus forte a eu lieu dans les secteurs du transport et entreposage ainsi que de la finance, de l'assurance et de l'immobilier. Ces deux secteurs sont dominés par des travailleurs autonomes qui exploitent également leurs entreprises.

Au cours de la même période, le nombre des entreprises exploitées dans le district de Rainy River a augmenté de 22 ou de 1,3 %, soit de 1 755 à 1 777. La hausse la plus marquée d'entreprises était dans le secteur de la construction ainsi que celui des services professionnels, scientifiques et techniques.

Dans le tableau 6 paraît la prédominance des services d'hébergement et de restauration dans l'économie du district de Kenora, tandis que l'agriculture est la pierre angulaire de l'économie du district de Rainy River. La foresterie, la construction, les commerces de détail, les services ménagers et de réparations ainsi que l'administration publique sont aussi des éléments importants de l'économie régionale, par rapport à l'ensemble de la province.

Tableau 6 : Répartition des entreprises dans les districts de Kenora et de Rainy River puis en Ontario

	District de Kenora Distribution	District de Rainy River Distribution	Répartition de l'Ontario
Secteur de la production de biens			
Agriculture	0,78 %	10,09 %	3,08 %
Foresterie et exploitation forestière	2,20 %	6,44 %	0,07 %
Pêche et chasse	0,50 %	0,79 %	0,01 %
Activités de soutien à l'agriculture et à la foresterie	0,53 %	0,79 %	0,14 %
Mines/Extraction de pétrole et de gaz	0,55 %	0,18 %	0,14 %
Construction	12,27 %	10,76 %	9,89 %
Fabrication	1,45 %	2,01 %	2,68 %
Total du secteur de la production de biens	18,28 %	31,06 %	16,78 %
Secteur des services			
Services publics	0,45 %	0,43 %	0,12 %
Distribution en gros	2,55 %	2,25 %	3,03 %
Vente au détail	11,02 %	8,27 %	6,89 %
Transport et entreposage	5,01 %	6,81 %	5,76 %
Services de l'information et des communications.	0,90 %	0,79 %	1,52 %
Services financiers, immobiliers et d'assurance (FIA)	19,20 %	13,74 %	24,73 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	5,96 %	5,11 %	13,90 %
Services professionnels et administratifs	3,38 %	3,71 %	4,94 %
Services éducatifs	1,20 %	1,16 %	1,10 %
Soins de santé et assistance sociale	7,86 %	6,87 %	6,84 %
Sports, culture et loisirs	1,95 %	1,52 %	1,63 %
Hébergement et restauration	12,29 %	8,02 %	3,18 %
Services ménagers et de réparations	8,21 %	8,45 %	6,45 %
Administration publique	1,78 %	1,82 %	0,11 %
Total du secteur des services	81,72 %	68,94 %	83,22 %

Le recensement de 2016 de Statistique Canada donne un aperçu du nombre des employés dans ces industries. Cette information est résumée dans le tableau 7.

Tableau 7 : Emploi dans les industries des districts de Kenora et de Rainy River puis en Ontario					
	District de Kenora		District de Rainy River		Ontario
	Non	Pourcentage	Non	Pourcentage	Pourcentage
Secteur de la production de biens					
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	765	2,6 %	510	5,4 %	1,5 %
Mines/Extraction de pétrole et de gaz	1 270	4,3 %	350	3,7 %	0,5 %
Construction	2 420	8,3 %	785	8,2 %	6,8 %
Fabrication	1 205	4,1 %	470	4,9 %	9,8 %
Total du secteur de la production de biens	5 660	19,4 %	2 115	22,3 %	18,6 %
Secteur des services					
Services publics	360	1,2 %	140	1,5 %	0,7 %
Commerce de gros	265	0,9 %	130	1,4 %	3,9 %
Commerce de détail	3 445	11,8 %	1 175	12,3 %	11,2 %
Transport et entreposage	1 680	5,7 %	480	5,0 %	4,7 %
Industries de l'information et de la culture	275	0,9 %	115	1,2 %	2,5 %
Finance et assurance	485	1,7 %	165	1,7 %	5,5 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	320	1,1 %	75	0,8 %	2,1 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	670	2,3 %	275	2,9 %	8,1 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	10	0,0 %	10	0,1 %	0,2 %
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets	720	2,5 %	325	3,4 %	4,9 %
Services éducatifs	2 890	9,9 %	890	9,3 %	7,6 %
Soins de santé et assistance sociale	5 210	17,8 %	1 650	17,3 %	10,8 %
Arts, spectacles et loisirs	335	1,1 %	115	1,2 %	2,1 %
Hébergement et restauration	2 375	8,1 %	695	7,3 %	6,9 %
Autres services (sauf l'administration publique)	1 125	3,8 %	390	4,1 %	4,3 %
Administration publique	3 430	11,7 %	770	8,1 %	6,0 %
Total du secteur des services	23 595	80,6 %	7 400	77,7 %	81,4 %

Un pourcentage plus élevé de travailleurs de la région est employé dans les secteurs de la production de biens : agriculture, foresterie, exploitation minière et construction. Dans le secteur des services, un pourcentage supérieur de la main-d'œuvre est employé dans les domaines suivants : services publics, commerce de détail, transport et entreposage, enseignement, soins de santé et assistance sociale, hébergement et restauration, administration publique.

Les données sur les professions employant de la main-d'œuvre locale en 2016 sont résumées dans le tableau 8.

	District de Kenora		District de Rainy River		Ontario
	Non	Pourcentage	Non	Pourcentage	Pourcentage
0 Personnel de la gestion	2 675	9,1 %	885	9,3 %	11,3 %
1 Affaires, finance et administration	3 630	12,4 %	1 205	12,6 %	16,1 %
2 Sciences naturelles et appliquées	1 060	3,6 %	345	3,6 %	7,4 %
3 Secteur de la santé	1 960	6,7 %	735	7,7 %	6,4 %
4 Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	5 405	18,5 %	1 510	15,8 %	11,9 %
5 Arts, culture, loisirs et sport	405	1,4 %	165	1,7 %	3,2 %
6 Vente et services	6 730	23,0 %	2 110	22,1 %	23,4 %
7 Métiers, transport et machinerie	5 330	18,2 %	1 785	18,7 %	13,3 %
8 Ressources naturelles; agriculture	1 225	4,2 %	465	4,9 %	1,6 %
9 Fabrication et services publics	815	2,8 %	335	3,5 %	5,2 %
Total					

Un pourcentage supérieur de personnes de la région travaillent dans les domaines suivants éducation; droits, services sociaux, communautaires et gouvernementaux; métiers, transport et machinerie, professions connexes; ressources naturelles, agriculture et production connexe.

Puisque plus de 18 % des travailleurs locaux se trouvent dans le groupe sept des professions majeures, c.-à-d. métiers, transport, machinerie et professions connexes, le déclin du pourcentage de la population de 25 à 64 ans et possédant un certificat d'apprenti ou de métier est préoccupant.

En 2018, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle fournira à la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest des données personnalisées et permettant d'analyser l'aspect démographique des professions individuelles, y compris l'âge de la main-d'œuvre, les niveaux de scolarité et les taux médians de revenu.

Puisque les pénuries de travailleurs ont tendance à se traduire par une plus grande pression à la hausse du côté des salaires, les niveaux médians de revenu peuvent être considérés comme un autre indicateur de la demande du marché du travail. Les tableaux 9A et 9B signalent que les niveaux médians du revenu de l'emploi dans les districts de Kenora et de Rainy River pour 2015 étaient inférieurs à ceux de l'ensemble de l'Ontario. Sauf pour les collectivités autochtones, les niveaux de revenu étaient plus élevés chez les hommes que chez les femmes.

Tableau 9A : Taux de revenu médian de l'emploi en 2015 – District de Kenora			
Géographie	Revenu médian total de l'emploi	Revenu médian total de l'emploi – Hommes	Revenu médian total de l'emploi – Femmes
Dryden (ville)	32 688 \$	39 680 \$	27 664 \$
Ear Falls (canton)	40 960 \$	64 128 \$	24 533 \$
Ignace (canton)	28 352 \$	47 488 \$	19 488 \$
Kenora (ville)	35 864 \$	41 495 \$	31 706 \$
Kenora (collect. non organisée)	33 141 \$	40 080 \$	28 749 \$
Machin (municipalité)	31 104 \$	37 504 \$	27 168 \$
Pickle Lake (canton)	33 664 \$	41 088 \$	23 936 \$
Red Lake (municipalité)	49 536 \$	74 581 \$	35 104 \$
Sioux Lookout (municipalité)	40 432 \$	41 498 \$	39 367 \$
Sioux Narrows – Nestor Falls (canton)	24 128 \$	25 792 \$	20 288 \$
Collectivités autochtones*	15 616 \$	13 488 \$	18 603 \$
District de Kenora	29 177 \$	31 915 \$	26 651 \$
Ontario	33 946 \$	39 490 \$	29 413 \$
Canada	33 684 \$	39 836 \$	28 474 \$

Source : Recensement de Statistique Canada, 2016

* Données disponibles pour 25 des 42 collectivités

Géographie	Revenu médian total de l'emploi	Revenu médian total de l'emploi – Hommes	Revenu médian total de l'emploi – Femmes
Alberton (canton)	39 125 \$	54 656 \$	34 347 \$
Atikokan (village)	32 528 \$	41 216 \$	26 352 \$
Chapple (canton)	30 080 \$	35 200 \$	22 677 \$
Dawson (canton)	23 522 \$	23 680 \$	23 168 \$
Emo (canton)	34 645 \$	44 736 \$	29 248 \$
Fort Frances (village)	32 653 \$	36 836 \$	30 074 \$
Lake of the Woods (canton)	Indisponible	Indisponible	Indisponible
La Vallee (canton)	36 736 \$	46 080 \$	29 632 \$
Morley (canton)	29 280 \$	32 704 \$	24 384 \$
Rainy River, collect. non organisée	33 056 \$	34 432 \$	30 912 \$
Collectivités autochtones*	17 040 \$	14 544 \$	17 040 \$
District de Rainy River	30 615 \$	34 848 \$	27 290 \$
Ontario	33 946 \$	39 490 \$	29 413 \$
Canada	33 684 \$	39 836 \$	28 474 \$

Source : Recensement de Statistique Canada, 2016

* Données disponibles pour 4 des 15 collectivités

De la recherche récente a fait ressortir les répercussions de l'automatisation et l'importance de la culture numérique. La robotique perfectionnée qui s'occupe du travail routinier évolue et intègre maintenant l'intelligence artificielle et l'apprentissage machine, ce qui permet d'automatiser des tâches non routinières dans des secteurs tels que la vente et les services ainsi que le soutien administratif. De la recherche récente divulguée par le Brookfield Institute (2016), a misé sur de la recherche antérieure de Frey and Osborne (2013) puis de McKinsey and Company (2015), afin de déterminer la probabilité de l'automatisation d'une profession au cours des 10 à 20 prochaines années ainsi que la proportion des tâches de chaque profession, qui seront le plus vraisemblablement affectées. Par exemple, certaines grosses entreprises minières font l'essai de camions sans conducteurs et de robots pour le forage de la roche¹. À la première annexe se trouve un sommaire des professions qui emploient le plus grand nombre de personnes dans les districts de Kenora et de Rainy River, la probabilité que ces professions soient atteintes par l'automatisation au cours des dix à vingt prochaines années et la proportion des tâches qui seront vraisemblablement affectées dans chaque profession. Il s'y trouve aussi le pourcentage de la population de 34 ans et moins, travaillant dans chaque profession.

¹ « Learning Nation: Equipping Canada's Workforce with Skills for the Future », *Advisory Council on Economic Growth*, le 1er déc. 2017, p. 2

Même si l'augmentation de la population et l'âge médian inférieur dans des secteurs de la région offrent des possibilités positives, les bas taux de participation à la population active, les taux élevés de chômage, les répercussions progressives de l'automatisation au travail, à quoi s'ajoutent des niveaux stagnants de scolarité, constituent des menaces pour la croissance économique.

Le *Bulletin sur le marché du travail de l'Ontario* (août 2017) contient plusieurs projets du gouvernement fédéral et qui favoriseront la croissance de l'emploi, surtout dans les services publics et la construction. Le système de traitement des eaux dans la collectivité de la Première Nation de Neskantaga sera modernisé². Dans 17 collectivités de Premières Nations de la zone du Traité n° 3, le gouvernement s'est engagé à construire de nouvelles habitations et à rénover les structures existantes³; Wataynikaneyap Power LP reçoit du financement pour construire une ligne électrique de 117 km, reliant la Première Nation de Pikangikum au réseau de distribution électrique de l'Ontario⁴. Quelque 200 travailleurs de 22 collectivités de Premières Nations de la région seront embauchés par l'entremise du programme de formation aux fins du projet de transmission de Wataynikaneyap et pour aider le secteur énergétique⁵. Enfin, des engagements fédéraux et provinciaux ont été pris pour remplacer le pont international de Baudette-Rainy River à la frontière canado-américaine⁶.

La mobilisation des employeurs locaux a déjà démontré que les pénuries du marché du travail menacent les opportunités qu'offre le secteur forestier. Les représentants de l'industrie ont relevé une demande du marché du travail, à la fois pour des travailleurs spécialisés et non

² Communiqué de presse du gouvernement du Canada, le 27 juillet 2017, « Le gouvernement et les Premières Nations collaborent pour éliminer les avis à long terme concernant la qualité de l'eau potable dans la Première Nation de Neskantaga », https://www.canada.ca/fr/affaires-autochtones-nord/nouvelles/2017/07/le_gouvernement_etlespremieresnationscollaborentpoureliminerlesa.html

³ Communiqué de presse du gouvernement du Canada, le 18 août 2017, « Le gouvernement du Canada et les Nations Anishinaabe du Traité n° 3 travaillent ensemble pour appuyer les initiatives sur le logement dans les réserves », https://www.canada.ca/fr/affaires-autochtones-nord/nouvelles/2017/08/le_gouvernement_ducanadaetlesnationsanishinaabedutraitenon3travail.html

⁴ Communiqué de presse du gouvernement du Canada, le 17 août 2017, « Le gouvernement du Canada investit pour fournir de l'électricité propre, sûre et fiable à la Première Nation de Pikangikum dans le nord-ouest de l'Ontario », https://www.canada.ca/fr/affaires-autochtones-nord/nouvelles/2017/08/le_gouvernement_ducanadainvestitpournirdelelectricitepropres.html

⁵ R. Forbes (le 27 juillet 2017). « Canada investing into indigenous workforce ». *Kenora Online*, <https://www.kenoraonline.com/local/canada-investing-into-ingenigenous-workforce>

⁶ Communiqué de presse du gouvernement du Canada, le 24 août 2017, Les gouvernements du Canada et de l'Ontario investissent dans le remplacement du pont international Baudette-Rainy River, https://www.canada.ca/fr/bureau-infrastructure/nouvelles/2017/08/les_gouvernementsducanadaetdelontarioinvestissentdansleremplacem.html

spécialisés. Du personnel pour transporter et déchiqeter des troncs d'arbres sont en demande; CBC News a rapporté plus tôt en 2017 que des emplois techniques n'étaient pas comblés par suite d'une pénurie de travailleurs qualifiés.

La pénurie était attribuée à « la convergence de travailleurs partant à la retraite et d'enfants du millénaires indifférents »⁷.

La Lake of the Woods Development Commission a rapporté qu'Avalon Advanced Materials planifiait une mine de lithium à ciel ouvert, au nord de Kenora et qui pourra potentiellement créer 100 emplois. En février 2017, Avalon annonçait que les tests de laboratoire sur la lépidolite trouvée au nord de Kenora ont confirmé que du carbonate de lithium dont la pureté s'élève à 99,88 % pourrait servir dans des produits. Par conséquent, Avalon a maintenant signé une lettre d'intention, en vue d'approvisionner Lepidico Ltd., une société australienne.

Dans le district de Rainy River, New Gold Inc. a commencé à traiter le minerai le 14 septembre 2017 et fait sa première coulée en octobre. New Gold Inc. continue de collaborer avec les autochtones locaux, soit comme employés à la mine et comme fournisseurs de l'exploitation minière.

Le tourisme continue d'être un moteur de l'économie locale. La Sunset County Travel Association a rapporté qu'elle avait reçu une quantité « exceptionnelle » de demandes de renseignements pour des voyages. Depuis juillet 2017, ce groupe a eu 2 597 demandes d'information par Internet et un autre 40 % de ce volume, par téléphone »⁸. Puisque de nombreux pavillons de chasse et de pêche ont des propriétaires locaux, une bonne partie de l'argent du tourisme reste dans la région.

⁷ « Forest Sector losing jobs – but desperately needs more skilled workers », CBC News, le 8 mai 2017.

⁸ « Sunset Country Travel Association's Marketing Initiatives bring in Visitors », Eric Pindera, *Miner and News*, le 11 juillet 2017.

CONSULTATIONS COMMUNAUTAIRES – EMPLOYEURS

Afin de mieux comprendre les difficultés et les opportunités liées à la demande du marché; du travail, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest a rencontré à la fin de 2017 des représentants du monde des affaires des districts de Kenora et de Rainy River.

Les employeurs ont reconnu la difficulté de trouver et de conserver des travailleurs ayant les compétences techniques et essentielles nécessaires. Les employeurs ont insisté sur le fait que des habiletés « générales » ou essentielles telles celles de l'entregent, de la résolution de problèmes et du travail d'équipe sont nécessaires afin que les travailleurs aient la polyvalence qu'exige la transition entre les industries, au sein d'une économie assujettie aux prix des matières premières.

De bas taux de participation à la population active et des taux élevés de chômage ont fait que la discussion a dû porter sur la façon de mieux intégrer la main-d'œuvre marginalisée. Il y a des problèmes importants reliés au logement, à la garde enfants et au transport à des prix abordables. Toutefois, il y a des possibilités d'augmenter le nombre des possibilités d'apprendre par l'expérience, notamment par la promotion du Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario. Une sensibilisation culturelle accrue chez les employeurs serait bénéfique et des hausses de salaire rendraient plus attrayants les emplois. Les employeurs ont signalé un clivage entre les employeurs, les organismes gouvernementaux et les partenaires, et encouragé une relation plus solide avec les agences de placement. Des idées originales telles que le partage de travailleurs dans des industries saisonnières ont été suggérées comme méthode pour générer plus d'emplois assurés à l'année longue.

Une des préoccupations les plus importantes était la faiblesse de la scolarité au niveau local. Les employeurs ont signalé le manque de candidats qualifiés pour les emplois, mettant l'accent sur le manque de technologie, d'aptitudes pour le service à la clientèle, la lacune pour les métiers spécialisés ainsi qu'un manque de connaissances en mathématiques et en science. Ils étaient encore clairement frustrés par le manque de compétences essentielles. Les employeurs ont relevé le manque d'habiletés pour l'entregent, la résolution de problèmes, la pensée critique et le travail d'équipe. Comme solution possible, il y avait la reconnaissance professionnelle plus rapide des immigrants. Parmi les lacunes mentionnées pour des compétences spécifiques se

trouvaient la formation technique des agriculteurs et le développement des aptitudes du leadership, afin que les réunions soient dirigées de façon professionnelle. En dépit de la prédominance du secteur agricole dans la région, il n'y a pas dans le Nord de collègue d'agriculture.

L'émigration des résidents a également été reconnue comme facteur contribuant aux pénuries du marché du travail. Des personnes plus âgées partent vers des climats plus chauds ou pour suivre la famille. Des travailleurs âgés partent à la recherche de possibilités d'emploi ailleurs, et des jeunes s'en vont pour leurs études et ne reviennent pas. Les employeurs ont reconnu que beaucoup utilisent des méthodes de recrutement désuètes, qui limitent leur capacité d'attirer des talents de l'extérieur de la région, afin de répondre aux besoins de secteurs croissants tels que ceux de l'exploitation minière, de la foresterie et des services d'alimentation. Il est également nécessaire que les employeurs se concentrent sur la conservation de leurs travailleurs existants, autant que sur le recrutement de nouveaux employés.

Enfin, nous avons profité de l'occasion de parler de la façon de soutenir le mieux possible les entrepreneurs de la région. Les représentants du monde des affaires ont signalé le coût élevé pour lancer et pour faire croître une entreprise, surtout dans un secteur où les fluctuations de ventes saisonnières sont ordinaires. Ils ont souligné la difficulté de trouver et de conserver de bons employés. Le besoin d'acquérir des compétences techniques ainsi que des services juridiques et de tenue de livres est un problème. Le monde des affaires n'est dans une large mesure pas au courant de services de soutien pour les petites entreprises. Une sensibilisation accrue de ce qui est offert et des façons d'accéder aux services serait bénéfique.

CONSULTATION COMMUNAUTAIRE – PARTAGE DES DONNÉES D'EMPLOI ONTARIO

Depuis 2014, Emploi Ontario fournit aux deux districts un sommaire des résultats des services d'Emploi Ontario pour l'année antérieure. En 2017, Emploi Ontario a offert un ensemble élargi d'information pour les districts de Kenora et de Rainy River. En plus des résultats des services d'emploi, d'alphabétisation, de base et de deuxième carrière, de l'information spécifique sur les apprentissages, la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi et le Fonds de formation ciblée pour les jeunes en 2016-2017 a été communiquée. L'information additionnelle avait pour objet d'encourager des discussions fondées sur des données probantes et relatives aux enjeux des

services, afin de permettre au réseau des services de planifier des interventions coordonnées et permettant d'aborder ces enjeux.

Tôt en novembre, les représentants des services des deux districts se sont rencontrés afin de discuter des problèmes découlant des résultats des programmes. Parmi les faits saillants des résultats régionaux des programmes d'Emploi Ontario, obtenus du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017, se trouve ce qui suit :

Apprentissage

- Après avoir atteint un seuil élevé en 2015, le nombre des nouveaux inscrits et des apprentis actifs a diminué tout comme le nombre des certificats d'apprentissage/qualifications émis.
- Le nombre des inscriptions à la formation modulaire a monté considérablement.

Services d'emploi

- Le nombre des personnes ayant accédé aux Services d'emploi afin d'être recommandées ou à des services d'information a augmenté de plus de 50 % pendant la période de 2015 à 2017.
- Le nombre de ceux bénéficiant de services plus approfondi est dans une large mesure demeuré inchangé depuis 2013-2014, à 1 500 par année.
- Le plus grand remue-ménage du marché du travail et qui a affecté les clients des services d'emploi s'est produit dans le secteur de la construction, avec 230 mises à pied et 70 embauchages; dans le commerce de détail, avec 190 mises à pied et 60 embauchages; dans les services d'hébergement et de restauration, avec 348 mises à pied et 148 embauches. Il y a eu 496 clients de moins aux services d'emploi, qui ont été embauchés, et ce, par rapport aux mises à pied dans ces industries qui sont souvent perturbées par l'emploi saisonnier.
- En ce qui concerne les professions, 550 personnes travaillant dans la vente et les services ont été mises à pied, et 213 ont été embauchées. En tout, 86 clients se trouvant dans le personnel pour l'opération d'équipement de transport et de machinerie lourde ont été mis à pied au cours de l'an passé, et 33 clients ont été embauchés. Enfin, à la suite de mises à pied, 126 aides de soutien des métiers ont demandé de l'aide aux services d'emploi, tandis que 72 étaient embauchés. Par rapport aux travailleurs qui ont été embauchés, il y a eu en tout 197 clients de moins aux services d'emploi qui ont été embauchés pour les professions de l'opération d'équipement de transport et de machinerie lourdes et celle d'aides de corps de métier.

Alphabétisation et formation de base (AFB)

- Même si le nombre des clients reportés d'AFB a augmenté de 30,8 % au cours des deux dernières années, le nombre des nouveaux apprenants a diminué de 74 apprenants (14,6 %).
- Plus de 40 % des apprenants d'AFB de la région dépendent d'Ontario au travail pour leur principale source de revenu. Plus de 35 % des apprenants d'AFB sont recommandés à Ontario au travail.
- Plus de 55 % des apprenants d'AFB participent pour avoir un emploi. Toutefois moins de 10 % des apprenants sont recommandés à des services d'emploi.
- Même si plus d'un client sur quatre des services d'emploi n'a pas de diplôme d'études secondaires, seulement 5 % des chercheurs d'emploi sont recommandés à Alphabétisation et formation de base.

Deuxième carrière

- Dans les districts de Kenora et de Rainy River, 41 personnes ont participé au programme Deuxième carrière. Cela correspond à 2,6 % des clients des Services d'emploi assistés.
- Parmi ceux qui ont participé au programme Deuxième carrière, 14 sur 41 (34 %) ont participé à la formation pour camionneurs. Les données pour le reste des clients ont été supprimées afin d'assurer la confidentialité.
- En Ontario, la participation au programme Deuxième carrière était offerte dans 240 programmes postsecondaires différents.

Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes

- Dans les districts de Kenora et de Rainy River, 155 jeunes ont participé au Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ).
- Au cours de la même période, 460 jeunes de 15 à 24 ans ont participé aux activités des Services d'emploi assistés, puis 193, à celles d'Alphabétisation et formation de base.

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE)

- Dans les deux districts, 73 sociétés ont utilisé la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi, et 570 personnes ont obtenu de la formation par ce programme.
- Parmi ces sociétés, 41 (56 %) ont indiqué que la formation avait amélioré la productivité des participants en question.
- Encore parmi ces sociétés, 27 (37 %) ont indiqué que la formation répondait aux besoins de leur main-d'œuvre.

- Quant aux 66 sociétés qui ont répondu, 27 ont obtenu de la formation d'un collègue professionnel privé et 20 d'un collègue public. Les sociétés qui restent ont obtenu de la formation par l'entremise d'un fournisseur privé.

Les fournisseurs de services d'Emploi Ontario admettent que la coordination des services entre les fournisseurs bénéficierait aux clients et à leur organisme; toutefois, ils ont aussi exprimé leur avis, à savoir qu'Emploi Ontario n'est pas un système intégré d'emploi et de formation. Bien que l'emploi soit l'objectif global des divers programmes, les cheminements vers l'emploi peuvent varier. Des mandats différents font qu'il est difficile pour les organismes de collaborer de façon efficace et efficiente. L'alphabétisation et formation de base aide les adultes à perfectionner la communication, le calcul, l'entregent et les compétences numériques, afin d'atteindre leur but d'améliorer leurs éducation, travail et autonomie⁹. Les services d'emploi offrent une gamme de ressources, de soutiens et d'éléments de service, afin de répondre aux besoins des carrières et d'emploi des personnes et aux besoins de travailleurs qualifiés du côté des employeurs; ces services peuvent aider les personnes dans leur cheminement vers le perfectionnement de leurs compétences et un emploi¹⁰; quant à Emploi Ontario, la mission est d'aider ceux qui ont des besoins financiers temporaires à trouver un emploi durable et leur permettant d'accéder à l'autonomie par la prestation de services d'emploi efficaces et intégrés et par l'offre d'aide financière¹¹. Qui plus est, diverses données quantitatives rendent la collaboration difficile, et les données produites par Case Management System (CAMS) ne représentent qu'une partie du tableau.

Il y a une occasion d'augmenter le nombre des personnes qui accèdent aux services d'emploi. Lorsqu'une personne se présente pour consulter les babillards, simplement poser les bonnes questions peut conduire à des inscriptions immédiates et à du bouche à oreille positif dans la collectivité.

Certains ont eu l'impression qu'il y avait un honte rattachée à « Alphabétisation et formation de base » (AFB) et que la durée du programme d'AFB devrait être écourtée afin que les participants puissent retourner aux services d'emploi qui facilitent l'obtention rapide d'un emploi.

⁹ <http://www.tcu.gov.on.ca/fre/eopg/programs/lbs.html>

¹⁰ <http://www.tcu.gov.on.ca/fre/eopg/programs/lbs.html>

¹¹ https://www.mcscs.gov.on.ca/en/mcscs/programs/social/directives/ow/1_1_OW_Directives.aspx

Il faut davantage de coordination entre les ministères, afin de soutenir l'évaluation et la reconnaissance des acquis, au regard du diplôme d'études secondaires de l'Ontario.

Il y a eu une discussion sur les bas niveaux de participation à la population active et sur la façon de relier les jeunes au marché du travail. Une approche multimédia a été recommandée. Il faut « rencontrer les gens où ils se trouvent », à l'aide d'une variété de médias. L'alphabétisation et la formation de base peut informer les clients de 29 ans et moins au sujet des possibilités de programmes. Toutefois, il faut approcher différemment la définition de « succès » pour la programmation des jeunes qui sont vulnérables. Les jeunes à haut risque ne conserveront pas un emploi plus longtemps que six mois à un an; par conséquent, les services ne sont pas vus comme une réussite. Il est nécessaire de fermer le dossier lorsque le participant aborde au moins un obstacle important à l'emploi, puis affecter alors le reste des fonds à soutenir ceux qui ont d'autres difficultés.

Les occasions de renforcer la collaboration peut favoriser le partage d'information aux réunions entre organismes et lors d'activités de réseautage entre partenaires. Le groupement au même endroit de services d'emploi et d'alphabétisation et formation de base faciliterait les aiguillages. Une telle intégration ajouterait à la capacité des deux organismes de travailler avec les employeurs, surtout au moment de servir des marginaux de la main-d'œuvre. Du soutien de transition dans les services d'emploi offerts aux employeurs, afin d'aider AFB soutenu par des formateurs en milieu de travail et une formation de préparation à l'emploi, serait bénéfique pour les clients qui font face à des obstacles importants. Malheureusement, les chercheurs d'emploi qui sont aux prises avec des obstacles sont embauchés pour combler des postes rejetés par tous, et un roulement rapide s'ensuit. Cela mine la confiance du client, et il devient difficile de l'encourager à tenter encore sa chance.

Il y a eu pas mal d'échanges sur l'éducation et la formation comme voie vers l'emploi, notamment des mesures pour encourager la participation à l'apprentissage et à la deuxième carrière. Le groupe a appuyé le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario comme moyen de promouvoir l'apprentissage, mais encouragé l'inclusion du perfectionnement des compétences techniques et non techniques. Il est à espérer que la Subvention progressive aux employeurs pour l'apprentissage, annoncée récemment, qui offre des mesures incitatives aux entreprises pendant que progresse l'apprenti vers la fin de son apprentissage, puis d'autres mesures incitatives pour l'embauche de membres de groupes sous-représentés, puisse contribuer à la réussite. Les fournisseurs de services ont recommandé que le Ministère travaille

plus étroitement avec les services d'emploi, aux fins du marketing des apprentissages destiné aux chercheurs d'emplois, aux écoles, au public, etc. ainsi qu'il envisage que les fournisseurs de services de d'Emploi Ontario inscrivent les apprentis. Quoi qu'il en soit, il est nécessaire de réagir aux inquiétudes des employeurs; par exemple, utiliser les données statistiques probantes, afin de les convaincre du fait qu'en formant un apprenti, ils édifient leur entreprise au lieu de créer une menace de concurrence future.

Le programme Deuxième carrière a été perçu comme le plus adéquat pour ceux qui ont perdu leur emploi dans le secteur manufacturier. Les aspects financiers du programme ne conviennent pas à ceux qui sont les plus marginalisés dans la population active, et les résidents locaux ne peuvent quitter leur collectivité afin d'aller à l'école, en raison d'obligations familiales. La conduite de camions est devenue l'option la plus sélectionnée puisque la formation est offerte au niveau local.

La formation la plus en demande et la plus difficile à obtenir est celle pour les emplois non techniques. Il est important de continuer d'encadrer les travailleurs et les employeurs à propos des compétences transférables acquises par du travail rémunéré et non rémunéré.

Les participants du groupe ont parlé de la façon dont eux, à titre de fournisseurs de services, pouvaient soutenir l'entrepreneuriat au niveau local. Les programmes favorisés par les Chambres de Commerce et les Sociétés d'aide au développement des collectivités sont des ressources précieuses. Le concours de Dryden, « Win This Space » (gagnez cet espace) a été loué pour son innovation; il invite les entrepreneurs du Canada à se concurrencer afin de gagner un espace locatif au cœur du centre-ville ainsi que du soutien pour de l'encadrement provenant de gens d'affaires locaux et pour la durée d'une année.

Le groupe a conclu la consultation en discutant de stratégies pour attirer et pour conserver des gens dans le secteur. Un équilibre entre attirer des personnes plus âgées et plus jeunes serait une solution optimale. Il y a un besoin de logement, de transport et d'activités récréatives à prix abordables. Sont aussi requis une infrastructure et un plan municipaux pour s'attaquer aux problèmes sociaux que sont la toxicomanie et la santé mentale.

MISE À JOUR DU PLAN DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL PROVENANT DU RAPPORT DE 2016-2017

Le Plan du marché du travail local 2014-2017 comprend un plan triennal, servant à s'attaquer à ces déséquilibres du marché du travail. Les graphiques suivants portent sur les interventions et résultats obtenus.

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				
			Achévé	A court terme	A moyen terme	A long terme	
Conformément à la demande dans le plan stratégique du village de Fort Frances, la RRFDC a préparé et organisé une consultation communautaire afin d'évaluer l'intérêt et le besoin liés à du soutien pour l'élaboration de projets dans les domaines du sport et du tourisme. Une réunion a eu lieu le mercredi 13 avril 2016. Trente représentants des groupes sportifs, d'organismes et des cantons de la région étaient présents. Il y avait de nombreux participants à la réunion, et les partenaires organisateurs ont jugé que c'était une réussite.	Ensemble, les groupes ont relevé des atouts régionaux, des obstacles au tourisme sportif ainsi que des façons de surmonter ces obstacles. Ils ont également trouvé des activités clés qui peuvent être des occasions de croissance. Une liste des interventions et des prochaines étapes a été créée. Certaines d'entre elles comprenaient l'obtention de conseils d'experts pour la planification d'activités, pour de la formation, pour du marketing ainsi que pour la formation de partenariats.	Village de Fort Frances, RRFDC	✓				
MISE À JOUR <i>Ce projet d'intervention communautaire est achevé.</i>							
D&S Timber de Dryden offre l'aide suivante : L'entreprise envoie des employés à toutes les activités de formation offertes par la Domtar Pulp Mill de Dryden – formation pour la lutte contre les incendies, pour les premiers soins, etc.; paye et facilite la formation de base nécessaire au travail forestier –; un travailleur expérimenté ou l'un des propriétaires sera observé au travail pendant plusieurs jours et discutera ensuite de scénarios pendant le transport en direction et en provenance de la forêt, et tous les travailleurs seront encouragés à se former sur plusieurs machines s'ils le veulent et auront l'occasion de le faire.	Le personnel a la capacité d'acquérir des compétences commercialisables. Il est ainsi à l'aise, sachant qu'il peut poser des questions; il est en fait encouragé à « demander s'il ne sait pas ». Le personnel étudie des pratiques de travail sécuritaires, à l'aide de « réunions informelles » régulières qui ne sont en fait que des rappels liés à la sécurité.	D&S Timber Domtar Inc. Dryden, Employés forestiers					✓
MISE À JOUR <i>Le Plan d'action communautaire ci-dessus est achevé.</i>							

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	
Intervention	Résultats	Partenaires*	Achévé	A court terme	A moyen terme	A long terme	
La SDCN apporte 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. La SDNC offre le programme Deuxième carrière, qui permet d'aider financièrement les travailleurs admissibles, et ce, pour des études postsecondaires dans un métier ou une industrie nécessaire. La SDCN aide 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 Deuxième carrière. Aide précieuse apportée par les nouveaux employeurs.	SDCN, MESFP, Employeurs locaux				✓	
MISE À JOUR : <i>Tout cela est à long terme, sauf pour Deuxième carrière; le programme pourrait paraître prendre fin bientôt, mais il est maintenu pour le moment.</i>							
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 : <i>Ce plan d'action communautaire est devenu un partenariat de la CFAMONO pour l'exercice de 2016-2017 et a été achevé le 16 février 2017.</i>							
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 (APCDK), 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. Il faut 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 <i>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 importe). La CFAMONO a également conçu un partenariat du tourisme pour l'exercice de 2016-2017. Ce projet d'intervention communautaire est achevé.</i>							

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

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*	Achévé	A court terme	A moyen terme	A long terme
Morgan Fuels de Pickle Lake, Sioux Lookout, Dryden, Kenora et Red Lake offre un programme de recrutement et de rétention. Après trois ans d'emploi, des vacances de trois semaines y sont offertes, puis de quatre semaines après huit ans. L'entreprise surveille aussi annuellement l'IPC (Indice des prix à la consommation), et s'il augmente elle procède à un rajustement au coût de la vie (ACV) pour le personnel à temps plein et correspondant au montant de la hausse. À Red Lake et à Pickle Lake il faut lutter pour recruter localement, les horaires de travail ont donc été modifiés et le logement est offert aux employés afin que des travailleurs de l'extérieur de la collectivité puissent être accueillis.	Les employés sont encouragés à conserver leur emploi chez Morgan Fuels ainsi qu'à demeurer dans la région en raison de ces approches pour la rétention.	Morgan Fuels Employés				✓
MISE À JOUR <i>Projet d'intervention communautaire ci-dessus – en cours.</i>						
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. Les besoins de formation du marché du travail sont identifiés par les employeurs locaux, ensuite la formation est offerte dans le secteur. Il y a aussi l'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.	Cela aidera à conserver davantage de travailleurs très éduqués et qualifiés; les efforts de recrutement, au besoin, sont également favorisés.	Municipalité de Sioux Lookout Première Nation du lac Seul CFAMONO	✓			
MISE À JOUR : <i>Ce plan d'action communautaire a évolué vers un plan de formation pour l'emploi et d'évaluation des ressources humaines. Le plan devait être achevé pour 2017.</i>						
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 : <i>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. »</i>						

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*	Achévé	A court terme	A moyen terme	A long terme
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 : <i>Le Plan d'action communautaire est achevé.</i>						

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

Troisième grande priorité – Évolution des exigences pour l'éducation						
Les connaissances et les compétences sont de plus en plus importantes dans une économie fondée sur l'innovation. L'alphabétisation, le calcul, les compétences informatiques ainsi que les « compétences générales », tels le travail d'équipe et la communication, sont maintenant essentiels au travail, et de nouveaux besoins de compétences, notamment la souplesse du raisonnement, la collaboration virtuelle et la compétence interculturelle sont à l'horizon.						
			Échéancier/Progrès			
Intervention	Résultats	Partenaires*	Achévé	A court terme	A moyen terme	A long terme
Formation élargie et offres éducatives par l'entremise d'un partenariat stratégique et de collaboration entre le Northern College et le Centre d'excellence en formation du Lac Seul, à Hudson. Des cours sont offerts, notamment SIMDUT, Cadenassage/étiquetage, Transport de substances dangereuses, Sensibilité culturelle autochtone.	Cela servira bien le secteur et est une stratégie clé qui assure la réussite du marché du travail du secteur. Cela aide aussi ceux qui sont aux prises avec le manque de transport, car la formation est maintenant offerte dans la collectivité.	Centre d'excellence en formation de Lac Seul. Northern College Employeurs locaux				✓
MISE À JOUR <i>Ce plan d'action communautaire est au stade de la réalisation.</i>						
La Première Nation de Cat Lake cherche actuellement des sources de financement et identifie des possibilités potentielles de formation dans la collectivité. L'accès au site Contact Nord est offert pour le recyclage et de la formation sur place est offerte. Un groupe de travail se concentre sur les opportunités économiques.	Il y a des possibilités de formation au sein de la Première Nation de Cat Lake; les élèves peuvent demeurer dans leur collectivité d'origine et obtenir la formation requise.	Première Nation de Cat Lake Contact Nord				✓
MISE À JOUR <i>Ce plan d'action communautaire est au stade de la réalisation.</i>						

Troisième grande priorité – Évolution des exigences pour l'éducation						
Les connaissances et les compétences sont de plus en plus importantes dans une économie fondée sur l'innovation. L'alphabetisation, le calcul, les compétences informatiques ainsi que les « compétences générales », tels le travail d'équipe et la communication, sont maintenant essentiels au travail, et de nouveaux besoins de compétences, notamment la souplesse du raisonnement, la collaboration virtuelle et la compétence interculturelle sont à l'horizon.						
						Échéancier/Progrès
Intervention	Résultats	Partenaires*	Achévé	A court terme	A moyen terme	A 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, Shooneyaa Wa-Biitong	X			
MISE À JOUR <i>Ce projet d'action communautaire n'a pas produit les résultats espérés.</i>						
AAD offre à Dryden et à Ignace des programmes de préparation à l'emploi. Les cours durent 12 semaines. AAD offre également un programme de préparation de cinq semaines, qui porte sur les compétences nécessaires à la réussite du DESO (commencement ou achèvement), des études postsecondaires et des cours de métier.	Il y a eu deux programmes l'an dernier – 15 participants. Plus de 60 % avaient un placement de travail à la sortie. Les programmes portaient sur les compétences essentielles nécessaires à l'emploi, au travail d'équipe, à l'autogestion et d'autres compétences personnelles et communautaires.	Alphabetisation Dryden, Alphabetisation Ignace, CFAMONO	✓			
MISE À JOUR <i>Ce projet d'intervention communautaire est achevé.</i>						

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

Troisième grande priorité – Évolution des exigences pour l'éducation						
Les connaissances et les compétences sont de plus en plus importantes dans une économie fondée sur l'innovation. L'alphabetisation, le calcul, les compétences informatiques ainsi que les « compétences générales », tels le travail d'équipe et la communication, sont maintenant essentiels au travail, et de nouveaux besoins de compétences, notamment la souplesse du raisonnement, la collaboration virtuelle et la compétence interculturelle sont à l'horizon.						
			Échéancier/Progrès			
Intervention	Résultats	Partenaires*	Achévé	A court terme	A moyen terme	A long terme
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 : <i>Ce projet d'intervention communautaire est achevé.</i>						
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 MESFP et aux FSEO de travailler étroitement avec les employeurs; ils conduiront à une main-d'œuvre formée.	MESFP, FSEO, enseignants, employeurs, CFAMONO				✓
MISE À JOUR : <i>Ce plan d'action communautaire est au stade de la réalisation.</i>						

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

Quatrième grande priorité – Soutien des entrepreneurs						
Les entrepreneurs et les petites et moyennes entreprises qu'ils créent sont les moteurs de la croissance économique et souvent les chefs de file dans la création d'emplois et l'innovation. Aider au développement des entrepreneurs en ce qui concerne la main-d'œuvre est une contribution importante à l'économie locale.						
			Échéancier/Progrès			
Intervention	Résultats	Partenaires*	Achévé	A court terme	A moyen terme	A long terme
La Standard Insurance, à Dryden, offre aux propriétaires de petites entreprises une police d'assurance à taux réduit. Les courtiers partagent leur information sur l'éducation, les obligations juridiques et les responsabilités.	Un taux d'assurance réduit permet aux propriétaires de petites entreprises et aux entrepreneurs d'avoir davantage de capital à réinvestir dans leur entreprise.	The Standard Insurance Propriétaires de petites entreprises, Entrepreneurs				✓
MISE À JOUR <i>Ce plan d'action communautaire est au stade de la réalisation.</i>						

Quatrième grande priorité – Soutien des entrepreneurs						
Les entrepreneurs et les petites et moyennes entreprises qu'ils créent sont les moteurs de la croissance économique et souvent les chefs de file dans la création d'emplois et l'innovation. Aider au développement des entrepreneurs en ce qui concerne la main-d'œuvre est une contribution importante à l'économie locale.						
			Échéancier/Progrès			
Intervention	Résultats	Partenaires*	Achévé	A court terme	A moyen terme	A long terme
Les Sociétés d'aide au développement des collectivités comprennent bien les petites entreprises et le marché local. Elles fournissent d'importants services aux entreprises, aux entrepreneurs et aux organismes sociaux, notamment ceux-ci : conseils aux entreprises, documentation et aiguillage, orientation et plans d'activités, formation en entrepreneuriat, information sur les programmes et services fédéraux et provinciaux pertinents.	L'information commerciale et les services de planification aident les entrepreneurs et les nouveaux propriétaires d'entreprises.	AEDC, CCDC, PACE, LOWBIC, RRFDC				✓
MISE À JOUR <i>Ce plan d'action communautaire est au stade de la réalisation.</i>						

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

Cinquième grande priorité – Intégration de la main-d'œuvre marginalisée						
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 les 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?						
			Échéancier/Progrès			
Intervention	Résultats	Partenaires*	Achévé	A court terme	A moyen terme	A long terme
À compter de novembre 2016, Shooniyaa Wa-Biitong offrira le programme Stepping Stones. Il sera financé par la réduction de la pauvreté. Destiné aux Premières Nations.	Il aidera les clients faisant face à de multiples obstacles (toxicomanie, alphabétisation, formation poussée, expérience de travail) à passer d'un module à l'autre après le processus d'évaluation.	Shooniyaa Wa-Biitong, Fonds pour la réduction de la pauvreté de l'Ontario, organismes d'aiguillage				✓
MISE À JOUR <i>Le projet d'intervention communautaire ci-dessus est en cours de réalisation.</i>						
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		✓		

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 les 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?						
			Échéancier/Progrès			
Intervention	Résultats	Partenaires*	Achévé	A court terme	A moyen terme	A long terme
MISE À JOUR : <i>Forum sur le transport communautaire, dirigé par la ville, le 13 septembre 2016, constitution de réseaux et expo sur les moyens accessibles pour les opportunités, obstacles, actions/étapes pour aller de l'avant. Un comité des projets a été mis sur pied en 2015, afin de fournir une orientation, une cible et d'assumer la responsabilité du projet aux fins de la création d'un modèle de transport communautaire durable. Le financement du MT (ministère du Transport) facilitera l'achat d'une solution logicielle commune pour créer un numéro d'appels/site Web unique et centralisé pour les services d'information clients, d'accueil, de réservations, de programmation et d'aiguillage. Le nouveau modèle de transport communautaire sera lancé à l'automne 2016 et fonctionnera pendant une année dans le cadre de cette initiative. La recommandation de modèle durable final sera présentée à la collectivité et aux intervenants clés, y compris les organismes/gouvernements, et il y aura un rapport final pour le conseil municipal de Dryden.</i>						
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 <i>Il y a approximativement six ateliers par année, selon les besoins, et, habituellement, entre huit et dix personnes y participent. C'est un projet d'intervention communautaire à long terme.</i>						

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

PLAN D'ACTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL 2018-2020

Première grande priorité – Transition de la main-d'œuvre dans une économie changeante						
Les économies des districts de Kenora et de Rainy River sont résilientes mais exposées aux fluctuations des prix des matières premières ainsi que de la demande mondiale. Les secteurs forestier, minier, manufacturier, de la construction et du tourisme sont en croissance. 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			
			Achevé	A court terme	A moyen terme	A long terme
Voies de l'emploi dans le secteur des services de Kenora : En août 2017, la ville de Kenora a obtenu du financement du MFCU, par l'entremise de la Subvention pour la planification et les partenariats sectoriels. Il s'agit d'aider à mettre sur pied des partenariats et stratégies qui trouveront les besoins de travailleurs auprès des employeurs de l'industrie, puis d'élaborer des solutions pour l'emploi et la formation, qui répondent aux besoins des employeurs, des chercheurs d'emploi et des travailleurs. Aux fins de ce projet, le secteur des services a été associé aux industries reliées au tourisme, y compris l'hôtellerie et la vente au détail.	À partir de discussions avec les intervenants internes et externes, la Ville a choisi d'utiliser le financement pour évaluer, planifier et réaliser une stratégie afin de répondre aux besoins du secteur des services. Après le stade de la recherche, MDB Insight a conçu un plan d'action pour le personnel de la Ville, afin qu'il y ait une validation parmi les principaux informateurs.	Ville de Kenora CANO, CFAMONO LOW Dev. Com. AIE, 7Gens SWB Kenora DCC C. de C. de district KHA LOW Brew Co. Harbourtown Biz CA Ne-Chee CSDK CON. COLLEGE LOWBIC				✓
<i>En novembre 2017, une séance de planification stratégique a été organisée, au cours de laquelle des suivis proposés obtenaient un niveau de priorité et il était demandé aux organismes de trouver des responsables de la mise en œuvre.</i>						
Entreprise en démarrage Plus : Entreprise en démarrage Plus est un programme financé par le gouvernement de l'Ontario et conçu pour créer des emplois durables pour ses résidents, à l'aide de l'esprit d'entreprise. Ce programme est ouvert à ceux de 18 à 29 ans qui veulent acheter, agrandir une entreprise ou en lancer une nouvelle. Par Entreprise en démarrage Plus, les participants obtiennent une formation commerciale privée, le développement d'un plan commercial, un mentorat et la chance de recevoir jusqu'à 5 000 \$ pour leur projet.	Le programme comprend des séances de formation portant sur des aspects de l'exploitation d'une entreprise qui réussit: du mentorat par des dirigeants locaux d'entreprise; l'acquisition d'expérience additionnelle pour l'exploitation d'une entreprise et qui pourrait aider le propriétaire à obtenir un financement plus classique, tel un emprunt bancaire. Les demandeurs retenus pourraient recevoir jusqu'à 5 000 \$ de subvention d'Entreprise en démarrage, afin d'agrandir une entreprise existante ou d'en agrandir une.	CANO Gouvernement de l'Ontario. Ville de Kenora			✓	
<i>Les demandeurs retenus doivent fournir des fonds complémentaires correspondant à 25 % (comptant ou l'équivalent) de la subvention.</i>						

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

Les économies des districts de Kenora et de Rainy River sont résilientes mais exposées aux fluctuations des prix des matières premières ainsi que de la demande mondiale. Les secteurs forestier, minier, manufacturier, de la construction et du tourisme sont en croissance. 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			
Intervention	Résultats	Partenaires*	Achevé	A court terme	A moyen terme	A long terme
Deuxième carrière Obtenez de la formation professionnelle et du soutien financier par Deuxième carrière. Acquérez de nouvelles compétences – celles qui sont actuellement en demande sur le marché de l'emploi – ainsi que du soutien financier lorsque vous vous qualifiez pour Deuxième carrière. Demandez jusqu'à 28 000 \$ pour les coûts de ce qui suit : frais de scolarité, livres, manuels, cahiers d'exercices et autres coûts pour la formation, le transport, pour une allocation de subsistance de base (maximum de 410 \$ par semaine, pour la garde d'enfant.	Chercheurs d'emploi éclairés et qui comprennent l'importance des compétences transférables. Retour au travail de personnes, à l'aide du programme Deuxième carrière.	Fournisseurs de services d'Emploi Ontario				✓
<i>Une partie de ces coûts pourraient devoir être couverts par le demandeur. Le montant versé dépend de plusieurs choses, d'abord le revenu brut du ménage (avant impôt).</i>						

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

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

Le district de Kenora a connu une croissance démographique entre 2011 et 2016 cependant que la population du district de Rainy River était plus stable. En dépit de cette croissance, il est prioritaire pour l'économie locale d'attirer et de conserver des personnes dans la région.

			Échéancier/Progrès			
Intervention	Résultats	Partenaires*	Achevé	A court terme	A moyen terme	A long terme
Le Centre de l'emploi d'Atikokan, l'Atikokan Economic Development Corporation, Norcat et le Quetico Conference Centre collaborent activement pour un projet qui, il est à espérer, se traduira par le lancement d'un programme d'opérateurs de matériel de transport au Quetico Conference Centre. Ce programme aurait pour objet de fournir de la formation aux participants et toutes les compétences et certifications nécessaires pour devenir opérateurs de matériel de transport lors de la récolte des arbres. Cela doit comprendre de l'expérience pratique avec ce matériel.	Opérateurs de matériel de transport, formés au niveau local.	CIE AEDC QCC Norcat				✓
<i>Élargissement possible pour l'exploitation à ciel ouvert. Une demande de subvention a été présentée au Fonds catalyseur pour les compétences, du MESFP.</i>						

Deuxième grande priorité – Attirer et conserver des membres clés de notre population						
Le district de Kenora a connu une croissance démographique entre 2011 et 2016 cependant que la population du district de Rainy River était plus stable. En dépit de cette croissance, il est prioritaire pour l'économie locale d'attirer et de conserver des personnes dans la région.						
						Échéancier/Progrès
Intervention	Résultats	Partenaires*	Achevé	A court terme	A moyen terme	A long terme
Projet pilote du Conseil de gestion autochtone de la région de Sioux Lookout : Formation décentralisée afin d'avoir davantage de formation communautaire. Douze personnes de Wapekeka et Kitchenuhmaykoosib Inninuwug ont participé à la formation de cuisinier à la chaîne.	Renforcement des capacités : Douze personnes ont suivi une formation pour travailler dans des restaurants communautaires ou pour démarrer leur propre entreprise. Ils sont maintenant prêts pour la construction et l'agrandissement de complexes hydroélectriques dans le Nord.	CGARSL	✓			
<i>Tournés vers l'avenir et prêts pour la construction de complexes hydroélectriques et d'autoroutes, nous aurons besoin de cuisiniers à la chaîne.</i>						
Portail de l'immigration du Nord-Ouest de l'Ontario MovetoNWOntario.ca contient de l'information à propos de la vie, du travail, des études et des affaires dans le Nord-Ouest ontarien, au Canada. Si vous cherchez un style de vie supérieur, une carrière ou des possibilités d'affaires au Canada, vous trouverez cela ici dans une de nos 32 villes et villages du Nord.	Déménager dans un pays, une province ou une collectivité est une occasion stimulante de commencer une nouvelle vie. Processus d'immigration éclairé.	Association multiculturelle de Thunder Bay CCDE				✓
<i>L'information est offerte en plusieurs langues.</i>						

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

Troisième grande priorité – Évolution des exigences pour l'éducation

Les connaissances et les compétences sont de plus en plus importantes dans une économie fondée sur l'innovation. L'alphabetisation, le calcul, les compétences informatiques ainsi que les « compétences générales », tels le travail d'équipe et la communication, sont maintenant essentiels au travail, et de nouveaux besoins de compétences, notamment la souplesse du raisonnement, la collaboration virtuelle et la compétence interculturelle sont à l'horizon.

			Échéancier/Progrès			
Intervention	Résultats	Partenaires*	Achévé	A court terme	A moyen terme	A long terme
Subvention progressive aux employeurs pour l'apprentissage: De l'argent est offert pour former des apprentis dans plus de 100 métiers admissibles ainsi qu'une prime si l'apprenti provient d'un groupe sous-représenté. Aperçu – Utilisez la subvention pour l'apprentissage avec diplôme, afin d'aider pour les coûts de la formation d'un apprenti. Recevez jusqu'à 16 700 \$ pour former un apprenti dans un de plus de 100 métiers admissibles, aux conditions suivantes : que votre apprenti soit inscrit à un programme d'apprentissage admissible, après le 14 novembre 2017; qu'il atteigne les principaux jalons – notamment s'il réussit les niveaux de formation en classe et obtient la certification finale –, soit un certificat d'apprentissage ou un certificat de qualification.	Taux supérieur de certificats d'apprentissage ou de certificats de qualification.	MESFP Collège des métiers Entreprises locales				✓
<i>Remarque : Les employeurs qui ont des apprentis inscrits à un programme d'apprentissage le 14 novembre 2017 ou avant ne sont pas admissibles à la Subvention progressive aux employeurs pour l'apprentissage mais peuvent être admissibles à du soutien, par l'entremise du Crédit d'impôt pour la formation en apprentissage.</i>						
Seven Generations Education Institute Il a pour objet d'aider les organismes à mieux comprendre la culture, l'identité, l'histoire, les droits inhérents et des traités des Anishinaabe. Voici ce qui est offert : formation personnalisée, séances d'engagement et d'information pour les écoles et les organismes.	Engagement, sensibilisation et sensibilités relatifs aux Autochtones.	Seven Gens Entreprises et organismes locaux				✓
<i>Cela comprend des thèmes, entre autres, ceux-ci : culture, identité, histoire, droits inhérents et des traités, éducation, pensionnats, revitalisation culturelle et linguistique, leadership.</i>						
Campus éloignés du Confederation College : Les campus éloignés offrent une grande variété de programmes afin de répondre aux besoins en matière de scolarité et de formation du Nord-Ouest ontarien.	La gamme s'étire depuis les programmes postsecondaires à temps plein avec diplômes et les programmes de certificats à temps partiel, jusqu'aux cours d'éducation permanente et à d'autres possibilités de formation.	Confederation College				✓
<i>Les étudiants peuvent étudier et demeurer dans leur collectivité d'origine.</i>						

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

Quatrième grande priorité – Soutien des entrepreneurs						
Les entrepreneurs et les petites et moyennes entreprises qu'ils créent sont les moteurs de la croissance économique et souvent les chefs de file dans la création d'emplois et l'innovation. Aider au développement des entrepreneurs en ce qui concerne la main-d'œuvre est une contribution importante à l'économie locale.						
						Échéancier/Progrès
Intervention	Résultats	Partenaires*	Achévé	A court terme	A moyen terme	A long terme
Un concours a été conçu pour attirer de nouvelles possibilités commerciales dans le centre-ville de Dryden, ce qui a également aidé à animer les devantures de magasins vacants. À compter du 1 ^{er} juillet 2017, des idées de nouvelle entreprise ont été soumises sous la forme d'un texte de 250 mots ou moins ou d'une courte vidéo. Le concours a pris fin le 31 juillet 2017. Le 3 octobre 2017, Morgan Shepherd remportait le concours Win This Space (gagnez cet espace) avec son idée d'entreprise Little Mod Nest (Natural Minded Children's Boutique & Studio).	Le gagnant recevra sa première année de loyer, par versements mensuels, jusqu'à un maximum de 1 000 \$ par mois, plus une commandite de services professionnels en nature. Le concours est une excellente façon de commencer un nouveau commerce et de promouvoir ce que Dryden a à offrir.	Chambre de commerce de Dryden et du district Patricia Area Community Endeavours Ville de Dryden CFAMONO	✓			
<i>Ce projet d'intervention communautaire est achevé.</i>						
Planification de succession : SXNM SuccessionMatching est une plateforme en ligne qui jumelle les personnes qui veulent acheter une entreprise et celles qui cherchent à vendre leur petite entreprise. Deux segments de clients – les membres vendeurs et les membres acheteurs.	<i>Membres vendeurs</i> Des propriétaires d'entreprise qui souhaitent vendre leur commerce ou ferme et prendre leur retraite, veulent désinvestir et changer de style de vie ou s'occuper d'autres intérêts; cherchent à donner plus d'ampleur à leur exploitation et aimeraient trouver un associé en mesure d'aider financièrement et stratégiquement; veulent davantage d'information sur la façon d'opérer la transition commerciale. <i>Membres acheteurs</i> Des personnes s'intéressant à travailler pour elles-mêmes et à devenir es entrepreneurs; qui aimeraient avoir plus d'information sur la façon d'acheter une entreprise appartenant à des membres de la famille, à leur employeur ou à un tiers; des personnes ou sociétés qui cherchent à acheter une entreprise, y voyant un investissement; des employés qui ont plafonné dans leur organisme et veulent devenir des propriétaires; des propriétaires d'entreprise voulant prendre de l'ampleur et croître par une acquisition auprès d'un concurrent.	CANO LOWBIC RRFDC				✓
<i>Le plan moyen de succession au Canada prend de deux à sept ans.</i>						
Démarrage et expansion : Suivi : offrir Entreprise en démarrage Plus et Summer Company dans les districts de Kenora et de Rainy River. Entreprise en démarrage : soixante personnes de 18 ans et plus pourront bénéficier de formation et de mentorat d'entreprise; elles auront l'occasion de demander une subvention de 5 000 \$ (20 l'auront pour le 31 mars 2019). Summer Company : des étudiants de 15 à 29 ans ont la possibilité de demander une bourse de 3 000 \$ afin d'exploiter leur entreprise pendant l'été. Cela couvre la formation et le mentorat. Quatre bourses seront offertes pour	Le rôle essentiel de CANO, est d'offrir des programmes et services aux entrepreneurs des tous les âges et stades dans les districts de Kenora et de Rainy River.	CANO Entrepreneurs			✓	

Quatrième grande priorité – Soutien des entrepreneurs						
Les entrepreneurs et les petites et moyennes entreprises qu'ils créent sont les moteurs de la croissance économique et souvent les chefs de file dans la création d'emplois et l'innovation. Aider au développement des entrepreneurs en ce qui concerne la main-d'œuvre est une contribution importante à l'économie locale.						
			Échéancier/Progrès			
Intervention	Résultats	Partenaires*	Achévé	A court terme	A moyen terme	A long terme
l'été 2018.						
<i>CANO sert de ressource et son mandat est d'habiliter les entrepreneurs par des conseils, de l'information et des compétences nécessaires pour réussir en affaires.</i>						

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

Cinquième grande priorité – Intégration de la main-d'œuvre marginalisée						
La croissance de la population dans le district de Kenora, jointe à un revenu médian plus jeune de six ans par rapport à l'Ontario et au Canada, est pilotée dans une large mesure par la croissance des collectivités autochtones. La population du district de Rainy River a été plus stable au cours des cinq dernières années, mais l'offre de travailleurs est menacée par une main-d'œuvre vieillissante. Pour l'avenir des deux districts, il est important de miser sur les talents de tous les travailleurs. Comment pouvons-nous aider à faire participer ceux qui pourraient se sentir marginalisés?						
			Échéancier/Progrès			
Intervention	Résultats	Partenaires*	Achévé	A court terme	A moyen terme	A long terme
Premières Nations de Rainy River : Programme de préparation à l'emploi, en ligne et en classe. Infobot en ligne puis deux séances en classe au cours de la semaine suivante. Personnes visées : élèves des 11 ^e et 12 ^e années.	Compétences non techniques et préparation à la vie.	PNRR Shooniyaa Wa-Biitong 7Gens		✓		
<i>D'octobre 2017 jusqu'à mars 2017.</i>						
Homeward Bound (sur le chemin du retour) : Un nouveau programme pour aider les familles dirigées par des mères autochtones sans emploi ou sous-employées est maintenant en marche à Dryden. Le programme pour les Autochtones urbains a été lancé mercredi au Centre de l'amitié autochtone. Il y a du recrutement de mères monoparentales, avec des enfants de moins de 17 ans. Celles dont la demande est retenue bénéficieront d'un recyclage pour les connaissances non techniques et au niveau de la scolarité ainsi que du soutien pour le logement, la garde d'enfants, le revenu et le mentorat.	Les participantes seront associées à des mentors, auront du soutien culturel ainsi que d'autres services complémentaires. Entre 10 et 15 participantes seront acceptées à compter de la mi-février 2018. Il s'agira d'un engagement à honorer d'une durée de quatre à cinq ans. La vie et l'éducation de mères et d'enfants autochtones seront supérieures.	CSDK CAAD OAHS				✓

Cinquième grande priorité – Intégration de la main-d'œuvre marginalisée						
La croissance de la population dans le district de Kenora, jointe à un revenu médian plus jeune de six ans par rapport à l'Ontario et au Canada, est pilotée dans une large mesure par la croissance des collectivités autochtones. La population du district de Rainy River a été plus stable au cours des cinq dernières années, mais l'offre de travailleurs est menacée par une main-d'œuvre vieillissante. Pour l'avenir des deux districts, il est important de miser sur les talents de tous les travailleurs. Comment pouvons-nous aider à faire participer ceux qui pourraient se sentir marginalisés?						
Intervention	Résultats	Partenaires*	Échéancier/Progrès			
			Achévé	A court terme	A moyen terme	A long terme
<i>Le financement n'atteint pas encore 100 %, mais l'approche peut se faire ainsi que l'amélioration de la vie des mères monoparentales autochtones.</i>						
Programme d'intendance environnementale des jeunes brigadiers (IEJB) Ogimaa Binesiyog : Ce programme rassemble de jeunes Autochtones et non Autochtones, afin qu'ils acquièrent des compétences pour l'intendance.	Les jeunes sont encouragés à poursuivre leurs études scolaires. Il y a ainsi de la coopération interraciale.	Shooniyaa Wa-Biitong UNFC MRNF		✓		
<i>Le district de Fort Frances est dans le projet d'intendance.</i>						

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

Glossaire des acronymes

7 Gens – Seven Generations Education Institute

AEDC – Atikokan Economic Development Corporation

BIA – Business Improvement Association

C. de C. – Chambre de commerce

CCDC – Chukuni Communities Development Corporation

CCDETB – Commission communautaire de développement économique de Thunder Bay

SADC – Société d'aide au développement des collectivités

Con. College – Confederation College

DDC – Dryden Development Corporation

AAD – Association de l'alphabétisation de Dryden

CAAD – Centre d'amitié autochtone de Dryden

FSEO – Fournisseurs de services d'Emploi Ontario

APCDK – Association des propriétaires de camps du district de Kenora

CCKD – Chambre de commerce de Kenora et du district

CSDK – Conseil des services du district de Kenora

KHA – Kenora Hospitality Alliance

LWEAP – Lake of the Woods Employment Action Project Inc.

LB – Lac des Bois

LOW Brew Co. – Lake of the Woods Brewing Company

LOW Dev. Com. – Lake of the Woods Development Commission

LOWBIC – Lake of the Woods Business Incentive Corporation

MESFP – Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle

MDEI – Ministère du Développement économique et de l'innovation

MDNMO – Ministère du Développement du Nord et des Mines de l'Ontario

MRNF – Ministère des Ressources naturelles et de la Foresterie

MRISO – Ministère de la Recherche, de l'Innovation et des Sciences de l'Ontario

MTCSSO – Ministère du Tourisme, de la Culture et du Sport de l'Ontario

MTO – Ministère du Transport de l'Ontario

CA Ne-Chee – Centre d'amitié Ne-Chee

RDNOO – Réseau de développement du Nord-Ouest de l'Ontario

FPNO – Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario

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

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

CANO – Centre d'affaires du Nord-Ouest

OMO – Ordre des métiers de l'Ontario

DESO – Diplôme d'études secondaires de l'Ontario

Otec – Ontario Tourism Education Corporation

PACE – Patricia Area Community Endeavours

RRFDC – Rainy River Futures Development Corporation

SLAAMB – Sioux Lookout Area Aboriginal Management Board

SWB – Shooniyaa Wa-Biitong

QCC – Quetico College School

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

Centre de l'emploi d'Atikokan Atikokan Literacy Incorporated Ville de Dryden	Lake of the Woods Brewing Company Lake of the Woods Employment Action Project Inc. Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle	Premières Nations de Rainy River Alphabétisation Nord-Ouest Rainy River Meats
Ville de Kenora	Ministère du Développement du Nord et des Mines	Centre d'apprentissage des adultes de Red Lake
Cloverbelt Local Food Coop Municipalité de Machin Community Living Fort Frances & District	Seven Generations Education Institute Northern Community Development Services PARO Centre for Women's Enterprise	L'Institut des politiques du Nord Centre d'affaires du Nord-Ouest Shooniyaa Wa-Biitong
Confederation College	Quetico College School	Services de placement de Sioux- Hudson
Confederation College	Sociétés d'aide au développement des collectivités	Conseil d'alphabétisation de Sioux- Hudson
Centre d'amitié Ne-Chee Dryden Literacy Association	Services d'aide à la carrière et à l'emploi de Red Lake Rainy River Future Development Corporation	Northwest Employment Works Canton d'Emo
Chambre de commerce de Fort Frances	Crossroads Employment & Training Resource Centre	Université de Guelph - Collège de l'agriculture
Conseil scolaire de Keewatin-Patricia Chambre de commerce de Kenora et du district	Conseil de gestion des Autochtones de la région de Sioux Lookout	

PREMIÈRE ANNEXE

Répercussions de l'automatisation sur les professions qui emploient le plus grand nombre de personnes dans les districts de Kenora et de Rainy River

Profession	N ^{bre} dans la profession	Pourcentage sous 35 ans	Probabilité d'automatisation* *	Proportion des tâches automatisées
4212 Travailleurs des services communautaires et sociaux	1 310	34,7 %	1,2 %	13,0 %
6421 Commerce de détail	1 220	52,0 %	92,0 %	47,0 %
6611 Caissiers	1 080	60,6 %	97,0 %	49,0 %
4032 Instituteurs/institutrices à la maternelle et au niveau primaire	995	20,1 %	0,4 %	14,0 %
7271 Charpentiers	965	45,6 %	92,0 %	72,0 %
6711 Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	960	63,0 %	91,5 %	78,0 %
7511 Conducteurs/conductrices de camions de transport	930	16,1 %	79,0 %	69,0 %
0621 Directeurs/directrices - commerce de détail et de gros	895	7,8 %	20,5 %	28,0 %
6731 Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – Travaux légers	880	37,5 %	69,0 %	18,0 %
3012 Infirmières autorisées	870	20,7 %	0,9 %	29,0 %
7611 Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	865	60,7 %	88,0 %	35,0 %
1241 Adjointes administratifs/adjointes administratives	825	28,5 %	96,0 %	54,0 %
6733 Concierges et surintendants/surintendantes d'immeubles	825	22,4 %	66,0 %	22,0 %
1414 Réceptionnistes	585	54,7 %	96,0 %	53,0 %
1411 Employés de soutien de bureau généraux/employées de soutien de bureau générales	555	39,6 %	61,0 %	96,0 %
4031 Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	530	22,6 %	0,8 %	15,0 %
4214 Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	530	53,8 %	0,7 %	7,0 %
4311 Policiers/policières (sauf cadres supérieurs)	520	33,7 %	9,8 %	19,0 %
6322 Cuisiniers/cuisinières	510	49,0 %	83,0 %	81,0 %
1221 Adjointes administratifs/adjointes administratives	460	15,2 %	96,0 %	54,0 %
3413 Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	435	40,2 %	38,5 %	38,7 %
7521 Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	430	17,4 %	89,2 %	79,0 %
1311 Techniciens/techniciennes en comptabilité et teneurs/teneuses de livres	425	8,2 %	98,0 %	86,0 %
4412 Aides familiaux résidents/aides familiales résidentes	405	22,2 %	63,0 %	17,0 %
6421 Vendeurs/vendeuses – commerce de détail	1 220	52,0 %	92,0 %	47,0 %
6611 Caissiers	1 080	60,6 %	97,0 %	49,0 %
7271 Charpentiers	965	45,6 %	92,0 %	72,0 %
6711 Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	960	63,0 %	91,5 %	78,0 %
1241 Adjointes administratifs/adjointes administratives	825	28,5 %	96,0 %	54,0 %
1414 Réceptionnistes	585	54,7 %	96,0 %	53,0 %

1221 Adjointes administratifs/adjointes administratives	460	15,2 %	96,0 %	54,0 %
7521 Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	430	17,4 %	89,2 %	79,0 %
1311 Techniciens/techniciennes en comptabilité et teneurs/teneuses de livres	425	8,2 %	98,0 %	86,0 %

* Source : Statistique Canada – Enquête nationale auprès des ménages, 2011 (l'information sera mise à jour à l'aide des données du recensement de 2016, lorsque l'information personnalisée sera fournie par Statistique Canada, en mars 2018).

** Probabilité d'automatisation dans les 10 à 20 prochaines années.

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)
Naguaguon Lake 25D (réserve indienne)
Rainy Lake 17B (réserve indienne)
Rainy Lake 17B (réserve indienne)
Rainy River (non organisée)
Saug-a-Gaw-Sing 1 (réserve indienne)
Seine River 23A (réserve indienne)

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

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)



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 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)
Webeque (réserve indienne)
Whitefish Bay 33A (réserve indienne)
Wunnumin 1 (réserve indienne)

Lake Of The Woods 31G (réserve indienne)
Lansdowne House (établissement indien)
Machin (canton)
Muskrat Dam Lake (réserve indienne)
North Spirit Lake (réserve indienne)
Osnaburgh 63A (réserve indienne)
Pickle Lake (canton)
Poplar Hill (réserve indienne)
Red Lake (municipalité)
Sabaskong Bay 35D (réserve indienne)
Sachigo Lake 2 (réserve indienne)
Shoal Lake (Part) 39A (réserve indienne)
Shoal Lake 34B2 (réserve indienne)
Sioux Narrows - Nestor Falls (canton)
Summer Beaver (établissement indien)
Wabaseemoong (réserve indienne)
Wabigoon Lake 27 (réserve indienne)
Wapekeka 2 (réserve indienne)
Weagamow Lake 87 (réserve indienne)
Whitefish Bay 32A (réserve indienne)
Whitefish Bay 34A (réserve indienne)



Workforce Planning
Ontario
www.workforceplanningontario.ca

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

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

Téléphone : 807.223.3813

Télécopieur : 807.223.3821

www.ntab.on.ca