



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

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



# Districts de Kenora et de Rainy River

## Mise à jour du Rapport sur le Plan du marché du travail local 2019

**Document produit par**

La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest  
Février 2019



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 la Formation et des Collèges et Universités d'avoir fourni les moyens et l'orientation nécessaires à la production du Plan du marché du travail local de 2019 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 (PMTL) 2019 :

Facilitation du processus du PMTL et impression du rapport : Mike Greaves, Wake Marketing

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

### **Quel a été notre rendement?**

Veuillez accéder à notre courte enquête, en visitant [www.ntab.on.ca](http://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 l'organisme suivant :

Sonja Wainio, directrice générale

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

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

Téléphone : 807.223.3813 • Télécopieur : 807.223.3821

[manager@ntab.on.ca](mailto:manager@ntab.on.ca) • [www.ntab.on.ca](http://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

Brent Lundy

Nicke Paddock

Tracy Oshie-Horton

B. Michael Heaton

Brad Beyak

Poste vacant

Poste vacant

#### **Personnel**

Sonja Wainio, directrice générale

Charmon MacDonald, adjointe exécutive

#### **Consultants/représentants gouvernementaux**

Laura Sfreddo, consultante en formation et en emploi, ministère de la Formation et des Collèges et Universités

Gord Griffiths, maire de Machin, d'office



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

**M**ission : Améliorer notre main-d'œuvre locale.

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

---

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



---

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

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

**MISE À JOUR DU PLAN DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL  
DISTRICTS DE KENORA ET DE RAINY RIVER  
Février 2019**

**Table des matières**

Sommaire .....6

Contexte ..... 16

Demande du marché du travail..... 17

Offre du marché du travail ..... 21

Activité du marché du travail en 2018-2019 ..... 25

Affichages d’emplois dans les districts de Kenora et de Rainy River – 2018-2019 ..... 29

Connaissances et habiletés en demande – 2017-2018 ..... 32

Consultations communautaires ..... 34

Mise à jour du Plan d'action du marché du travail local 2019 ..... 36

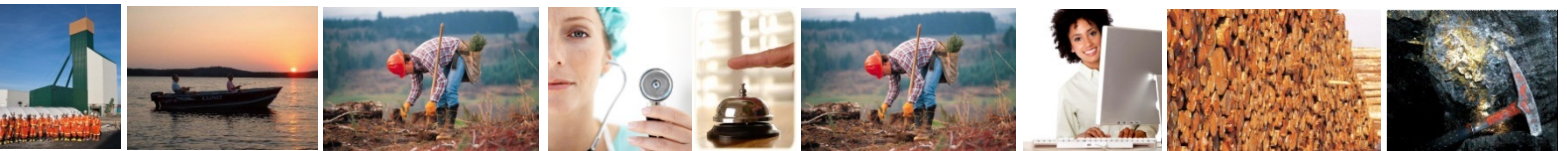
Glossaire des acronymes (Translator Note: New alphabetical order in the final layout)..... 46

Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest – Intervenants de consultation communautaire ..... 46

Annexe A : Changement du nombre des entreprises exploitées dans la région ..... 47

Annexe B : Connaissances et compétences en demande pour les professions affectées – Main-d'œuvre vieillissante ..... 53

Zones géographiques ..... 59



## Sommaire

Depuis 2012, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest (CFAMONO) produit annuellement un plan du marché du travail local, dans lequel sont examinés les indices du marché du travail, les possibilités et activités des collectivités du Nord-Ouest ontarien, pendant que nous travaillons ensemble à soutenir notre vision, « *Obtenir l'engagement des intervenants et partenaires, à l'aide d'information précieuse sur la main-d'œuvre* ». En 2018, la CFAMONO divulguait un plan triennal pour le développement de la main-d'œuvre dans les districts de Kenora et de Rainy River. Le présent rapport contient notre première mise à jour annuelle de ce plan triennal; il permet d'explorer davantage les données statistiques et les réactions communautaires.

Il y a environ six ans, la CFAMONO et ses partenaires ont relevé cinq domaines d'intervention prioritaires pour le développement de la main-d'œuvre des districts de Kenora et de Rainy River :

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. Attraction de personnes dans la région – Immigration

Cette mise à jour du rapport couvrira ces priorités et offrira aux lecteurs des aperçus des stades de notre évolution au regard de ces enjeux.

### Âges de la main-d'œuvre et taux de chômage

#### Population totale en âge de travailler dans la collectivité. Taux de chômage dans la collectivité<sup>1</sup>

RED LAKE	2 810	5,1 %
SIOUX LOOKOUT	3 630	6,1 %
DRYDEN	4 885	7,9 %
KENORA	9 640	7,0 %
IGNACE	730	10,5 %
ATIKOKAN	1 745	13,8 %
FORT FRANCES	4 885	7,1 %

---

<sup>1</sup> *Tendances du marché du travail communautaire – Aperçus du recensement et de l'Enquête sur la population active du MFCU 2018*

### Région nordique du secteur de Kenora

Sous-division de recensement communautaire	Population en âge de travailler, 2016	Taux de participation (%) 2016	Taux de chômage (%) 2016	Débuts de services d'emploi, par sous-division de recensement 2016-2017
Ignace	730	65,1	10,5	69
Kenora	9 640	80,2	7,0	282
Machin	610	72,1	11,4	6
Dryden	4 885	77,4	7,9	279
Ear Falls	605	86,0	7,7	
Sioux Lookout	3 630	79,3	6,1	76
Red Lake	2 810	83,6	5,1	98
Attawapiskat 91A	940	52,7	32,3	
Sandy Lake 88	1 235	54,3	32,1	3
Kenora, non érigée en municipalité	4 205	72,8	8,5	87
Kenora globalisée	12 095	55,0	22,8	45
<b>Kenora Total</b>	<b>41 385</b>	<b>70,2</b>	<b>11,8</b>	<b>945</b>

Ministère de la Formation et des Collèges et Universités 2018

### Région nordique du secteur de Rainy River

Sous-division de recensement communautaire	Population en âge de travailler, 2016	Taux de participation (%) 2016	Taux de chômage (%) 2016	Débuts de services d'emploi, par sous-division de recensement 2016-2017
Atikokan	1 745	70,5	13,8	106
Alberton	655	85,5	8,0	2
Fort Frances	4 885	76,0	7,1	339
16 La Vallée	630	73,8	10,8	24
Emo	830	77,1	6,3	*
Rainy River, non érigée en municipalité	840	70,8	7,6	42
Rainy River, globalisée	2 955	66,0	12,6	69
<b>Rainy River Total</b>	<b>12 540</b>	<b>73,0</b>	<b>9,4</b>	<b>582</b>

\*Débuts de SE pour Emo, compris dans Rainy River globalisée, en raison du triage du code postal pour ces secteurs.

Ministère de la Formation et des Collèges et Universités 2018

### **Clients de services d'Emploi Ontario**

En 2017-2018, il y avait en tout 557 personnes voulant de l'aide pour la recherche d'un emploi et qui avaient été mises à pied dans les catégories *Hébergement et Services de restauration, Construction et Commerce de détail*. Au cours de la même période, 247 personnes ont trouvé de l'emploi dans ces secteurs, avec l'aide des services d'Emploi Ontario. Ces trois secteurs ont généré 70 % de tous les clients des services d'emploi du district de Kenora, et trois clients sur quatre dans le district de Rainy River.

Pourtant, dans le district de Kenora, ceux de 15 à 24 ans affichent le déclin le plus marqué dans l'utilisation des services d'emploi, en vue de trouver un emploi payant. L'exception se trouve dans le district de Rainy River, où la participation des jeunes a augmenté de 12 %.

Les trois catégories qui continuent d'être signalées pour le roulement élevé de leur marché du travail, dans les deux districts, suivent :

1. Hébergement et restauration : 260 mises à pied – 112 au travail
2. Construction : 164 mises à pied – 59 au travail
3. Commerce de détail : 133 mises à pied régulièrement – 76 au travail
4. Il y a également eu des mises à pied considérables dans Métiers et Professions du transport et de la machinerie.
5. Il y a eu 76 mises à pied dans le personnel d'Opérations de transport et de machinerie lourde, puis 23 embauchages.
6. 152 aides de soutien des métiers ont été mis à pied, et 54 embauchés.

### **Alphabétisation et connaissances élémentaires (ACE)**

Le nombre des apprenants en Alphabétisation et connaissances élémentaires (ACE) dans le district de Kenora a augmenté considérablement, tout comme la participation dans le district de Rainy River.

*Selon des évaluations d'Alphabétisation internationale, plus de 40 % de la main-d'œuvre du Canada n'a pas les niveaux adéquats d'alphabétisation nécessaires pour apprendre efficacement et être grandement productive dans la plupart des emplois. Sans cette capacité, beaucoup de Canadiens ne pourront conserver leur emploi – ou en trouver un nouveau –, et un nombre grandissant d'employeurs ne pourront trouver des travailleurs possédant les compétences nécessaires<sup>2</sup>.*

Le nombre des nouveaux apprenants a augmenté dans le district de Kenora, de 272 à 322, ou une hausse de 18,4 %, cependant que celui des apprenants du district de Rainy River augmentait de 47 personnes ou de 28,3 %.

---

<sup>2</sup> *Literacy Lost Canada's Basic Skills Shortfall*

Le nombre des apprenants munis d'un diplôme d'études secondaires et ayant un emploi, est un indice positif d'une réalisation croissante du fait que le développement des compétences favorise l'emploi stable. La hausse du nombre des apprenants qui obtiennent un emploi, par rapport à ceux qui poursuivent leurs études ou leur formation, pourrait être un indice de la création d'emplois locaux. Le plus souvent, les gens opteront pour l'emploi plutôt que de la formation lorsque des emplois sont facilement accessibles. La quantité des apprenants dans le district de Kenora et ayant trouvé un emploi a augmenté de 45 à 86, doublant presque par rapport à l'année antérieure. La participation au programme ACE a grimpé l'an dernier et comptait davantage d'apprenants autochtones. Dans le district de Rainy River, 78 apprenants se sont joints à la main-d'œuvre, et 18 ont poursuivi leurs études ou leur formation.

L'objectif de la plupart des participants aux programmes de services d'emploi et de l'ACE est d'obtenir un emploi, mais 60 % des qualifications exigées selon les postes affichés en ligne sont un certificat postsecondaire ou bien un diplôme ou grade universitaire; toutefois le nombre des personnes ayant moins qu'un diplôme de la 12<sup>e</sup> année a augmenté de 16 % dans le district de Kenora et de 17 % dans le district de Rainy River.

### **Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes**

Il y avait une légère baisse de 12 participants dans les deux districts. En ce qui concerne le Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes, les chiffres sont passés de 155 à 143.

### **Apprentissage**

Le nombre des nouvelles inscriptions dans le district de Kenora a augmenté de 72,4 % au cours de l'an passé, et le nombre des certificats d'apprentissage (CA) remis a connu une hausse de 37 %. Bien que les inscriptions aient baissé de 40 % dans le district de Rainy River, les chiffres de la formation modulaire ont augmenté de 103 participants ou de 57 %.

La plupart des métiers fréquents relevés dans le district de Kenora suivent :

1. 309A – Construction et entretien d'installations électriques
2. H42 – Technicien d'entretien automobile
3. 310T – Mécanicien de camion et d'autocar
4. 403A – Charpentier général

Le métier inscrit le plus souvent dans le district de Rainy River District est le suivant :

1. 310T – Mécanicien de camion et d'autocar

Dans le district de Kenora, le nombre des apprentis autochtones est demeuré stable à 13. Le nombre dans le district de Rainy River est inférieur à 10; il a donc été supprimé pour des raisons de confidentialité. Le nombre provincial des apprentis autochtones a passé de 440 personnes à 711, soit une hausse de 61,6 %

**Deuxième carrière**

Le nombre des participants de Deuxième carrière décroît dans la province ainsi que dans nos deux districts. Dans le district de Kenora, les chiffres sont passés de 22 à 11 ou une baisse de 33,3 %, et 50 % des personnes ont choisi la formation pour camionneurs. Il y avait moins de 10 participants dans le district de Rainy River; ceux-ci ont donc aussi été supprimés. Ce sont 240 cours viables qui sont offerts et qui répondraient aux besoins industriels du Nord; les cinq premiers qui sont les plus choisis suivent :

1. Camionneurs de transport – 135 participants
2. Conducteurs d'équipement lourd – 133 participants
3. Mineurs d'extraction et de préparation – 37 participants
4. Travailleurs des services communautaires et sociaux – 30 participants
5. Aides familiaux résidents – 27 participants

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

Dix-neuf entreprises du district de Kenora ont participé au programme de la SCOE, et douze dans le district de Rainy River. Dans le district de Kenora, 86 % ont dit que leur productivité était supérieure, et 96 % trouvaient que leurs besoins étaient comblés. Dans le district de Rainy River, 12 entreprises participaient; de ce nombre, 67 % croyaient que leur productivité était meilleure et 83 %, qu'elle répondait à leurs besoins.

## **Population**

Le district de Kenora est un des secteurs dont la croissance est la plus rapide au Canada. Entre 2011 et 2016, la population a augmenté de 13,8 %. Dans le district de Rainy River, la population était relativement stable, mais, dans un petit district, perdre même 260 personnes peut avoir de gros effets à beaucoup de niveaux. Comparativement, la croissance de la moyenne provinciale était de 4,6 %, la moyenne nationale de 5,0 %, le district de Kenora de 13,8 % (65 533); le district de Rainy River a connu une perte de -1,3 % (de 20 370 à 20,110 personnes).

## **Offre et demande du marché de la main-d'œuvre**

En vue de mieux comprendre nos besoins de main-d'œuvre, nous utilisons les données de recensement, afin de procéder à des comparaisons avec nos économies locales.

1. Quelles sont les industries dominantes quant à la taille de la main-d'œuvre? CNP 4212 Soins de santé et assistance sociale pour les deux districts.
2. Quelles sont les professions qui emploient le plus de gens? CNP 6733 Concierges et surintendants d'immeubles pour le district de Kenora; CNP 6421 Vendeurs - commerce de détail, pour le district de Rainy River.
3. Quelles CNP sont les plus touchées par le vieillissement de notre population? CNP 1311 Techniciens en comptabilité et teneurs de livres; CNP 0621 Directeurs - commerce de détail et de gros, CNP 7511 Conducteurs de camions de transport pour le district de Kenora, CNP 1311 Techniciens en comptabilité et teneurs de livres, CNP 1241 Adjoints administratifs, CNP 7511 Conducteurs de camions de transport pour le district de Rainy River.
4. Taux de participation et de chômage : le district de Kenora affiche un taux de participation de 53,6 % et de chômage de 11,6 %. Le district de Rainy River a un taux de participation de 59,7 % et de chômage de 9,1 %.
5. Selon les données de recensement de Statistique Canada, Soins de santé et Assistance sociale emploient le plus de personnes dans les deux districts. Cela est suivi de Commerce de détail, Administration publique, Services éducatifs, Hébergement et restauration, dans cet ordre.
6. À la prochaine page sont énumérées les 15 professions qui emploient le plus de gens dans le Nord-Ouest ontarien. Vous pouvez voir qu'elles représentent un large éventail de besoins de scolarité. Tout, depuis l'école au travail; des postes de débutants pour des apprentissages; du collège et de l'université. Notre main-d'œuvre locale offre des possibilités pour tous les niveaux de compétence.

<b>Professions employant le plus de personnes</b>						
<b>Professions importantes pour la région de la CFAMONO</b>	<b>% ON*</b>	<b>% CFAMONO</b>	<b>District de Kenora</b>	<b>% District de Kenora</b>	<b>District de Rainy River</b>	<b>% District de Rainy River</b>
4212 Travailleurs des services sociaux et communautaires	0,8	3,1	1 125	3,4	275	2,5
6421 Vendeurs - commerce de détail	4,0	3,0	905	2,7	395	3,6
6733 Concierges et surintendants d'immeubles	1,3	2,9	1 145	3,5	230	2,1
6711 Serveurs au comptoir, aides de cuisine	2,5	2,4	790	2,4	255	2,4
7511 Conducteurs de camions de transport	1,8	2,4	705	2,1	330	3,0
6611 Caissiers	2,0	2,4	885	2,7	215	2,0
4032 Instituteurs au niveau primaire	1,8	2,2	715	2,2	240	2,2
7271 Charpentiers	0,7	2,1	775	2,3	175	1,6
0621 Directeurs - commerce de détail et de gros	2,2	2,0	660	2,0	225	2,1
4413 Aides-enseignants aux niveaux primaire et secondaire	0,7	1,9	675	2,0	190	1,8
1411 Employés de soutien de bureau généraux	1,5	1,9	630	1,9	205	1,9
6731 Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – Travaux légers	1,3	1,8	615	1,9	205	1,9
6322 Cuisiniers	1,1	1,8	580	1,8	200	1,8
7611 Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	1,1	1,7	570	1,7	175	1,6
3012 Infirmières autorisées	1,5	1,6	475	1,4	215	2,0

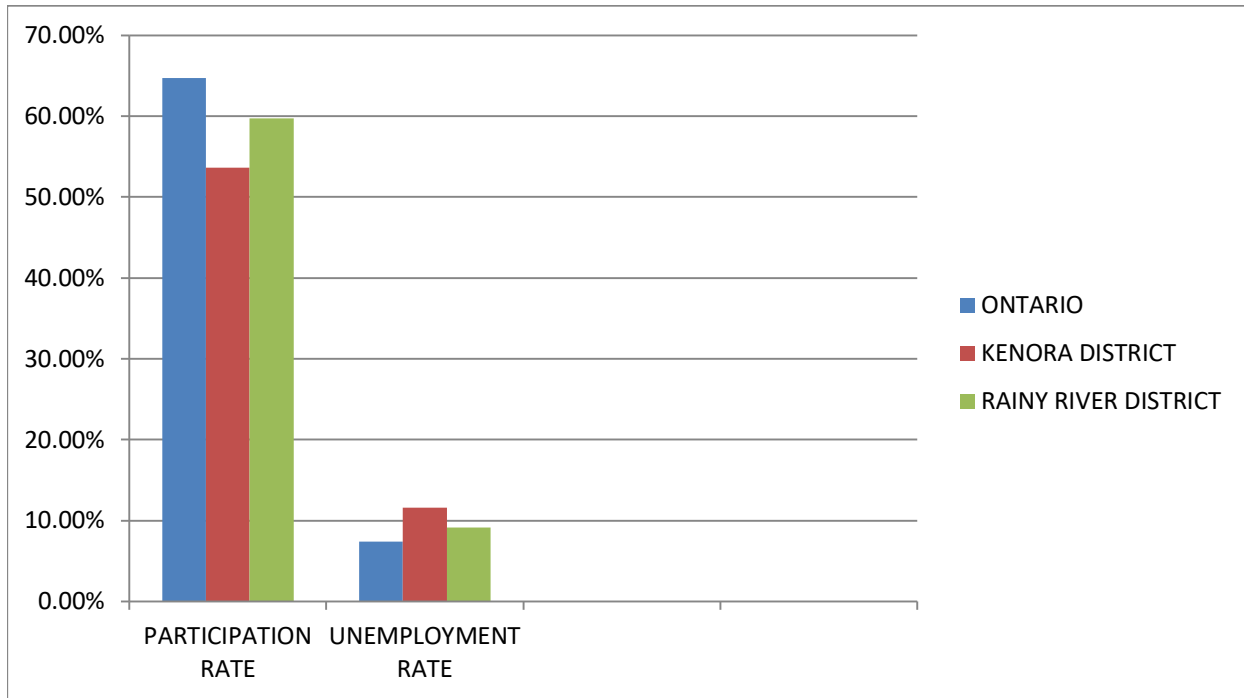
Professions et main-d'œuvre vieillissante					
	CFAMONO	District de Kenora		District de Rainy River	
	% de 45 ans +	# Âge 45 et +	% du total	# Âge 45 et +	% du total
6733 Concierges et surintendants d'immeubles	54,1	585	51,1	125	54,3
7511 Conducteurs de camions de transport	63,2	425	60,3	220	66,7
4212 Travailleurs des services sociaux et communautaires	46,0	485	43,1	150	54,5
0621 Directeurs - commerce de détail et de gros	66,5	435	65,9	140	62,2
6421 Vendeurs - commerce de détail	39,1	345	38,1	165	41,8
7271 Charpentiers	46,3	325	41,9	95	54,3
4413 Aides-enseignants aux niveaux primaire et secondaire	48,7	290	43,0	120	63,2
1241 Adjointes administratifs	58,9	215	45,3	130	72,2
3012 Infirmières autorisées	52,2	240	50,5	115	53,5
4032 Instituteurs au niveau primaire	38,4	285	39,9	80	33,3
7521 Conducteurs d'équipement lourd	58,2	225	51,1	145	63,0
6731 Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – Travaux légers	43,2	250	40,7	105	51,2
1411 Employés de soutien de bureau généraux	40,8	245	38,9	80	39,0
1311 Techniciens en comptabilité et teneurs de livres	73,8	210	67,7	100	83,3
3413 Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	47,9	215	48,9	70	40,0

Ci-dessus se trouvent les professions qui emploient dans le N.-O. ontarien le plus de personnes qui seront affectées par le vieillissement de la main-d'œuvre.

Dans le district de Kenora, ce sont les suivantes : Techniciens en comptabilité et teneurs de livres, Directeurs - commerce de détail et de gros, Conducteurs de camions de transport, l'ajout d'Adjointes administratifs pour le district de Rainy River. Plus de 40 % ont 45 ans et plus, à compter de 2016. Avec les exceptions de Vendeurs - commerce de détail, Instituteurs au niveau primaire, Employés de soutien de bureau généraux, ces groupes sont si près de 40 % qu'il ne vaut pas vraiment la peine de les signaler. Alors, pendant que les *populations sont soit stables ou en déclin* dans le district de Rainy River *ou en hausse* dans le district de Kenora, la main-d'œuvre vieillit également. Il est probable que les travailleurs de 57 ans ou plus partiront à la retraite au cours des huit

prochaines années. Il y aura donc potentiellement une perte de 43 et 35 % (78 %) des travailleurs au cours de cette période.

Le taux de participation reflète la population entre 15 et 65 ans et qui est active sur le marché du travail. Cela signifie que moins de six personnes sur dix en âge de travailler indiquent qu’elles travaillent ou recherchent un emploi.



	ONTARIO	DISTRICT DE KENORA	DISTRICT DE RAINY RIVER
TAUX DE PARTICIPATION	64,7 %	53,6 %	59,7 %
TAUX DE CHÔMAGE	7,4 %	11,6 %	9,1 %

La CFAMONO a énuméré cinq priorités pour le développement de la main-d’œuvre, pour nos deux districts. Les données générées par les services d’Emploi Ontario, combinées aux données de Statistique Canada, signalent une population vieillissante, des niveaux de scolarité qui sont encore un problème, et même si l’économie semble s’améliorer, nous avons besoin de plus d’immigration et devons continuer de soutenir nos petits et moyens entrepreneurs.

Alors, pour le prochain exercice, certaines de nos priorités seront de travailler avec nos partenaires et intervenants, afin de hausser nos taux de participation et de voir si les professions qui seront les plus visées par le vieillissement de la main-d'œuvre seront affectées d'une façon quelconque.

L'information sur le marché du travail et rendue récemment publique par le site Web de l'Ontario permet d'accéder à plus de 500 profils de postes de l'IMT – <https://www.ontario.ca/fr/page/marche-du-travail>, y compris le nombre d'emplois affichés, par profession dans la région, ainsi que les connaissances et compétences de base, techniques et informatiques pour chaque profession, selon les postes affichés. Cette information comprend les professions qui emploient le plus de personnes dans la région; les professions les plus affectées par le vieillissement de la main-d'œuvre, et les professions ayant le plus de mises à pied ou d'embauchages, par client des services d'emploi. Le plus grand nombre d'affichages de postes dans le district de Kenora était en rapport avec les professions suivantes : Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle (CNP 6552), Vendeurs - commerce de détail (CNP 6421), Concierges et surintendants d'immeubles (CNP 6733). Les *compétences de base les plus souvent recherchées par les employeurs* étaient Travail d'équipe/Collaboration; Attention aux détails; Habiletés organisationnelles et Entretien.

Les fournisseurs de services d'Emploi Ontario ont reconnu que des obstacles importants, auxquels se heurtent les populations les plus vulnérables localement, exigent une approche stratégique à long terme et concertée par tous les services de ressources humaines qui ont des effets sur l'emploi, notamment Ontario au travail, le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées et l'Association canadienne pour la santé mentale. Il faut aussi éduquer les employeurs et les encourager à mieux comprendre les problèmes sociaux de ce groupe ainsi qu'à explorer des façons d'adapter leurs lieux de travail et style de gestion, afin de mieux répondre aux besoins des travailleurs d'aujourd'hui et d'améliorer la rétention des travailleurs. Reconnaître l'importance de comprendre complètement les connaissances et compétences exigées au travail de nos jours aidera les fournisseurs de services d'emploi et les éducateurs pendant qu'ils continuent de promouvoir la valeur de la formation.

Localement, les employeurs ont également reconnu que les priorités régionales pour le développement de la main-d'œuvre continuent d'être valides. Bien qu'ils aient l'impression que le système d'éducation doit être en mesure de combler les besoins uniques de notre économie nordique d'expansions et de ralentissements, puis de prévenir l'émigration, ils ont aussi reconnu que la formation pour le monde des affaires les aiderait à recruter et à conserver les travailleurs existants et futurs. Des soutiens pour les entrepreneurs locaux, y compris de

l'assistance pour la planification commerciale, seraient précieux même si les employeurs continuent d'être préoccupés par les pénuries de main-d'œuvre, le coût élevé de la formation des nouveaux employés et les difficultés pour se tenir au courant des exigences législatives liées à l'emploi.

Ces 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.

## Contexte

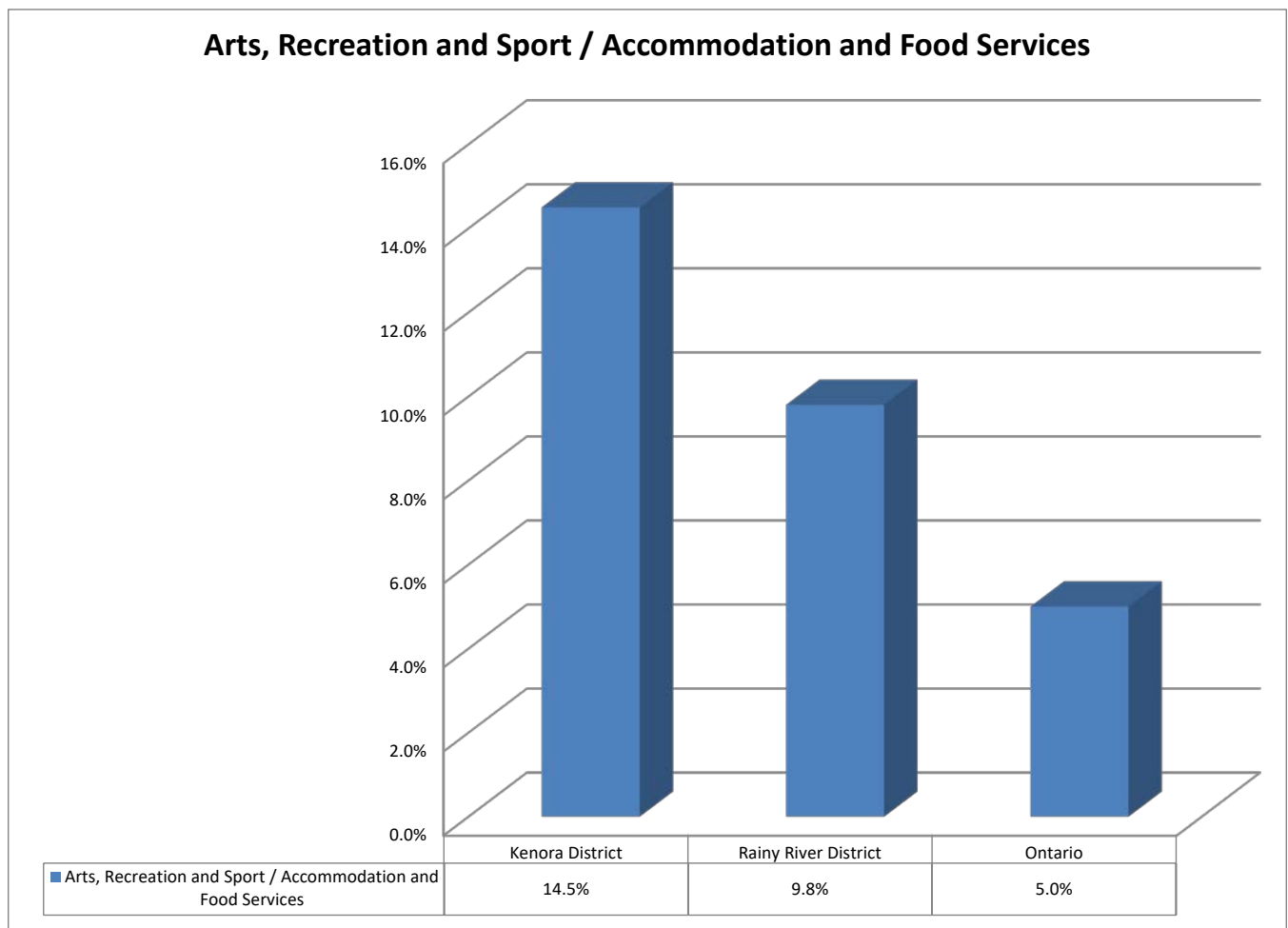
Depuis 2012, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest (CFAMONO) publie annuellement un plan du marché du travail local (PMTL), dans lequel sont examinés l'offre et la demande du marché de la main-d'œuvre ainsi que les changements de l'économie dans la région du Nord-Ouest ontarien, à savoir les districts de Kenora et de Rainy River. Dans le Plan du marché du travail local de février 2019 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 la première mise à jour de notre plan triennal.

Ce rapport mis à jour de 2019 continue d'explorer de l'information quantitative et qualitative du marché du travail et fait le point sur nos progrès de l'an dernier.

## Demande du marché du travail

Le Nombre d'entreprises canadiennes, de Statistique Canada, donne un aperçu de la composition des économies des districts de Kenora et de Rainy River et leur comparaison avec l'ensemble de l'Ontario.

Le 1<sup>er</sup> tableau fait ressortir la prédominance du secteur du tourisme de la région. Ensemble, les industries Arts, Loisirs et Sports ainsi qu'Hébergement et restauration représentent 14,5 % des entreprises exploitées dans le district de Kenora et 9,8 % de celles de Rainy River, par rapport à 5 % en Ontario.



Les secteurs concernant la vente de biens et services sont également importants pour les économies des deux districts. Commerce de détail ainsi que Services personnels et domestiques sont plus évidents dans nos deux districts qu'en Ontario. Dans Services personnels et domestiques, auxquels il est fait référence par Autres services (pas de l'administration publique) dans le Système de classification des industries de l'Amérique du

Nord (SCIAN), sont compris les services de réparation et d'entretien, depuis les soins des animaux jusqu'à la coiffure et la réparation automobile.

Les *entreprises de construction*, sous forme de pourcentage de toutes les entreprises, sont plus considérables pour l'économie *dans le district de Kenora*, cependant que les *entreprises agricoles* sont importantes *dans le district de Rainy River*.

	<b>District de Kenora</b>	<b>District de Rainy River</b>	<b>Ontario</b>
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	4,25	17,62	3,52
Mines/Extraction de pétrole et de gaz	0,61	0,30	0,41
Services publics	0,41	0,42	0,22
Construction	12,04	10,76	10,22
Fabrication	1,43	2,04	2,70
Commerce de gros	2,37	2,04	3,02
Commerce de détail	10,67	7,82	6,88
Transport et entreposage	4,97	6,73	6,13
Services de l'information et des communications.	1,25	1,26	1,65
Services financiers, immobiliers et d'assurance (FIA)	19,00	14,31	26,27
Services professionnels, scientifiques et techniques	5,83	5,05	14,30
Services administratifs, gestion des déchets et services d'assainissement	3,49	3,49	5,11
Services éducatifs	1,04	1,20	1,12
Soins de santé et assistance sociale	7,97	6,98	7,07
Arts, loisirs et sports	2,22	1,74	1,78
Hébergement et restauration	12,32	8,06	3,22
Services personnels et domestiques	8,45	8,48	6,56
Administration publique	1,68	1,68	0,10

Source : Statistique Canada, *Structure des industries canadiennes*, juin 2018

Le Nombre d'entreprises canadiennes, de Statistique Canada, peut aussi servir à mettre en lumière les changements dans le nombre des entreprises exploitées dans le secteur, au fil du temps. Voici certains points saillants des modifications entre juin 2016 et juin 2018 :

- Il y a une augmentation nette de 22 (0,5 %) entreprises dans le district de Kenora, puis 44 (2,5 %) de plus, exploitées dans le district de Rainy River.
- Le nombre des entreprises exploitées par le propriétaire et sans personnel dans le district de Kenora a augmenté 57 (2,5 %).

- Le nombre des entreprises exploitées par le propriétaire et sans personnel dans le district de Rainy River a augmenté de 87 (8,5%).
- Le nombre des entreprises *avec du personnel* dans le district de Kenora a diminué de 35 (1,3%).
- Le nombre des entreprises *avec du personnel* dans le district de Rainy River a diminué de 43 (5,9%).

Même si le nombre total global des entreprises a augmenté depuis 2016, la croissance *peut être attribuée* à l'augmentation du nombre des *entreprises exploitées par le propriétaire*, sans personnel. Cette hausse reflète la force locale de l'esprit d'entreprise. Elle reflète aussi l'importance de la formation et des services aidant les personnes qui décident de lancer leur propre entreprise ainsi que de celles qui favorisent la conservation et la croissance des entreprises existantes.

Dans le district de Kenora, la hausse la plus marquée des entreprises avec du personnel a eu lieu dans le secteur des Services de l'information et des communications. Selon le recensement de 2016, 29 % des employés travaillaient comme Électriciens/électriciennes et monteurs/monteuses de lignes d'électricité et de télécommunications, avec 50 ou 21 % employés comme Installateurs/installatrices et réparateurs/réparatrices de matériel de télécommunications (CNP 7246). Le secteur ayant le plus grand nombre de travailleurs autonomes était celui des Services personnels et domestiques, avec une hausse de 29 entreprises en deux ans.

Dans le district de Rainy River, il convient de signaler l'augmentation du nombre des travailleurs autonomes dans la Construction; les Services professionnels, scientifiques et techniques; les Services personnels et domestiques. Les secteurs de la Construction ainsi que de l'Information et de la Culture ont connu la plus forte hausse dans le nombre des entreprises avec du personnel. Chacune a augmenté de cinq entreprises en deux ans. À l'annexe A se trouvent des graphiques détaillés et qui illustrent les changements, par secteur, dans le nombre total des entreprises en exploitation, des entreprises exploitées par le propriétaire et de celles avec du personnel, pour les districts de Kenora et de Rainy River.

Si les données du Nombre d'entreprises canadiennes indiquent le nombre des entreprises exploitées dans le secteur, le recensement de 2016 de Statistique Canada donne un aperçu de la taille de la population active par secteur. Dans le 2<sup>e</sup> tableau est soulignée pour les régions l'importance de l'emploi dans le secteur public. Compte tenu du recensement de 2016 de Statistique Canada, Soins de santé et assistance sociale, Administration publique et Services éducatifs représentaient en tout 10 140 personnes dans le district de Kenora ou 42,6 % de la main-d'œuvre. Dans le district de Rainy River, ces secteurs employaient 2 989 personnes ou 38,9 % de la main-d'œuvre.

**Tableau 2 : Composition de la main-d'œuvre dans les districts de Kenora et de Rainy River puis en Ontario**

	District de Kenora		District de Rainy River		Ontario
	Non	Pour cent	Non	Pour cent	Pour cent
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	485	2,0 %	380	4,9 %	1,4 %
Mines/Extraction de pétrole et de gaz	1 085	4,6 %	250	3,2 %	0,5 %
Services publics	275	1,2 %	105	1,4 %	1,0 %
Construction	995	4,2 %	335	4,4 %	6,6%
Fabrication	1 050	4,4 %	410	5,3 %	12,4 %
Commerce de gros	215	0,9 %	100	1,3 %	5,0 %
Commerce de détail	3 130	13,1 %	1 065	13,8 %	9,0 %
Transport et entreposage	1 130	4,7 %	285	3,7 %	4,9 %
Services de l'information et des communications.	240	1,0 %	80	1,0 %	2,8 %
Finance et assurance	465	2,0 %	160	2,1 %	7,0%
Services immobiliers et services de location et de location à bail	270	1,1 %	50	0,6 %	2,1%
Services professionnels, scientifiques et techniques	575	2,4 %	245	3,2 %	8,8 %
Services administratifs et de soutien des déchets	455	1,9 %	200	2,6 %	4,0 %
Services éducatifs	2 590	10,9 %	795	10,3 %	7,0 %
Soins de santé et assistance sociale	4 615	19,4%	1 500	19,5 %	10,2 %
Arts, spectacles et loisirs	225	0,9 %	90	1,2 %	1,3 %
Hébergement et restauration	2 050	8,6 %	580	7,5 %	4,1 %
Services personnels et domestiques	1 030	4,3 %	355	4,6 %	4,1%
Administration publique	2 935	12,3 %	694	9,0 %	7,8 %

Source : Recensement de Statistique Canada, 2016

À l'extérieur du secteur public, il y a un nombre considérable d'emplois dans Commerce de détail; Hébergement et restauration; Exploitation minière; Agriculture; Foresterie.

Le recensement de 2016 de Statistique Canada donne également un aperçu de l'emploi local, par profession. Les tableaux 3A et 3B présentent les cinq professions de chaque district, qui emploient le plus grand nombre de travailleurs.

**Tableau 3A : Cinq professions qui emploient le plus grand nombre de personnes dans le district de Kenora**

	<b>CNP</b>	<b>Profession</b>	<b>Nombre des employés</b>	<b>Pourcentage de toutes les personnes employées</b>
1.	4 212	Travailleurs des services communautaires et sociaux	940	3,9%
2.	6 733	Concierges et surintendants d'immeubles	750	3,1 %
3.	6 421	Vendeurs – commerce de détail	745	3,1 %
4.	0621	Directeurs - commerce de détail et de gros	620	2,6 %
5.	4032	Instituteurs à la maternelle et au niveau primaire	605	2,5 %

**Tableau 3B : Cinq professions qui emploient le plus grand nombre de personnes dans le district de Rainy River**

	<b>CNP</b>	<b>Profession</b>	<b>Nombre des employés</b>	<b>Pourcentage de toutes les personnes employées</b>
1.	6421	Vendeurs – commerce de détail	295	3,8 %
2.	4212	Travailleurs des services communautaires et sociaux	245	3,2 %
3.	0621	Directeurs - commerce de détail et de gros	215	2,8 %
4.	4032	Instituteurs à la maternelle et au niveau primaire	200	2,6 %
5.	0821	Gestionnaires en agriculture	145	1,9 %

Source : Recensement de Statistique Canada, 2016

## Offre du marché du travail

Compte tenu du recensement de 2016, la population du district de Kenora était de 65 533, une hausse de 13,8 % depuis 2011, ce qui en faisait la région à la plus forte croissance démographique en Ontario. L'âge médian des employés est 36,5 ans.

Compte tenu du recensement de 2016, la population du district de Rainy River était de 20 110, soit un déclin de 1,3 % depuis 2011. L'âge médian des employés était de 44,7 ans. Comparativement, au même moment, la population de l'Ontario augmentait de 4,6 %, avec un âge médian de 41,3 années. Au Canada, la population a crû de 5,0 %, et l'âge médian était de 41,2 ans.

Bien que la population dans le district de Kenora soit de Kenora, 29 % de la population a moins de 19 ans. Par conséquent, la main-d'œuvre existante, de 25 à 64 ans, est touchée par le vieillissement de la main-d'œuvre. À compter de 2016, presque 35 % de toute la main-d'œuvre du district de Kenora et 43 % dans le district de Rainy River avait 55 ans et plus.

Le niveau de scolarité de la population en âge de travailler est une autre variable importante lors de l'examen de l'offre du marché du travail. Dans le tableau 4, nous voyons que 27,4 % de la population en âge de travailler dans le district de Kenora n'a pas de diplôme d'études secondaires, comparativement à 14,2 % dans le district de Rainy River et à 10,4 % en Ontario. Malgré tout, la proportion de la population ayant un diplôme d'études secondaires, un diplôme collégial ou un titre de compétences non universitaire reflète approximativement les niveaux provinciaux; il y a aussi un pourcentage plus élevé de certificats d'apprenti et de métier par rapport à l'Ontario. En plus de l'écart dans le nombre des personnes ayant un diplôme d'études secondaires, il y a plus de la moitié moins de la population qui a un certificat, diplôme ou grade universitaire. Avec presque 40 % de la main-d'œuvre régionale employée dans le secteur public, le manque de titres de compétences postsecondaires intensifie toute pénurie de main-d'œuvre dans les soins de santé, en éducation ainsi qu'en administration publique.

**Tableau 4 : Niveau de scolarité de la population de 25 à 64 ans dans les districts de Kenora et de Rainy River ainsi qu'en Ontario**

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

Source : Recensement de Statistique Canada, 2016

Comme nous l'avons signalé, la population en âge de travailler dans les districts de Kenora et de Rainy River est affectée à la fois par une population qui vieillit et un manque de travailleurs possédant un diplôme d'études secondaires ou un titre de compétence universitaire. Les données du recensement de 2016 nous permettent d'explorer les professions en fonction du vieillissement de la main-d'œuvre. Dans les tableaux 5A et B paraissent les professions qui emploient plus de 150 personnes et dont 50 % ou plus des travailleurs ont 45 ans et plus, à partir de 2016.

Afin d'avoir des aperçus additionnels, l'analyse comprend aussi la scolarité exigée pour les emplois de débutants dans ces professions. Les niveaux de scolarité de A à D sont définis comme suit :

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

**Tableau 5A : Professions employant 150 personnes ou plus et dont plus de 50 % des travailleurs avaient 45 ans et plus – district de Kenora.**

CNP	Profession	Nombre dans la prof.	45 ans et plus		Éducation*			
			% de 45 à 54 ans	% de 55 ans +	A	B	C	D
6733	Concierges	1 145	51,1 %	27,1 %				•
7511	Conducteurs de camions de transport	705	60,3 %	36,9 %			•	
0621	Directeurs - commerce de détail et de gros	660	65,9 %	30,3 %	•			
3012	infirmières diplômées	475	50,5 %	32,6 %	•			
7521	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	440	51,1 %	28,4 %			•	
4031	Professeurs au niveau secondaire	430	54,7 %	26,7 %	•			
1221	Agents d'administration	340	61,8 %	32,4 %		•		
1311	Techniciens en comptabilité et teneurs de livres	310	67,7 %	45,2 %		•		
7321	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	275	56,4 %	32,7 %		•		
1431	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	245	53,1 %	24,5 %			•	
7311	Mécaniciens-monteurs en construction et mécaniciens industriels	210	50,0 %	33,3 %		•		
4152	Travailleurs sociaux	205	51,2 %	31,7 %	•			
0631	Directeurs de la restauration et des services alimentaires	195	53,8 %	23,1 %	•			
0632	Directeurs des services d'hébergement	190	71,1 %	55,3 %	•			
0011	Membres des corps législatifs	180	77,8 %	44,4 %	•			
7512	Conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autres transports en commun	180	75,0 %	52,8 %			•	
4153	Thérapeutes conjugaux, thérapeutes familiaux et personnel assimilé	180	58,3 %	36,1 %	•			
6552	Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle	160	50,0 %	25,0 %			•	
7513	Chauffeurs de taxi, chauffeurs de limousine	155	71,0 %	58,1 %			•	

Source : Recensement de 2016 de Statistique Canada et matrice de la CNP de 2016 de Statistique Canada

CNP	Profession	Nombre dans la prof.	45 ans et plus		Éducation*			
			% de 45 à 54 ans	% de 55 ans +	A	B	C	D
7511	Conducteurs de camions de transport	330	66,7 %	34,8 %			•	
4212	Travailleurs des services communautaires et sociaux	275	54,5 %	29,1 %		•		
7521	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	230	63,0 %	37,0 %			•	
6733	Concierges	230	54,3 %	28,3 %				•
0621	Directeurs - commerce de détail et de gros	225	62,2 %	31,1 %	•			
3012	infirmières diplômées	215	53,5 %	18,6 %	•			
6731	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	205	51,2 %	34,1 %				•
4413	Aides-enseignants aux niveaux primaire et secondaire	190	63,2 %	31,6 %			•	
1241	Adjoints administratifs	180	72,2 %	30,6 %		•		
1221	Agents d'administration	340	61,8 %	32,4 %		•		
7271	Charpentiers	175	54,3 %	34,3 %		•		
0821	Gestionnaires en agriculture	170	82,4 %	61,8 %	•			

Source : Recensement de 2016 de Statistique Canada et matrice de la CNP de 2016 de Statistique Canada

Il est important de noter que, à chaque niveau de scolarité, il y a des professions affectées par une main-d'œuvre vieillissante et que des possibilités d'emploi existent pour des travailleurs possédant diverses connaissances et compétences.

En plus d'une main-d'œuvre vieillissante, les pénuries du marché du travail sont aggravées par de faibles taux de participation à la population active et des taux plus élevés de chômage que dans d'autres régions de l'Ontario. Compte tenu du recensement de 2016 de Statistique Canada, 60,7 % des personnes de 15 à 65 ans dans le district de Kenora et 59,7 % dans celui de Rainy River participent à la population active. Comparativement, 64,7 % des personnes de 15 à 65 ans en Ontario participent à la population active. Au cours de la même période, les taux de chômage sont également plus élevés dans les deux districts, par rapport à l'Ontario. Compte tenu du recensement de 2017, 7,4 % de la main-d'œuvre de l'Ontario était en chômage, par rapport à 11,6 % dans le district de Kenora et de 9,1 % dans celui de Rainy River.

Dans une analyse récente des conditions du marché du travail des Autochtones sont mis en lumière des indices de l'emploi positifs. Bien que cette analyse soit panprovinciale, les données indiquent de niveaux croissants de participation à la population active par les Autochtones qui vivent dans des réserves. Cette population a augmenté de 9 700 personnes entre 2017 et 2018. Au cours de la même période, la participation des

Autochtones à la population active a augmenté de 60,3 % à 62,3 %, et le taux de chômage a baissé, de 11,3 % à 6,8 %<sup>3</sup>.

Enfin, les pénuries sur le marché du travail sont empirées par l'émigration continue des deux districts. Les tableaux 6A et B présentent l'émigration pour les cohortes de tous les âges, au cours de la période de cinq ans, soit de 2011 à 2016.

Groupe d'âges	Immigrants	Émigrants	Migrants nets
De 0 à 17	2 090	2 290	(-200)
De 18 à 24	1 183	1 669	(-486)
De 25 à 44	3 108	3 228	(-120)
De 45 à 64	1 381	1 574	(-193)
65 et +	359	710	(-351)
<b>Total</b>	<b>8 121</b>	<b>9 471</b>	<b>(-1 350)</b>

Groupe d'âges	Immigrants	Émigrants	Migrants nets
De 0 à 17	617	738	(-121)
De 18 à 24	274	724	(-450)
De 25 à 44	759	982	(-223)
De 45 à 64	436	536	(-100)
65 et +	144	224	(-80)
<b>Total</b>	<b>2 230</b>	<b>3 204</b>	<b>(-974)</b>

Source : Déclarants de Statistique Canada, 2017

## Activité du marché du travail en 2018-2019

### Données d'Emploi Ontario et réactions des fournisseurs de services

Davantage d'aperçus de l'offre et de la demande du marché du travail peuvent s'obtenir par l'examen des résultats des services d'Emploi Ontario; des réactions des fournisseurs de services qui travaillent avec les chômeurs; des affichages d'emplois, des connaissances et compétences exigées; des points de vue des dirigeants d'entreprise dans les deux districts.

<sup>3</sup> Bulletin sur le marché du travail Ontario, juin 2018

En octobre 2018, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest (CFAMONO) rencontrait les fournisseurs de services d'Emploi Ontario, afin d'examiner l'information démographique des leurs clients, les résultats obtenus pour avril 2017 et pour mars 2018, ainsi que les changements survenus depuis mars 2017.

### **Apprentissage**

- Comme nous l'avons fait remarquer, la région participe beaucoup à la formation par apprentissage. Plus de 10 % de la population en âge de travailler des deux districts a un titre de compétence fondé sur un apprentissage, par rapport à 6 % pour l'ensemble de la province.
- Les apprentissages continuent d'être en grande demande dans le district de Kenora. Le nombre des nouveaux inscrits a augmenté de 55 ou 72,4 %, et le nombre des certificats d'apprenti ont augmenté de 37 % entre 2017 et 2018.
- Bien que le nombre des nouveaux inscrits ait diminué dans le district de Rainy River au cours de la même période, le nombre des personnes participant à des programmes de formation modulaire s'est accru de 103 ou de 57 %.

### **Services d'emploi**

- Le nombre des chercheurs d'emploi aidés par les services d'emploi est demeuré relativement inchangé l'an dernier dans les deux districts.
- Les chiffres des clients sans assistance ont également été relativement stables dans le district de Rainy River, mais abaissés à 152 (7 %) dans Kenora.
- Localement, ce taux de croissance ressemble au à celui du Nord ontarien et de l'ensemble de la province. Les nombres des clients assistés ont baissé de 2,4 % dans le Nord ontarien et de 0,7 % dans la province. Les nombres des clients non assistés ont baissé de 6% dans le Nord ontarien et de 1% dans la province.
- Le nombre des jeunes à la recherche de services a baissé, tandis que le nombre des clients des services d'emploi, âgé de 45 ans et plus, baissait.
- Le plus gros roulement du marché du travail se trouvait dans les secteurs de l'Hébergement et restauration; de la Construction; du Commerce de détail. Ces trois secteurs ont représenté le plus grand nombre de mises à pied et d'embauchages de clients des services d'emploi au cours de l'an dernier.
- Au niveau des professions, le plus gros roulement s'est produit dans les groupes de la Vente et des Services – 384 personnes mises à pied ont demandé l'assistance des services d'emploi, et 188 ont été embauchées. Il a eu une activité considérable dans le groupe Métiers, transport, machinerie. Soixante-seize clients ont été mis à pied, par rapport à 23 qui ont été mis à pied par Opérations de transport et de machinerie lourde; il y a eu 152 mises à pied dans Aides de soutien des métiers, par opposition à 54 embauchages.

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

- Le nombre des apprenants d'AFB dans les districts de Kenora et de Rainy River a augmenté considérablement. Il y avait 50 apprenants de plus dans le district de Kenora (18,4 %) et 47 autres de plus (28,3 %) dans le district de Rainy River. Cette hausse est largement alimentée par une croissance du nombre des apprenants autochtones. En 2017-2018, il y avait 54 apprenants autochtones de plus dans le district de Kenora, par rapport à l'année antérieure, puis 41 de plus dans le district de Rainy River.
- Il y a un nombre croissant d'apprentis de l'AFB et qui ont un peu de formation postsecondaire ou terminé une formation postsecondaire.
- Le nombre des apprenants qui obtiennent un emploi dans le district de Kenora à la fin des services de l'AFB a connu une hausse de 45 à 86, doublant presque depuis 2016-2017. Les résultats de l'emploi et de l'éducation ont été supérieurs dans le district de Rainy River, 78 personnes obtenant de l'emploi, et 18 poursuivant leurs études ou leur formation.
- La plupart des clients de l'AFP participent grâce au bouche-à-oreille ou sont recommandés par Ontario au travail.

### **Deuxième carrière**

- Le nombre des personnes participant au programme Deuxième carrière continue de baisser. Dans le district de Kenora, 22 ont participé en 2017-2018 – une baisse de 33 % par rapport à l'année précédente. Dans le district de Rainy River, le nombre des participants était inférieur à dix, d'où la suppression des chiffres exacts, afin de protéger la confidentialité. Cette baisse reflète des déclin similaires de participation dans le Nord ontarien et l'ensemble de la province.
- Onze personnes en formation, ou 50 % des apprenants du district de Kenora, ont participé à la formation de camionneur.

### **Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes**

- Dans les districts de Kenora et de Rainy River, 143 jeunes ont participé en 2017-2018 au Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes. C'est une baisse, par rapport à 155 participants pour l'année antérieure. Un déclin de la participation s'est produit dans le Nord ontarien et l'ensemble de la province.

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

- La participation à la SCOE a baissé l'an passé. Trente-huit entreprises de moins du district de Kenora ont participé à ce programme, et quatre dans le district de Rainy River. Cette baisse reflète des déclinés similaires de participation dans le Nord ontarien et l'ensemble de la province.
- Dix-neuf entreprises dans le district de Kenora et 99 de leurs employés ont bénéficié de formation parrainée par la SCOE. Ce sont 86 % des entreprises qui ont eu l'impression que la formation améliorerait la productivité des travailleurs, cependant que 96 % croyaient que la formation répondait à leurs besoins.
- Dans le district de Rainy River, 12 entreprises et 160 employés ont participé au programme. Parmi ces participants, 67 % avaient l'impression que la formation contribuait à la productivité du travailleur et 83 % croyaient que la formation répondait à leurs besoins.

Des fournisseurs de services ont recommandé « une approche stratégique concertée » par tous les services de ressources humaines, qui ait des effets sur l'emploi, y compris Ontario au travail, le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées et l'Association canadienne pour la santé mentale. Dans certains cas, pour les personnes vulnérables les plus marginalisées de la population active, d'autres services pourraient être requis avant que les services de recherche d'emploi soient en place. Chercher du travail ne sert qu'à hausser leur stress, ce qui débouche sur davantage d'angoisse, la dépression et une perte de confiance.

Des fournisseurs de services ont exploré des méthodes de commercialisation de leurs services, notamment approcher les réserves éloignées du Nord, afin de les informer à propos des services d'Emploi Ontario et de mieux préparer ceux qui envisagent de déménager vers des centres plus urbains. L'approche des écoles secondaires a été recommandée, y compris la participation aux réunions du personnel scolaire, afin de promouvoir le Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes auprès de ceux qui luttent dans des contextes d'apprentissage traditionnels.

Deux pratiques exemplaires ont été suggérées comme solutions possibles :

1. Les Sioux Hudson Employment Services offrent un partenariat de programme d'éducation de rechange, qui permet aux participants admissibles d'obtenir un diplôme d'études secondaires.
2. L'Humanitarian Organization for Providing Empowerment (H.O.P.E) travaille en partenariat avec des groupes marginalisés, tout en faisant preuve de respect pour leur culture et leurs croyances. Avec une philosophie d'aide mutuelle, le groupe s'efforce d'en apprendre davantage sur les problèmes auxquels se heurtent divers groupes marginalisés; de déterminer des objectifs communs puis de matérialiser les projets et mentorats.

Il faut aussi éduquer les employeurs et les encourager à mieux comprendre les problèmes sociaux des personnes vulnérables ainsi qu'à explorer des façons d'adapter leurs lieux de travail et style de gestion, afin de mieux répondre aux besoins des travailleurs d'aujourd'hui. Comprendre les besoins de leurs employés existants et futurs, le train de vie qu'ils désirent et comment les motiver le mieux possible réduirait la frustration et les dépenses liées aux taux de roulement élevés. Encourager le mentorat entre les jeunes et les travailleurs plus âgés pourrait être une stratégie précieuse.

Il est nécessaire de promouvoir aux niveaux local et provincial la valeur de la formation. Les jeunes doivent comprendre les avantages de programmes tels que Deuxième carrière, par opposition au recours au Régime d'aide financière aux étudiantes et étudiants de l'Ontario. Les employeurs ne connaissent souvent pas la formation qui est offerte et en quoi elle serait précieuse pour leurs travailleurs. La paperasserie requise est souvent perçue comme un obstacle à la participation.

Qu'il s'agisse d'aider les employeurs à mieux comprendre la valeur de la formation, le besoin de favoriser l'esprit d'entreprise ou d'offrir une formation et des services d'emploi pertinents aux chercheurs d'emploi, l'importance de comprendre les connaissances et compétences en demande a été soulignée.

## Affichages d'emplois dans les districts de Kenora et de Rainy River – 2018-2019

Combiné aux données statistiques et aux réactions des employeurs, le nouveau site Web d'information sur le marché du travail de l'Ontario <https://www.ontario.ca/fr/page/marche-du-travail>, donne des aperçus de l'offre et de la demande de travailleurs en Ontario. Plus de 500 profils de postes contiennent de l'information détaillée,

y compris une compilation du nombre des annonces d'emplois affichées dans les districts de Kenora et de Rainy River au cours de la période du 1<sup>er</sup> juillet 2017 et du 30 juin 2018.

La mise à jour du Plan du marché du travail local 2018-2019 a permis de relever un certain nombre de professions plus intéressantes :

- Cinq professions qui emploient le plus de personnes dans les districts de Kenora et de Rainy River.
- Les professions qui comptent 150 personnes ou plus et dont la moitié ou plus de la main-d'œuvre a 45 ans et plus, à compter de 2016.
- Les professions qui génèrent le plus de mises à pied et d'embauchages, en se fondant sur les chercheurs d'emploi qui utilisent les services d'emploi.

Le tableau 7 contient le nombre des affichages dans les districts de Kenora et de Rainy River, au cours d'une période d'une année. Même si un gros pourcentage des employeurs participant à l'enquête *employrone*<sup>MD</sup> continue de dépendre du « bouche à oreille », afin de recruter du personnel et de pourvoir des postes, le nombre des affichages d'emplois donne un aperçu précieux de la demande de travailleurs.

CNP	Profession	District de Kenora	District de Rainy River
		Nombre d'affichages d'emplois	Nombre d'affichages d'emplois
<b>Professions qui emploient le plus grand nombre de personnes dans les districts</b>			
0621	Directeurs - commerce de détail et de gros	0	0
0821	Gestionnaires en agriculture	0	0
4032	Instituteurs à la maternelle et au niveau primaire	7	2
4212	Travailleurs des services communautaires et sociaux	2	1
6421	Vendeurs – commerce de détail	41	12
6733	Concierges et surintendants d'immeubles	32	4
<b>Professions atteintes par le vieillissement de la main-d'œuvre</b>			
0011	Membres des corps législatifs	s.o.	s.o.
0621	Directeurs - commerce de détail et de gros	0	0
0631	Directeurs de la restauration et des services alimentaires	13	3
0632	Directeurs des services d'hébergement	3	0
0821	Gestionnaires en agriculture	0	0

**Tableau 7 : Nombre d'affichages de postes pour les professions plus intéressantes, du 1<sup>er</sup> juillet 2017 au 30 juin 2018**

CNP	Profession	District de Kenora	District de Rainy River
		Nombre d'affichages d'emplois	Nombre d'affichages d'emplois
1221	Agents d'administration	0	0
1241	Adjoint administratifs/adjointes administratives	19	1
1311	Techniciens en comptabilité et teneurs de livres	26	7
1431	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	0	0
3012	Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés	20	2
4031	Enseignants d'écoles secondaires	1	2
4152	Travailleurs sociaux	5	0
4153	Thérapeutes conjugaux, thérapeutes familiaux et personnel assimilé	5	1
4212	Travailleurs des services communautaires et sociaux	2	1
4413	Aides-enseignants aux niveaux primaire et secondaire	0	0
6552	Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle	75	18
6731	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	0	0
6733	Concierges et surintendants d'immeubles	32	4
7271	Charpentiers	7	0
7311	Mécaniciens-monteurs en construction et mécaniciens industriels	8	5
7321	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	10	0
7511	Conducteurs de camions de transport	8	1
7512	Conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autres transports en commun	4	2
7513	Chauffeurs de taxi, chauffeurs de limousine	0	0
7521	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grutiers)	2	0
<b>Professions ayant le plus grand nombre de mises à pied et d'embauchages - Services d'emploi</b>			
6611	Caissiers	18	2
6711	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	13	1
6731	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	0	0
6733	Concierges et surintendants d'immeubles	32	4
7511	Conducteurs de, camions de transport	8	1

**Tableau 7 : Nombre d'affichages de postes pour les professions plus intéressantes, du 1<sup>er</sup> juillet 2017 au 30 juin 2018**

CNP	Profession	District de Kenora	District de Rainy River
		Nombre d'affichages d'emplois	Nombre d'affichages d'emplois
7611	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	12	1

Source : <https://www.ontario.ca/fr/page/marche-du-travail>

## Connaissances et habiletés en demande – 2017-2018

Également au site Web de l'Ontario et qui offre de l'information sur le marché du travail se trouve une liste des compétences de base en demande, dans les domaines technique et informatique, par profession, puis provenant des annonces d'emplois affichées en Ontario, du 1<sup>er</sup> juillet 2017 au 30 juin 2018.

Dans le tableau 8A se trouve un sommaire de compétences de base et en informatique générale pour les professions qui emploient le plus grand nombre de personnes dans les deux districts. Le tableau 8B contient cette analyse pour les professions qui recourent le plus souvent aux services d'Emploi Ontario. À l'annexe B se trouve un tableau final pour les professions des districts de Kenora et de Rainy River qui seront probablement les plus touchées par le vieillissement des travailleurs.

**Tableau 8A : Connaissances et compétences en demande pour les professions qui emploient le plus grand nombre de personnes dans les districts de Kenora et de Rainy River**

Compétences de base	Professions par CNP					
	0621	0821	4032	4212	6421	6733
Nouer des relations efficaces	S. O.			•	•	
Ordinoculture				•		•
Service à la clientèle				•	•	•
Aptitude à communiquer		•	•	•	•	•
Axé sur les détails		•		•	•	•
Énergique			•		•	
Français			•			
Respect des échéances		•				
Encadrement			•			
Multitâche					•	
Aptitudes organisationnelles.		•	•	•	•	•
Planification		•	•			
Entretien préventif						•
Résolution de problèmes				•	•	•
Travail d'équipe/Collaboration		•	•	•	•	•
Management du temps					•	
Dépannage						•
Rédaction		•	•	•		•

<b>Compétences en informatique (générales)</b>	S. O.	S. O.				
Facebook				•	•	
Microsoft Access			•		•	
Microsoft Excel			•	•	•	•
Microsoft Outlook			•	•	•	•
Microsoft PowerPoint			•	•	•	•
Microsoft Windows				•		•
Microsoft Word			•	•	•	•
PPT					•	
YouTube			•			

Source : <https://www.ontario.ca/fr/page/marche-du-travail>

**Tableau 8B : Connaissances et compétences en demande lors des embauchages, professions des mises à pied, candidats recourant aux services d'Emploi Ontario dans les districts de Kenora et de Rainy River**

<b>Compétences de base</b>	<b>Professions par CNP</b>					
	<b>6611</b>	<b>6711</b>	<b>6731</b>	<b>6733</b>	<b>7511</b>	<b>7611</b>
Information indisponible			•			
Nouer des relations efficaces		•				
Ordinoculture	•			•		
Service à la clientèle	•	•		•	•	
Aptitude à communiquer	•	•		•	•	•
Prises de décisions	•					
Axé sur les détails	•	•		•	•	•
Respect des échéances						•
Multitâche	•	•				
Aptitudes organisationnelles.	•	•		•	•	•
Planification					•	•
Attitude positive		•			•	
Entretien préventif				•	•	
Résolution de problèmes	•	•		•	•	•
Travail d'équipe/Collaboration	•	•		•	•	•
Management du temps	•					•
Dépannage				•		•
Entretien des lieux de travail		•				
Rédaction				•	•	•
<b>Compétences en informatique (générales)</b>					S. O.	
Microsoft Excel	•	•		•		•
Microsoft Outlook	•			•		•
Microsoft PowerPoint	•			•		•
Microsoft Windows				•		
Microsoft Word	•			•		•
PPT	•					

Source : <https://www.ontario.ca/fr/page/marche-du-travail>

\* Voir le tableau 8A

## Consultations communautaires

Les 20 et 22 novembre 2018, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest rencontrait les employeurs et d'autres intervenants de Sioux Narrows/Nestor Falls et Sioux Lookout. Ces représentants ont convenu que les priorités du développement de la main-d'œuvre de la région continuent d'être valides.

Les représentants du monde des affaires ont reconnu qu'il était important d'aider les travailleurs existants en transition, afin de répondre aux besoins de notre économie d'expansions et de ralentissements. Toutefois, le système d'éducation et de formation est souvent peu pratique lorsqu'il s'agit de répondre en temps opportun. Parfois, les intérêts professionnels et l'éducation offerte localement ne correspondent pas aux besoins du marché du travail, et il faut une formation à court terme qui mise sur les compétences transférables des personnes, afin de répondre à la demande du marché du travail. Des partenariats entre des programmes de formation et des employeurs aideraient à affronter des pénuries de compétences spécifiques. Cette sorte de formation officielle allégerait le fardeau des employeurs, auxquels il est souvent demandé de fournir de la formation en cours d'emploi ou du mentorat. Il y a un besoin de compétences améliorant l'employabilité pour les postes de débutants, et les exigences des assurances constituent des obstacles au moment d'embaucher de nouveaux camionneurs, surtout pour le transport dans les brousses.

Les employeurs ont aussi fait porter l'attention sur la main-d'œuvre future. Ils ont demandé de promouvoir davantage les apprentissages et les projets de programmes à double reconnaissance de crédits dans les écoles secondaires. Certains se préoccupaient du vieillissement de la main-d'œuvre dans le secteur forestier et du manque de promotion des professions forestières dans les écoles secondaires. Les données du recensement de Statistique Canada confirment cette préoccupation. Depuis 2016, 59 % de la main-d'œuvre du district de Kenora et 44 % de celle de Rainy River dans le secteur forestier avaient 45 ans et plus.

Les employeurs aimeraient que l'on insiste en permanence sur les compétences générales telles que la communication et la résolution de problèmes. Cultiver des aptitudes futures pour le travail, notamment la fiabilité et le respect des échéances dans le milieu scolaire, serait précieux.

Des représentants ont aussi reconnu que de la formation pour le monde des affaires serait utile aux fins du recrutement et de la conservation des travailleurs actuels et futurs ainsi que pour l'intégration des travailleurs les plus marginalisés de la population active. Il y a un problème lors d'un virage des attentes des employeurs et

que de la formation axée sur les compétences culturelles pourrait atténuer. Dans certains cas, des employeurs tendent à rechercher une formation officielle plus élevée que nécessaire pour le travail à exécuter. Déterminer si des restrictions liées à un casier judiciaire sont nécessaires, de même que si de la formation des employeurs à propos de la façon de motiver les travailleurs du millénaire serait utile pour combler les pénuries du marché du travail.

Compte tenu du grand nombre d'entreprises exploitées par des propriétaires dans les deux districts, les employeurs se sont aussi concentrés sur les soutiens destinés aux entrepreneurs. De l'assistance pour la planification des affaires aiderait certaines entreprises à croître. Des représentants du monde des affaires ont exprimé des inquiétudes relatives aux pénuries du marché du travail, au coût élevé de la formation des nouveaux employés, y compris les apprentis et leur capacité de répondre aux exigences prescrites par loi.

L'émigration a également été reconnue comme facteur contribuant aux pénuries du marché du travail. Des représentants d'entreprises ont signalé un manque d'options locales pour la formation postsecondaire. Pour certains, après la formation, celle-ci ne convient pas à l'emploi local. Les perceptions jouent aussi un rôle dans l'émigration. Des jeunes ont l'impression d'être privés de la stimulation de la vie urbaine ou ils croient que les emplois sont mieux rémunérés à l'extérieur de la région. Il est nécessaire d'attirer des personnes, notamment des jeunes qui partent pour leurs études postsecondaires et reviennent pour la qualité de vie qu'offre la région; toutefois, le manque de logements à prix abordables peut constituer un obstacle à la fois pour ceux qui veulent rester ou revenir. L'utilisation accrue de technologies numériques innovatrices par le monde des affaires peut aussi offrir des possibilités pour combler les pénuries du marché du travail.

## Mise à jour du Plan d'action du marché du travail local 2019

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			
			Achévé	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, KHA Kenora DCC C. de C. de district LOW Brew Co. Harbourtown Biz Ne-Chee FC CSDK CON. COLLEGE LOWBIC				✓
<p><b>Mise à jour ou centres d'intérêt :</b> 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.</p> <p>En février 2019, il a eu une réunion pour aborder et fournir les mises à jour du programme de jumelage communautaire, de Destination Canada, de la foire de l'emploi de Kenora pour le secteur des services et pour des discussions sur le projet d'immigration rurale.</p>						
Formation collégiale pour l'apprentissage Les personnes qui s'intéressent à un emploi dans un métier, mais sans avoir les compétences ou l'expérience permettant d'obtenir une place d'apprenti, peuvent s'inscrire pour cette formation. Modalités de fonctionnement : La formation est offerte par divers organismes tels que des collèges ou organismes communautaires en Ontario. Elle est gratuite – les coûts des manuels, du matériel de sécurité et des outils sont également couverts. La formation est d'une durée maximale de 52 semaines et débute à divers moments pendant l'année. Disponible : Formation pour la sécurité, en rapport avec les métiers spécialisés, afin d'améliorer votre niveau de connaissances scolaires pour l'apprentissage de base. La formation préalable à l'apprentissage comprend aussi un stage de travail de huit à douze semaines.	Il y a des programmes pour les jeunes et les adultes, dans les cas suivants : ceux qui sont diplômés d'écoles secondaires, ont décroché pendant leurs études secondaires, sont en chômage ou sous-employés (l'âge et l'admissibilité à l'assurance-emploi ne sont pas pris en compte), sont des Autochtones, de nouveaux arrivants au Canada, des femmes, des francophones ou des jeunes vulnérables.  Les personnes qui sont prêtes à chercher un apprentissage après la formation.	MFCU Emploi Ontario Employeurs locaux				✓
Ceci est un nouveau point du Plan d'action. Les personnes peuvent postuler grâce à une recherche de formation préalable à l'apprentissage, à proximité – ensuite demander directement à l'organisme qui l'offre.						

<b>Première grande priorité – Transition de la main-d'œuvre dans une économie changeante</b>							
Les économies des districts de Kenora et de Rainy River 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*	Achévé	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				✓	
<b>Mise à jour ou centres d'intérêts :</b> <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>							
Recyclage/renforcement des capacités : Travailler avec des partenaires industriels qui ont embauché des travailleurs autochtones, afin de conserver ceux-ci, donner à ces travailleurs les compétences et la formation permettant de progresser au sein de l'entreprise.	Revoir la stratégie de recrutement existante. Ébaucher la stratégie de recrutement, afin d'avoir davantage de travailleurs autochtones au sein de l'entreprise. Élaborer un programme de rétention, afin que les travailleurs autochtones demeurent dans l'entreprise et soient en mesure d'y avoir des promotions.	Shooniyaa Wa-Biitong New Gold				✓	
<b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action. Élargir et faire progresser le groupe des travailleurs autochtones du Traité n° 3.</b>							

\*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*	Achévé	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 OCC Norcat				✓
<p><b>Mise à jour ou centres d'intérêt :</b>  <i>Le premier cours de Norcat a été offert à Quetico, du 12 novembre 2018 au 14 décembre 2018. Le cours comprend 11 étudiants et trois enseignants. Tous les étudiants ont réussi le cours et devraient trouver du travail dans l'industrie forestière, soit dans une entreprise majeure ou chez un entrepreneur autonome. Norcat veille au suivi de chaque étudiant, afin d'avoir de l'information sur leur emploi. Norcat espère pouvoir poursuivre ce programme.</i></p>						
Campagne Choisissez Kenora : La commission de développement de Lake of the Woods et ses partenaires ont conçu des outils communautaires stratégiques, afin d'aider à attirer de jeunes professionnels à Kenora; elle a aussi créé une série de trousseaux d'information et de témoignages ayant trait à la vie et au travail dans Kenora, ce qui devrait être utilisé par la collectivité, par les employeurs cherchant de nouveaux employés et des jeunes qui reviennent dans la collectivité ou y sont transférés. Parmi les partenaires du projet se trouvent la Chambre de commerce de Kenora et du district, le Centre d'affaires du Nord-Ouest (Centre des petites entreprises), la zone d'amélioration des entreprises de Harbourn, le réseau des jeunes professionnels de Kenora et la Lake of the Woods Business Incentive Corporation (Community Futures Development Corporation.) La documentation de la campagne a été conçue par le Fifth Hammer Marketing Group et Upriver Media.	À ce jour, la vidéo de Facebook a été vue 25 000 fois et partagée plus de 750 fois. Du matériel de commercialisation a été partagé avec des employeurs et des services d'emploi et distribué à ceux-ci dans la collectivité. La réaction à la campagne et aux candidats en vedette a été positive. Les jeunes professionnels qui souhaitent que leur profil soit présenté se sont portés volontaires à cette fin, afin qu'il s'y trouve lors de la conception de la prochaine série.	La Chambre de commerce de Kenora et du district, le Centre d'affaires du Nord-Ouest (Centre des petites entreprises), la zone d'amélioration des entreprises de Harbourn, le réseau des jeunes professionnels de Kenora et la Lake of the Woods Business Incentive Corporation.				✓
<p><b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action.</b> Les Kenora Business Partners sont fiers d'annoncer que la campagne Choose Kenora Youth Retention and Attraction Campaign a remporté trois prix nationaux de commercialisation de l'Association canadienne de développement économique (ACDE). Les prix ont été présentés au Nouveau-Brunswick en septembre, dans le cadre du congrès annuel de l'ACDE. La Choose Kenora Youth Retention and Attraction Campaign a reçu des prix dans deux catégories : 1) campagne de publicité 2) vidéo promotionnelle. De plus, un troisième prix a été remis à cette campagne, en raison de la production vidéo, à titre de concurrente pour la coupe de l'ACDE – la meilleure présentation de commercialisation au Canada pour cette catégorie de budget.</p>						

<b>Deuxième grande priorité – Attirer et conserver des membres clés de notre population</b>						
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*	Achévé	A court terme	A moyen terme	A long terme
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				✓
<b>Mise à jour ou centres d'intérêt :</b> <i>L'information est offerte en plusieurs langues.</i>						

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

<b>Troisième grande priorité – Évolution des exigences pour l'éducation</b>						
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 \$, afin de former un apprenti pour un de plus de 100 métiers admissibles, si votre apprenti inscrit à un programme d'apprentissage admissible après le 14 novembre 2017 atteint des	Taux supérieur de certificats d'apprentissage ou de certificats de qualification. Soit un certificat d'apprenti ou un certificat de qualification.	MFCU Entreprises locales				✓

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
jalons importants.						
<b>Mise à jour ou centres d'intérêt :</b> <i>Dans l'énoncé économique de l'automne, le 15 novembre 2018, le gouvernement annonçait son plan d'examen des soutiens offerts aux apprentis et aux entreprises qui emploient et forment ceux-ci. Le plan doit veiller à ce que les bons soutiens soient offerts, afin de maintenir une main-d'œuvre solide et très compétente en Ontario.</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.	Sept générations Entreprises et organismes locaux				✓
<b>Mise à jour ou centres d'intérêt :</b> <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				✓
<b>Mise à jour ou centres d'intérêt :</b> <i>Les étudiants peuvent étudier et demeurer dans leur collectivité d'origine.</i>						
Projet pilote : « Classe en direct » Le Confederation College, campus de Dryden, offre une expérience de salle de classe en direct au cours de l'année scolaire (2018-2019), et ce, pour le programme de préposé aux services de soutien personnel (programme d'une année). Les élèves ont l'enseignement sur place à une installation de soins pour aînés, et la pratique sur place est déterminante (théorie et pratique avec mannequin sont aussi offertes au même endroit).	Les élèves passent sur place à la pratique, ce qui les aide grandement à se joindre plus rapidement à la population active et à obtenir l'expérience nécessaire. Le cours aide pour l'automobile, le perfectionnement professionnel, les relations d'aide et les services aux clients.	Confederation College Princess Court Patricia Gardens		✓		
<b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action.</b> Il s'agit d'un projet pilote, et il pourrait ou non être offert l'an prochain, ce qui dépendra du nombre d'inscriptions.						

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 Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE) Elle offre aux employeurs des possibilités, individuellement ou en groupes, aux fins d'investissement dans leur main-d'œuvre, avec l'aide du gouvernement. Le programme SCOE aidera directement sur le plan financier les consortiums d'employeurs qui souhaitent acheter de la formation pour leurs employés. Ce programme est offert aux petites, moyennes et grosses entreprises; le plan a pour objet d'offrir de la formation à court terme aux employés en place et aux nouveaux.	Les employeurs de 100 employés et plus doivent couvrir la moitié des coûts de formation. Les petits employeurs, soit de moins de 100 employés, doivent couvrir un sixième des coûts de la formation. En ce qui concerne les groupes d'employeurs qui veulent demander de l'aide pour de la formation, le gouvernement offre un consortium au niveau de la SCOE.	MFCU Fournisseurs de services d'Emploi Ontario Entreprises locales				✓
<b>Mise à jour ou centres d'intérêt :</b> <i>La prestation de cette formation doit être assurée par un formateur tiers admissible. Si vous êtes un employeur qui a une demande de compétences particulières, la SCOE pourrait vous convenir. Les demandes sont acceptées en permanence.</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*	Achevé	A court terme	A moyen terme	A long terme
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. Le plan moyen de succession au Canada prend de deux à sept ans.	<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 leur transition commerciale. <i>Membres acheteurs :</i> Des personnes s'intéressant à travailler pour elles-mêmes et à devenir des 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 PACE CCDC AEDC				✓
<b>Mise à jour ou centres d'intérêt :</b> <i>Patricia Area Community Endeavours a terminé 8+ demandes pour des entreprises locales, ce qui est réparti comme suit : Machin – 2, Dryden – 3, Ignace – 2 et Perrault Falls –1. Tous les clients sont assez contents d'avoir cette occasion.</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). Entreprise d'été : 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 l'été 2018.	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*	Achevé	A court terme	A moyen terme	A long terme
<p><b>Mise à jour ou centres d'intérêt :</b>            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.            Statistiques d'Entreprise en démarrage Plus pour 2018 : Nombre des entreprises qui ont démarré à l'aide de ce programme : Nombre des entreprises qui ont agrandi à l'aide de ce programme, 17 : Nombre d'emplois créés, 8 : Nombre de subventions accordées : 19            Entreprise d'été : Deux étudiants ont participé dans le district de Kenora.</p>						
<p>Agents de développement économique (ADE) de Ear Falls et de Sioux Narrows : Embauchage d'agents de développement économique qualifiés à Ear Falls et à Sioux Narrows-Nestor Falls (un à chaque endroit), pour une période de trois ans, dans le cadre de l'Initiative d'investissement communautaire pour le Nord de l'Ontario (IICNO), de FedNor. Ce programme permet aux collectivités qui n'ont pas les ressources nécessaires pour embaucher des ADE aux fins de priorités spécifiques indiquées. FedNor finance jusqu'à 90 % des dépenses associées aux projets, et la municipalité ou le canton fournit le 10% qui reste. Dans les deux cas, l'ADE mettra en œuvre les priorités d'un plan stratégique communautaire antérieur ou d'un autre rapport, afin de stimuler l'économie locale.</p>	<p>Dans les deux collectivités, l'ADE travaillera avec les intervenants locaux – les entreprises, les Premières Nations et la main-d'œuvre à proximité, afin de stimuler la croissance économique et de relever les obstacles à cette croissance. Travaillant ensemble, ces intervenants surmonteront ces obstacles et favoriseront davantage de possibilités en matière d'entrepreneuriat et d'emploi. Dans chaque collectivité, l'ADE profitera des possibilités existantes (p. ex. la foresterie à Ear Falls et l'exploitation minière de New Gold à Sioux Narrows-Nestor Falls), afin de déterminer comment le mieux faire croître l'économie locale, à l'aide des possibilités existantes et potentielles.</p>	<p>FedNor            Ear Falls            Sioux Narrows            Nestor Falls</p>				✓
<p><b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action.</b> FedNor favorise ces sortes de projets, car ils aident les petites collectivités qui manquent de ressources pour le faire seules; elles peuvent ainsi développer des possibilités qui reposent sur ce qui est offert, pourrait être potentiellement offert et ce qui a été déterminé comme priorité, à la suite d'engagements importants d'intervenants. L'espoir est que les résultats de la position triennale pourraient mener à une croissance durable à long terme de l'économie locale.</p>						
<p>Séance sur le jumelage : Yaye Peukassa, le conseiller en employabilité et en entrepreneuriat et la Société économique de l'Ontario ont fait une présentation sur le programme de jumelage et montré en quoi celui-ci avait aidé à doter des postes dans la province. Ce programme est un projet de recherche appliquée de l'Institut des politiques du Nord.</p>	<p>C'est un programme non restrictif, et il aidera quiconque s'intéresse à déménager dans le Nord-Ouest ontarien, peu importe le statut de résidence, l'adresse physique ou l'endroit.</p>	<p>CANO</p>	✓			
<p><b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action.</b>            Cette séance a eu lieu en octobre 2018.</p>						

\*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 âge médian six ans et moins 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	À court terme	À moyen terme	À long terme
Dryden – Autochtones urbains rentrant chez eux : Un nouveau programme pour aider les familles dirigées par des mères autochtones sans emploi ou sous-employées est maintenant en marche à Dryden. Un programme global de préparation à l'emploi intègre des soutiens locaux, afin d'aider des mères célibataires autochtones urbaines à améliorer leur vie. Il y a du recrutement de mères monoparentales, avec au moins un enfant de moins de 17 ans. Les femmes dont la demande est acceptée bénéficieront d'une formation qualifiante et de rattrapage scolaire, d'une formation postsecondaire ainsi que de soutien pour le logement, la garde d'enfant; à cela s'ajoutent de formation en cours d'emploi et du mentorat.	Parmi les résultats se trouvent ceux-ci : autonomie accrue et meilleure maîtrise de la vie; stabilisation de la santé ou amélioration de celle-ci; réseaux et soutiens sociaux durables; participation accrue à l'éducation et/ou à la formation; possibilités supérieures d'emploi; revenu plus élevé et accès aux commodités.	CSDK CAAD OAHs Confederation College Dryden Literacy Association CCD Woodgreen OFIFC FTO				✓
<b>Mise à jour ou centres d'intérêt :</b> <i>Il s'agira d'un engagement à honorer d'une durée de quatre à cinq ans. Il y a actuellement 10 participantes en février 2019. Elles ne sont pas encore toutes financées à 100 % et continuent d'explorer d'autres possibilités de financement.</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		✓		
<b>Mise à jour ou centres d'intérêt :</b> <i>Le district de Rainy River est dans le projet d'intendance. Il y avait huit participants autochtones et huit non autochtones en 2018.</i>						
Premières Nations de Rainy River (PNRR) et stratégie de rétention du personnel de New Gold : Réunions du comité mixte de mise en œuvre des PNRR, avec New Gold, afin de répondre aux besoins uniques du personnel des Premières Nations, à propos de la rétention du personnel.	Objectif d'augmenter le pourcentage de rétention du personnel des Premières Nations à New Gold.	PNRR New Gold				✓
<b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action.</b> Point permanent à l'ordre du jour des réunions mensuelles entre le comité mixte de mise en œuvre des PNRR, avec New Gold. À ce jour, les cessations d'emploi sont approchées individuellement.						
Le Conseil de gestion autochtone de la région de Sioux Lookout (CGARSL) aidera les personnes en formation à accéder aux examens écrits pour les permis de conduire. Le premier examen écrit est en ligne, au bureau du CGARSL. Une classe et un tuteur sont offerts au besoin. Lorsque la personne est prête pour l'examen, le CGARSL paiera les frais.	Les personnes en formation seront préparées pour la population active et en possession d'un permis de conduire valide.	CGARSL				✓

<b>Cinquième grande priorité – Intégration de la main-d'œuvre marginalisée</b>						
La croissance de la population dans le district de Kenora, jointe à un âge médian six ans et moins 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*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<i>Ceci est un nouveau point du Plan d'action. Au moment de la publication, deux personnes en formation avaient réussi à obtenir leur permis de conduire.</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

MFCU – Ministère de la Formation et des Collèges et Universités

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

CANO – Centre d'affaires du Nord-Ouest

OAHS – Ontario Aboriginal Housing Services

OFIFC – Ontario Federation of Indigenous Friendship Centres

FTO – Fondation Trillium 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

Sociétés d'aide au développement des collectivités

Confederation College

Crossroads Employment & Training Resource Centre

Dryden Literacy Association

Equay-Wuk Women's Group

Chambre de commerce de Kenora et du district

Northern Community Development Services

Conseil de gestion des Autochtones de la région de Sioux Lookout

Canton de Sioux Narrows/Nestor Falls

Seven Generations Education Institute

Lake of the Woods Brewing Company

Lake of the Woods Employment Action Project Inc.

Alphabétisation Nord-Ouest

Ministère du Développement du Nord et des Mines

Ministère de la Formation et des Collèges et Universités

Morgan Fuels

Motlong's Canadian Camps Ltd.

Municipalité de Machin

Municipalité de Sioux Lookout

Patricia Area Community Endeavours

Services de placement de Sioux-Hudson

Ville de Dryden

Ville de Kenora

Centre d'affaires du Nord-Ouest

Northwest Employment Works

Out of the Cold Sioux Lookout

Quetico College School

Premières Nations de Rainy River

Shooniyaa Wa-Biitong

Conseil d'alphabétisation de Sioux-Hudson

## Annexe A : Changement du nombre des entreprises exploitées dans la région

### District de Kenora

<b>Tableau A1 – Nombre total des entreprises – District de Kenora</b>					
	<b>Nombre d'employeurs en 2016</b>	<b>Nombre d'employeurs en 2017</b>	<b>Nombre d'employeurs en 2018</b>	<b>Changement absolu 2016-2018</b>	<b>Changement en pourcentage 2016-2018</b>
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	168	160	167	(-1)	(-0,6)
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	23	22	24	1	4,3
Services publics	18	18	16	(-2)	(-11,1)
Construction	485	490	473	(-12)	(-2,5)
Fabrication	55	58	56	1	1,8
Commerce de gros	105	102	93	(-12)	(-11,4)
Commerce de détail	445	479	419	(-26)	(-5,8)
Transport et entreposage	184	161	195	11	6,0
Services de l'information et des communications.	32	36	49	17	53,1
Finance, assurance et immobilier	725	767	746	21	2,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	231	238	229	(-2)	(-0,9)
Admin. et gestion des déchets	154	135	137	(-17)	(-11,0)
Services éducatifs	39	46	41	2	5,1
Soins de santé et assistance sociale	305	314	313	8	2,6
Arts, spectacle, loisirs	78	78	87	9	11,5
Hébergement et restauration	493	491	484	(-9)	(-1,8)
Services personnels et domestiques	322	328	332	10	3,1
Administration publique	69	71	66	(-3)	(-4,3)
Entreprises non classées par industrie	298	298	324	26	8,7
<b>Total</b>	<b>4 229</b>	<b>4 292</b>	<b>4 251</b>	<b>22</b>	<b>0,5</b>

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, décembre 2008, juin 2016, 2017 et 2018

## Changement du nombre des entreprises exploitées dans la région

### District de Kenora (suite)

<b>Tableau A2 – Nombre des entreprises exploitées par le propriétaire, sans personnel – District de Kenora</b>					
	<b>Nombre d'employeurs en 2016</b>	<b>Nombre d'employeurs en 2017</b>	<b>Nombre d'employeurs en 2018</b>	<b>Change-ment absolu 2016-2018</b>	<b>Change-ment en pourcentage 2016-2018</b>
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	113	102	110	(-3)	(-2,7)
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	12	11	14	2	16,7
Services publics	11	10	8	(-3)	(-27,3)
Construction	245	253	236	(-9)	(-3,7)
Fabrication	24	27	28	4	16,7
Commerce de gros	52	47	46	(-6)	(-11,5)
Commerce de détail	133	142	119	(-14)	(-10,5)
Transport et entreposage	84	86	93	9	10,7
Services de l'information et des communications.	13	13	12	(-1)	(-7,7)
Finance, assurance et immobilier	595	639	629	34	5,7
Services professionnels, scientifiques et techniques	138	144	135	(-3)	(-2,2)
Admin. et gestion des déchets	101	86	80	(-21)	(-20,8)
Services éducatifs	9	14	12	3	33,3
Soins de santé et assistance sociale	139	143	143	4	2,9
Arts, spectacle, loisirs	40	41	50	10	25,0
Hébergement et restauration	204	220	207	3	1,5
Services personnels et domestiques	143	157	172	29	20,3
Administration publique	2	3	1	(-1)	(-50,0)
Entreprises non classées par industrie	237	229	257	20	8,4
<b>Total</b>	<b>2 295</b>	<b>2 367</b>	<b>2 352</b>	<b>57</b>	<b>2,5</b>

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, décembre 2008, juin 2016, 2017 et 2018

## Changement du nombre des entreprises exploitées dans la région

### District de Kenora (suite)

<b>Tableau A1 – Nombre total des entreprises avec personnel – District de Kenora</b>					
	<b>Nombre d'employeurs en 2016</b>	<b>Nombre d'employeurs en 2017</b>	<b>Nombre d'employeurs en 2018</b>	<b>Change-ment absolu 2016-2018</b>	<b>Change-ment en pourcentage 2016-2018</b>
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	55	58	57	2	3,6
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	11	11	10	(-1)	(-9,1)
Services publics	7	8	8	1	14,3
Construction	240	237	237	(-3)	(-1,3)
Fabrication	31	31	28	(-3)	(-9,7)
Commerce de gros	53	55	47	(-6)	(-11,3)
Commerce de détail	312	337	300	(-12)	(-3,8)
Transport et entreposage	100	75	102	2	2,0
Services de l'information et des communications.	19	23	37	18	94,7
Finance, assurance et immobilier	130	128	117	(-13)	(-10,0)
Services professionnels, scientifiques et techniques	93	94	94	1	1,1
Admin. et gestion des déchets	53	49	57	4	7,5
Services éducatifs	30	32	29	(-1)	(-3,3)
Soins de santé et assistance sociale	166	171	170	4	2,4
Arts, spectacle, loisirs	38	37	37	(-1)	(-2,6)
Hébergement et restauration	289	271	277	(-12)	(-4,2)
Services personnels et domestiques	179	171	160	(-19)	(-10,6)
Administration publique	67	68	65	(-2)	(-3,0)
Entreprises non classées par industrie	61	69	67	6	9,8
<b>Total</b>	<b>1 934</b>	<b>1 925</b>	<b>1 899</b>	<b>(-35)</b>	<b>(1,8)</b>

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, décembre 2008, juin 2016, 2017 et 2018

## Changement du nombre des entreprises exploitées dans la région

### District de Rainy River

Tableau B1 – Nombre total des entreprises – District de Rainy River					
	Nombre d'employeurs en 2016	Nombre d'employeurs en 2017	Nombre d'employeurs en 2018	Change-ment absolu 2016-2018	Change-ment en pourcentage 2016-2018
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	314	298	293	(-21)	(-6,7)
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	4	3	5	1	25,0
Services publics	12	7	7	(-5)	(-41,7)
Construction	156	177	179	23	14,7
Fabrication	30	33	34	4	13,3
Commerce de gros	38	37	34	(-4)	(-10,5)
Commerce de détail	131	136	130	(-1)	(-0,8)
Transport et entreposage	123	112	112	(-11)	(-8,9)
Services de l'information et des communications.	17	13	21	4	23,5
Finance, assurance et immobilier	218	226	238	20	9,2
Services professionnels, scientifiques et techniques	73	84	84	11	15,1
Admin. et gestion des déchets	67	61	58	(-9)	(-13,4)
Services éducatifs	18	19	20	2	11,1
Soins de santé et assistance sociale	116	113	116	0	0,0
Arts, spectacle, loisirs	24	25	29	5	20,8
Hébergement et restauration	130	132	134	4	3,1
Services personnels et domestiques	131	139	141	10	7,6
Administration publique	30	30	28	(-2)	(-6,7)
Entreprises non classées par industrie	123	132	136	13	10,6
<b>Total</b>	<b>1 755</b>	<b>1 777</b>	<b>1 799</b>	<b>44</b>	<b>2,52</b>

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, décembre 2008, juin 2016, 2017 et 2018

## Changement du nombre des entreprises exploitées dans la région

### District de Rainy River (suite)

	<b>Nombre d'employeurs en 2016</b>	<b>Nombre d'employeurs en 2017</b>	<b>Nombre d'employeurs en 2018</b>	<b>Change-ment absolu 2016-2018</b>	<b>Change-ment en pourcentage 2016-2018</b>
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	248	237	239	(-9)	(-3,6)
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	2	0	3	1	50,0
Services publics	8	3	3	(-5)	(-62,5)
Construction	81	94	99	19	22,2
Fabrication	14	18	19	5	35,7
Commerce de gros	15	20	17	2	13,3
Commerce de détail	43	43	40	(-3)	(-7,0)
Transport et entreposage	63	58	64	1	1,6
Services de l'information et des communications.	7	4	6	(-1)	(-14,3)
Finance, assurance et immobilier	180	185	205	25	13,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	45	54	54	9	20,0
Admin. et gestion des déchets	46	42	37	(-9)	(-19,6)
Services éducatifs	4	4	8	4	100,0
Soins de santé et assistance sociale	44	47	47	3	6,8
Arts, spectacle, loisirs	11	11	14	3	27,3
Hébergement et restauration	50	54	60	10	20,0
Services personnels et domestiques	61	71	80	19	31,1
Administration publique	0	0	0	0	0,0
Entreprises non classées par industrie	102	103	116	14	13,7
<b>Total</b>	<b>1 024</b>	<b>1 048</b>	<b>1 111</b>	<b>87</b>	<b>8,5</b>

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, décembre 2008, juin 2016, 2017 et 2018

## Changement du nombre des entreprises exploitées dans la région

### District de Rainy River (suite)

<b>Tableau B3 – Nombre total des entreprises avec personnel – District de Kenora</b>					
	<b>Nombre d'employeurs en 2016</b>	<b>Nombre d'employeurs en 2017</b>	<b>Nombre d'employeurs en 2018</b>	<b>Change-ment absolu 2016-2018</b>	<b>Change-ment en pourcentage 2016-2018</b>
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	66	61	54	(-12)	(-18,2)
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	2	3	2	0	0,0
Services publics	4	4	4	0	0,0
Construction	75	83	80	5	6,7
Fabrication	16	15	15	(-1)	(-6,3)
Commerce de gros	23	17	17	(-6)	(-26,1)
Commerce de détail	88	93	90	2	2,3
Transport et entreposage	60	54	48	(-12)	(-20,0)
Services de l'information et des communications.	10	9	15	5	50,0
Finance, assurance et immobilier	38	41	33	(-5)	(-13,2)
Services professionnels, scientifiques et techniques	28	30	30	2	7,1
Admin. et gestion des déchets	21	19	21	0	0,0
Services éducatifs	14	15	12	(-2)	(-14,3)
Soins de santé et assistance sociale	72	66	69	(-3)	(-4,2)
Arts, spectacle, loisirs	13	14	15	2	15,4
Hébergement et restauration	80	78	74	(-6)	(-7,5)
Services personnels et domestiques	70	68	61	(-9)	(-12,9)
Administration publique	30	30	28	(-2)	(-6,7)
Entreprises non classées par industrie	21	29	20	(-1)	(-4,8)
<b>Total</b>	<b>731</b>	<b>729</b>	<b>688</b>	<b>(-43)</b>	<b>(-5,9)</b>

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, décembre 2008, juin 2016, 2017 et 2018

**Annexe B : Connaissances et compétences en demande pour les professions affectées – Main-d’œuvre vieillissante**

Connaissances et compétences en demande pour les professions affectées par une main-d’œuvre vieillissante dans le district de Kenora

Compétences de base*	Professions atteintes par le vieillissement de la main-d’œuvre dans le district de Kenora (codes de la CNP – voir la légende ci-dessous)									
	0011	0621	0631	0632	1221	1311	1431	3012	4031	4152
Information indisponible	•	•								
Nouer des relations efficaces				•						
Aptitude à communiquer			•	•	•	•	•	•	•	•
Ordinoculture			•	•	•	•	•	•		•
Créativité			•							
Esprit critique								•		
Service à la clientèle			•	•		•	•			•
Prises de décisions					•			•		
Axé sur les détails			•	•	•	•	•		•	
Énergique									•	
Français/bilingue									•	•
Leadership			•							
Respect des échéances					•	•	•			
Encadrement										
Multitâche						•	•			
Aptitudes organisationnelles.			•	•	•	•	•	•	•	•
Planification			•	•	•		•	•	•	•
Attitude positive										
Entretien préventif										
Priorisation des tâches										
Résolution de problèmes			•	•	•	•	•	•		•
Recherche					•				•	•
Travail d’équipe/Collaboration			•			•	•	•	•	•
Management du temps				•				•		
Dépannage										
Entretien des lieux de travail										
Rédaction/révision				•	•	•		•	•	•
<b>Compétences en informatique (générales)*</b>										
Information indisponible	•	•								
Logiciel de comptabilité			•		•	•	•			
Relation avec les clients/ventes										
Logiciel de base de données			•							
Échange de données informatisé										
Planification des ressources de l’entreprise					•	•	•			
Facebook										
Microsoft Access								•		•
Microsoft Excel			•	•	•	•	•	•	•	•
Microsoft Outlook			•	•		•	•	•	•	•
Microsoft PowerPoint			•	•	•	•		•		•
Microsoft Windows			•	•		•	•	•		•
Microsoft Word			•	•	•	•	•	•	•	•
PeopleSoft/Oracle					•		•			
PPT					•	•	•			
YouTube									•	

Source : <https://www.ontario.ca/fr/page/marche-du-travail>

Compétences de base*	Professions atteintes par le vieillissement de la main-d'œuvre dans le district de Kenora (codes de la CNP – voir la légende ci-dessous)								
	4153	6552	6733	7311	7321	7511	7512	7513	7521
Information indisponible									
Nouer des relations efficaces							•		
Aptitude à communiquer	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Ordinoculture	•	•	•	•	•				•
Créativité									
Esprit critique									
Service à la clientèle	•	•	•		•	•	•	•	
Prises de décisions									
Axé sur les détails		•	•	•	•	•	•	•	•
Énergique							•		
Français/bilingue	•	•					•	•	
Leadership									
Respect des échéances									
Encadrement									
Multitâche		•						•	
Aptitudes organisationnelles.	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Planification	•					•		•	•
Attitude positive						•	•		
Entretien préventif			•	•	•	•			•
Priorisation des tâches								•	
Résolution de problèmes	•	•	•		•	•			
Recherche				•					
Travail d'équipe/Collaboration	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Management du temps									
Dépannage			•	•	•				•
Entretien des lieux de travail				•					
Rédaction/révision	•		•	•	•	•	•	•	•
<b>Compétences en informatique (générales)*</b>									
Information indisponible	•	•							
Logiciel de comptabilité			•		•	•	•		
Relation avec les clients/ventes									
Logiciel de base de données			•						
Échange de données informatisé									
Planification des ressources de l'entreprise					•	•	•		
Facebook									
Microsoft Access								•	
Microsoft Excel			•	•	•	•	•	•	•
Microsoft Outlook			•	•		•	•	•	•
Microsoft PowerPoint			•	•	•	•		•	
Microsoft Windows			•	•		•	•	•	
Microsoft Word			•	•	•	•	•	•	•
PeopleSoft/Oracle					•		•		
PPT					•	•	•		
YouTube									•

\* Les compétences spécialisées et logiciels propres à une profession se trouvent par des recherches dans les « Profils de poste, à <https://www.ontario.ca/fr/page/marche-du-travail>

<b>LÉGENDE</b>	
<b>CNP</b>	<b>Profession</b>
0011	Membres des corps législatifs
0621	Directeurs - commerce de détail et de gros
0631	Directeurs de la restauration et des services alimentaires
0632	Directeurs des services d'hébergement
1221	Agents d'administration
1311	Techniciens en comptabilité et teneurs de livres
1431	Commis à la comptabilité et personnel assimilé
3012	Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés
4031	Enseignants d'écoles secondaires
4152	Travailleurs sociaux
4153	Thérapeutes conjugaux, thérapeutes familiaux et personnel assimilé
6552	Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle
6733	Concierges et surintendants d'immeubles
7311	Mécaniciens-monteurs en construction et mécaniciens industriels
7321	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus
7511	Conducteurs/conductrices de camions de transport
7512	Conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autres transports en commun
7513	Chauffeurs de taxi, chauffeurs de limousine
7521	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grutiers)

Connaissances et compétences en demande pour les professions affectées par une main-d'œuvre vieillissante dans le district de Rainy River

Compétences de base*	Professions affectées par une main-d'œuvre vieillissante – dans le district de Rainy River (codes CNP – voir la légende ci-dessous)											
	0621	0821	1221	1241	3012	4212	4413	6731	6733	7271	7511	7521
Information indisponible	•							•				
Nouer des relations efficaces						•						
Aptitude à communiquer		•	•	•	•	•	•		•	•	•	•
Ordinoculture			•	•	•	•	•		•			•
Créativité												
Esprit critique					•							
Service à la clientèle				•		•			•		•	
Prises de décisions			•		•							
Axé sur les détails		•	•	•		•			•	•	•	•
Énergique												
Français/bilingue												
Leadership												
Respect des échéances		•	•	•				•		•		
Encadrement												
Multitâche				•								
Aptitudes organisationnelles.		•	•	•	•	•	•		•	•	•	•
Planification		•	•		•	•	•			•	•	•
Attitude positive											•	
Entretien préventif									•		•	•
Priorisation des tâches							•					
Résolution de problèmes			•		•	•			•	•	•	
Recherche			•				•					
Travail d'équipe/Collaboration		•		•	•	•			•	•	•	•
Management du temps				•	•		•					
Dépannage									•			•
Entretien des lieux de travail										•		
Rédaction/révision		•	•	•	•	•	•		•	•	•	•
<b>Compétences en informatique (générales)*</b>												
Information indisponible	•	•						•			•	
Logiciel de comptabilité			•	•								
Relation avec les clients/ventes												
Logiciel de base de données												
Échange de données informatisé												
Planification des ressources de l'entreprise			•									
Facebook						•						
Microsoft Access				•	•		•					
Microsoft Excel			•	•	•	•	•		•	•		
Microsoft Outlook				•	•	•			•			

Source : <https://www.ontario.ca/fr/page/marche-du-travail>

**Connaissances et compétences en demande pour les professions affectées par une main-d'œuvre vieillissante dans le district de Rainy River (suite)**

Compétences en informatique (générales)*	Professions affectées par une main-d'œuvre vieillissante – dans le district de Rainy River (codes CNP – voir la légende ci-dessous)											
	0621	0821	1221	1241	3012	4212	4413	6731	6733	7271	7511	7521
Microsoft PowerPoint			•	•	•	•			•			
Microsoft SharePoint				•		•						
Microsoft Windows				•	•	•			•			
Microsoft Word			•	•	•	•			•			•
PeopleSoft/Oracle			•			•						
PPT			•	•					•			
YouTube												

Source : <https://www.ontario.ca/fr/page/marche-du-travail>

\* Les compétences spécialisées et logiciels propres à une profession se trouvent par des recherches dans les « Profils de poste », à <https://www.ontario.ca/fr/page/marche-du-travail>

LÉGENDE	
CNP	Profession
0621	Directeurs - commerce de détail et de gros
0821	Gestionnaires en agriculture
1221	Agents d'administration
1241	Adjoints administratifs
3012	Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés
4212	Travailleurs des services communautaires et sociaux
4413	Aides-enseignants aux niveaux primaire et secondaire
6731	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers
6733	Concierges et surintendants d'immeubles
7271	Charpentiers
7511	Conducteurs/conductrices de camions de transport
7521	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grutiers)



## 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 Vallée (canton)  
Lac Long 12 (réserve indienne)  
Morley (canton)  
Rainy Lake 17B (réserve indienne)  
Rainy Lake 18C (réserve indienne)  
Rainy River (village)  
Sabaskong Bay (Part) 35C (réserve indienne)  
Seine River 23A (réserve indienne)

### District de Kenora

Bearskin Lake (réserve indienne)  
Deer Lake (réserve indienne)  
Eagle Lake 27 (réserve indienne)  
English River 21 (réserve indienne)  
Fort Hope 64 (réserve indienne)  
Ignace (canton)  
Kee-Way-Win (réserve indienne)  
Kenora 38B (réserve indienne)  
Kingfisher Lake 1 (réserve indienne)  
Lac Seul 28 (réserve indienne)  
  
Lake Of The Woods 37 (réserve indienne)  
MacDowell Lake (établissement indien)  
Marten Falls 65 (réserve indienne)  
Neskantaga (réserve indienne)  
Northwest Angle 33B (réserve indienne)  
Peawanuck (établissement indien)  
Pikangikum 14 (réserve indienne)  
Rat Portage 38A (réserve indienne)  
Sabaskong Bay (Part) 35C (réserve indienne)  
Sachigo Lake 1 (réserve indienne)  
Sandy Lake 88 (réserve indienne)  
Shoal Lake (Part) 40 (réserve indienne)  
Sioux Lookout (municipalité)  
Slate Falls (établissement indien)  
The Dalles 38C (réserve indienne)  
Wabauskang 21 (réserve indienne)  
Wapekeka 1 (réserve indienne)  
Wawakapewin (Long Dog Lake) (réserve indienne)  
Webequie (réserve indienne)  
Whitefish Bay 33A (réserve indienne)  
Wunnumin 1 (réserve indienne)

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



Workforce Planning  
Ontario  
[www.workforceplanningontario.ca](http://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](http://www.ntab.on.ca)*