



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



# Districts de Kenora et de Rainy River

## Rapport sur le Plan du marché du travail local

### 2018-2020

**Document produit par**

La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest  
Février 2020



**Merci de nous aider à améliorer notre travail par votre participation à cette courte enquête, soit à l'aide de cette feuille détachable ou de l'adresse Web ci-dessous.**

***Rapport sur le Plan du marché du travail local (PMTL) 2018-2020 :  
Mise à jour de 2020***

Veillez noter les questions suivantes, en optant pour une valeur de 1 à 5, où :

1 = Complètement en désaccord ☹

2 = En désaccord

3 = Neutre (ni en accord ni en désaccord)

4 = D'accord

5 = Complètement d'accord ☺

QUESTION	Note (de 1 à 5)
a) Le Rapport sur le PMTL est informatif et facile à comprendre.	
b) À mon avis, le Rapport sur le PMLT résume bien les besoins du marché du travail local.	
c) Le rapport sur le PLMT est un outil précieux pour mon organisme, en vue de la planification des effectifs ou à d'autres fins.	
d) Selon moi, le Rapport sur le PLMT serait une ressource utile à d'autres personnes.	
Remarques additionnelles :	
À l'usage du bureau – Note moyenne (satisfaction individuelle des utilisateurs finaux) :	

**Adresse Web pour l'enquête :** <https://www.surveymonkey.com/r/NTABLLMP2020>



La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest remercie les personnes, organismes et entreprises qui ont fourni de l'information et validé le contenu du Rapport sur le Plan du marché du travail local.

Nous aimerions aussi remercier Emploi Ontario ainsi que le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences d'avoir fourni les moyens et l'orientation nécessaires à la production de la mise à jour du Rapport sur le Plan du marché du travail local de 2020 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) 2020 :

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

### **Quel a été notre rendement?**

Veillez 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 2019-2020**

#### **Conseil d'administration**

Allyson Pele, coprésident

Don Eldridge, coprésident

Siobain Moore, secrétaire/trésorière

Marie Seymour

Mary Tait

Nicke Paddock

Tracy Oshie-Horton

Brad Beyak

Michelle Hiscox

#### **Personnel**

Sonja Wainio, directrice générale

Charmon MacDonald, adjointe exécutive

Stephanie Buckley, coordonnatrice de projet

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

Kim Williamson, consultant en emploi et en formation, ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

Bart Pilato, gestionnaire de la prestation des services, ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

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 2020**

**Table des matières**

SOMMAIRE .....	8
<i>Demande du marché du travail</i> .....	8
<i>Offre du marché du travail</i> .....	9
<i>Données d'Emploi Ontario</i> .....	10
CONTEXTE.....	11
DEMANDE DU MARCHÉ DU TRAVAIL .....	12
ENTREPRENEURIAT LOCAL .....	15
OFFRE DU MARCHÉ DU TRAVAIL.....	25
PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE.....	29
RÉTENTION DU PERSONNEL .....	34
ACTIVITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN 2019 .....	39
MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL 2020.....	45
Mise à jour du Plan d'action du marché du travail local 2020 .....	45
GLOSSAIRE DES ACRONYMES Translator Note: layout issue. Put in alphabetical order. ....	59
Annexe A : Apprentissage – Projet des métiers spécialisés en demande .....	61
ZONES GÉOGRAPHIQUES.....	86



## 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 de ce marché, 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 régionaux, 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 mise à jour finale de ce plan triennal; il permet d'explorer davantage les données statistiques et les réactions communautaires.

### *Demande du marché du travail*

- Les secteurs de la construction, du commerce de détail et de l'administration publique prévalent dans la région, par rapport à l'Ontario; toutefois, les services de l'hébergement et de la restauration prédominent davantage dans le district de Kenora, puis l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse ont plus d'importance dans le district de Rainy River.
- Entre juin 2016 et juin 2019, il y a eu 117 entreprises supplémentaires en activité dans le district de Kenora et 19 dans celui de Rainy River.
- Pour évaluer la demande du marché du travail, la CFAMONO a utilisé un moteur de recherche du Web, Vicinity Jobs, afin de relever les professions les plus fréquemment annoncées en ligne entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 septembre 2019. Dans les districts de Kenora et de Rainy River, six des vingt premières professions (30 %) sont dans le secteur des soins de santé.
- Parmi les 20 premières professions annoncées en ligne, il existe un large éventail d'exigences en matière de formation. Toutefois, neuf des vingt professions les plus annoncées dans le district de Kenora et onze des vingt professions les plus annoncées dans le district de Rainy River n'exigent pas d'études postsecondaires. Toutefois, toutes les professions exigent un excellent service à la clientèle et des habiletés en communication interpersonnelle.
- Les taux de revenus médians constituent un autre moyen d'étayer la demande. Dans le district de Kenora, la rémunération pour cinq des vingt premières professions (25 %) est supérieure à la médiane provinciale. Dans le district de Rainy River, le revenu médian local est supérieur au taux provincial pour neuf professions sur vingt (45 %).
- Enfin, le pourcentage de la population active employée à temps plein et à temps partiel a été analysé pour chacune des 20 principales professions annoncées en ligne. En plus d'un large éventail d'exigences en matière d'éducation, ces professions offrent aux demandeurs d'emploi une souplesse dans les horaires de travail – une caractéristique souvent recherchée par les travailleurs de trois générations : les X (les travailleurs nés entre 1965 à 1979); ceux du millénaire ou Y (nés entre 1980 et 1994); les Z (nés entre 1995 et 2015).

## *Offre du marché du travail*

- Bien qu'il ne soit pas offert pour la superficie géographique de la division de recensement, le taux de chômage annuel connu pour le Nord-Ouest de l'Ontario est de 5,3 % pour 2019, par rapport à 5,6 % en Ontario. Le taux de participation annuel à la population active dans la région est de 62,9 %, par rapport à 65,1 % en Ontario.
- Avec une croissance de 13,8 %, le district de Kenora a connu la plus forte augmentation de population entre 2011 et 2016 en Ontario. Avec un âge médian de 36,5 ans, il s'agit également d'une population considérablement plus jeune que celle de l'Ontario, dont l'âge médian est de 41,3 ans. La population du district de Rainy River a diminué de 1,3 % entre 2011 et le recensement de 2016, avec un âge médian de 44,7 ans.
- La main-d'œuvre des deux régions est touchée par le vieillissement de la main-d'œuvre. Près de 35 % des travailleurs du district de Kenora et 43 % de ceux du district de Rainy River étaient âgés de 55 ans et plus lors du recensement de 2016.
- L'émigration nette des districts de Kenora et de Rainy River reste préoccupante, mais le nombre de personnes quittant la région baisse régulièrement depuis 2008.
- Comme le révélait le recensement de 2016, la proportion de la population locale possédant un diplôme d'études secondaires ou une accréditation collégiale ressemble à celle des niveaux provinciaux; toutefois, il y a localement plus de personnes ayant un certificat d'apprentissage, par rapport au reste de l'Ontario. En revanche, il y a localement moins de personnes sans diplôme d'études secondaires ou universitaires, par rapport à l'Ontario. Dans le district de Kenora, 27,4 % de la population en âge de travailler n'a pas de diplôme d'études secondaires, comparativement à 14,2 % dans le district de Rainy River et à 10,4 % en Ontario. Par rapport à l'Ontario, il y a localement plus de 50 % de personnes en moins, qui possèdent un titre de compétence universitaire. Bien qu'il soit nécessaire de mettre constamment l'accent sur l'éducation et la mise à jour des compétences, les données sur la demande du marché du travail mettent en évidence les possibilités d'emploi à tous les niveaux d'éducation.
- L'utilisation des données d'Emploi Ontario pour 2018-2019, et ce, aux fins de l'obtention des résultats sur les licenciements et les embauches par profession des clients des services de l'emploi, par rapport à la demande étayée par le nombre d'offres d'emploi en ligne, permet d'avoir un indice de taux de roulement considérable au sein des marchés du travail des districts de Kenora et de Rainy River. La pénurie actuelle sur le marché du travail, combinée au coût élevé de la rotation du personnel, incite fortement à se concentrer sur la rétention des employés. Une analyse démographique par âge de la main-d'œuvre existante fait ressortir une main-d'œuvre multigénérationnelle, chaque génération possédant des valeurs et motivations uniques. La compréhension de ces facteurs de motivation est un outil puissant pour promouvoir la fidélisation des employés.

*Accent sur la rétention du personnel.*

## *Données d'Emploi Ontario*

- Les données d'Emploi Ontario et recueillies en 2018-2019 mettent en évidence une utilisation stable ou en baisse des programmes d'Emploi Ontario dans les districts de Kenora et de Rainy River. Sauf pour les clients des services de l'emploi non assistés dans le district de Rainy River, la participation des clients aux services de l'emploi a légèrement diminué depuis 2017-2018. Cela découle probablement de la forte demande du marché du travail. Le nombre de nouveaux apprenants et d'apprenants reportés et participant au programme d'alphabétisation et de formation de base dans le district de Kenora a augmenté de 4,1 % en 2018-2019 par rapport à l'année précédente, en revanche, la participation dans le district de Rainy River a diminué de 8,0 %. La participation à la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi, destinée aux employeurs et aux employés, de même qu'à Deuxième carrière et au Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes a diminué au cours de l'année dernière.

### **Réactions des employeurs**

- Entre septembre et décembre 2019, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest a consulté les employeurs dans les secteurs industriels, de l'énergie motrice, de la construction et des services, afin d'obtenir leur avis sur les métiers spécialisés en demande. Les préoccupations les plus pressantes des employeurs portaient sur le vieillissement de la main-d'œuvre puis le manque de personnes disponibles et s'intéressant à une carrière dans les métiers spécialisés. Nous avons également entendu des préoccupations relatives au manque de formation disponible au niveau local, les employeurs suggérant des options telles que des installations de formation en ligne et/ou mobiles ainsi que l'exploration d'une mobilité interprovinciale des ressources humaines et l'accès à des formateurs du Manitoba voisin.

Une fois de plus, notre analyse des données statistiques, les consultations d'éducateurs, de prestataires de services et d'employeurs ont confirmé la viabilité persistante de nos priorités en matière de développement de la main-d'œuvre.

### **Priorités du marché du travail dans les 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. Recrutement de personnes pour les districts.

## CONTEXTE

La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest (CFAMONO) continue de publier annuellement le 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 régionale du Nord-Ouest ontarien, à savoir, les districts de Kenora et de Rainy River. Dans le Plan du marché du travail local de 2018-2020, rendu public en février 2018, sont combinés l'analyse des données de Statistique Canada et les résultats du programme d'Emploi Ontario, les apports d'entreprises, de fournisseurs de services de l'emploi et d'éducateurs, afin de créer un plan d'action triennal pour les cinq principales priorités énoncées plus haut.

Ce rapport de 2019-2020 continue d'explorer de l'information quantitative et qualitative du marché du travail et fait le point sur nos progrès de l'an dernier.

Ce rapport comporte également une section complète sur les métiers spécialisés et la manière dont ils affectent les districts de Kenora et Rainy River.

## DEMANDE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les données du Nombre d'entreprises canadiennes de Statistique Canada permettent de connaître le nombre d'entreprises exploitées dans la région. L'examen du nombre d'entreprises par secteur nous aide à comprendre la composition de l'économie locale.

### Répartition des entreprises dans les districts de Kenora et de Rainy River

Le tableau 1A souligne la prédominance des secteurs de la construction, du commerce de détail et de l'administration publique dans la région, ainsi que l'importance de l'hébergement et des services de restauration dans le district de Kenora, puis de l'agriculture, de la sylviculture, de la pêche et de la chasse dans le district de Rainy River.

	District de Kenora	Rainy River District	Ontario
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	3,7 %	16,9 %	3,0 %
Mines/Extraction de pétrole et de gaz	0,8 %	0,4 %	0,1 %
Services publics	0,5 %	0,5 %	0,2 %
Construction	11,6 %	10,1 %	8,9 %
Fabrication	1,2 %	2,1 %	2,3 %
Commerce de gros	2,2 %	1,8 %	2,6 %
Commerce de détail	9,5 %	7,8 %	5,9 %
Transport et entreposage	4,5 %	5,9 %	5,8 %
Services de l'information et des communications.	1,2 %	1,1 %	1,4 %
Services financiers, immobiliers et d'assurance (FIA)	18,4 %	13,5 %	23,5 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	5,6 %	4,8 %	12,5 %
Services administratifs, gestion des déchets et services d'assainissement	2,8 %	3,0 %	4,5 %
Services éducatifs	1,1 %	1,0 %	1,1 %
Soins de santé et assistance sociale	7,4 %	6,1 %	6,2 %
Arts, loisirs et sports	1,8 %	1,3 %	1,5 %
Hébergement et restauration	11,7 %	7,5 %	2,8 %
Services personnels et domestiques	7,7 %	8,7 %	5,9 %
Administration publique	1,5 %	1,6 %	0,1 %
Entreprises non classées	6,7 %	5,8 %	11,8 %

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2019

Nous pouvons également utiliser ces données, afin de trouver les changements sur une certaine période. En 2016, Statistique Canada a apporté des modifications aux données du Nombre d'entreprises canadiennes, de telle sorte qu'il est maintenant impossible de comparer les données antérieures à cette date. Toutefois, le tableau 1B montre que le nombre d'entreprises du secteur de la finance, des assurances et de l'immobilier a augmenté de

plus de 1 % du nombre total d'entreprises en activité dans la région entre 2016 et 2019. Cette croissance reflète une croissance similaire au niveau provincial. Dans le district de Kenora, le nombre de commerces de détail, sous forme de pourcentage du nombre total d'entreprises exploitées dans la région, a diminué d'un pour cent au cours de la même période.

Dans le district de Rainy River, le nombre d'entreprises en activité dans le secteur de l'agriculture, de la sylviculture, de la pêche et de la chasse a diminué d'un pour cent entre 2016 et 2019; toutefois, il y a eu une croissance de plus d'un pour cent du côté des entreprises actives dans les secteurs de la construction ainsi que des services personnels et ménagers, en plus de la finance, de l'assurance et de l'immobilier, par rapport au nombre total d'entreprises exploitées dans la région.

	District de Kenora	District de Rainy River	Ontario
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	4,0 %	17,9 %	3,3 %
Mines/Extraction de pétrole et de gaz	0,5 %	0,2 %	0,1 %
Services publics	0,4 %	0,7 %	0,2 %
Construction	11,9 %	8,9 %	8,9 %
Fabrication	1,3 %	1,7 %	2,5 %
Commerce de gros	2,5 %	2,2 %	2,9 %
Commerce de détail	10,5 %	8,0 %	6,4 %
Transport et entreposage	4,4 %	6,5 %	5,1 %
Services de l'information et des communications.	0,8 %	1,0 %	1,4 %
Services financiers, immobiliers et d'assurance (FIA)	17,1 %	12,4 %	20,9 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	5,5 %	4,2 %	12,6 %
Services administratifs, gestion des déchets et services d'assainissement	3,6 %	3,8 %	5,8 %
Services éducatifs	0,9 %	1,0 %	1,0 %
Soins de santé et assistance sociale	8,1 %	6,6 %	6,2 %
Arts, loisirs et sports	1,8 %	1,4 %	1,5 %
Hébergement et restauration	11,7 %	7,4 %	2,9 %
Services personnels et domestiques	7,6 %	7,5 %	5,7 %
Administration publique	1,6 %	1,7 %	0,1 %
Entreprises non classées	7,0 %	7,0 %	12,5 %

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2016

## Changement dans le nombre des entreprises exploitées dans les districts de Kenora et de Rainy River

Les tableaux 2A et B indiquent l'évolution du changement dans le nombre des entreprises actives dans chaque secteur en 2016 et 2019. Le nombre d'entreprises en activité dans le district de Kenora a augmenté de 117 (2,8%) et de 19 (1,1%) dans le district de Rainy River.

Secteur	N <sup>bre</sup> d'entreprises 2016	N <sup>bre</sup> d'entreprises en 2019	Changement absolu	Changement en pourcentage
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	168	162	(-6)	(-3,6 %)
Exploitation minière	23	34	11	47,8 %
Services publics	18	20	2	11,1 %
Construction	485	504	19	3,9 %
Fabrication	55	54	(-1)	(-1,8 %)
Vente en gros et distribution	105	94	(-11)	(-10,5 %)
Commerce de détail	445	414	(-31)	(-7,0 %)
Transport et entreposage	184	197	13	7,1 %
Services de l'information et des communications.	32	51	19	59,4 %
Finance, assurance et immobilier	725	801	76	10,5 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	231	243	12	5,2 %
	154	121	(-33)	(-21,4 %)
Services éducatifs	39	49	10	25,6 %
Soins de santé et assistance sociale	305	322	17	5,6 %
Loisirs, sports et culture	78	79	1	1,3 %
Hébergement et restauration	493	509	16	3,2 %
Services personnels et domestiques	322	335	13	4,0 %
Administration publique	69	67	(-2)	(-2,9 %)
Entreprises non classées par industrie	298	290	(-8)	(-2,7 %)
<b>Total</b>	<b>4 229</b>	<b>4 346</b>	<b>117</b>	<b>2,8 %</b>

Source : Statistique Canada 2916, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2019

## Changement dans le nombre des entreprises exploitées dans les districts de Kenora et de Rainy River (suite)

**Tableau 2B : Changement du nombre d'entreprises, de 2016 à 2019 – District de Rainy River**

Secteur	N <sup>bre</sup> d'entreprises 2016	N <sup>bre</sup> d'entreprises en 2019	Changement absolu	Changement en pourcentage
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	314	299	(-15)	(-4,8 %)
Exploitation minière	4	7	3	75,0 %
Services publics	12	9	(-3)	(-25,0 %)
Construction	156	180	24	15,4 %
Fabrication	30	37	7	23,3 %
Vente en gros et distribution	38	32	(-6)	(-15,8 %)
Commerce de détail	140	139	(-1)	(-0,7 %)
Transport et entreposage	114	104	(-10)	(-8,8 %)
Services de l'information et des communications.	17	20	3	17,6 %
Finance, assurance et immobilier	218	239	21	9,6 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	73	86	13	17,8 %
	67	54	(-13)	(-19,4 %)
Services éducatifs	18	18	0	0,0 %
Soins de santé et assistance sociale	116	109	(-7)	(-6,0 %)
Loisirs, sports et culture	24	23	(-1)	(-4,2 %)
Hébergement et restauration	130	133	3	2,3 %
Services personnels et domestiques	131	154	23	17,6 %
Administration publique	30	28	(-2)	(-6,7 %)
Entreprises non classées par industrie	123	103	(-20)	(-16,3 %)
<b>Total</b>	<b>1 755</b>	<b>1 774</b>	<b>19</b>	<b>1,1 %</b>

Source : Statistique Canada 2016, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2019

## ENTREPRENEURIAT LOCAL

Les entreprises dirigées par le propriétaire sont un indice de l'innovation et de l'activité entrepreneuriale, et elles continuent à représenter une part importante de l'économie régionale. Dans le district de Kenora, 54,3 % des entreprises appartiennent à une personne sans employés; en revanche, le district de Rainy River compte 59,6 % d'entreprises sans employés. Dans le district de Kenora, le nombre d'entreprises exploitées par leur propriétaire a augmenté de 138 (6 %) entre 2016 et 2019; en revanche le district de Rainy River compte 34 entreprises supplémentaires exploitées par leur propriétaire, soit une hausse de 3,3 %.

## **Professions dominantes annoncées en ligne dans les districts de Kenora et de Rainy River**

Bien que nos consultations avec les employeurs locaux, notamment dans le cadre de notre précédente enquête EmployerOne, montrent que de nombreux employeurs locaux comptent sur le bouche à oreille pour pourvoir les postes vacants, nous constatons une augmentation des offres d'emploi en ligne. Au cours des dernières années, il y a eu un recours accru à des logiciels d'exploration du Web, afin de mieux comprendre la demande du marché du travail, par l'analyse des annonces d'emplois offerts. Pour la mise à jour 2019-2020 du Plan du marché du travail local, nous avons utilisé Vicinity Jobs et le recensement de 2016 de Statistique Canada, afin de mieux comprendre les professions les plus souvent annoncées dans les districts de Kenora et de Rainy River entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 30 septembre 2019.

Les tableaux 3A et B dressent la liste des 20 professions les plus annoncées en ligne pendant cette période, classées par ordre décroissant de la fréquence d'affichage. Dans les districts de Kenora et de Rainy River, six des vingt premières professions (30 %) sont dans le secteur des soins de santé.

**Tableau 3A : Vingt professions les plus annoncées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 30 septembre 2019 dans le district de Kenora**

Classement	CNP	Profession	Nombre d'affichages d'emplois
1.	1411	Employés de soutien de bureau généraux	47
2.	4412	Aides familiaux résidents/aides familiales résidentes, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	37
3.	0621	Directeurs – commerce de détail et de gros	36
4.	3012	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	33
5.	6611	Caissiers	33
6.	3233	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	31
7.	6623	Autre personnel assimilé des ventes	27
8.	6552	Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle	20
9.	7311	Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	18
10.	3414	Autre personnel de soutien des services de santé	17
11.	6235	Représentants/représentantes des ventes financières	17
12.	6421	Vendeurs – commerce de détail	17
13.	6322	Cuisiniers/cuisinières	16
14.	6622	Garnisseurs de tablettes, commis et préposés aux commandes dans les magasins	15
15.	1111	Vérificateurs/vérificatrices et comptables	13
16.	0111	Directeurs financiers/directrices financières	10
17.	6511	Maitres d'hôtel et hôtes/hôtesse	9
18.	1241	Adjoints administratifs	8
19.	3131	Pharmaciens	8
20.	3142	Physiothérapeutes	8

Source : Vicinity Jobs, 2019.

## Professions dominantes annoncées en ligne dans les districts de Kenora et de Rainy River (suite)

Tableau 3B : Vingt professions les plus annoncées entre le 1er janvier 2019 et le 30 septembre 2019 dans le district de Rainy River			
Classement	CNP	Profession	Nombre d'affichages d'emplois
1.	3012	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	39
2.	3233	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	24
3.	4412	Aides familiaux résidents/aides familiales résidentes, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	14
4.	0621	Directeurs – commerce de détail et de gros	13
5.	6623	Autre personnel assimilé des ventes	13
6.	6611	Caissiers	12
7.	6711	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	12
8.	4030	Enseignants	10
9.	3413	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	9
10.	1411	Employés de soutien de bureau généraux	8
11.	1241	Adjoints administratifs	7
12.	3414	Autre personnel de soutien des services de santé	7
13.	1414	Réceptionnistes	6
14.	6322	Cuisiniers/cuisinières	6
15.	4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	5
16.	6311	Surveillants de services alimentaires	5
17.	3141	Audiologistes et orthophonistes	4
18.	4422	Agents/agentes de services correctionnels	4
19.	6421	Vendeurs – commerce de détail	4
20.	7621	Manœuvres à l'entretien des travaux publics	4

Source : Vicinity Jobs, 2019.

**Professions dominantes annoncées en ligne dans les districts de Kenora et de Rainy River (suite)**

Tableau 4A : Vingt professions les plus annoncées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 30 septembre 2019 dans le district de Kenora et niveau de scolarité requis pour les débutants

CNP	Profession	Nombre d'affichages d'emplois	Niveau de scolarité requis pour les débutants*				
			0	A	B	C	D
1411	Employés de soutien de bureau généraux	47				√	
4412	Aides familiaux résidents/aides familiales résidentes, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	37				√	
0621	Directeurs – commerce de détail et de gros	36	√				
3012	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	33		√			
6611	Caissiers	33					√
3233	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	31			√		
6623	Autre personnel assimilé des ventes	27					√
6552	Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle	20				√	
7311	Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	18		√			
3414	Autre personnel de soutien des services de santé	17				√	
6235	Représentants/représentantes des ventes financières	17			√		
6421	Vendeurs – commerce de détail	17				√	
6322	Cuisiniers/cuisinières	16			√		
6622	Garnisseurs de tablettes, commis et préposés aux commandes dans les magasins	15					√
1111	Vérificateurs/vérificatrices et comptables	13		√			
0111	Directeurs financiers/directrices financières	10	√				
6511	Maitres d'hôtel et hôtes/hôtesse	9				√	
1241	Adjoints administratifs	8			√		
3131	Pharmaciens	8		√			
3142	Physiothérapeutes	8		√			

Source : Vicinity Jobs, 2019 et Matrice de la CNP (classification nationale des professions) de Service Canada

Afin de mieux comprendre la demande du marché du travail, il est utile d'examiner la scolarité requise pour ces professions.

Les tableaux 4A et B mettent en évidence les niveaux de scolarité requis pour les débutants dans chacune des 20 professions les plus annoncées localement.

Niveau de compétence 0 – Les professions administratives se trouvent au Niveau A

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

**Professions dominantes annoncées en ligne dans les districts de Kenora et de Rainy River (suite)**

Tableau 4B : Vingt professions les plus annoncées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 30 septembre 2019 dans le district de Rainy River et niveau de scolarité requis pour les débutants

CNP	Profession	Nombre d'affichages d'emplois	Niveau de scolarité requis pour les débutants				
			0	A	B	C	D
3012	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	39		√			
3233	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	24			√		
4412	Aides familiaux résidents/aides familiales résidentes, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	14				√	
0621	Directeurs – commerce de détail et de gros	13	√				
6623	Autre personnel assimilé des ventes	13					√
6611	Caissiers	12					√
6711	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	12					√
4030	Enseignants	10		√			
3413	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	9				√	
1411	Employés de soutien de bureau généraux	8				√	
1241	Adjoint administratifs	7			√		
3414	Autre personnel de soutien des services de santé	7				√	
1414	Réceptionnistes	6				√	
6322	Cuisiniers/cuisinières	6			√		
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	5			√		
6311	Surveillants de services alimentaires	5			√		
3141	Audiologistes et orthophonistes	4		√			
4422	Agents/agentes de services correctionnels	4				√	
6421	Vendeurs – commerce de détail	4				√	
7621	Manceuvres à l'entretien des travaux publics	4					√

Source : Vicinity Jobs, 2019 et Matrice de la CNP (classification nationale des professions) de Service Canada

Il est clair que, pour l'ensemble des professions annoncées, de nombreux niveaux de scolarité sont requis. Neuf des 20 professions les plus annoncées dans le district de Kenora et 11 des vingt professions les plus annoncées dans le district de Rainy River n'exigent pas d'études postsecondaires. Toutes requièrent d'excellentes

compétences essentielles, notamment en matière de service à la clientèle, de communication interpersonnelle et de travail d'équipe.

Si divers facteurs ont une incidence sur les taux de salaire, le niveau des revenus peut servir d'indice de la demande du marché du travail. Souvent les pénuries sur le marché du travail créent une pression à la hausse des taux de rémunération. Dans les tableaux 5A et B sont comparés le taux de revenu médian des 20 premières professions au niveau local et les taux de rémunération provinciaux. Afin de créer une comparaison plus équitable, nous avons éliminé des statistiques provinciales l'information sur Toronto.

Dans le district de Kenora, la rémunération pour cinq des 20 premières professions (25 %) est supérieure à la médiane provinciale. Dans le district de Rainy River, le revenu médian local est supérieur aux taux provinciaux pour neuf des 20 professions (45 %).

**Tableau 5A : Revenu médian pour les 20 premières professions annoncées dans le district de Kenora, par rapport à l'Ontario (moins Toronto)**

CNP	Vingt premières professions annoncées dans Kenora	Revenus médians		Différence absolue pour le revenu médian	Différence en pourcentage pour le revenu médian
		District de Kenora	Ontario (moins Toronto)		
<b>Total</b>		<b>29 058</b>	<b>38 616</b>	<b>(-9558)</b>	<b>(-24,8 %)</b>
1411	Employés de soutien de bureau généraux	25 145	31 964	(-6 819)	(-21,3 %)
4412	Aides familiaux résidents/aides familiales résidentes, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	23 545	23 257	288.	1,2 %
0621	Directeurs – commerce de détail et de gros	41 959	44 109	(-2 150)	(-4,9 %)
3012	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	72 834	68 809	4 025	5,8 %
6611	Caissiers	8 171	9 054	(-833)	(-9,8 %)
3233	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	56 078	47 363	8 715	18,4 %
6623	Autre personnel assimilé des ventes	s.o.	10 862	--	--
6552	Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle	25 590	29 750	(-4 160)	(-14,0 %)
7311	Mécanicien-monteur en construction	70 266	71 672	(-1 406)	(-2,0 %)
3414	Autre personnel de soutien des services de santé	28 674	31 545	(-2 871)	(-9,1 %)
6235	Représentants/représentantes des ventes financières	55 046	45 649	9 397	20,6 %
6421	Vendeurs – commerce de détail	15 438	14 679	759	5,2 %
6322	Cuisiniers/cuisinières	14 767	15 055	(-288)	(-1,9 %)
6622	Garnisseurs de tablettes, commis et préposés aux commandes dans les magasins	8 492	13 181	(-4 689)	(-35,6 %)

1111	Vérificateurs/vérificatrices et comptables	45 251	60 902	(-15 651)	(-25,7 %)
0111	Directeurs financiers/directrices financières	57 679	85 768	(-28 089)	(-32,7 %)
6511	Maitres d'hôtel et hôtes/hôtesse	s.o.	5 694	--	--
1241	Adjoints administratifs	32 455	36 918	(-4 463)	(-12,1 %)
3131	Pharmaciens	83 641	87 694	(-4 053)	(-4,6 %)
3142	Physiothérapeutes	s.o.	61 735	--	--

Source : Vicinity Jobs, 2019 et Recensement de Statistique Canada de 2016

### Professions dominantes annoncées en ligne dans les districts de Kenora et de Rainy River (suite)

Tableau 5B : Revenu médian pour les 20 premières professions annoncées dans le district de Rainy River, par rapport à l'Ontario (moins Toronto)

CNP	Vingt principales professions annoncées dans le district de Rainy River	Revenus médians		Différence absolue pour le revenu médian	Différence en pourcentage pour le revenu médian
		District de Rainy River	Ontario (moins Toronto)		
<b>Total</b>		<b>34 024</b>	<b>38 616</b>	<b>(-4 592)</b>	<b>(-11,9 %)</b>
3012	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	79 528	68 809	10 719	15,6 %
3233	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	49 021	47 363	1 658	3,5 %
4412	Aides familiaux résidents/aides familiales résidentes, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	20 967	23 257	(-2 290)	(-9,8 %)
0621	Directeurs – commerce de détail et de gros	43 886	44 109	(-223)	(-0,5 %)
6623	Autre personnel assimilé des ventes	s.o.	10 862	--	--
6611	Caissiers	10 130	9 054	1 076	11,9 %
6711	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	10 818	9 185	1 633	17,8 %
4030	Enseignants	67 153	72 733	(-5 580)	(-7,7 %)
3413	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	40 836	32 848	7 988	24,3 %
1411	Employés de soutien de bureau généraux	25 089	31 964	(-6 875)	(-21,5 %)
1241	Adjoints administratifs	29 741	36 918	(-7 177)	(-19,4 %)
3414	Autre personnel de soutien des services de santé	20 188	31 545	(-11 357)	(-36,0 %)
1414	Réceptionnistes	23 715	23 314	401	1,7 %
6322	Cuisiniers/cuisinières	21 343	15 055	6 288	41,8 %
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	29 333	26 437	2 896	11,0 %
6311	Surveillants de services alimentaires	s.o.	22 513	--	--
3141	Audiologistes et orthophonistes	s.o.	67 326	--	--
4422	Agents/agentes de services correctionnels	43 338	76 988	(-33 650)	(-43,7 %)
6421	Vendeurs – commerce de détail	20 139	14 679	5 460	37,2 %
7621	Manœuvres à l'entretien des travaux publics	10 188	38 806	(-28 618)	(-73,7 %)

Source : Vicinity Jobs, 2019 et Recensement de Statistique Canada de 2016

## Professions dominantes annoncées en ligne dans les districts de Kenora et de Rainy River (suite)

Enfin, les horaires de travail sont un facteur important pour ceux qui cherchent un emploi. Certains préfèrent à temps plein, à l'année. D'autres cherchent la souplesse qu'offre l'emploi à temps partiel. Aux tableaux 6A et B sont examinés la situation de l'emploi pour les 20 premières professions annoncées en ligne dans les districts de Kenora et Rainy River.

**Tableau 6A : Statut de l'emploi des travailleurs dans les 20 premières professions annoncées dans le district de Kenora**

Profession		Total des personnes au travail	Pourcentage occupant un emploi*	
			À temps plein	À temps partiel
1411	Employés de soutien de bureau généraux	430	83,7%	17,4 %
4412	Aides familiaux résidents/aides familiales résidentes, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	320	78,1%	20,3 %
0621	Directeurs – commerce de détail et de gros	465	96,8%	2,2 %
3012	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	420	81,0%	19,0 %
6611	Caissiers	555	43,2%	56,8 %
3233	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	190	76,3%	23,7 %
6623	Autre personnel assimilé des ventes	10	100%	0,0 %
6552	Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle	115	73,9%	26,1 %
7311	Mécanicien-monteur en construction	175	100%	0 %
3414	Autre personnel de soutien des services de santé	80	81,3%	18,8 %
6235	Représentants/représentantes des ventes financières	40	100%	0 %
6421	Vendeurs – commerce de détail	695	59,7%	40,3 %
6322	Cuisiniers/cuisinières	410	57,3%	42,7 %
6622	Garnisseurs de tablettes, commis et préposés aux commandes dans les magasins	220	47,7%	52,3 %
1111	Vérificateurs/vérificatrices et comptables	50	100%	0 %
0111	Directeurs financiers/directrices financières	70	85,7%	14,3 %
6511	Maîtres d'hôtel et hôtes/hôtesse	10	0,0%	100 %
1241	Adjoints administratifs	380	85,5%	15,8 %
3131	Pharmaciens	55	90,9%	18,2 %
3142	Physiothérapeutes	15	50,0%	50,0 %

\* Les erreurs arithmétiques découlent de l'arrondissement.

## Professions dominantes annoncées en ligne dans les districts de Kenora et de Rainy River (suite)

Tableau 6B : Statut de l'emploi des travailleurs dans les 20 premières professions annoncées dans le district de Rainy River

Profession		Total des personnes au travail	Pourcentage occupant un emploi*	
			À temps plein	À temps partiel
3012	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	200	80,0%	20,0 %
3233	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	70	85,7%	14,3 %
4412	Aides familiaux résidents/aides familiales résidentes, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	75	60,0%	40,0 %
0621	Directeurs – commerce de détail et de gros	155	100%	0,0 %
6623	Autre personnel assimilé des ventes	s.o.	--	--
6611	Caissiers	175	37,1%	60,0 %
6711	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	160	46,9%	50,0 %
4030	Enseignants	345	82,6%	18,8 %
3413	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	125	80,0%	20,0 %
1411	Employés de soutien de bureau généraux	130	61,5%	30,8 %
1241	Adjoints administratifs	125	84,0%	20,0 %
3414	Autre personnel de soutien des services de santé	125	80,0%	20,0 %
1414	Réceptionnistes	50	80,0%	20,0 %
6322	Cuisiniers/cuisinières	110	81,8%	22,7 %
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	140	64,3%	28,6 %
6311	Surveillants de services alimentaires	25	40,0%	60,0 %
3141	Audiologistes et orthophonistes	10	100%	0,0 %
4422	Agents/agentes de services correctionnels	40	37,5%	62,5 %
6421	Vendeurs – commerce de détail	290	67,2%	31,0 %
7621	Manœuvres à l'entretien des travaux publics	15	66,7%	33,3 %

Source : Vicinity Jobs, 2019 et Recensement de Statistique Canada de 2016

En plus d'un large éventail d'exigences en matière d'éducation, ces professions offrent une certaine souplesse d'horaires, afin de répondre aux besoins de divers demandeurs d'emploi.

## OFFRE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

### Population dans les districts de Kenora et de Rainy River

Comme cela est signalé dans les précédents plans du marché du travail, le district de Kenora se trouve dans une position enviable au regard de la croissance démographique. 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. Bien que la population du district de Kenora soit en croissance, 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. Presque 35 % de toute la main-d'œuvre du district de Kenora avait 55 ans et plus en 2016.

Le district de Rainy River ressemble davantage à d'autres zones rurales de la province et qui sont aux prises avec une croissance démographique stagnante combinée à une population vieillissante. 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. À compter de 2016, 43 % de la main-d'œuvre du district de Rainy River avait 55 ans et plus.

### Immigration et émigration

Attirer et retenir les gens dans la région est un facteur important de la croissance démographique, en particulier dans des régions comme le district de Rainy River, affecté par une population vieillissante. Grâce aux données annuelles de Statistique Canada et portant sur les contribuables, nous pouvons suivre le nombre des personnes qui aménagent dans la région ou déménagent à l'extérieur de celle-ci. Les tableaux 7A et B montrent l'émigration nette entre 2012 et 2017, pour toutes les cohortes d'âges.

Groupe d'âges	Immigrants	Émigrants	Migrants nets
De 0 à 17	2 048	2 204	(-156)
De 18 à 24	1 137	1 550	(-413)
De 25 à 44	3 155	3 200	(-45)
De 45 à 64	1 347	1 513	(-166)
65+	350	756	(-406)
<b>Total</b>	<b>8 037</b>	<b>9 223</b>	<b>(-1 186)</b>

Source : Déclarants de Statistique Canada, 2018

## Immigration et émigration (suite)

Groupe d'âges	Immigrants	Émigrants	Migrants nets
De 0 à 17	632	648	(-16)
De 18 à 24	267	661	(-394)
De 25 à 44	793	909	(-116)
De 45 à 64	446	515	(-69)
65+	141	215	(-74)
<b>Total</b>	<b>2 279</b>	<b>2 948</b>	<b>(-669)</b>

Source : Déclarants de Statistique Canada, 2018

Pendant que l'émigration de la région se poursuit, le tableau 8 montre que le taux de migration nette a baissé au cours de la dernière décennie.

	Cycles des périodes de cinq ans				
	De 2008 à 2013	De 2009 à 2014	De 2010 à 2015	De 2011 à 2016	De 2012 à 2017
District de Kenora	(-2 105)	(-1 918)	(-1 585)	(-1 350)	(-1 186)
District de Rainy River	(-938)	(-914)	(-1 012)	(-974)	(-669)

## Éducation des travailleurs, par industrie

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. Comme le révélait le recensement de 2016, la proportion de la population locale possédant un diplôme d'études secondaires ou une accréditation collégiale ressemble à celle des niveaux provinciaux; toutefois, il y a localement plus de personnes ayant un certificat d'apprentissage, par rapport au reste de l'Ontario. En revanche, il y a localement moins de personnes sans diplôme d'études secondaires ou universitaires, par rapport à l'Ontario. Dans le district de Kenora, 27,4 % de la population en âge de travailler n'a pas de diplôme d'études secondaires, comparativement à 14,2 % dans le district de Rainy River et à 10,4 % en Ontario. Par rapport à l'Ontario, il y a localement plus de 50 % de personnes en moins, qui possèdent un titre de compétence universitaire.

Les tableaux 9A et B donnent un aperçu des industries actives dans la région et de l'éducation de la main-d'œuvre qu'elles emploient.

## Éducation des travailleurs, par industrie (suite)

Tableau 9A : Main-d'œuvre, selon l'éducation et l'industrie – District de Kenora						
Industrie	Main-d'œuvre totale, à temps plein	Pourcentage de la main-d'œuvre à temps plein				
		Aucun certificat, diplôme ou grade	Diplôme d'études secondaires	Certificat d'apprentissage	Diplôme collégial	Grade universitaire
<b>TOTAL</b>	<b>25 325</b>	<b>19,0 %</b>	<b>27,0 %</b>	<b>9,2 %</b>	<b>25,8 %</b>	<b>19,0 %</b>
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	510	16,7 %	26,5 %	15,7 %	25,5 %	17,6 %
Extraction minière, de pétrole et de gaz	1 940	12,4 %	26,8 %	21,1 %	25,0 %	13,9 %
Services publics	270	20,4 %	13,0 %	33,3 %	22,2 %	13,0 %
Construction	1 010	25,2 %	25,7 %	22,3 %	19,3 %	6,4 %
Fabrication	1 085	9,7 %	35,0 %	17,5 %	27,6 %	10,6 %
Commerce de gros	205	14,6 %	51,2 %	14,6 %	17,1 %	7,3 %
Commerce de détail	3 145	29,4 %	38,5 %	7,2 %	15,3 %	9,9 %
Transport et entreposage	1 145	20,1 %	36,7 %	15,7 %	20,1 %	7,0 %
Industries de l'information et de la culture	240	14,6 %	25,0 %	4,2 %	39,6 %	18,8 %
Finance et assurance	460	4,3 %	39,1 %	3,3 %	35,9 %	15,2 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	260	7,7 %	32,7 %	7,7 %	42,3 %	9,6 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	570	3,5 %	17,5 %	6,1 %	29,8 %	42,1 %
Admin. et gestion des déchets	460	29,3 %	30,4 %	13,0 %	22,8 %	4,3 %
Services éducatifs	2 745	10,7 %	15,3 %	2,7 %	19,1 %	52,1 %
Soins de santé et assistance sociale	4 690	14,7 %	19,0 %	3,4 %	38,3 %	24,7 %
Arts, spectacle, loisirs	245	24,5 %	28,6 %	10,2 %	18,4 %	20,4 %
Hébergement et restauration	2 165	39,5 %	38,6 %	4,4 %	12,5 %	5,1 %
Services personnels et domestiques	1 060	11,8 %	25,0 %	18,9 %	28,8 %	15,6 %
Administration publique	3 125	19,8 %	23,7 %	7,0 %	33,6 %	16,2 %

Recensement de Statistique Canada, 2016

Industrie	Main-d'œuvre totale, à temps plein	Pourcentage de la main-d'œuvre à temps plein				
		Aucun certificat, diplôme ou grade	Diplôme d'études secondaires	Certificat d'apprentissage	Diplôme collégial	Grade universitaire
<b>TOTAL</b>	<b>7 810</b>	<b>13,8 %</b>	<b>28,4 %</b>	<b>9,4 %</b>	<b>30,2 %</b>	<b>18,2 %</b>
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	385	28,6 %	35,1 %	10,4 %	19,5 %	6,5 %
Extraction minière, de pétrole et de gaz	255	9,8 %	27,5 %	17,6 %	29,4 %	17,6 %
Services publics	110	0,0 %	18,2 %	36,4 %	36,4 %	9,1 %
Construction	375	21,3 %	28,0 %	21,3 %	24,0 %	6,7 %
Fabrication	420	13,1 %	34,5 %	25,0 %	25,0 %	7,1 %
Commerce de gros	105	14,3 %	33,3 %	9,5 %	28,6 %	14,3 %
Commerce de détail	1 060	26,9 %	41,5 %	8,0 %	17,0 %	7,5 %
Transport et entreposage	285	14,0 %	43,9 %	8,8 %	31,6 %	0,0 %
Industries de l'information et de la culture	80	31,3 %	25,0 %	0,0 %	31,3 %	12,5 %
Finance et assurance	155	0,0 %	38,7 %	6,5 %	38,7 %	19,4 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	45	0,0 %	22,2 %	22,2 %	33,3 %	22,2 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	270	0,0 %	25,9 %	3,7 %	20,4 %	51,9 %
Admin. et gestion des déchets	195	17,9 %	46,2 %	12,8 %	12,8 %	10,3 %
Services éducatifs	815	2,5 %	13,5 %	3,7 %	25,2 %	54,6 %
Soins de santé et assistance sociale	1 495	4,7 %	21,4 %	4,0 %	52,5 %	17,4 %
Arts, spectacle, loisirs	95	21,1 %	21,1 %	10,5 %	21,1 %	26,3 %
Hébergement et restauration	605	30,6 %	43,8 %	1,7 %	16,5 %	8,3 %
Services personnels et domestiques	345	8,7 %	18,8 %	27,5 %	30,4 %	15,9 %
Administration publique	690	10,1 %	18,1 %	9,4 %	40,6 %	21,0 %

Source : Recensement de Statistique Canada, 2016

## PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

Le tableau 10 indique les taux annuels de chômage et d'activité de la population active dans le Nord-Ouest ontarien, par rapport à l'ensemble de l'Ontario.

Tableau 10 : Taux annuels de chômage et d'activité de la population active dans le Nord-Ouest ontarien					
Région	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Taux de chômage annuel</b>					
Nord-Ouest ontarien	5,9 %	6,9 %	5,5 %	5,1 %	5,3 %
Ontario	6,8 %	6,5 %	6,0 %	5,6 %	5,6 %
<b>Taux annuel de participation</b>					
Nord-Ouest ontarien	60,4 %	62,5 %	63,2 %	63,7 %	62,9 %
Ontario	65,8 %	65,2 %	65,0 %	64,9 %	64,5 %

Source : Statistique Canada, Caractéristiques de la population active, tableau 14-10-0090-01

Les taux d'emploi mettent davantage l'accent sur la forte demande du marché du travail et, comme l'indique l'examen des emplois affichés, il existe des possibilités à tous les niveaux d'éducation (voir les tableaux 4A et B).

Encourager un taux d'activité plus élevé aiderait à répondre à cette demande du marché du travail. Toutefois, pour bien comprendre les répercussions de la participation à la vie active, il faut approfondir l'exploration.

Dans le district de Kenora, le Recensement de 2016 de Statistique Canada indique que la population active totale (la population âgée de 15 ans et plus) est de 50 235 personnes, dont 19 755 ne font pas partie de la population active. Toutefois, sur ces 19 755, 2 770 sont âgées de 15 à 19 ans (14 %) et 7 430 (38 %) ont 65 ans et plus. Si l'on rajuste la taille de la population active en fonction de celle des personnes âgées de 20 à 64 ans, la population active totale tombe à 36 740 personnes, dont 27 200 sont employées ou à la recherche d'un emploi, et le taux de participation à la population active s'élève à 74,0 %. Si l'on tient compte du fait que des personnes âgées de 20 à 64 ans peuvent ne pas faire partie de la population active au moment du recensement de Statistique Canada parce qu'elles sont malades, en formation ou qu'elles s'occupent d'un enfant ou d'un parent, le taux de participation de 74 % semble beaucoup plus acceptable. À partir du Recensement de Statistique Canada, il y avait 9 555 personnes de 20 à 64 ans dans le district de Kenora et qui ne participaient pas à la population active.

Dans le district de Rainy River, la population active totale âgée de 20 à 64 ans est de 11 290 personnes, dont 8 565 travaillent ou cherchent un emploi. Cela crée un taux de participation de 75,8 %. Le district de Rainy River compte 2 730 personnes âgées de 20 à 64 ans et qui ne sont ni employées ni à la recherche d'un emploi.

### Vingt principales professions; services d'Emploi Ontario

Emploi Ontario fournit aux commissions du perfectionnement de la main-d'œuvre une analyse annuelle de la participation des clients aux programmes d'emploi et d'alphabétisation, y compris le nombre de personnes ayant recours aux services d'Emploi Ontario en raison d'une perte d'emploi ainsi que le nombre de clients placés grâce aux services de l'emploi. Les tableaux 11A et B donnent un autre aperçu de l'activité du marché du travail au cours de l'année dernière. Dans les tableaux sont examinés les mises à pied et les embauches au niveau des professions des clients des services de l'emploi en 2018-2019 et comment cette activité du marché du travail est liée aux 20 principales professions annoncées en ligne l'an passé. Les titres professionnels retenus pour déterminer les numéros de la CNP sont énumérés aux tableaux 3A et B.

Profession	Clients d'Emploi Ontario 2018-2019		Vingt principaux emplois annoncés en 2019	
	Mises à pied*	Placements*	CNP	Nbre d'annonces
00 Professions des cadres supérieurs	X			
01 Cadres intermédiaires spécialisés	X		0111	10
02 Cadres intermédiaires spécialisés	X			
06 Cadres intermédiaires dans le commerce de détail, de gros et des services à la clientèle	X	X	0621	36
07 Cadres intermédiaires des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique	X	X		
11 Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	X		1111	13
12 Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	14	X	1241	8
13 Personnel en finance, assurance et personnel assimilé en administration des affaires	X			
14 Autre personnel de soutien	11	X	1411	47
15 Personnel de coordination de la distribution, du suivi et des horaires	X	X		
21 Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	X			
22 Personnel technique assimilé aux sciences naturelles et appliquées	14	X		
30 Professionnels des soins infirmiers			3012	33
31 Personnel professionnel des soins de santé	X	X	3131	8

			3142	8
32 Professions techniques des soins de santé	X	X	3233	31
34 Personnel de soutien des services de santé	X	X	3414	17
40 Personnel professionnel en services d'enseignement	X	X		
41 Personnel professionnel du droit et des services gouvernementaux, sociaux et communautaires	X			
42 Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	18	X		
44 Dispensateurs/dispensatrices de soins et personnel de soutien en enseignement, en droit et en protection publique	15	X	4412	37
52 Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs	X	X		

\* Moins de 10, nombre supprimé pour des raisons de confidentialité

Source : Employment Ontario Data 2018-2019; Vicinity Jobs 2019

### Vingt principales professions; services d'Emploi Ontario

Profession	Clients d'Emploi Ontario 2018-2019		Vingt principaux emplois annoncés en 2019	
	Mises à pied*	Embauches*	CNP	Nbre d'annonces
62 Personnel de supervision des ventes au détail et personnel des ventes spécialisées	X		6235	17
63 Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	26	11	6322	16
64 Représentants/représentantes des ventes et vendeurs/vendeuses – commerce de gros et de détail	21	X	6421	17
65 Représentants/représentantes de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	37	X	6552 6511	20 9
66 Personnel de soutien des ventes	45	27	6611 6623 6622	33 27 15
67 Personnel de soutien en service et autre personnel de service, (n.c.a.)	82	60		
72 Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries	20	X		
73 Personnel des métiers d'entretien et d'opération d'équipement	X	X	7311	18
74 Autre personnel d'installation, de réparation et d'entretien et manutentionnaires	X	X		
75 Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde	45	12		
76 Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	61	42		
82 Superviseurs et métiers techniques dans les ressources naturelles et l'agriculture	X	X		
84 Personnel en ressources naturelles et en agriculture	X			
86 Manœuvres à la récolte, en aménagement paysager et en ressources naturelles	18	X		
94 Opérateurs de machinerie reliée à la transformation et à la fabrication et autre personnel assimilé	X			
96 Manœuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique	X	X		

\* Moins de 10, nombre supprimé pour des raisons de confidentialité

Source : Employment Ontario Data 2018-2019; Vicinity Jobs

Tableau 11B : Activité du marché du travail de 2018-2019 dans le district de Rainy River				
Profession	Clients d'Emploi Ontario 2018-2019		Vingt principaux emplois annoncés en 2019	
	Mises à pied*	Placements*	CNP	N <sup>bre</sup> d'annonces
01 Cadres intermédiaires spécialisés	X			
04 Cadres intermédiaires spécialisés	X			
06 Cadres intermédiaires dans le commerce de détail, de gros et des services à la clientèle	14		0621	13
07 Cadres intermédiaires des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique	X			
11 Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	X	X		
12 Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	X	X	1241	7
13 Personnel en finance, assurance et personnel assimilé en administration des affaires	X	X		

#### Vingt principales professions; services d'Emploi Ontario (suite)

Tableau 11B : Activité du marché du travail de 2018-2019 dans le district de Rainy River				
Profession	Clients d'Emploi Ontario 2018-2019		Vingt principaux emplois annoncés en 2019	
	Mises à pied*	Embauches*	CNP	N <sup>bre</sup> d'annonces
14 Autre personnel de soutien	X	X	1411 1414	8 6
15 Personnel de coordination de la distribution, du suivi et des horaires	X	X		
21 Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	X	X		
22 Personnel technique assimilé aux sciences naturelles et appliquées	X			
32 Professions techniques des soins de santé	X	X		
30 Professionnels des soins infirmiers			3012	39
31 Personnel professionnel des soins de santé			3141	4
32 Professions techniques des soins de santé			3233	24
34 Personnel de soutien des services de santé	X		3413 3414	9 7
40 Personnel professionnel en services d'enseignement		X	4030	10
41 Personnel professionnel du droit et des services gouvernementaux, sociaux et communautaires	X			
42 Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	11	X	4214	5
43 Personnel des services de protection publique de première ligne	X			
44 Dispensateurs/dispensatrices de soins et personnel de soutien en	12	12	4412	14

enseignement, en droit et en protection publique			4422	4
52 Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs	X			
62 Personnel de supervision des ventes au détail et personnel des ventes spécialisées	X	X		
63 Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	26	14	6322 6311	6 5
64 Représentants/représentantes des ventes et vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail	17	12	6421	4
65 Représentants/représentantes de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	30	X		
66 Personnel de soutien des ventes	21	14	6623 6611	13 12
67 Personnel de soutien en service et autre personnel de service, (n.c.a.)	83	46	6711	12
72 Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries	24	X		
73 Personnel des métiers d'entretien et d'opération d'équipement	X	X		
74 Autre personnel d'installation, de réparation et d'entretien et manutentionnaires	x	X		
75 Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde	52	20		
76 Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	88	52	7621	4
82 Superviseurs et métiers techniques dans les ressources naturelles et l'agriculture	X			
84 Personnel en ressources naturelles et en agriculture	X	X		
86 Manœuvres à la récolte, en aménagement paysager et en ressources naturelles	11			
92 Personnel de supervision dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique et opérateurs de poste central de contrôle		X		
94 Opérateurs de machinerie reliée à la transformation et à la fabrication et autre personnel assimilé	X	X		
95 Monteurs dans la fabrication	X	X		
96 Manœuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique	X	X		

\* Moins de 10, nombre supprimé pour des raisons de confidentialité

Source : Employment Ontario Data 2018-2019; Vicinity Jobs 2019

## RÉTENTION DU PERSONNEL

Dans les tableaux 12A et B sont mis en évidence un taux de roulement important sur le marché du travail régional. Plusieurs professions contiennent à la fois des licenciements et des embauches. L'amélioration de la rétention des employés est une stratégie importante et qui peut améliorer le fonctionnement des entreprises tout en remédiant aux pénuries de main-d'œuvre. Si la fidélisation des employés exige des efforts de la part des propriétaires et dirigeants d'entreprises, le roulement du personnel est coûteux. Le *Canadian Business Magazine* a mené une enquête auprès de propriétaires d'entreprises, lesquels ont estimé le coût de la perte d'un employé à environ 40 % du salaire annuel de cette personne, après avoir pris en compte le coût de la perturbation de la productivité, de la formation du remplaçant de cette personne et les dépenses liées à l'embauche de nouveau personnel<sup>1</sup>.

Les stratégies de fidélisation des employés sont très variées. Robert Half, d'une société de gestion, a signalé l'intégration et l'orientation complètes des nouveaux employés, les taux de rémunération compétitifs, les programmes de reconnaissance des mérites et de récompense des employés, la formation de ceux-ci, l'encouragement du travail d'équipe, la mise en œuvre de programmes de mentorat et la garantie d'une communication active et d'un retour d'information comme des pratiques qui améliorent la satisfaction et la rétention des employés<sup>2</sup>.

En outre, les valeurs et les actions qui motivent les employés peuvent varier selon l'âge. Lorsque les travailleurs plus âgés reportent leur retraite, une main-d'œuvre multigénérationnelle en découle. Par exemple, les tableaux 12A et B révèlent les données démographiques sur l'âge actif de la main-d'œuvre des vingt professions les plus souvent mentionnées dans les offres d'emploi en ligne en 2019; il s'y trouve aussi une projection de la demande future du marché du travail lorsque l'on considère le pourcentage de salariés âgés de 45 ans et plus à partir de 2016.

Une profession sur cinq des 20 principales professions annoncées dans le district de Kenora puis une sur quatre dans celui de Rainy River comptent 50 % ou plus de travailleurs âgés de 45 ans et plus. En outre, dans le district de Rainy River, treize de ces vingt professions emploient 175 personnes (5,2 %) âgées de 65 ans et plus.

---

<sup>1</sup> *Canadian Business Magazine*, 2015, <https://www.canadianbusiness.com/leadership/the-true-cost-of-staff-turnover-and-one-smart-way-to-reduce-it/>

<sup>2</sup> <https://www.roberthalf.com/blog/management-tips/effective-employee-retention-strategies>

**Tableau 12A – Âge des professions en demande – District de Kenora**

CNP	Vingt professions les plus fréquemment annoncées – Du 1 <sup>er</sup> janvier 2019 au 30 septembre 2019	Total*	De 15 à 24 ans	De 25 à 44 ans	De 45 à 54 ans	De 55 à 64 ans	Pourcentage de la PA entre 45 et 64 ans
1411	Employés de soutien de bureau généraux	635	165	225	130	85	33,9 %
4412	Aides familiaux résidents/aides familiales résidentes, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	430	45	185	105	70	40,7 %
0621	Directeurs – commerce de détail et de gros	665	15	205	235	135	55,6 %
3012	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	475	15	225	80	105	38,9 %
6611	Caissiers	885	435	230	110	80	21,5 %
3233	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	190	10	120	35	30	34,2 %
6623	Autre personnel assimilé des ventes	30	10	10	10	10	66,7 %
6552	Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle	160	40	45	40	35	46,9 %
7311	Mécanicien-monteur en construction	210	10	90	35	55	42,9 %
3414	Autre personnel de soutien des services de santé	85	25	45	0	10	11,8 %
6235	Représentants/représentantes des ventes financières	45	0	20	15	0	33,3 %
6421	Vendeurs – commerce de détail	910	310	255	105	145	27,5 %
6322	Cuisiniers/cuisinières	580	170	255	75	60	23,3 %
6622	Garnisseurs de tablettes, commis et préposés aux commandes dans les magasins	340	175	90	20	40	17,6 %
1111	Vérificateurs/vérificatrices et comptables	65	10	25	10	20	46,2 %
0111	Directeurs financiers/directrices financières	75	0	20	35	25	80,0 %
6511	Maîtres d'hôtel et hôtes/hôtesse	25	25	0	0	0	0,0 %
1241	Adjoints administratifs	475	40	210	110	100	44,2 %
3131	Pharmaciens	60	0	30	20	10	50,0 %
3142	Physiothérapeutes	30	0	10	10	0	33,3 %

\* Différences arithmétiques découlent de l'arrondissement

Source : Recensement de Statistique Canada, 2016; Vicinity Jobs 2019

## Rétention du personnel (suite)

Tableau 12B – Âge des professions exercées parmi celles qui sont en demande – District de Rainy River							
CNP	Vingt professions les plus fréquemment annoncées – Du 1 <sup>er</sup> janvier 2019 au 30 septembre 2019	Total*	De 15 à 24 ans	De 25 à 44 ans	De 45 à 54 ans	De 55 à 64 ans	Pourcentage de la PA entre 45 et 64 ans
3012	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	215	10	85	75	40	53,5 %
3233	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	90	10	60	10	15	27,8 %
4412	Aides familiaux résidents/aides familiales résidentes, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	100	10	20	45	25	70,0 %
0621	Directeurs – commerce de détail et de gros	225	10	75	75	60	60,0 %
6623	Autre personnel assimilé des ventes	10	0	0	0	10	100,0 %
6611	Caissiers	215	115	40	25	25	23,3 %
6711	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	250	135	30	50	15	26,0 %
4030	Enseignants	385	15	220	70	60	33,8 %
3413	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	175	25	80	35	30	37,1 %
1411	Employés de soutien de bureau généraux	205	65	60	35	30	31,7 %
1241	Adjoint administratifs	185	15	45	70	40	59,5 %
3414	Autre personnel de soutien des services de santé	25	10	10	0	0	0,0 %
1414	Réceptionnistes	75	25	40	10	0	13,3 %
6322	Cuisiniers/cuisinières	200	75	45	40	30	35,0 %
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	155	40	85	15	10	16,1 %
6311	Surveillants de services alimentaires	20	15	10	0	0	0,0 %
3141	Audiologistes et orthophonistes	10	0	10	0	0	0,0 %
4422	Agents/agentes de services correctionnels	45	0	20	0	10	22,2 %
6421	Vendeurs – commerce de détail	390	120	110	45	80	32,1 %
7621	Manœuvres à l'entretien des travaux publics	25	15	10	0	0	0,0 %

\* Différences arithmétiques découlent de l'arrondissement

Source : Recensement de Statistique Canada, 2016; Vicinity Jobs 2019

Le tableau 13 contient les différents groupes d'âge actifs sur notre marché du travail local.

Catégorie d'âges	District de Kenora		District de Rainy River	
	Nombre dans la population active	Pourcentage de la PA	Nombre dans la population active	Pourcentage de la PA
Total de la PA	30 480		9 700	
Âge de 15 à 19	1 865	6,1 %	605	6,2 %
Âge de 20 à 39	11 915	39,1 %	3 415	35,2 %
Âge de 40 à 49	6 195	20,3 %	2 045	21,1 %
Âge de 52 à 64	9 090	29,8 %	3 100	32,0 %
65 ans et plus	1 425	4,7 %	540	5,6 %

Source : Recensement de Statistique Canada, 2016

## Rétention du personnel (suite)

Dans son rapport, HR and Millennials: Insights into Your New Human Capital, l'Association des professionnels en ressources humaines a examiné les possibilités et les défis liés à la direction d'une main-d'œuvre multigénérationnelle âgée de 20 ans et plus. Les auteurs ont examiné les points forts et faibles de chaque génération et les facteurs de motivation connexes. Au tableau 14 se trouve un sommaire.

	<b>Traditionalistes</b>	<b>Génération du baby-boom</b>	<b>Génération X</b>	<b>Catégorie du millénaire (Y)</b>
<b>Points forts</b>	Expérience Dévouement Loyauté Maturité affective	Culture du service Dévouement Esprit d'équipe Expérience	Souplesse Culture technique Indépendance Volonté de « changer le système »	Action collective Optimisme Aptitude pour la polyvalence Technophilie
<b>Points faibles</b>	Réticence à « changer le système » Inconfortable dans un contexte conflictuel	Pas nécessairement soucieux du budget Inconfortable dans un contexte conflictuel	Sceptique Méfiance à l'égard de l'autorité	Besoin de supervision et de structure Manque d'expérience
<b>Facteurs de motivation</b>	Établissement du lien entre leurs actions et le bien général de leur organisme	Dirigeants qui les font participer et leur montrent comment faire une différence	Autorisation de créer leur propre horaire de travail	Établissement du lien entre leurs actions et leurs objectifs professionnels
<b>Méthodes de communication préférées</b>	Écrit	Oral Interaction personnelle	Messagerie vocale Courriel	Messages instantanés Messages SMS Courriel

Source : Human Resources Personnel Association (association des professionnels en ressources humaines), 2016

Afin d'assurer la cohésion du lieu de travail et d'exploiter les talents, apprenez à connaître vos employés. Découvrez ce qui les motive et ne vous attardez pas aux différences. Veillez à ce que tous les employés se sentent valorisés. Constituez des équipes composées de personnes de tous les âges, et créez des possibilités de mentorat intergénérationnel en jumelant les jeunes travailleurs avec leurs collègues plus expérimentés.

## ACTIVITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN 2019

### **Données d'Emploi Ontario**

Depuis 2016, les données d'Emploi Ontario sont partagées annuellement avec la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest, afin de donner un meilleur aperçu et d'encourager la collaboration, puis de répondre à l'offre et à la demande du marché du travail local. Dans l'ensemble, l'utilisation des programmes et services d'Emploi Ontario en 2018-2019 a diminué par rapport à 2017-2018, ce qui pourrait être interprété comme un signe de la forte demande du marché du travail. Voici les faits saillants par programme :

### **Services de l'emploi**

- Il y avait 757 clients qui bénéficiaient d'une assistance et 1 993 qui en étaient privés dans le district de Kenora – une diminution de 11,2 % pour les clients assistés et de 0,7 % pour les clients non assistés, par rapport à 2017-2018. Le nombre des clients autochtones bénéficiant d'une aide est passé de 454 en 2017-2018 à 378 en 2018-2019, soit une diminution de 76 clients.
- Dans le district de Rainy River, le nombre de clients assistés a légèrement diminué, passant de 666 en 2017-2018 à 648 en 2018-2019. C'est une baisse de 18 participants (2,7 %). Au cours de la même période, le nombre de clients non assistés a augmenté de 451, passant de 2 797 en 2017-2018 à 3 248 en 2018-2019, soit une hausse de 16,1 %. Il y a eu une augmentation considérable du nombre de personnes âgées de 45 à 64 ans et qui demandent de l'aide. En 2017-2018, 156 travailleurs âgés ont demandé de l'aide. En 2018-2019, ce nombre montait à 191 (22,4 %)
- Dans le Nord ontarien, le nombre de clients assistés est demeuré stable, avec une augmentation de 0,7 %, cependant que le nombre de clients non assistés augmentait de 24,7 %. De même, en Ontario, le nombre de clients assistés est demeuré stable, avec une augmentation de 0,1%, pendant que le nombre de clients non assistés augmentait de 7,9%.

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

- Par rapport à 2017-2018, le nombre d'apprenants sur place dans le district de Kenora a augmenté de 4,1 % en 2018-2019. Il y avait 458 apprenants l'année dernière, par rapport à 440 en 2017-2018. L'augmentation s'expliquait par des apprenants reportés, avec une légère diminution de cinq nouveaux apprenants par rapport à l'année précédente.
- Le nombre d'apprenants du district de Kenora et dépendant d'Ontario au travail comme source de revenu a diminué de 65 personnes (29,1 %), par rapport aux années antérieures. Plutôt, 68 autres participants ont déclaré n'avoir aucune source de revenus. Il s'agissait d'une augmentation de 130,8 % par rapport à 2017-2018. Il y a également eu une augmentation de 17 apprenants (25,4 %) occupant un emploi.

- L'année dernière, les objectifs des apprenants ont changé, depuis l'emploi vers les études. Le nombre de personnes poursuivant des études postsecondaires après avoir participé à l'ACE est passé de 22 en 2017-2018 à 47 en 2018-2019, soit une augmentation de 25 (113,6 %).
- Dans le district de Rainy River, on a constaté une diminution du nombre d'apprenants, par rapport à 2017-2018. En 2017-2018, il y avait en tout 387 nouveaux apprenants et apprenants reportés. En 2018-2019, il y avait 356 apprenants, ce qui représentait une diminution de 31 (8,0 %) du nombre total des apprenants. Alors qu'il y a eu une augmentation de 43 apprenants reportés, une diminution nette s'est expliquée par 74 nouveaux apprenants en moins. Le nombre des apprenants autochtones a augmenté considérablement, de 43 en 2017-2018 à 171 en 2018-2019, ou de 297,7 %.
- Comme pour les services de l'emploi, l'on a constaté une augmentation du nombre de personnes âgées de 45 ans et plus à la recherche de services. En 2017-2018, il y avait quinze apprenants âgés de 45 à 64 ans. En 2018-2019, ce nombre est passé à 26, soit une augmentation de 73,3 %.
- Le nombre d'apprenants en ACE, titulaires d'un grade ou d'un diplôme, a augmenté en 2018-2019. En 2017-2018, il y avait 50 apprenants avec un certificat ou un diplôme et 15 avec un grade. Ce nombre est passé à 58 apprenants titulaires d'un certificat ou d'un diplôme et à 22 ayant un diplôme.
- Si plus de 50 % des apprenants ont obtenu un emploi à temps plein ou à temps partiel à la fin des services, il semble de plus en plus difficile d'assurer le suivi des clients qui ne bénéficient plus des services. Sur 266 clients ne demandant plus les services, le statut de 101 de ceux-ci (38 %) était inconnu.
- Le nombre des apprenants pour l'alphabetisation et les compétences élémentaires a augmenté de 6,6 % dans le Nord ontarien et de 9,0 % en Ontario entre 2017-2018 et 2018-2019.

## **Subvention Canada-Ontario pour l'emploi**

- Le nombre des employeurs du district de Kenora et qui profitent de la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOL) a légèrement diminué entre 2017-2018 et 2018-2019. Dix-neuf entreprises ont participé en 2017-2018 et quinze en 2018-2019, soit une baisse de 21,1 %.
- Soixante-huit travailleurs du district de Kenora ont été formés grâce à la SCOL en 2018-2019, par rapport à quatre-vingt-dix-neuf pour l'année précédente, soit une baisse de 31,3 %.
- Dans le district de Rainy River, 11 employeurs ont participé à la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi, par rapport à 12 l'année précédente.
- Le nombre des travailleurs du district de Rainy River et qui bénéficiaient de la formation parrainée par la SCOL a considérablement diminué. En 2017-2018, 160 travailleurs ont obtenu une formation. En 2018-2019, 42 travailleurs y ont participé, soit 73,8 % de travailleurs en moins ayant obtenu une formation.
- La participation à la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi a diminué dans le Nord ontarien, où le nombre d'entreprises participantes est passé de 467 à 312 (33,2 %), et le nombre de travailleurs obtenant une formation a baissé de 2 262 à 1 269 (43,9 %). En Ontario, le nombre d'entreprises participantes a diminué de 17,4 % et le nombre de travailleurs formés, de 21,9 %.

## **Deuxième carrière**

- La participation à Deuxième carrière a diminué dans le district de Kenora entre 2017-2018 et 2018-2019, passant de vingt-deux à moins de dix. Le nombre réel de participants au cours de l'année dernière a été supprimé afin de protéger la confidentialité.
- En 2018-2019, une formation de Deuxième carrière a été offerte pour les professions suivantes : commis à la comptabilité et personnel assimilé; agents d'administration; directeurs de funérailles et embaumeurs; conducteurs d'équipement lourd (sauf les grutiers); conducteurs de camions de transport.
- La participation à Deuxième carrière a augmenté dans le district de Rainy River en 2018-2019. Il n'y a eu aucun participant en 2017-2018 et moins de dix en 2018-2019.
- L'an dernier, une formation de Deuxième carrière a été offerte pour les professions paramédicales ainsi que celle de soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser.
- Bien que des chiffres spécifiques soient supprimés, dans les résultats de la formation régionale se trouvent l'emploi à temps plein et à temps partiel, la formation permanente, le chômage et l'inconnu.
- La participation à la formation de Deuxième carrière a diminué de 30,4 % dans le Nord. En Ontario, la participation a diminué de 28,7 %.

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

- La participation au Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes a baissé dans le district de Kenora, depuis 87 à 71 (18,4 %). La participation des Autochtones a diminué de 25 % au cours de l'année dernière, passant de 72 à 54 jeunes. Le nombre des apprenants a augmenté, depuis zéro en 2017-2018 à 17 en 2018-2019.
- Dans le district de Rainy River, la participation aux activités du Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes a considérablement diminué, passant de 56 jeunes en 2017-2018 à 29 l'année dernière – une baisse de 48,2 %. La participation des jeunes Autochtones dans le district de Rainy River a également diminué, passant de 35 en 2017-2018 à 18 (48,6 %) en 2018-2019.
- La participation au Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes dans le Nord est restée relativement stable, avec une baisse de 0,9 %. En Ontario, la participation a diminué de 7,2 % au cours de l'année dernière.

### **Consultations avec les employeurs – Apprentissage et métiers spécialisés**

Entre septembre et décembre 2019, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest a interrogé 51 représentants d'entreprises, au sujet de leur expérience en matière d'apprentissage. La principale préoccupation de ces employeurs était le vieillissement de la main-d'œuvre et le manque d'intérêt des jeunes pour les possibilités des métiers spécialisés, ce qui a laissé un vide important à combler. Ils avaient l'impression que les métiers spécialisés pouvaient être plus valorisés dans les écoles secondaires. Certains ont suggéré des possibilités de formation pour les travailleurs déplacés, semblables à celles de Deuxième carrière.

Des inquiétudes ont également été exprimées à propos du manque d'installations de formation au niveau local, ce qui empire une pénurie de personnes de métier qualifiées et favorise l'interruption de la formation en apprentissage. Dans certains cas, les apprentis partent pour aller à l'école dans des centres plus urbains et ne reviennent pas. Dans d'autres cas, la nécessité de quitter le travail et la communauté afin d'aller à l'école à des kilomètres de distance entraîne des difficultés financières pour l'apprentissage. La programmation de la formation exerce également une pression sur les entreprises et les employeurs. Par exemple, les employeurs du secteur de la construction ont suggéré que la formation pourrait être offerte pendant l'hiver, lorsque les demandes de la production sont moins considérables.

Les employeurs ont indiqué que l'évolution de la technologie fait des compétences informatiques une condition d'emploi et, dans certains cas, peut inciter les travailleurs plus âgés à quitter le métier. Le coût de la technologie et de la formation qui en résulte peut être un obstacle à l'adoption de cette technologie; toutefois, l'incapacité d'intégrer une nouvelle technologie peut nuire à la compétitivité d'une entreprise.

Les métiers spécialisés les plus demandés par les employeurs que nous avons interrogés étaient les suivants :

- Mécanicien de camion et d'autocar
- Technicien à l'entretien et à la réparation d'automobiles
- Électricien
- Mécanicien de machinerie lourde
- Camionneur AZ; les employeurs suggèrent une sorte de programme de mentorat afin d'alléger la demande et de répondre aux exigences des assureurs en matière d'expérience
- Les soudeurs, les plombiers, les charpentiers, les mécaniciens de chantier et les mécaniciens industriels sont également très en demande.

Pour les postes difficiles à pourvoir, les employeurs des deux districts ont déclaré que la publicité en ligne par des sites Web comme Indeed et Canada Job Bank était inutile, car de nombreux postulants du Sud ontarien et d'autres régions ne sont pas prêts à déménager ou à demeurer dans le Nord.

Certains employeurs d'ici profitent de programmes coopératifs et du PAJO, afin de prendre des jeunes qui veulent apprendre les métiers.

Pour augmenter le nombre d'apprentis et de journaliers, il faut que davantage d'employeurs participent et soutiennent les programmes du niveau secondaire, coopératifs et du PAJO, ainsi que les programmes des deux crédits, afin de continuer à faire participer davantage de jeunes.

Le gouvernement de l'Ontario doit également se concentrer sur les métiers et les promouvoir au niveau de l'enseignement secondaire, afin de valoriser ces emplois, les présentant comme des cheminements professionnels viables.

Des incitations et des subventions à l'embauche d'apprentis aideraient et porteraient davantage d'employeurs à embaucher des participants supplémentaires. La formation des personnes peut ajouter d'énormes coûts pour les employeurs. Les allocations pour les outils et les subventions pour aider les employés peuvent réduire les fardeaux financiers des personnes du Nord qui font face à des coûts de formation supplémentaires. Une plus grande participation ministérielle au niveau local, telle l'offre d'information accessible, bénéficierait également aux employeurs comme aux employés. Les employeurs ont également déclaré qu'il serait utile d'avoir plus de relations et d'information au Ministère; de savoir quand la formation est offerte; de connaître le nombre de

places disponibles; les endroits où se trouvent les apprentis pendant les heures de travail; d'être au courant des visites sur les lieux; des changements de programme; des attentes actuelles. D'autres facteurs pourraient aussi permettre au processus de se dérouler plus en douceur. Le gouvernement de l'Ontario doit veiller à ce qu'il y ait de la cohérence en ce qui a trait aux installations de formation équipées et aux instructeurs; il faut de la normalisation afin que certaines installations ne soient pas plus en avance que d'autres.

Si de plus grandes entreprises sont en mesure d'offrir aux apprentis des formes d'aide telles que des compléments de salaire et des allocations de subsistance, de petites ne peuvent égaler ces mesures incitatives. Si les petites entreprises bénéficiaient d'incitations et de subventions, elles pourraient être plus capables d'offrir des possibilités à davantage d'apprentis. Les employeurs ont également déclaré que la formation locale/à proximité, les options en ligne et les possibilités interprovinciales pourraient aider à abaisser les taux de décrochage. Si le gouvernement tenait compte des métiers qui sont en grande demande localement, offrait des options connexes et convenant au marché du travail local, il comprendrait qu'« il n'y a pas de solution passe-partout ». Les employeurs ont déclaré que l'apprentissage était l'un des seuls moyens de développer leur entreprise. La stigmatisation liée à l'exercice d'un métier a également été mentionnée. Les métiers spécialisés doivent être sur le même pied que les grades universitaires et collégiaux. Les employeurs ont également indiqué que tous les métiers doivent être regroupés sous une même enseigne, que les employés paient des frais distincts et se forment pour les métiers ministériels et ceux de la CNTS, ce qui augmente leurs coûts. Les employeurs nous ont également indiqué que les mécaniciens de camions et d'autocars sont très en demande dans les districts de Kenora et de Rainy River, mais cette information n'apparaît pas dans les données de sources telles que Vicinity Jobs.

L'autre sujet qui touche nos deux districts est la grande pénurie et le groupe d'âge liés aux personnes actuellement formées pour le transport du bois. Les camionneurs AZ qui n'ont que de l'expérience du transport sur des autoroutes ne sont pas nécessairement capables d'être des transporteurs de bois dans la brousse. Les conditions varient grandement, ce qui peut sérieusement freiner notre industrie forestière.

Pour plus d'information, veuillez consulter le rapport complet : MÉTIERS SPÉCIALISÉS EN DEMANDE – Annexe A

## MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL 2020

Le Plan du marché du travail local 2018-2020 comprend un plan triennal, lequel sert à s'attaquer à ces déséquilibres du marché du travail. Cette mise à jour met en lumière les actions de la Commission de formation du Nord-Ouest de l'Ontario et de ses partenaires au cours de l'année dernière, ainsi que les résultats obtenus.

### Mise à jour du Plan d'action du marché du travail local 2020

Première grande priorité – Transition de la main-d'œuvre dans une économie changeante						
Les économies des districts de Kenora et de Rainy River sont résilientes mais exposées aux fluctuations des prix des matières premières ainsi que de la demande mondiale. Les secteurs forestier, minier, manufacturier, de la construction et du tourisme sont en croissance. Comment pouvons-nous appuyer ceux qui se trouvent dans cette transition de la main-d'œuvre vers de nouvelles possibilités, en acquérant de nouvelles compétences et/ou en transférant leurs compétences existantes en fonction de nouvelles opportunités?						
Action	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 ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences (MTFDC), par l'entremise de la Subvention pour la planification et les partenariats sectoriels. Il s'agit d'aider à mettre sur pied des partenariats et stratégies qui trouveront les besoins de travailleurs auprès des employeurs de l'industrie, puis d'élaborer des solutions pour l'emploi et la formation, qui répondent aux besoins des employeurs, des chercheurs d'emploi et des travailleurs. Aux fins de ce projet, le secteur des services a été associé aux industries reliées au tourisme, y compris l'hôtellerie et la vente au détail.	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 points intéressants :</b>  <i>En mai 2019, une foire de l'emploi a été organisée à Kenora; l'accent y était mis sur le secteur du tourisme. Une réunion permettant de faire le point et de rencontrer de nouveaux employés qui travaillent pour les organismes membres du groupe de travail a eu lieu en décembre 2019. Une séance de planification devant évaluer les mesures de suivi du Plan d'action et y travailler est prévue pour 2020.</i></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. Offre : formation en matière de sécurité, dans le cadre de la formation liée aux métiers spécialisés, afin d'améliorer la scolarité et l'apprentissage de base en milieu scolaire.	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.	MTFDC, Emploi Ontario, Employeurs locaux				✓

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?						
Action	Résultats	Partenaires*	Échéancier/Progrès			
			Achévé	A court terme	A moyen terme	A long terme
La formation préalable à l'apprentissage comprend aussi un stage de travail de huit à douze semaines.						
<i>Mise à jour ou points intéressants : Les personnes peuvent faire une demande grâce à une recherche de formation préalable à l'apprentissage, à proximité – ensuite communiquer directement la demande à l'organisme qui offre la formation.</i>						
Deuxième carrière Obtenez de la formation professionnelle et du soutien financier par Deuxième carrière. Acquérez de nouvelles compétences – celles qui sont actuellement requises sur le marché de l'emploi – ainsi que du soutien financier lorsqu'un client se qualifie pour Deuxième carrière. Demandez jusqu'à 28,000 \$ pour divers coûts : frais de scolarité, livres, manuels, cahiers d'exercices et autres coûts de formation; le transport, une allocation de subsistance de base (maximum de 410 \$ par semaine), la garde d'enfant.	Chercheurs d'emploi éclairés et qui comprennent l'importance des compétences transférables. Retour au travail de personnes, à l'aide du programme Deuxième carrière.	Fournisseurs de services d'Emploi Ontario				✓
<i>Mise à jour ou points intéressants : 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). Les Services de développement des collectivités du Nord, Fort Frances, ont eu du succès avec trois clients utilisant le programme Deuxième carrière en 2019.</i>						
Recyclage/renforcement des capacités : Travailler avec des partenaires industriels qui ont embauché des travailleurs autochtones, afin de maintenir ceux-ci au travail; 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				✓
<i>Mise à jour ou points intéressants : Élargir et faire progresser le groupe des travailleurs autochtones du Traité n° 3.</i>						

\*Le glossaire des acronymes suit.

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

Deuxième grande priorité – Attirer et conserver des membres clés de notre population						
Le district de Kenora a connu une croissance démographique entre 2011 et 2016 cependant que la population du district de Rainy River était plus stable. En dépit de cette croissance, il est prioritaire pour l'économie locale d'attirer et de conserver des personnes dans la région.						
			Échéancier/Progrès			
Action	Résultats	Partenaires*	Achévé	A court terme	A moyen terme	A long terme
La Quetico College School a été vendue et les nouveaux propriétaires ont rebaptisé l'établissement Quetico Lodge and Conference Centre (QLCC). Les nouveaux propriétaires ont élargi leurs relations avec les Premières Nations, et divers organismes de formation autochtones ont passé des contrats avec eux. Norcat poursuit son travail en offrant des programmes de foresterie et d'exploitation minière de surface simultanément au QLCC. En outre, les nouveaux propriétaires ont conclu une entente avec une société d'exploitation forestière locale, aux fins de la récolte de bois dans la région.	Ces programmes et collaborations ont pour objet de fournir de la formation aux participants ainsi que toutes les compétences et certifications nécessaires pour devenir des opérateurs compétents de matériel de transport lors de la récolte des arbres. Cela doit comprendre de l'expérience pratique avec ce matériel.	AEC AEDC QLCC Norcat				✓
<p><b>Mise à jour ou points intéressants :</b>  <i>Le Quetico Lodge &amp; Conférence Centre continue de se développer dans les secteurs de la formation, de la sylviculture et de l'hôtellerie. En offrant une variété de services, l'on augmente le potentiel d'emploi et les possibilités de formation dans le Nord-Ouest ontarien. D'autres possibilités de collaboration sont recherchées par le QLCC. Celui-ci continue de contribuer à l'élargissement des possibilités de formation, à l'établissement de relations et à l'obtention de soutien pour les programmes offerts par le Centre d'emploi d'Atikokan.</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. 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 de l'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 (LOWBIC).				✓

<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			
Action	Résultats	Partenaires*	Achévé	A court terme	A moyen terme	A long terme
<i>Mise à jour ou points intéressants : 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. La campagne se poursuit avec le partage de l'information de Choose Kenora (choisissez Kenora) par différents organismes, au moment du recrutement pour Kenora.</i>						
Portail de l'immigration du Nord-Ouest de l'Ontario. MovetoNWOntario.ca contient de l'information à propos de la vie, du travail, des études et des affaires dans le Nord-Ouest ontarien, au Canada. Détails fournis à propos d'un « meilleur » style de vie ou d'une carrière ou des occasions d'affaires supérieures dans les 32 villes et villages du Nord ontarien.	Déménager dans un pays, une province ou une collectivité est une occasion stimulante de commencer une nouvelle vie. Processus d'immigration éclairé.	Association multiculturelle de Thunder Bay CCDE				✓
<i>Mise à jour ou points intéressants : L'information est offerte en plusieurs langues.</i>						

\*Le glossaire des acronymes suit.

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

Troisième grande priorité – Évolution des exigences pour l'éducation						
Les connaissances et les compétences sont de plus en plus importantes dans une économie fondée sur l'innovation. L'alphabetisation, le calcul, les compétences informatiques ainsi que les « compétences générales », tels le travail d'équipe et la communication, sont maintenant essentiels au travail, et de nouveaux besoins de compétences, notamment la souplesse du raisonnement, la collaboration virtuelle et la compétence interculturelle, sont à l'horizon.						
			Échéancier/Progrès			
Action	Résultats	Partenaires*	Achévé	A court terme	A moyen terme	A long terme
Seven Generations Education Institute. Il a pour objet d'aider les organismes à mieux comprendre la culture, l'identité, l'histoire, les droits inhérents et des traités des Anishinaabe. Voici ce qui est offert : formation personnalisée, séances d'engagement et d'information pour les écoles et les organismes.	Engagement, sensibilisation et sensibilités relatifs aux Autochtones.	Seven Generations, Entreprises et organismes locaux				✓
<b>Mise à jour ou points intéressants :</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 points intéressants :</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, a offert une expérience directe en classe 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 étudiants ont eu de l'enseignement sur place, dans un établissement de soins pour personnes âgées, la pratique sur les lieux étant essentielle.  Pour l'année scolaire 2019-2020, le programme a été légèrement modifié. Les étudiants suivent la majorité de leurs cours théoriques sur le campus et ont des séances cliniques et de laboratoire sur place. Cela semble être la meilleure solution de formation au campus et sur place pour ce programme; ainsi, les étudiants ont accès au meilleur des deux endroits et la possibilité de faire partie à la fois des équipes et des réseaux de soutien. Comme d'habitude, ils ont des stages de soins de proximité comme cela a toujours été le cas à la fin du premier semestre. Les placements pour les soins de proximité se font dans divers organismes.	Les élèves passent alors 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 les soins de soutien, le perfectionnement professionnel, les relations d'aide et les services aux clients.	Confederation College, Princess Court, Patricia Gardens		✓		
<b>Mise à jour ou points intéressants :</b> <i>L'année pilote est terminée, et tous les étudiants qui ont commencé le programme ont pleinement réussi. Au cours du premier semestre, tous les cours ont été donnés sur place, au foyer de soins ou à Patricia Gardens. Cela n'a pas été modifié dans le cadre du modèle de la classe vivante.</i>						

Troisième grande priorité – Évolution des exigences pour l'éducation						
Les connaissances et les compétences sont de plus en plus importantes dans une économie fondée sur l'innovation. L'alphabetisation, le calcul, les compétences informatiques ainsi que les « compétences générales », tels le travail d'équipe et la communication, sont maintenant essentiels au travail, et de nouveaux besoins de compétences, notamment la souplesse du raisonnement, la collaboration virtuelle et la compétence interculturelle, sont à l'horizon.						
			Échéancier/Progrès			
Action	Résultats	Partenaires*	Achévé	A court terme	A moyen terme	A long terme
<i>Au second semestre, les étudiants ont eu plusieurs cours théoriques au campus, et les séances cliniques et de laboratoire étaient à Princess Court. Ce changement a été effectué pour diverses raisons, mais a facilité un certain nombre de services de soutien aux étudiants, la participation aux activités du conseil des étudiants, etc. Comme d'habitude, ils ont des stages de soins de proximité comme nous l'avons toujours fait à la fin du premier semestre. Les placements pour les soins de proximité se font dans divers organismes. Au moment de l'impression, il y avait neuf étudiants au second semestre des PSSP (préposés aux services de soutien à la personne) à Dryden.</i>						
Seven Generations Education Institute (SGEI) et partenariats collégiaux. Le SGEI continuera d'avoir une présence marquée pour les métiers, car il continue d'offrir la menuiserie, la soudure, la coiffure et l'esthétique. L'Institut ajoutera à ses programmes des métiers ceux de mécanicien de chantier et des affaires. Dans le domaine des soins de santé, il continue de développer son programme de baccalauréat en sciences infirmières et ajoutera un programme pour les travailleurs paramédicaux. Des programmes d'enseignement couvrent l'éducation de la petite enfance et le soutien à l'éducation. Les services sociaux comprennent le travailleur social, les services communautaires et judiciaires, les techniques policières, la santé mentale et les toxicomanies, le travailleur communautaire auprès des jeunes.	La formation offerte localement permet de garder les étudiants et les diplômés dans les districts de Kenora et de Rainy River.	SGEI, Collèges participants				✓
<i>Ceci est un nouveau point du Plan d'action. Le SIEG continue continuellement de rechercher de nouveaux partenariats.</i>						
Journée des carrières autochtones à l'école secondaire de Fort Frances. Le 26 avril 2019. Shooniyaa Wa-Biitong a organisé une journée des professions et invité les employeurs locaux qui avaient des postes d'été à pourvoir en 2019.	Il y avait 45 employeurs présents ainsi que 500 étudiants.	Shooniyaa Wa-Biitong, NCDS, RRDSB, RRDSAB	✓			
<i>Ceci est un nouveau point du Plan d'action.</i>						
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.	MTFDC, Fournisseurs de services d'Emploi Ontario, 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			
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	A court terme	A moyen terme	A long terme
<b>Mise à jour ou points intéressants :</b> <i>La prestation de cette formation doit être assurée par un formateur tiers admissible. Ce programme convient le mieux aux employeurs ayant une demande de compétences particulières. Les demandes sont acceptées en permanence. Les Services de développement des collectivités du Nord ont obtenu neuf organismes grâce au financement de la SCOE.</i>						

\*Le glossaire des acronymes suit.

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

<b>Quatrième grande priorité – Soutien des entrepreneurs</b>						
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			
Action	Résultats	Partenaires*	Achévé	A court terme	A moyen terme	A long terme
Business Technology Improvement Fund (BTIF). Programme officiel offert par le Centre d'innovation du Nord-Ouest de l'Ontario.	Le programme du CINOO est conçu pour aider les entreprises à intégrer les technologies de la communication de l'information dans leurs activités, en réduisant le coût d'adoption et tout autre obstacle qui pourrait exister (sensibilisation, formation, etc.).	Centre d'innovation du Nord-Ouest de l'Ontario, FedNor				✓
<i>Ceci est un nouveau point du Plan d'action. Une demande approuvée a démarré en octobre 2019 dans le district de Kenora.</i>						
Next Level Program (NLP). Programme officiel offert par le Centre d'innovation du Nord-Ouest de l'Ontario.	Aider les entreprises à passer au « niveau supérieur », en finançant l'achat d'équipements, la vidéographie et la photographie. D'autres éléments peuvent être envisagés si le besoin est important. Les projets doivent être achevés au cours de l'année.	Centre d'innovation du Nord-Ouest de l'Ontario, FedNor		✓		
<i>Ceci est un nouveau point du Plan d'action. Ce programme vient de démarrer en janvier 2020.</i>						
Go Global Program (GGP). Programme officiel offert par le Centre d'innovation du Nord-Ouest de l'Ontario.	Le programme Go Global met à la disposition des entreprises un employé de commerce spécialisé ainsi qu'un salaire subventionné. L'objectif général du programme est d'étendre les ventes des entreprises au-delà de la région immédiate. Les projets doivent être achevés à la fin de l'année.	Centre d'innovation du Nord-Ouest de l'Ontario		✓		
<i>Ceci est un nouveau point du Plan d'action. Ce programme a connu un succès en janvier 2020, et le programme a récemment lancé en 2020.</i>						
MaRs (Medical and Related Sciences) Market Intelligence Service (SCC – sciences médicales et connexes – service d'information sur le marché) Programme officiel offert par le Centre d'innovation du Nord-Ouest de l'Ontario.	Le service d'information sur les marchés fournit aux entreprises les études de marché de haut niveau, nécessaires à la détermination des tendances sectorielles. L'information peut également être utilisée pour des demandes de financement et des présentations aux investisseurs. Les projets doivent être achevés à la fin de l'année.	Centre d'innovation du Nord-Ouest de l'Ontario		✓		
<i>Ceci est un nouveau point du Plan d'action. Ce programme a connu quatre réussites en 2019. Il fait partie du même système de centres régionaux d'innovation que le Centre d'innovation du Nord-Ouest ontarien.</i>						

Quatrième grande priorité – Soutien des entrepreneurs						
Les entrepreneurs et les petites et moyennes entreprises qu'ils créent sont les moteurs de la croissance économique et souvent les chefs de file dans la création d'emplois et l'innovation. Aider au développement des entrepreneurs en ce qui concerne la main-d'œuvre est une contribution importante à l'économie locale.						
			Échéancier/Progrès			
Action	Résultats	Partenaires*	Achévé	A court terme	A moyen terme	A long terme
Trailblazer Program (TB). Programme officiel offert par le Centre d'innovation du Nord-Ouest de l'Ontario.	Le Trailblazer Program est conçu pour aider les entreprises à valider leur produit et leur modèle commercial. Les entreprises travaillent sur l'« ébauche du modèle d'entreprise », afin de perfectionner ce modèle; elles participent aussi à des entrevues avec les clients, en vue de valider leur produit. Les projets doivent être achevés à la fin de l'année.	Centre d'innovation du Nord-Ouest de l'Ontario		✓		
<i>Ceci est un nouveau point du Plan d'action.</i>						
Planification de succession : SXNM SuccessionMatching est une plateforme en ligne qui jumelle les personnes qui veulent acheter une entreprise et celles qui cherchent à vendre leur petite entreprise. Deux segments de clients – les membres vendeurs et les membres acheteurs. 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				✓
<i>Mise à jour ou points intéressants :</i> Trois à cinq clients de la Rainy River Futures Development Corporation ont utilisé le programme au cours des deux dernières années. Tous les clients sont assez contents d'avoir cette occasion.						

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			
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	A court terme	A moyen terme	A long terme
<p>Cercles de prêts entre pairs du PARO. Programme de microfinancement pour les femmes.</p> <p>Les cercles de prêt entre pairs sont de petits groupes de femmes partageant les mêmes idées et qui se rencontrent régulièrement pour communiquer leurs expériences, se conseiller mutuellement et étendre leurs réseaux de relations individuels et communs. Les cercles sont de petits groupes de quatre à sept femmes, âgées de plus de 18 ans, qui exploitent actuellement chacune leur propre entreprise, souhaitent créer leur propre entreprise ou croient aux femmes qui aident des femmes. Les cercles de prêts entre pairs du PARO aident les femmes à établir des liens et des réseaux avec d'autres femmes ayant l'esprit d'entreprise. Aujourd'hui, PARO est l'un des plus solides prêteurs aux petites entreprises en Amérique du Nord (Impact – A Social Enterprise Strategy for Ontario, 2013). Les membres du cercle des pairs participent à l'examen et à l'approbation de la demande de prêt PARO d'un membre, et ce, avant qu'elle soit approuvée.</p>	<p>Il y a un grand nombre d'avantages à être membre du cercle PARO, notamment ceux-ci : Accès aux connaissances commerciales et partage de celles-ci; mentorat, soutien et encouragement par les pairs; accès à des prêts entre pairs de 1 000 \$ à 5 000 \$; avec des subventions de contrepartie de 500 \$ et de 1 000 \$ (si les critères sont respectés); accès à une variété de points de vue et d'expériences; tarifs réduits pour les activités du PARO; location d'équipement. L'un des éléments clés d'un cercle de pairs est que les membres permettent également d'accéder à une aide au prêt de 500 \$ à 5 000 \$. Le prêt entre pairs a aidé de nombreux membres de cercles à développer leur entreprise et à se fixer de nouveaux objectifs pour l'avenir.</p>	<p>PARO, Entrepreneurs</p>			✓	
<p><b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action.</b>  <i>En 2019, dans le district de Kenora, sept cercles ont été formés, 35 femmes ont participé aux activités des cercles, et 11 demandes de financement de cercle des pairs ont été acceptées.</i></p>						
<p>Démarrage et expansion :            Suivi : Offrir Entreprise en démarrage Plus et Summer Company dans les districts de Kenora et de Rainy River.</p>	<p>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.</p>	<p>CANO Entrepreneurs</p>			✓	
<p><b>Mise à jour ou points intéressants :</b>  <i>CANO sert de ressource et son mandat est d'habiliter les entrepreneurs par des conseils, de l'information et des compétences nécessaires pour réussir en affaires. Vingt-cinq entreprises ont obtenu une subvention; 101 personnes, une formation; 73 emplois avaient été créés lorsque le programme a pris fin le 31 mars 2019, après deux ans. Le programme se poursuivra lorsqu'un stagiaire pourra être embauché par le CANO et que de nouvelles cibles auront été choisies.</i></p>						

Quatrième grande priorité – Soutien des entrepreneurs						
Les entrepreneurs et les petites et moyennes entreprises qu'ils créent sont les moteurs de la croissance économique et souvent les chefs de file dans la création d'emplois et l'innovation. Aider au développement des entrepreneurs en ce qui concerne la main-d'œuvre est une contribution importante à l'économie locale.						
			Échéancier/Progrès			
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	A court terme	A moyen terme	A long terme
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.	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.	FEDNOR, Ear Falls, Sioux Narrows, Nestor Falls.				✓
<p><i>Mise à jour ou points intéressants : FedNor favorise ces sortes de projets, car ils aident les petites collectivités qui manquent de ressources pour se lancer seules; elles peuvent ainsi développer des possibilités qui reposent sur ce qui est offert, pourrait potentiellement l'être 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.</i></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 plus jeune de six ans par rapport à l'Ontario et au Canada, est pilotée dans une large mesure par la croissance dans les 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			
Action	Résultats	Partenaires*	Achévé	A court terme	A moyen terme	A 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, CAVD, OAHS, Confederation College, Dryden Literacy, CCD, Woodgreen, OFIFC, FTO				✓
<b>Mise à jour ou points intéressants :</b> <i>Il s'agira d'un engagement à honorer, d'une durée de quatre à cinq ans. Il y a actuellement treize clientes depuis février 2020, et huit clientes font maintenant des études postsecondaires. Elles ne sont pas encore complètement financées et continuent d'explorer d'autres possibilités de financement.</i>						
Il y a des ateliers pour les clients de Shooniyaa Wa-Biitong et qui ont perdu leur emploi en raison de la fermeture et de la faillite de Kenora Forest Products.	Ils se déroulaient en octobre, novembre et décembre 2019; ensuite, du travail se faisait en fonction des besoins. Vingt-cinq personnes étaient présentes.	Shooniyaa Wa-Biitong	✓			
<b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action.</b>						
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. Il y a eu un changement à la direction en 2019; quelqu'un a d'abord été gestionnaire intérimaire pendant plusieurs mois, et cette personne est devenue employée permanente. Habituellement, lors d'un intérim, certaines stratégies ralentissent ou sont interrompues. Les stratégies de rétention restent un sujet de discussion permanent au sous-comité des ressources humaines.	Objectif d'augmenter le pourcentage de rétention du personnel des Premières Nations à New Gold. New Gold a réorganisé ses schémas de progression à la fin de l'automne 2019; il est désormais plus facile pour les employés de comprendre où ils en sont et l'orientation que pourra prendre leur carrière. Lors d'un désaccord, les employés ont également eu la possibilité de discuter avec la direction. Des possibilités de formation ont également été relevées pour les employés.	PNRR, New Gold, Première Nation de Naicatchewenin				✓
<b>Mise à jour ou points intéressants :</b> <i>Point permanent à l'ordre du jour des réunions mensuelles entre le comité conjoint de mise en œuvre des PNRR, avec New Gold. À ce jour, les cessations d'emploi sont approchées individuellement. En 2019, le segment des employés autochtones de New Gold demeurait stable, à 25 %, comme depuis plusieurs années.</i>						

**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 plus jeune de six ans par rapport à l'Ontario et au Canada, est pilotée dans une large mesure par la croissance dans les 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?

Action	Résultats	Partenaires*	Échéancier/Progrès			
			Achevé	A court terme	A moyen terme	A long terme
<p>Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes. Le Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes est axé sur les jeunes de 15 à 29 ans et qui se heurtent à des obstacles nombreux et/ou complexes à l'emploi, en leur offrant un soutien plus intensif, au-delà de la recherche d'emploi classique et des possibilités de placement.</p> <p>Le soutien comprend ce qui suit : Formation préalable à l'emploi rémunéré, afin de promouvoir la préparation à l'emploi; jumelage d'emplois et placements rémunérés, avec des aides au placement pour les participants et des incitations à l'embauche pour les employeurs. Services de mentorat; soutien à l'éducation et aux transitions professionnelles. Le centre d'emploi d'Atikokan a accueilli des participants d'Upsala, de la Première Nation de la rivière Seine et de la Première Nation du lac La Croix.</p>	<p>Après un premier accueil, les participants suivent une formation préalable à l'emploi, offerte par le Centre d'emploi d'Atikokan. Les cours sont axés sur l'accroissement des connaissances liées au travail, l'amélioration des aptitudes à la vie quotidienne et les certifications commercialisables auprès des employeurs locaux. Une fois qu'ils ont suivi un nombre d'heures déterminé ou une formation préalable à l'emploi, les participants commencent à travailler dans le cadre d'un stage de formation auprès d'un véritable employeur local. Cela leur permet de développer des compétences sur le terrain, dans un milieu de travail réel, avec le soutien de l'employeur et de spécialistes de l'emploi.</p>	<p>Centre d'emploi d'Atikokan (CEA) Fournisseurs de services d'Emploi Ontario, Employeurs locaux</p>				✓
<p><b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action.</b> En 2019, ces services ont été fournis à plus de 65 personnes, dont un nombre considérable a fini par avoir un emploi.</p>						
<p>Le programme d'amélioration du soutien aux enfants et aux familles est conçu pour aider les enfants, les jeunes et les familles, en leur fournissant gratuitement des collations saines et des activités physiques pendant les mois d'hiver. Il leur donne la possibilité d'entrer en contact avec des organismes capables de les aider à améliorer la sécurité alimentaire, à élaborer des stratégies de réduction de la pauvreté et à accéder à des aides à l'emploi, en vue de renforcer leur capacité de s'intégrer à la population active.</p>	<p>L'objectif est de mettre en relation 88 enfants/jeunes et 12 adultes exposés à l'emploi et aux services de sécurité alimentaire, à l'exercice physique et à une alimentation nutritive grâce à ce programme.</p> <p>Cela se produira une fois par mois, de novembre 2019 à février 2020.</p>	<p>CSDK, Services d'aide à la carrière et à l'emploi de Red Lake, Centre d'accueil indien de Red Lake</p>		✓		
<p><b>Ceci est un nouveau point du Plan d'action.</b></p>						
<p>Programmes Nutrition Nord Canada (PNNC) et Subventions aux exploitants de ressources alimentaires (SERA). Dans l'Énoncé économique de l'automne 2018, le gouvernement a proposé d'investir 62,6 millions de dollars supplémentaires sur cinq ans, à compter de 2019-2020, dont 10,4 millions de dollars en cours, dans le programme Nutrition Nord Canada. Cet investissement permettrait de soutenir plusieurs changements de programme,</p>	<p>Les chasseurs autochtones reçoivent des fonds pour acheter des VTT, des autoneiges, des moteurs hors-bord, du matériel de boucherie, du matériel de chasse et des congélateurs pour le stockage des aliments. L'objectif est la sécurité alimentaire et la santé des collectivités.</p>	<p>RCAANC, Collectivités autochtones, Moissonneurs traditionnels</p>				✓

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 plus jeune de six ans par rapport à l'Ontario et au Canada, est pilotée dans une large mesure par la croissance dans les 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			
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
grâce à des consultations avec les habitants du Nord, puis d'introduire une Subvention aux exploitants de ressources alimentaires, afin d'aider ceux-ci à réduire les coûts élevés associés aux activités traditionnelles de chasse et de récolte. Le budget global de NNC était d'environ 99 millions de dollars en 2018-2019.						
<i>Ceci est un nouveau point du Plan d'action.</i>						

\*Le glossaire des acronymes suit.

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

## GLOSSAIRE DES ACRONYMES

Translator Note: layout issue. Put in alphabetical order.

SGEI – Seven Generations Education Institute

AEDC – Atikokan Economic Development Corporation

CEA – Centre de l'emploi d'Atikokan

BIA – Business Improvement Association

RCAANC – Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada

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

MDEEI – Ministère du Développement économique, de l'Emploi et de l'Infrastructure

MTFDC – Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

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

MRNF – Ministère des Ressources naturelles et de la Foresterie

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

MTCS – Ministère du Tourisme, de la Culture et du Sport

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

RR – Rainy River

RRFDC – Rainy River Futures Development Corporation

CSDRR – Conseil scolaire du district de Rainy River

CASSDRR – Conseil d'administration des services sociaux du district de RR

SLAAMB – Sioux Lookout Area Aboriginal Management Board

SWB – Shoonyaa Wa-Biitong

QLCC – Quetico Lodge and Conference Centre



## Annexe A : Apprentissage – Projet des métiers spécialisés en demande

### Apprentissage, par industrie, dans les économies des districts de Kenora et de Rainy River

Les tableaux 1A et 1B indiquent le pourcentage de la population active des districts de Kenora et de Rainy River; ils sont en rapport avec les personnes ayant un titre de compétence en apprentissage, dans chaque industrie, comparativement à l'Ontario.

Avec 9,2 % et 9,4 % respectivement, les districts de Kenora et de Rainy River comptent presque deux fois plus de personnes ayant un titre de compétence d'apprentissage que l'Ontario dans son ensemble (5,3 %).

Dans le district de Kenora, le pourcentage d'apprentis travaillant dans les services publics est plus élevé (20 %) qu'en Ontario, tandis que les secteurs de l'agriculture, de la sylviculture, de la pêche et de la chasse, de l'exploitation minière, des carrières et de l'extraction de pétrole et de gaz, du commerce de gros et de la fabrication ont une plus grande importance (de presque 10 %).

**Tableau 1A : Main-d'œuvre possédant un certificat d'apprentissage par industrie – District de Kenora par rapport à l'Ontario**

Industrie	Main-d'œuvre totale	Main d'œuvre avec apprentissage	Apprentissage en pourcentage de la population active totale de Kenora	Apprentissage en pourcentage de la population active totale de l'Ontario
<b>Total</b>	<b>25 325</b>	<b>2 330</b>	<b>9,2 %</b>	<b>5,3 %</b>
11 Agriculture, foresterie, pêche et chasse	510	80	15,7 %	5,8 %
21 Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	1 940	410	21,1 %	15,8 %
22 Services publics	270	90	33,3 %	13,3 %
23 Construction	1 010	225	22,3 %	17,4 %
31-33 Fabrication	1 085	190	17,5 %	8,1 %
41 Commerce de gros	205	30	14,6 %	4,9 %
44-45 Commerce de détail	3 145	225	7,2 %	4,6 %
48-49 Transport et entreposage	1 145	180	15,7 %	7,7 %
51 Industries de l'information et de la culture	240	10	4,2 %	1,9 %
52 Finance et assurance	460	15	3,3 %	1,7 %
53 Services immobiliers et services de location et de location à bail	260	20	7,7 %	5,3 %
54 Services professionnels, scientifiques et techniques Services	570	35	6,1 %	1,4 %
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	0	0	--	1,7 %
56 Services administratifs, gestion des déchets et services d'assainissement	460	60	13,0 %	5,2 %
61 Services d'éducation	2 745	75	2,7 %	1,6 %
62 Soins de santé et assistance sociale	4 690	160	3,4 %	3,5 %
71 Arts, spectacles et loisirs	245	25	10,2 %	3,8 %
72 Services d'hébergement et de restauration	2 165	95	4,4 %	3,7 %
81 Autres services (sauf l'administration publique)	1 060	200	18,9 %	17,7 %
91 Administrations publiques	3 125	220	7,0 %	3,5 %

Source : Recensement de Statistique Canada, 2016

Dans le district de Rainy River, la concentration d'apprentis dans le secteur des services publics est supérieure (de plus de 23 %) à celle de l'Ontario, tandis que les secteurs de la fabrication, de l'immobilier et de la location emploient plus d'apprentis (près de 17 %) que les secteurs de l'ensemble de l'Ontario.

**Tableau 1B : Main-d'œuvre possédant un titre de compétence d'apprentissage, par industrie – District de Kenora par rapport à l'Ontario**

Industrie	Main-d'œuvre totale	Main d'œuvre avec apprentissage	Apprentissage en pourcentage de la population active totale de Rainy River	Apprentissage en pourcentage de la population active totale de l'Ontario
<b>Total</b>	<b>7 810</b>	<b>735</b>	<b>9,4 %</b>	<b>5,3 %</b>
11 Agriculture, foresterie, pêche et chasse	385	40	10,4 %	5,8 %
21 Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	255	45	17,6 %	15,8 %
22 Services publics	110	40	36,4 %	13,3 %
23 Construction	375	80	21,3 %	17,4 %
31-33 Fabrication	420	105	25,0 %	8,1 %
41 Commerce de gros	105	10	9,5 %	4,9 %
44-45 Commerce de détail	1 060	85	8,0 %	4,6 %
48-49 Transport et entreposage	285	25	8,8 %	7,7 %
51 Industries de l'information et de la culture	80	0	0,0 %	1,9 %
52 Finance et assurance	155	10	6,5 %	1,7 %
53 Services immobiliers et services de location et de location à bail	45	10	22,2 %	5,3 %
54 Services professionnels, scientifiques et techniques Services	270	10	3,7 %	1,4 %
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	10	0	0,0 %	1,7 %
56 Services administratifs, gestion des déchets et services d'assainissement	195	25	12,8 %	5,2 %
61 Services d'éducation	815	30	3,7 %	1,6 %
62 Soins de santé et assistance sociale	1 495	60	4,0 %	3,5 %
71 Arts, spectacles et loisirs	95	10	10,5 %	3,8 %
72 Services d'hébergement et de restauration	605	10	1,7 %	3,7 %
81 Autres services (sauf l'administration publique)	345	95	27,5 %	17,7 %
91 Administrations publiques	690	65	9,4 %	3,5 %

Source : Recensement de Statistique Canada, 2016, tableau 30 LDT

## Apprentissage, par profession, dans la population active des districts de Kenora et de Rainy River

Dans les tableaux 2A et B sont montrées les professions qui emploient le plus grand nombre de personnes de 15 à 64 ans dans les districts de Kenora et de Rainy River. Les professions sont énumérées en fonction du nombre de personnes employées.

Tableau 2A : Nombre de travailleurs employés dans des professions liées à un apprentissage – District de Kenora					
Métier obligatoire	CNP	Profession	Main-d'œuvre totale	Total avec la formation par apprentissage	Pourcentage de la population active possédant la formation par apprentissage
Population active (PA) – De 15 à 64 ans			41 370	3 400	8,2 %
	7271	Charpentier général	740	165	22,3 %
√	7321	Technicien à l'entretien et à la réparation d'automobiles	265	145	54,7 %
	7511	Conducteur commercial de camions gros porteurs	630	120	19,0 %
	7311	Mécanicien de chantier de construction	190	85	44,7 %
	7521	Conducteur d'équipement lourd	420	75	17,9 %
√	6341	Coiffeur styliste	155	65	41,9 %
	7611	Manceuvre qualifié en construction	535	65	12,1 %
	7312	Technicien d'équipement lourd	115	60	52,2 %
√	7241	Construction et entretien d'installations électriques	130	55	42,3 %
	7237	Soudeur	95	50	52,6 %
	7244	Technicien de lignes électriques	55	50	90,9 %
	9241	Opérateur d'appareil de traitement – Électricité	100	35	35,0 %
	4212	Travailleur auprès des enfants et des jeunes	1 080	40	3,7 %
	4214	Praticien du développement de l'enfant	485	35	7,2 %
	6322	Cuisiner	560	35	6,3 %
√	7242	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	70	35	50,0 %
√	7251	Plombiers/plombières	70	30	42,9 %
√	7322	Réparateur de carrosserie et de dommages de collision	45	30	66,7 %
	4413	Assistant en éducation	665	25	3,8 %
	0714	Technicien d'entretien d'installations	115	20	17,4 %
	2242	Technicien en entretien et en réparation de matériel électronique	20	20	100 %
√	7252	Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	25	15	60,0 %
	3414	Fabricant de prismes et de lentilles de précision	80	10	12,5 %
	6552	Technologie de l'information – Agent du service client du Centre de contact	160	10	6,3 %
	7231	Machiniste général	40	10	25,0 %
	7282	Monteur d'éléments préfabriqués en béton	10	10	100 %
√	7313	Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	40	10	25,0 %

	7315	Technicien de structures composites	85	10	11,8 %
√	7334	Mécaniciens de motocyclettes	45	10	22,2 %
	7441	Installateur – Piscine, cuve thermique et produits de cure	55	10	18,2 %
	7522	Arboriste de services publics	90	10	11,1 %
	1522	Technicien au service des pièces	30	10	33,3 %
	7272	Ébéniste	30	10	33,3 %
	9414	Opérateur de pompe à béton	10	10	100 %
	9434	Opérateur d'appareil de traitement – Fabrication de produits en bois	60	10	16,7%

Source : Recensement de Statistique Canada, 2016

Métier obligatoire	CNP	Profession	Main-d'œuvre totale	Total avec la formation par apprentissage	Pourcentage de la population active possédant la formation par apprentissage
<b>Population active (PA) – De 15 à 64 ans</b>			<b>12 545</b>	<b>1 195</b>	<b>9,5 %</b>
√	7321	Technicien à l'entretien et à la réparation d'automobiles	100	65	65,0 %
	7511	Conducteur commercial de camions gros porteurs	265	65	24,5 %
	7271	Charpentier général	165	60	36,4 %
	7521	Conducteurs d'équipement lourd	210	55	26,2 %
√	7242	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	40	40	100 %
√	7241	Construction et entretien d'installations électriques	40	30	75,0 %
	7312	Technicien d'équipement lourd	45	30	66,7 %
	0714	Technicien d'entretien d'installations	40	20	50,0 %
√	6341	Coiffeur styliste	65	20	30,8 %
	7237	Soudeur	60	20	33,3 %
	7311	Mécanicien de chantier de construction	90	20	22,2 %
	7611	Manœuvre qualifié en construction	185	20	10,8 %
	2241	Fabricant de matériel micro-électronique	10	10	100 %
	2242	Technicien en entretien et en réparation de matériel électronique	30	10	33,3 %
	4212	Travailleur auprès des enfants et des jeunes	265	10	3,8 %
	4413	Assistant en éducation	190	10	5,3 %
	6322	Cuisiner	190	10	5,3 %
√	7251	Plombiers/plombières	10	10	100 %
√	7252	Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	10	10	100 %
	7272	Ébéniste	15	10	66,7 %
	7282	Monteur d'éléments préfabriqués en béton	10	10	100 %

√	7322	Réparateur de carrosserie et de dommages de collision	10	10	100 %
	7522	Arboriste de services publics	50	10	20,0 %
√	7371	Opérateur de treuil – Conducteur de grue mobile	10	10	100 %
	7535	Mécanicien en hydraulique/pneumatique	20	10	50,0 %
	9241	Opérateur d'appareil de traitement – Électricité	35	10	28,6 %
	9434	Opérateur d'appareil de traitement – Fabrication de produits en bois	40	10	25,0 %
	9619	Meuleur de cylindres/retourneur de rouleaux	30	10	33,3 %

Source : Recensement de Statistique Canada, 2016

### Âge de la population active possédant un titre de compétence d'apprentissage, par profession, dans les districts de Kenora et Rainy River

Dans les tableaux 3A et B sont mis en évidence le vieillissement de la main-d'œuvre possédant un titre de compétence, dans chaque profession des districts de Kenora et Rainy River. Dans le district de Kenora, une personne de métier qualifiée sur trois est âgée de 45 ans et plus. À partir de 2016, dans le district de Rainy River trois journaliers sur quatre ont 45 ans et plus.

CNP	Professions comptant 20 personnes ou plus	Travailleurs avec un titre de compétence par apprentissage					
		Total **	De 15 à 24 ans	De 25 à 44 ans	De 45 à 54 ans	Âge : 55+	Pourcentage de la PA de 45 ans et +
<b>TOTAL</b>		4 420	195	1 240	915	2 070	67,5 %
0714	Technicien d'entretien d'installations	20	0*	0	0	20	100 %
1522	Technicien au service des pièces	Données indisponibles*					
2242	Technicien en entretien et en réparation de matériel électronique	20	0	15	0	10	50,0 %
3414	Fabricant de prismes et de lentilles de précision	Données indisponibles					
4212	Travailleur auprès des enfants et des jeunes	35	10	20	10	0	28,6 %
4214	Praticien du développement de l'enfant	25	0	15	10	10	80,0 %
4413	Assistant en éducation	25	0	10	15	0	60,0 %
6322	Cuisiner	45	0	35	0	0	0,0 %
6341	Coiffeur styliste	75	15	35	0	15	20,0 %
6552	Technologie de l'information – Agent du service client du Centre de contact	Données indisponibles*					
7231	Machiniste général	15	0	0	0	10	66,7 %
7237	Soudeur	55	10	15	0	25	45,5 %
7241	Électricien – Bâtiment et entretien	70	0	25	15	25	57,1 %
7242	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	35	0	10	15	10	71,4 %
7244	Technicien de lignes électriques	45	10	15	15	10	55,6 %
7251	Plombiers/plombières	40	0	10	10	25	87,5 %
7252	Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	20	0	0	0	15	75,0 %
7271	Charpentier général	175	10	75	35	60	54,3 %
7272	Ébéniste	Données indisponibles*					

7311	Mécanicien de chantier de construction	100	0	25	20	55	75,0 %
7312	Technicien d'équipement lourd	55	0	35	15	10	45,5 %
7313	Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Données indisponibles*					
7315	Technicien de structures composites	25	0	0	10	0	40,0 %
7321	Technicien à l'entretien et à la réparation d'automobiles	155	0	50	35	60	61,3 %
7322	Réparateur de carrosserie et de dommages de collision	30	0	15	0	15	50,0 %
7334	Mécaniciens de motocyclettes	Données indisponibles*					
7441	Installateur – Piscine, cuve thermale et produits de cure	10	0	0	10	0	100 %
7511	Conducteur commercial de camions gros porteurs	135	0	50	35	50	63,0 %
7521	Conducteur d'équipement lourd	85	0	30	35	20	64,7 %
7522	Arboriste de services publics	Données indisponibles*					
7611	Manœuvre qualifié en construction	80	0	45	10	20	37,5 %
9241	Opérateur d'appareil de traitement – Électricité	45	0	10	30	0	66,7 %
9434	Opérateur d'appareil de traitement – Fabrication de produits en bois	Données indisponibles*					

Source : Recensement de Statistique Canada, 2016

\* Moins de 10. Données supprimées afin de protéger la confidentialité

\*\* Différences arithmétiques découlent de l'arrondissement

CNP	Professions comptant 20 personnes ou plus	Travailleurs avec un titre de compétence par apprentissage					
		Total **	De 15 à 24 ans	De 25 à 44 ans	De 45 à 54 ans	Âge : 55+	Pourcentage de la PA de 45 ans et +
<b>TOTAL</b>		1 640	40	370	345	885	75,0 %
0714	Technicien d'entretien d'installations	20	0	10	0	10	50,0 %
2242	Technicien en entretien et en réparation de matériel électronique	Données indisponibles*					
4212	Travailleur auprès des enfants et des jeunes	Données indisponibles*					
4413	Assistant en éducation	Données indisponibles*					
6322	Cuisiniers/cuisinières	Données indisponibles*					
6341	Coiffeur styliste	20	0	10	10	0	50,0 %
7237	Soudeur	20	0	10	10	0	50,0 %
7241	Électricien – Bâtiment et entretien	35	0	20	0	20	57,1 %
7242	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	40	0	20	20	0	50,0 %
7271	Charpentier général	60	0	30	15	15	50,0 %
7311	Mécanicien de chantier de construction	Données indisponibles*					
7312	Technicien d'équipement lourd	40	0	0	10	20	75,0 %
7321	Technicien à l'entretien et à la réparation d'automobiles	75	0	45	10	25	46,7 %
7511	Conducteur commercial de camions gros porteurs	60	10	20	25	20	75,0 %
7521	Conducteurs d'équipement lourd	55	10	10	25	10	63,6 %
7522	Arboriste de services publics	Données indisponibles*					
7535	Mécanicien en hydraulique/pneumatique	Données indisponibles*					
7611	Manœuvre qualifié en construction	20	0	10	10	0	50,0 %
9241	Opérateur d'appareil de traitement – Électricité	Données indisponibles*					

Mise à jour du Rapport sur le Plan du marché du travail local 2018-2020 – Districts de Kenora et de Rainy River **Mise à jour de 2020**

9434	Opérateur d'appareil de traitement – Fabrication de produits en bois	Données indisponibles*
9619	Meuleur de cylindres/retourneur de rouleaux	Données indisponibles*

\* Moins de 10. Données supprimées afin de protéger la confidentialité

\*\* Différences arithmétiques découlent de l'arrondissement

Source : Données de recensement de Statistique Canada, 2016

### Âge médian des personnes possédant un titre de compétence par apprentissage, dans les districts de Kenora et Rainy River

Aux tableaux 4A et B sont comparés le revenu médian des personnes ayant un titre de compétence par apprentissage et celui de l'ensemble des travailleurs de la profession.

Si divers facteurs ont une incidence sur les taux salariaux, les niveaux de revenu peuvent servir d'indice de la demande du marché du travail. L'expertise des personnes ainsi que les pénuries sur le marché du travail exerceront en général une pression à la hausse sur les taux salariaux. Les données démontrent que, le plus souvent, ceux possédant un titre de compétence par apprentissage ont un salaire plus élevé que ceux d'un autre niveau de scolarité et qui travaillent dans la même profession.

Au total, les personnes du **district de Kenora** qui ont terminé un apprentissage ou bien possèdent un certificat ou un diplôme de métier comme leur plus haut niveau d'éducation gagnent 23,4 % de plus que celles qui travaillent dans la profession sans titre de compétence.

Tableau 4A : Revenu médian des travailleurs ayant un titre de compétence acquis par apprentissage, comparativement à l'ensemble des travailleurs de la profession – District de Kenora

CNP	Professions des métiers spécialisés	Revenus médians		Différence absolue pour le revenu médian	Différence en pourcentage pour le revenu médian
		Avec formation par apprentissage	Tous les travailleurs Dans la profession		
<b>Total</b>		<b>37 920</b>	<b>29 058</b>	<b>8 862</b>	<b>23,4 %</b>
0714	Technicien d'entretien d'installations	s/o*	53 406	--	--
1522	Technicien au service des pièces	s/o*	35 148	--	--
2242	Technicien en entretien et en réparation de matériel électronique	s/o*	27 186	--	--
3414	Fabricant de prismes et de lentilles de précision	s/o*	28 674	--	--
4212	Travailleur auprès des enfants et des jeunes	34 568	36 787	(-2 219)	(-6,4 %)
4214	Praticien du développement de l'enfant	25 544	28 087	(-2 543)	(-10,0 %)
4413	Assistant en éducation	30 294	26 947	3 347	11,0 %
6322	Cuisiner	34 680	14 767	19 913	57,4 %
6341	Coiffeur styliste	16 478	16 665	(-187)	(-1,1 %)
6552	Technologie de l'information – Agent du service client du Centre de contact	s/o*	25 590	--	--
7231	Machiniste général	s/o*	s/o*	--	--
7237	Soudeur	44 028	45 862	(-1 834)	(-4,2 %)
7241	Électricien – Bâtiment et entretien	67 675	39 042	28 633	42,3 %
7242	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	91 771	91 826	(-55)	(-0,1 %)
7244	Technicien de lignes électriques	106 940	106 740	(-200)	(-0,2 %)
7251	Plombiers/plombières	44 544	35 659	8 885	19,9 %
7252	Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	s/o*	s/o*	--	--

**Tableau 4A : Revenu médian des travailleurs ayant un titre de compétence acquis par apprentissage, comparativement à l'ensemble des travailleurs de la profession – District de Kenora**

CNP	Professions des métiers spécialisés	Revenus médians		Différence absolue pour le revenu médian	Différence en pourcentage pour le revenu médian
		Avec formation par apprentissage	Tous les travailleurs Dans la profession		
<b>Total</b>		<b>37 920</b>	<b>29 058</b>	<b>8 862</b>	<b>23,4 %</b>
7271	Charpentier général	32 363	20 292	12 071	37,3 %
7272	Ébéniste	s/o*	s/o*	--	--
7311	Mécanicien de chantier de construction	70 259	70 266	(-7)	0,0 %
7312	Technicien d'équipement lourd	81 166	73 659	7 507	9,2 %
7313	Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	s/o*	s/o*	--	--
7315	Technicien de structures composites	s/o*	74 447	--	--
7321	Technicien à l'entretien et à la réparation d'automobiles	58 878	53 825	5 053	8,6 %
7322	Réparateur de carrosserie et de dommages de collision	50 297	44 544	5 753	11,4 %
7334	Mécaniciens de motocyclettes	s/o*	24 252	--	--
7441	Installateur – Piscine, cuve thermique et produits de cure	s/o*	29 836	--	--
7511	Conducteur commercial de camions gros porteurs	56 199	50 477	5 722	10,2 %
7521	Conducteur d'équipement lourd	38 074	44 998	(-6 924)	(-18,2 %)
7522	Arboriste de services publics	s.o.	35 629	--	--
7611	Manœuvre qualifié en construction	23 215	19 463	3 752	16,2 %
9241	Opérateur d'appareil de traitement – Électricité	88 025	86 298	1 727	2,0 %
9434	Opérateur d'appareil de traitement – Fabrication de produits en bois	s/o*	63 178	--	--

Source : Recensement de Statistique Canada, 2016. \* Données supprimées afin de protéger la confidentialité

Au total, les personnes du **district de Rainy River** et qui ont terminé un apprentissage ou bien possèdent un certificat ou un diplôme de métier comme leur plus haut niveau d'éducation gagnent 25 % de plus que celles qui travaillent dans la profession sans titre de compétence.

**Tableau 4B : Revenu médian des travailleurs ayant un titre de compétence acquis par apprentissage, comparativement à l'ensemble des travailleurs de la profession – District de Rainy River**

CNP	Professions des métiers spécialisés	Revenus médians		Différence absolue pour le revenu médian	Différence en pourcentage pour le revenu médian
		Avec formation par apprentissage	Tous les travailleurs de la profession		
<b>Total</b>		<b>40 813</b>	<b>30 679</b>	<b>10 134</b>	<b>24,8 %</b>
0714	Technicien d'entretien d'installations	s/o*	49 133	--	--
2242	Technicien en entretien et en réparation de matériel électronique	s/o*	29 542	--	--
4212	Travailleur auprès des enfants et des jeunes	s/o*	43 843	--	--

4413	Assistant en éducation	s/o*	30 899	--	--
6322	Cuisiner	s/o*	21 343	--	--
6341	Coiffeur styliste	s/o*	20 875	--	--
7237	Soudeur	s/o*	77 934	--	--
7241	Électricien – Bâtiment et entretien	59 597	37 736	21 861	36,7 %
7242	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	81 193	81 169	24	0,0 %
7271	Charpentier général	42 654	32 698	9 956	23,3 %
7272	Ébéniste	s/o*	s/o*	--	--
7311	Mécanicien de chantier de construction	s/o*	94 885	--	--
7312	Technicien d'équipement lourd	91 880	69 783	22 097	24,0 %
7321	Technicien à l'entretien et à la réparation d'automobiles	65 390	48 864	16 526	25,3 %
7511	Conducteur commercial de camions gros porteurs	48 636	39 763	8 873	18,2 %
7521	Conducteurs d'équipement lourd	43 103	49 480	6 377	14,8 %
7522	Arboriste de services publics	s/o*	54 804	--	--
7535	Mécanicien en hydraulique/pneumatique	s/o*	s/o*	--	--
7611	Manceuvre qualifié en construction	s/o*	23 625	--	--
9241	Opérateur d'appareil de traitement – Électricité	s/o*	132 549	--	--
9434	Opérateur d'appareil de traitement – Fabrication de produits en bois	s/o*	s/o*	--	--
9619	Meuleur de cylindres/retourneur de rouleaux	s/o*	s/o*	--	--

\* Données supprimée afin de protéger la confidentialité

Source : Recensement de Statistique Canada, 2016

## **Âge médian des personnes possédant un titre de compétence par apprentissage dans les districts de Kenora et Rainy River (suite)**

Le tableau 5A fait ressortir que, dans l'ensemble, le revenu médian des personnes ayant un titre d'apprenti dans le district de Kenora est inférieur de 33 % par rapport à celui de leurs homologues provinciaux (à l'exclusion des gens de métier spécialisés résidant dans la région de Toronto). Par rapport à l'ensemble de l'Ontario, les salaires médians gagnés par les personnes ayant un titre de compétence acquis par apprentissage dans le district de Kenora, varient considérablement d'un métier à l'autre.

**Tableau 5A : Revenu médian pour les professions des métiers spécialisés au niveau local, par rapport à l'Ontario (moins Toronto) – District de Kenora**

CNP	Professions des métiers spécialisés	Revenus médians		Différence absolue pour le revenu médian	Différence en pourcentage pour le revenu médian
		Métiers spécialisés, district de Kenora	Métiers spécialisés, Ontario (moins Toronto)		
<b>Total</b>		<b>37 920</b>	<b>38 616</b>	<b>(-9 558)</b>	<b>(-32,9 %)</b>
0714	Technicien d'entretien d'installations	s/o*	73 871	--	--
1522	Technicien au service des pièces	s/o*	39 083	--	--
2242	Technicien en entretien et en réparation de matériel électronique	s/o*	49 844	--	--
3414	Fabricant de prismes et de lentilles de précision	s/o*	36 078	--	--
4212	Travailleur auprès des enfants et des jeunes	34 568	36 282	(-1 714)	(-5,0 %)
4214	Praticien du développement de l'enfant	25 544	23 412	2 132	8,3 %
4413	Assistant en éducation	30 294	16 417	(-13 877)	(45,8 %)
6322	Cuisiner	34 680	24 145	10 535	30,4 %
6341	Coiffeur styliste	16 478	16 909	(-431)	(-2,6 %)
6552	Technologie de l'information – Agent du service client du Centre de contact	s/o*	33 480	--	--
7231	Machiniste général	s/o*	59 648	--	--
7237	Soudeur	44 028	50 655	(6 627)	(-15,1 %)
7241	Électricien – Bâtiment et entretien	67 675	61 032	6 643	9,8 %
7242	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	91 771	83 075	8 696	9,5 %
7244	Technicien de lignes électriques	106 940	101 206	5 734	5,4 %
7251	Plombiers/plombières	44 544	59 606	(-15 062)	(-33,8 %)
7252	Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	s/o*	78 600	--	--
7271	Charpentier général	32 363	38 801	(-6 438)	(-19,9 %)
7272	Ébéniste	s/o*	39 971	--	--
7311	Mécanicien de chantier de construction	70 259	76 609	(-6 350)	(-9,0 %)
7312	Technicien d'équipement lourd	81 166	67 255	13 911	17,1 %
7313	Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	s/o*	62 233	--	--
7315	Technicien de structures composites	s/o*	68 542	--	--
7321	Technicien à l'entretien et à la réparation d'automobiles	58 878	53 460	5 418	9,2 %
7322	Réparateur de carrosserie et de dommages de collision	50 297	49 116	1 181	2,3 %
7334	Mécaniciens de motocyclettes	s/o*	50 129	--	--
7441	Installateur – Piscine, cuve thermique et produits de cure	s/o*	35 547	--	--
7511	Conducteur commercial de camions gros porteurs	56 199	44 965	11 234	20,0 %
7521	Conducteur d'équipement lourd	38 074	54 023	(-15 949)	(-41,9 %)
7522	Arboriste de services publics	s/o*	49 868	--	--
7611	Manœuvre qualifié en construction	23 215	38 607	(-15 392)	(-66,3 %)
9241	Opérateur d'appareil de traitement – Électricité	88 025	91 075	(-3 050)	3,5 %
9434	Opérateur d'appareil de traitement – Fabrication de produits en bois	s/o*	50 026	--	--

Source : Recensement de Statistique Canada, 2016. \* Données supprimées afin de protéger la confidentialité

Le tableau 5B fait ressortir que, dans l'ensemble, les personnes ayant un titre de compétence acquis par apprentissage dans le district de Rainy River ont un revenu médian supérieur de plus de 5 %, comparativement à celui des personnes ayant le même niveau d'éducation dans l'ensemble de l'Ontario (moins Toronto).

**Tableau 5B : Revenu médian pour les professions des métiers spécialisés au niveau local, par rapport à l'Ontario (moins Toronto) – District de Rainy River**

CNP	Professions des métiers spécialisés	Revenus médians		Différence absolue pour le revenu médian	Différence en pourcentage pour le revenu médian
		Métiers spécialisés Rainy River	Métiers spécialisés Ontario (moins Toronto)		
<b>Total</b>		<b>40 813</b>	<b>38 616</b>	<b>2 197</b>	<b>5,4 %</b>
0714	Technicien d'entretien d'installations	s/o*	73 871	--	--
2242	Technicien en entretien et en réparation de matériel électronique	s/o*	49 844	--	--
4212	Travailleur auprès des enfants et des jeunes	s/o*	36 282	--	--
4413	Assistant en éducation	s/o*	16 417	--	--
6322	Cuisiner	s/o*	24 145	--	--
6341	Coiffeur styliste	s/o*	16 909	--	--
7237	Soudeur	s/o*	50 655	--	--
7241	Électricien – Bâtiment et entretien	55 597	61 032	(-1 435)	(-2,4 %)
7242	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	81 193	83 075	(-1 882)	(-2,3 %)
7271	Charpentier général	42 654	38 801	3 853	9,0 %
7272	Ébéniste	--	39 971	--	--
7311	Mécanicien de chantier de construction	--	76 609	--	--
7312	Technicien d'équipement lourd	91 880	67 255	24 625	26,8 %
7321	Technicien à l'entretien et à la réparation d'automobiles	65 390	53 460	11 930	18,2 %
7511	Conducteur commercial de camions gros porteurs	48 636	44 965	3 671	7,5 %
7521	Conducteurs d'équipement lourd	43 103	54 023	(-10 920)	(-25,3 %)
7522	Arboriste de services publics	s/o*	49 868	--	--
7535	Mécanicien en hydraulique/pneumatique	s/o*	38 026	--	--
7611	Manceuvre qualifié en construction	s/o*	38 607	--	--
9241	Opérateur d'appareil de traitement – Électricité	s/o*	91 075	--	--
9434	Opérateur d'appareil de traitement – Fabrication de produits en bois	s/o*	50 026	--	--
9619	Meuleur de cylindres/retourneur de rouleaux	s/o*	24 525	--	--

Source : Recensement de Statistique Canada, 2016

\* Données supprimée afin de protéger la confidentialité

**Pourcentage de la population active possédant un titre de compétence acquis par apprentissage, par profession, travaillant à temps plein et à l'année dans les districts de Kenora et Rainy River**

Les tableaux 6A et B font ressortir que les personnes possédant un titre de compétence acquis par apprentissage travaillent plus souvent à temps plein et à l'année, par rapport à la population active totale travaillant dans la profession. Sur les 33 métiers spécialisés du district de Kenora, 19 (57,5 %) ont un pourcentage plus élevé de la population active qui travaille à temps plein. Il est aussi plus probable que ceux qui possèdent un titre de compétence acquis par apprentissage dans le district de Kenora travaillent à temps plein/à l'année, par rapport à ceux de l'ensemble de l'Ontario et qui possèdent un titre de compétence acquis par apprentissage.

**Tableau 6A : Pourcentage de la population active travaillant à temps plein/à l'année dans les métiers spécialisés, par rapport à tous les travailleurs de la profession – District de Kenora**

CNP	Professions des métiers spécialisés	Pourcentage de la population active totale de Kenora, travaillant à temps plein/à l'année	Pourcentage de la population active de Kenora, ayant suivi une formation d'apprenti et travaillant à temps plein/à l'année	Pourcentage de la population active de l'Ontario et qui possède une formation par apprentissage Travaillant à plein temps/à l'année
<b>TOTAL</b>		<b>32,3 %</b>	<b>38,1 %</b>	<b>38,5 %</b>
0714	Technicien d'entretien d'installations	61,9 %	50,0 %	76,5 %
1522	Technicien au service des pièces	75,0 %	100 %	60,9 %
2242	Technicien en entretien et en réparation de matériel électronique	68,8 %	75,0 %	69,3 %
3414	Fabricant de prismes et de lentilles de précision	70,6 %	s/o*	59,3 %
4212	Travailleur auprès des enfants et des jeunes	60,3 %	57,1 %	47,4 %
4214	Praticien du développement de l'enfant	44,3 %	75,0 %	39,4 %
4413	Assistant en éducation	24,3 %	40,0 %	9,6 %
6322	Cuisiner	30,2 %	66,7 %	42,7 %
6341	Coiffeur styliste	54,8 %	60,0 %	47,9 %
6552	Technologie de l'information – Agent du service client du Centre de contact	46,9 %	100 %	58,9 %
7231	Machiniste général	100 %	100 %	76,9 %
7237	Soudeur	60,0 %	63,6 %	61,8 %
7241	Électricien – Bâtiment et entretien	39,3 %	42,9 %	63,8 %
7242	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	69,2 %	71,4 %	65,8 %
7244	Technicien de lignes électriques	83,3 %	77,8 %	72,3 %
7251	Plombiers/plombières	70,6 %	71,4 %	68,3 %
7252	Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	40,0 %	50,0 %	53,0 %
7271	Charpentier général	36,1 %	51,4 %	51,9 %
7272	Ébéniste	s/o*	s/o*	69,2 %
7311	Mécanicien de chantier de construction	54,8 %	50,0 %	70,3 %
7312	Technicien d'équipement lourd	50,0 %	45,5 %	71,6 %
7313	Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	80,0 %	s/o*	73,8 %
7315	Technicien de structures composites	76,5 %	60,0 %	71,4 %
7321	Technicien à l'entretien et à la réparation d'automobiles	63,6 %	64,5 %	78,1 %

7322	Réparateur de carrosserie et de dommages de collision	90,9 %	83,3 %	74,4 %
7334	Mécaniciens de motocyclettes	42,9 %	66,7 %	73,4 %
7441	Installateur – Piscine, cuve thermique et produits de cure	36,4 %	100 %	51,6 %
7511	Conducteur commercial de camions gros porteurs	57,7 %	70,4 %	56,4 %
7521	Conducteur d'équipement lourd	44,9 %	41,2 %	44,7 %
7522	Arboriste de services publics	47,4 %	66,7 %	56,0 %
7611	Manœuvre qualifié en construction	23,7 %	12,5 %	39,2 %
9241	Opérateur d'appareil de traitement – Électricité	84,2 %	77,8 %	73,0 %
9434	Opérateur d'appareil de traitement – Fabrication de produits en bois	80,0 %	100 %	60,9 %

Source : Recensement de Statistique Canada, 2016. \* Données supprimées afin de protéger la confidentialité

### Pourcentage de la population active possédant un titre de compétence acquis par apprentissage, par profession, travaillant à temps plein et à l'année dans les districts de Kenora et de Rainy River (suite)

Au regard des 22 métiers spécialisés exercés dans le district de Rainy River, des données sont offertes pour 18 d'entre eux. Dans 12 sur ces 18 (66,7 %), il est plus probable que les travailleurs travaillent à temps plein et à l'année. Par rapport aux travailleurs de l'ensemble de l'Ontario et comme dans le district de Kenora, il est plus probable que les gens de métier qualifiés travaillent à temps plein dans le district de Rainy River.

Tableau 6B : Pourcentage de la population active travaillant à temps plein/à l'année dans les métiers spécialisés, par rapport à tous les travailleurs de la profession – District de Rainy River

CNP	Professions des métiers spécialisés	Pourcentage de la population active totale du district de Kenora, travaillant à temps plein/à l'année	Pourcentage de la population active du district de Rainy River, ayant suivi une formation d'apprenti et travaillant à temps plein/à l'année	Pourcentage de la population active de l'Ontario et qui possède une formation par apprentissage Travaillant à temps plein/à l'année
<b>TOTAL</b>		<b>29,5 %</b>	<b>36,9 %</b>	<b>38,5 %</b>
0714	Technicien d'entretien d'installations	83,3 %	100,0 %	76,5 %
2242	Technicien en entretien et en réparation de matériel électronique	60,0 %	s/o*	69,3 %
4212	Travailleur auprès des enfants et des jeunes	66,7 %	s/o*	47,4 %
4413	Assistant en éducation	24,3 %	s/o*	9,6 %
6322	Cuisiner	27,5 %	s/o*	42,7 %
6341	Coiffeur styliste	35,7 %	75,0 %	47,9 %
7237	Soudeur	66,7 %	75,0 %	61,8 %
7241	Électricien – Bâtiment et entretien	50,0 %	85,7 %	63,8 %
7242	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	44,4 %	50,0 %	65,8 %
7271	Charpentier général	34,3 %	41,7 %	51,9 %
7272	Ébéniste	100 %	100 %	69,2 %
7311	Mécanicien de chantier de construction	45,0 %	50,0 %	70,3 %
7312	Technicien d'équipement lourd	36,4 %	25,0 %	71,6 %
7321	Technicien à l'entretien et à la réparation d'automobiles	68,2 %	66,7 %	78,1 %
7511	Conducteur commercial de camions gros porteurs	40,9 %	33,3 %	56,4 %

7521	Conducteurs d'équipement lourd	53,3 %	63,6 %	44,7 %
7522	Arboriste de services publics	63,6 %	100 %	56,0 %
7535	Mécanicien en hydraulique/pneumatique	75,0 %	100 %	70,4 %
7611	Manœuvre qualifié en construction	34,3 %	0,0 %	39,2 %
9241	Opérateur d'appareil de traitement – Électricité	100 %	100 %	73,0 %
9434	Opérateur d'appareil de traitement – Fabrication de produits en bois	42,9 %	100 %	60,9 %
9619	Meuleur de cylindres/retourneur de rouleaux	50,0 %	100 %	42,2 %

Source : Recensement de Statistique Canada, 2016

\* Données supprimée afin de protéger la confidentialité

### Taux de participation et de chômage, perspectives d'emploi pour les professions des métiers spécialisés

CNP	Professions des métiers spécialisés	Taux de participation	Taux de chômage	Perspectives d'emploi
<b>Total</b>		<b>60,7 %</b>	<b>11,6 %</b>	<b>s.o.</b>
0714	Technicien d'entretien d'installations	90,5 %	0,0 %	Moyenne
1522	Technicien au service des pièces	100 %	0,0 %	Moyenne
2242	Technicien en entretien et en réparation de matériel électronique	93,8 %	0,0 %	Moyenne
3414	Fabricant de prismes et de lentilles de précision	94,1 %	0,0 %	Indéterminé
4212	Travailleur auprès des enfants et des jeunes	93,3 %	3,3 %	Moyenne
4214	Praticien du développement de l'enfant	88,8 %	9,2 %	Au-dessus de la moyenne
4413	Assistant en éducation	89,6 %	6,6 %	Au-dessus de la moyenne
6322	Cuisiner	85,3 %	12,1 %	Moyenne
6341	Coiffeur styliste	96,8 %	6,7 %	Moyenne
6552	Technologie de l'information – Agent du service client du Centre de contact	84,4 %	14,8 %	Sous la moyenne
7231	Machiniste général	80,0 %	0,0 %	Moyenne
7237	Soudeur	90,0 %	27,8 %	Moyenne
7241	Électricien – Bâtiment et entretien	92,6 %	20,0 %	Au-dessus de la moyenne
7242	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	100 %	14,3 %	Moyenne
7244	Technicien de lignes électriques	100 %	0,0 %	Sous la moyenne
7251	Plombiers/plombières	87,5 %	14,3 %	Moyenne
7252	Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	66,7 %	0,0 %	Moyenne
7271	Charpentier général	85,8 %	18,0 %	Au-dessus de la moyenne
7272	Ébéniste	100 %	0,0 %	Sous la moyenne
7311	Mécanicien de chantier de construction	90,5 %	7,9 %	Moyenne
7312	Technicien d'équipement lourd	90,9 %	0,0 %	Au-dessus de la moyenne
7313	Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	83,3 %	0,0 %	Au-dessus de la moyenne
7315	Technicien de structures composites	100 %	0,0 %	Moyenne

7321	Technicien à l'entretien et à la réparation d'automobiles	98,2 %	0,0 %	Sous la moyenne
7322	Réparateur de carrosserie et de dommages de collision	90,0 %	0,0 %	Sous la moyenne
7334	Mécaniciens de motocyclettes	100 %	28,6 %	Moyenne
7441	Installateur – Piscine, cuve thermale et produits de cure	100 %	0,0 %	Indéterminé
7511	Conducteur commercial de camions gros porteurs	91,5 %	9,3 %	Au-dessus de la moyenne
7521	Conducteur d'équipement lourd	89,8 %	20,3 %	Au-dessus de la moyenne
7522	Arboriste de services publics	88,9 %	12,5 %	Indéterminé
7611	Manœuvre qualifié en construction	88,6 %	31,7 %	Indéterminé
9241	Opérateur d'appareil de traitement – Électricité	94,7 %	11,1 %	Moyenne
9434	Opérateur d'appareil de traitement – Fabrication de produits en bois	81,8 %	0,0 %	Indéterminé

Remarque : Les taux et les perspectives d'emploi visent tous ceux qui travaillent dans la profession et non spécifiquement ceux qui ont un certificat d'apprentissage.

Taux indisponibles pour le niveau de scolarité.

Source : Recensement de Statistique Canada, 2016, et <https://www.iaccess.gov.on.ca/labourmarket/jobProfile>

### Taux de participation et de chômage, perspectives d'emploi pour les professions des métiers spécialisés

Tableau 7B : Taux de participation et de chômage, perspectives d'emploi pour les professions des métiers spécialisés – District de Rainy River

CNP	Professions des métiers spécialisés	Taux de participation	Taux de chômage	Perspectives d'emploi
<b>Total</b>		<b>59,7 %</b>	<b>9,1 %</b>	<b>s.o.</b>
0714	Technicien d'entretien d'installations	100 %	0,0 %	Au-dessus de la moyenne
2242	Technicien en entretien et en réparation de matériel électronique	80,0 %	50,0 %	Moyenne
4212	Travailleur auprès des enfants et des jeunes	92,7 %	3,9 %	Moyenne
4413	Assistant en éducation	92,1 %	5,7 %	Au-dessus de la moyenne
6322	Cuisiner	80,0 %	6,2 %	Moyenne
6341	Coiffeur styliste	100 %	0,0 %	Moyenne
7237	Soudeur	91,7 %	0,0 %	Moyenne
7241	Électricien – Bâtiment et entretien	90,0 %	22,2 %	Au-dessus de la moyenne
7242	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	77,8 %	28,6 %	Moyenne
7271	Charpentier général	85,7 %	23,3 %	Au-dessus de la moyenne
7272	Ébéniste	s/o*	s/o*	Sous la moyenne
7311	Mécanicien de chantier de construction	89,5 %	11,8 %	Moyenne
7312	Technicien d'équipement lourd	58,3 %	28,6 %	Au-dessus de la

				moyenne
7321	Technicien à l'entretien et à la réparation d'automobiles	100 %	0,0 %	Sous la moyenne
7511	Conducteur commercial de camions gros porteurs	84,8 %	19,6 %	Au-dessus de la moyenne
7521	Conducteurs d'équipement lourd	91,3 %	16,7 %	Au-dessus de la moyenne
7522	Arboriste de services publics	83,3 %	20,0 %	Indéterminé
7535	Mécanicien en hydraulique/pneumatique	100 %	0,0 %	Indéterminé
7611	Manœuvre qualifié en construction	82,9 %	34,5 %	Indéterminé
9241	Opérateur d'appareil de traitement – Électricité	100 %	0,0 %	Moyenne
9434	Opérateur d'appareil de traitement – Fabrication de produits en bois	71,4 %	0,0 %	Indéterminé
9619	Meuleur de cylindres/retourneur de rouleaux	100 %	0,0 %	Indéterminé

Remarque : Les taux et les perspectives d'emploi visent tous ceux qui travaillent dans la profession et non spécifiquement ceux qui ont un certificat d'apprentissage.

\*Taux indisponibles pour cette cohorte seulement.

Source : Recensement de Statistique Canada, 2016, et <https://www.iaccess.gov.on.ca/labourmarket/jobProfile>

Les catégories de Perspectives d'emploi sont désignées comme suit :

### **Au-dessus de la moyenne**

L'expression « Conditions du marché du travail supérieures à la moyenne » signifie généralement que, par rapport à la situation de l'emploi en général, il y a de meilleures chances de trouver un emploi stable dans cette profession, puis que les perspectives d'emploi sont attrayantes ou s'améliorent.

### **Moyenne**

L'expression « Conditions moyennes du marché du travail » signifie ceci : les emplois devraient être plus difficiles à trouver; la probabilité de chômage est plus élevée; les salaires et traitements ont récemment augmenté plus lentement que les professions classées « au-dessus de la moyenne ». En revanche, les emplois sont plus faciles à trouver; le chômage est moins probable; les salaires et les traitements ont récemment augmenté plus rapidement que dans les professions classées « en dessous de la moyenne ».

### **Sous la moyenne**

L'expression « Conditions du marché du travail inférieures à la moyenne » signifie qu'il est plus difficile de trouver un emploi stable ou que les perspectives d'emploi ne sont pas attrayantes ou se détériorent par rapport à celles des autres industries ou professions. Pour les débutants, telles les personnes quittant l'école et les immigrants, des conditions du marché du travail « inférieures à la moyenne » signifient une probabilité relativement faible de trouver un emploi stable dans cette profession et des perspectives potentielles plus faibles d'augmentation de salaire.

### **Offres d'emploi pour les professions des métiers spécialisés**

Si nos enquêtes EmployerOne continuent de mettre l'accent sur les employeurs locaux qui s'appuient souvent sur le « bouche à oreille » lorsqu'il s'agit de communiquer les offres d'emploi, une analyse des offres dans les districts de Kenora et de Rainy River donne un aperçu de la demande du marché du travail.

Les tableaux 8A et B contiennent les métiers spécialisés annoncés dans chaque district entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 30 septembre 2019; le nombre de fois que la profession a été annoncée et si nos données indiquent qu'il y a des compagnons qui exercent actuellement ce métier dans la région.

**Tableau 8A : Professions des métiers spécialisés, annoncées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 30 septembre 2019 – District de Kenora**

CNP	Profession	Nombre de postes annoncés	Compagnons actuellement employés dans le district de Kenora
0714	Technicien d'entretien d'installations	3	√
1226	Coordonnateur d'activités spéciales	1	--
1522	Technicien au service des pièces	5	√
2242	Technicien en entretien et en réparation de matériel électronique	0	√
3414	Fabricant de prismes et de lentilles de précision	0	√
4212	Travailleur auprès des enfants et des jeunes	15	√
4214	Praticien du développement de l'enfant	9	√
4413	Assistant en éducation	1	√
5226	Technicien en électricité pour l'industrie du spectacle	3	--
6321	Chefs	2	--
6322	Cuisiniers/cuisinières	27	√
6331	Bouchers	1	--
6332	Boulangers	5	--
6341	Coiffeur styliste	0	√
6552	Technologie de l'information – Agent du service client du Centre de contact	53	√
7231	Machiniste général	0	√
7237	Soudeur	4	√
7241	Électricien – Bâtiment et entretien	8	√
7242	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	0	√
7244	Technicien de lignes électriques	0	√
7251	Plombiers/plombières	1	√
7252	Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	0	√
7271	Charpentier général	5	√
7272	Ébéniste	0	√
7311	Mécanicien de chantier de construction	26	√
7312	Technicien d'équipement lourd	0	√
7313	Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	4	√
7315	Technicien de structures composites	0	√
7321	Technicien à l'entretien et à la réparation d'automobiles	6	√
7322	Réparateur de carrosserie et de dommages de collision	0	√
7334	Mécaniciens de motocyclettes	0	√
7441	Installateur – Piscine, cuve thermique et produits de cure	0	√
7511	Conducteur commercial de camions gros porteurs	14	√
7521	Conducteur d'équipement lourd	10	√
7522	Arboriste de services publics	4	√
7611	Manœuvre qualifié en construction	7	√
9232	Opérateurs de salle de commande centrale dans le raffinage du pétrole et le traitement du gaz et des produits chimiques	3	--
9241	Opérateur d'appareil de traitement – Électricité	0	√
9434	Opérateur d'appareil de traitement – Fabrication de produits en bois	0	√

Source : Vicinity Jobs, 2019.

## Offres d'emploi pour les professions des métiers spécialisés (suite)

Tableau 8B : Professions des métiers spécialisés, annoncées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 30 septembre 2019 – District de Kenora

CNP	Profession	Nombre de postes annoncés	Compagnons actuellement employés dans le district de Rainy River
0714	Technicien d'entretien d'installations	1	√
2242	Technicien en entretien et en réparation de matériel électronique	0	√
4212	Travailleur auprès des enfants et des jeunes	3	√
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	0	√
4413	Assistant en éducation	0	√
6321	Chef	2	--
6322	Cuisiner	15	√
6341	Coiffeur styliste	0	√
7237	Soudeur	1	√
7241	Électricien – Bâtiment et entretien	1	√
7242	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	0	√
7251	Plombier	1	--
7271	Charpentier général	0	√
7272	Ébéniste	0	√
7311	Mécanicien de chantier de construction	4	√
7312	Technicien d'équipement lourd	2	√
7321	Technicien à l'entretien et à la réparation d'automobiles	0	√
7332	Réparateurs et préposés à l'entretien d'appareils	1	--
7334	Mécaniciens de motocyclettes	1	--
7441	Installateur – Piscine, cuve thermale et produits de cure	1	--
7511	Conducteur commercial de camions gros porteurs	5	√
7521	Conducteurs d'équipement lourd	0	√
7522	Arboriste de services publics	0	√
7535	Mécanicien en hydraulique/pneumatique	0	√
7611	Manœuvre qualifié en construction	4	√
9241	Opérateur d'appareil de traitement – Électricité	1	√
9434	Opérateur d'appareil de traitement – Fabrication de produits en bois	0	√
9619	Meuleur de cylindres/retourneur de rouleaux	0	√

Source : Vicinity Jobs, 2019.

## Offres d'emploi pour les professions des métiers spécialisés (suite)

Les tableaux 9A et B mettent en évidence les compétences les plus souvent citées dans les offres d'emploi.

Tableau 9A : Emplois annoncés, professions des métiers spécialisés, entre le 1 <sup>er</sup> janvier 2019 et le 30 septembre 2019 – District de Kenora		
Compétence	Nombre de mentions	Pourcentage des affichages signalant la compétence
<b>Nombre total d'annonces</b>	<b>196</b>	
Travail d'équipe	93	47,4 %
Aptitude à communiquer	91	46,4 %
Service à la clientèle	89	45,4 %
Langue anglaise	53	27,0 %
Rythme rapide des activités	52	26,5 %
Attention portée aux détails	46	23,5 %
Souplesse	46	23,5 %
Entregent	45	23,5 %
Aptitudes organisationnelles.	30	15,3 %
Initiative/titulaire motivé	29	14,8 %
Résolution de problèmes	27	13,8 %
Leadership	20	10,2 %
Prises de décisions	18	9,2 %
Dépannage	18	9,2 %
Travail sous pression	18	9,2 %
Hygiène et sécurité du travail	16	8,2 %
Planification	16	8,2 %
Aptitudes analytiques	15	7,7 %
Installation de gestion des stocks	15	7,7 %
Gestion du temps	14	7,1 %
Rédaction	14	7,1 %
Administration de bureau	13	6,6 %
Bilingue	11	5,6 %
Caisse enregistreuse informatisée	11	5,6 %
Langue française	10	5,1 %
Microsoft Office	10	5,1 %
Prévisions budgétaires	9	4,6 %
CVC (chauffage, ventilation et climatisation)	9	4,6 %
Multitâche	9	4,6 %
Gestion de programme	9	4,6 %
Ventes	8	4,1 %
Aptitudes pour l'encadrement	8	4,1 %
Outils électriques	6	3,1 %
Matériel de soudage	6	3,1 %
Esprit critique	5	2,6 %
Logiciel de caisse	5	2,6 %
Indicateurs de pression	5	2,6 %
Gestion du projet (GP)	5	2,6 %
Gestion des risques	5	2,6 %
Systèmes d'alarme	4	2,0 %
Chaudières	4	2,0 %
Systèmes de télévision en circuit fermé (CCTV)	4	2,0 %
Amélioration continue.	4	2,0 %
Excavatrices	4	2,0 %

**Tableau 9A : Emplois annoncés, professions des métiers spécialisés, entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 30 septembre 2019 – District de Kenora**

Compétence	Nombre de mentions	Pourcentage des affichages signalant la compétence
Systèmes d'extinction des incendies	4	2,0 %
Chariot élévateur	4	2,0 %
Microsoft Word	4	2,0 %
Occupational Health and Safety Act	4	2,0 %
Système de caisse	4	2,0 %
Écrans de surveillance	4	2,0 %
Pompes à eau	4	2,0 %
Moteurs diesel	3	1,5 %
Compétences en documentation	3	1,5 %
Monte-charges	3	1,5 %
Systèmes de gestion d'inventaires	3	1,5 %
Microsoft Excel	3	1,5 %
Contrôleur logique programmable (CLP)	3	1,5 %
PPT	3	1,5 %
Cisailles	3	1,5 %
Matériel de brasage	3	1,5 %
Systèmes de contrôle de surveillance et d'acquisition de données (SCADA)	3	1,5 %
Compresseurs d'air	2	1,0 %
Armes à air comprimé	2	1,0 %
Scies circulaires	2	1,0 %
Échangeurs thermiques	2	1,0 %
Pistolets de scellement	2	1,0 %
Scies alternatives à lames multiples	2	1,0 %
Compétences en recherche	2	1,0 %
Échafaudages	2	1,0 %
Établissement d'échéanciers	2	1,0 %
Capacité d'apprendre	1	0,5 %
Adobe Systems Adobe Acrobat	1	0,5 %
Autodesk AutoCAD	1	0,5 %
Planification des activités	1	0,5 %
Compacteurs	1	0,5 %
Compétences en gestion de conflits	1	0,5 %
Systèmes de convoyage	1	0,5 %
Convoyeurs	1	0,5 %
Logiciel de base de données	1	0,5 %
Rapports financiers	1	0,5 %
Génératrices	1	0,5 %
Broyeurs	1	0,5 %
Logiciel de gestion d'inventaire	1	0,5 %
Tondeuses	1	0,5 %
Chariots élévateurs	1	0,5 %
Microsoft Outlook	1	0,5 %
Microsoft PowerPoint	1	0,5 %
Microsoft Suite	1	0,5 %
Analyse des exigences physiques (AEP)	1	0,5 %
Relations publiques	1	0,5 %
Matériel de déneigement	1	0,5 %
Vaporisateurs	1	0,5 %

**Tableau 9A : Emplois annoncés, professions des métiers spécialisés, entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 30 septembre 2019 – District de Kenora**

Compétence	Nombre de mentions	Pourcentage des affichages signalant la compétence
Jauges de pression d'eau	1	0,5 %

Source : Vicinity Jobs, 2019.

## Offres d'emploi pour les professions des métiers spécialisés (suite)

Tableau 9B : Emplois annoncés, professions des métiers spécialisés, entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 30 septembre 2019 – District de Rainy River

Compétence	Nombre de mentions	Pourcentage des affichages signalant la compétence
Nombre total d'annonces	34	
Langue anglaise	23	67,6 %
Travail d'équipe	23	67,6 %
Aptitude à communiquer	16	47,1 %
Rythme rapide des activités	13	38,2 %
Souplesse	12	35,3 %
Entregent	9	26,5 %
Attention portée aux détails	7	20,6 %
Service à la clientèle	6	17,6 %
Initiative/titulaire motivé	5	14,7 %
Dépannage	4	11,8 %
Aptitudes organisationnelles.	3	8,8 %
Multitâche	2	5,9 %
PPT	2	5,9 %
Prises de décisions	1	2,9 %
Mécanismes d'entraînement à fréquence variable	1	2,9 %
Génératrices	1	2,9 %
Logiciel de système de positionnement mondial (SPM)	1	2,9 %
CVC (chauffage, ventilation et climatisation)	1	2,9 %
Microsoft Word	1	2,9 %
Matériel de navigation	1	2,9 %
Planification	1	2,9 %
Résolution de problèmes	1	2,9 %
Installations d'osmose inversée	1	2,9 %
Ventes	1	2,9 %
Gestion du temps	1	2,9 %
Systèmes d'aération	1	2,9 %
Matériel de soudage	1	2,9 %
Travail sous pression	1	2,9 %
Rédaction	1	2,9 %

Source : Vicinity Jobs, 2019.

## Activité du marché du travail local en matière d'apprentissage

	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Nombre de certificats d'apprentissage délivrés	52	71	50
Nombre des apprentis actifs	376	353	234
Nombre des nouvelles inscriptions	76	131	91
Nombre d'inscriptions à la formation modulaire	661	723	544
Moyenne d'âge à l'inscription comme apprenti	26	25	26

Source : Données annuelles d'Emploi Ontario

	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Nombre de certificats d'apprentissage délivrés	--	--	29
Nombre des apprentis actifs	106	103	113
Nombre des nouvelles inscriptions	54	32	41
Nombre d'inscriptions à la formation modulaire	182	285	218
Moyenne d'âge à l'inscription comme apprenti	27	26	27

Source : Données annuelles d'Emploi Ontario

Après un pic en 2017-2018, l'activité d'apprentissage dans le district de Kenora a diminué, le nombre de nouvelles inscriptions ayant chuté de 30 %. Malgré tout, le nombre des nouvelles inscriptions en 2018-2019 dépasse les niveaux de 2016-2017.

Dans le district de Rainy River, le nombre d'apprentis actifs n'a cessé d'augmenter depuis 2016-2017.



## ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

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



Dans ce qui suit sont énumérées les collectivités des districts de Kenora et de Rainy River.

### District de Rainy River

Alberton (canton)  
Big Grassy River 35G (réserve indienne)  
Chapple (canton)  
Dawson (canton)  
Fort Frances (village)  
Lake of the Woods (canton)  
Manitou Rapids 11 (réserve indienne)  
Naguaguon Lake 25D (réserve indienne)  
Rainy Lake 17B (réserve indienne)  
Rainy Lake 17B (réserve indienne)  
Rainy River (non organisée)  
Saug-a-Gaw-Sing 1 (réserve indienne)  
Seine River 23A (réserve indienne)

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

### District de Kenora

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