



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

Mise à jour finale 2021

Document produit par

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

Février 2021

www.ntab.on.ca

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

Rapport sur le Plan du marché du travail local (RPM TL) 2018-2020 : Mise à jour de 2021

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

1 = Complètement en désaccord ☹

2 = En désaccord

3 = Neutre (ni 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/NTABLLMP2021>

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 2021 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) 2021 :

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

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

Quel a été notre rendement?

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

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

Pour davantage d'information, veuillez communiquer avec l'organisme suivant :

Crystal George, 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 • Cellulaire : 807.276.2530

manager@ntab.on.ca • www.ntab.on.ca

Conseil d'administration et personnel de la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest 2020-2021

Conseil d'administration

Allyson Pele, coprésidente

Don Eldridge, coprésident

Nicke Paddock, secrétaire/trésorière

Marie Seymour

Mary Tait

Tracy Oshie-Horton

Brad Beyak

Michelle Hiscox

Jessalyn Watt

Heather Johnson

Personnel

Crystal George, directrice générale

Charmon MacDonald, adjointe de la direction

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



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

Mission : Améliorer notre main-d'œuvre locale.

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

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 2021**

Table des matières

SOMMAIRE8

CONTEXTE..... 10

DEMANDE DU MARCHÉ DU TRAVAIL 10

OFFRE DU MARCHÉ DU TRAVAIL..... 19

DONNÉES SUR L'EMPLOI EN ONTARIO, 2019-2020..... 22

 Services d'emploi (SE)..... 22

 Alphabétisation et formation de base (AFB) 23

 Apprentissage..... 23

 Subvention Canada-Ontario pour l'emploi..... 23

 Deuxième carrière 24

 Accès à l'emploi pour les jeunes 24

MISE À JOUR PLAN D'ACTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL..... 25

GLOSSAIRE DES ACRONYMES 45

ZONES GÉOGRAPHIQUES..... 47



SOMMAIRE

En 2018, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest publiait un plan régional triennal, axé sur le développement de la main-d'œuvre et comportant les cinq priorités suivantes :

Priorités du développement de la main-d'œuvre dans les districts de Kenora et de Rainy River

1. Transition de la main-d'œuvre dans une économie changeante.
2. Attraction/rétention des principales caractéristiques démographiques de notre population dans la région.
3. Besoins changeants en éducation.
4. Soutien des entrepreneurs.
5. Intégration de la main-d'œuvre marginalisée.

Si l'économie et la main-d'œuvre de la région ont été fortement touchées par la pandémie mondiale de la COVID-19, notre examen des données relatives à l'offre et à la demande sur le marché du travail montre que ces priorités restent valables.

Cette dernière mise à jour de notre plan triennal 2018 comprend un résumé des activités ayant pour objet de respecter ces priorités. Bien qu'encore au début de l'analyse, les indices suivants, actuellement disponibles, ont été utilisés pour évaluer l'évolution de l'offre et de la demande sur le marché du travail.

Demande du marché du travail

- Trois enquêtes menées par la CFAMONO auprès d'entreprises locales en avril, mai et octobre 2020 ont généré 175 réponses et révèlent qu'un employeur sur quatre se demande si son entreprise survivra à la pandémie. Les répercussions les plus fréquentes sont la diminution des ventes, l'augmentation des pratiques de nettoyage et d'assainissement, l'annulation des contrats et les perturbations de la chaîne d'approvisionnement.
- Les données de Statistique Canada sur le nombre d'entreprises nous ont permis de comparer le nombre des entreprises actives dans la région en juin 2019 et le nombre de celles en activité en décembre 2019. Le nombre total d'entreprises actives localement a en fait augmenté au cours de cette période de six mois, passant de 4 232 à 4 270 dans le district de Kenora et de 1 715 à 1 723 dans celui de Rainy River. Bien que l'on puisse s'attendre à une diminution du nombre d'entreprises à la suite de la pandémie de la COVID-19, il faut reconnaître que Statistique Canada a fourni les données sur les entreprises, provenant de l'Agence du revenu du Canada. Ces résultats montrent que beaucoup d'entreprises ne sont officiellement déclarées fermées par l'Agence que de nombreuses années après la cessation de leurs activités. En dépit de l'augmentation du nombre total d'entreprises dans le district de Kenora, il y a eu une diminution des entreprises actives dans les secteurs de la construction, du commerce de gros et de détail, tandis que, dans le district de Rainy River, des pertes modestes ont été enregistrées dans un grand nombre de secteurs.
- L'examen des données de Statistique Canada permet de constater que la pandémie a eu des répercussions différentes sur les secteurs de l'économie ontarienne.
- Afin de mieux préparer la reprise, nous avons examiné les cinq professions qui affichent la croissance la plus rapide dans chaque secteur; le nombre total de travailleurs dans ces professions dans les districts de Kenora et de Rainy River; le niveau de scolarité habituellement requis pour exercer la profession; le pourcentage de travailleurs âgés de 55 ans et plus, le tout à partir du recensement de 2016 de Statistique Canada.

Offre du marché du travail

- À l'aide des données de Statistique Canada pour la région économique du Nord-Ouest ontarien et la région métropolitaine de recensement (RMR) de Thunder Bay, nous avons calculé la variation mensuelle d'un certain nombre d'indices entre mars 2019 et septembre 2020, notamment le nombre de personnes occupées, travaillant moins de la moitié de leurs heures habituelles, le nombre de chômeurs, le nombre des personnes activement à la recherche d'un emploi et celles qui ne font pas partie de la population active.
- En soustrayant les données de la RMR de Thunder Bay des totaux du Nord-Ouest de l'Ontario, nous estimons qu'avant la COVID-19 en mars 2019, 41 100 personnes dans les districts de Kenora et de Rainy River avaient un emploi et 3 600 avaient un emploi mais ne travaillaient pas. Un an plus tard, au plus fort du confinement économique en avril 2020, l'emploi est tombé à 31 600 personnes, dont 10 300 étaient employées mais sans travailler, puis 1 800 autres travaillant moins que la moitié de leurs heures habituelles.
- En septembre 2020, le nombre de personnes ne faisant pas partie de la population active est passé à 28 200, par rapport à 23 300 en mars 2019. Parmi ces 23 300 personnes qui ne faisaient pas partie de la population active avant la pandémie, 1 800 personnes ont indiqué qu'elles voulaient travailler mais ne cherchaient pas d'emploi. Le nombre de membres de ce régiment a été réduit de 700 personnes en septembre 2020. Encourager ceux qui ne participent pas actuellement à la population active à y retourner le plus rapidement possible est une priorité essentielle.
- Dans le Nord-Ouest ontarien (sans compter Thunder Bay), nous estimons que le taux de chômage était d'environ 6,3 % un an avant la pandémie de mars 2019. Ce chiffre peut se comparer à 8,0 % en mars 2020 et à 7,5 % en septembre 2020. Au plus fort de la pandémie, en mai 2020, le taux de chômage est passé à 11,9 %.
- On y trouve également le taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre, combinant les personnes sans emploi, celles qui ne faisaient pas partie de la population active, voulaient un emploi (mais n'en cherchaient pas), et celles qui avaient un emploi, mais travaillaient moins que la moitié de leurs heures habituelles pour des raisons probablement liées à la pandémie, et ce, par rapport à la population active totale. Le taux de sous-utilisation dans les districts de Kenora et de Rainy River en avril 2020 était de 30,3 %, par rapport à 34,4 % dans la région économique du Nord-Ouest ontarien, à 37 % dans la région métropolitaine de recensement de Thunder Bay et à 37,1 % en Ontario.
- Les données sur les déclarants, de Statistique Canada, pour la période de 2013 à 2018, montrent que l'émigration nette continue d'affaiblir l'offre sur le marché du travail.
- Les données d'Emploi Ontario pour 2019-2020 montrent que, à part les personnes qui profitent des services d'emploi non assistés, de l'enseignement de l'alphabétisation et des compétences de base ainsi que du programme Connexion Emploi Jeunesse, le nombre de clients d'Emploi Ontario a diminué par rapport à 2018-2019. Cela est largement attribuable à la forte demande du marché du travail avant la pandémie de la COVID-19.

Bien que la pandémie mondiale de la COVID-19 continue d'affecter nos districts de diverses façons, nous resterons positifs et continuerons de consulter les fournisseurs de services, les propriétaires d'entreprises et les parties prenantes, afin de continuer de mettre l'accent sur nos cinq priorités du développement de la main-d'œuvre. Ensemble, nous pouvons travailler à la reconstitution de notre main-d'œuvre locale et offrir des possibilités de croissance.

CONTEXTE

Depuis 2012, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest (CFAMONO) publie annuellement un plan du marché du travail local (PMTL), dans lequel sont examinés l'offre et la demande du marché de la main-d'œuvre ainsi que les changements de l'économie dans la région du Nord-Ouest ontarien, à savoir les districts de Kenora et de Rainy River. En 2018, la CFAMONO a publié un plan triennal, le Plan local du marché du travail 2018-2020, qui comprend cinq priorités clés :

1. Transition de la main-d'œuvre dans une économie changeante.
2. Attraction/rétention des principales caractéristiques démographiques de notre population dans la région.
3. Besoins changeants en éducation.
4. Soutien des entrepreneurs.
5. Intégration de la main-d'œuvre marginalisée.

Ce rapport constitue une mise à jour finale du plan triennal; il poursuit l'examen de l'information sur le marché du travail et met à jour les progrès réalisés par la région dans la poursuite de ces priorités au cours de l'année écoulée.

DEMANDE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les entrepreneurs sont naturellement des êtres optimistes, et cela inclut la plupart des petites entreprises. L'économie de la région repose sur les petites entreprises. En effet, dans le district de Kenora, 76 % des entreprises emploient moins de cinq personnes. Dans le district de Rainy River, cette économie est encore plus forte, 80 % des entreprises y employant quatre personnes ou moins. Deux enquêtes menées par la Banque de développement du Canada auprès de plus de 1 000 petites entreprises ont révélé que 87 % des petites entreprises canadiennes croient avoir la capacité de survivre. Pendant que se poursuit la deuxième vague de la pandémie mondiale de la COVID-19, de nombreuses entreprises indiquent qu'elles sont mieux préparées qu'elles ne l'étaient en mars. Les changements opérationnels comprennent la modification des chaînes d'approvisionnement, en vue d'inclure davantage de fournisseurs locaux, et l'adoption de nouvelles technologies pour améliorer la capacité de vente en ligne. Les entreprises s'adaptent à l'évolution des préférences des consommateurs, notamment pour les achats en ligne et les achats locaux. Plus de 80 % des consommateurs ont indiqué qu'ils seraient prêts à payer plus cher pour des produits locaux, et 56 % ont acheté davantage en ligne depuis le confinement initial. L'étude de la BDC indique également que 80 % des entreprises qui ont eu du travail à distance prévoient continuer en ce sens¹.

Malgré cet optimisme, une récente enquête sur les perspectives des entreprises, menée par la Banque du Canada, suggère que les entreprises ne prévoient peu d'embauches même si les perspectives générales d'emploi s'améliorent légèrement. Près d'une entreprise sur trois a déclaré qu'elle s'attendait à ce que le nombre de ses

¹ Barbara Shecter, *Small firms think they will make it: Survey*, *Financial Post*, le 7 oct. 2020

employés reste inférieur aux niveaux pré-pandémiques pendant au moins douze mois. L'enquête indique également que la hausse des salaires devrait ralentir au cours de l'année prochaine².

En avril et mai 2020, la CFAMONO a mené deux enquêtes auprès d'entreprises des districts de Kenora et de Rainy River. Les enquêtes ont produit 144 réponses provenant principalement des secteurs du commerce de détail, de l'hébergement et des services de restauration, d'autres services et de l'agriculture, de la sylviculture, de la pêche et de la chasse. La majorité des entreprises estimait que la pandémie aurait un effet important sur leurs finances. Plus d'une sur quatre croyait que la COVID-19 « pouvait les conduire à la faillite ». Les répercussions les plus fréquentes sont la diminution des ventes, l'augmentation des pratiques de nettoyage et d'assainissement, l'annulation de contrats et les perturbations de la chaîne d'approvisionnement. En outre, plus de 100 des 144 entreprises ayant répondu ont licencié du personnel par suite de la pandémie.

Une troisième enquête de la CFAMONO, en septembre et octobre 2020, a obtenu des réponses de 31 entreprises. Là encore, une entreprise sur quatre continuait de craindre de devoir fermer l'établissement à cause de la pandémie. Plus de 16 % reconnaissent l'impact financier, mais croient pouvoir « tenir le coup ». Près d'une entreprise sur dix a toutefois signalé une augmentation de la demande pour certains de ses produits et services. Plus de 35 % des personnes interrogées s'inquiétaient de l'interruption du programme des Subventions salariales d'urgence du Canada et s'attendaient à ce que cela se traduise par des licenciements supplémentaires. Plus de trois personnes sur quatre ont estimé que leur entreprise avait été bien soutenue par les associations professionnelles et les organismes locaux de soutien aux entreprises. Un résumé complet des résultats des trois enquêtes est offert à notre site Web, à l'adresse suivante : www.ntab.on.ca

Quarante-sept des 175 répondants à l'enquête locale provenaient du secteur du tourisme local, et le tourisme de plein air est un contributeur important à l'économie du Nord-Ouest ontarien. La Sunset Country Tourism Association, à Kenora, en Ontario, compte 270 membres, dont des propriétaires de gîtes, des restaurants, des magasins de détail, des guides de pêche et diverses autres entreprises qui dépendent largement des chasseurs et des pêcheurs à la ligne, en provenance des États-Unis. Confirmant les résultats de l'enquête de la CFAMONO, l'association rapporte que la fermeture de la frontière entre le Canada et les États-Unis et la réduction ou la fermeture temporaire des compagnies aériennes desservant le Nord ont eu un impact sur ses membres³

« Nombre d'entreprises canadiennes », publication semestrielle de Statistique Canada, est régulièrement utilisée par la CFAMONO, afin de suivre les changements économiques régionaux. Une comparaison des entreprises des districts de Kenora et de Rainy River entre décembre 2019 et juin 2020 révèle peu de changements.

Dans le district de Kenora, l'on a constaté une réduction du nombre d'entreprises dans les secteurs de la construction, du commerce de gros et du commerce de détail; par ailleurs, des pertes modestes ont été enregistrées par le district de Rainy River, dans un grand nombre de secteurs. En fait, il y a eu une augmentation globale du nombre d'entreprises en activité pendant cette période dans les districts de Kenora et de Rainy River.

² Jordan Press, [Companies have modest hiring plans, low wage growth expectations](#), *Toronto Star*, le 19 oct. 2020

³ Gord Ellis, [COVID-19 impact could devastate Northwestern Ontario's outdoor tourism, business owners say](https://www.cbc.ca/news/canada/thunder-bay/thunder-bay-outdoor-tourism-impact-1.5514194), CBC News, le 30 mars 2020, <https://www.cbc.ca/news/canada/thunder-bay/thunder-bay-outdoor-tourism-impact-1.5514194>

Bien que nous puissions prévoir des pertes plus importantes en raison de la pandémie mondiale de la COVID-19, il faut reconnaître que le nombre d'entreprises en activité est fourni à Statistique Canada par l'Agence du revenu du Canada. De nombreuses entreprises ne sont officiellement éliminées des registres de l'Agence que de nombreuses années après leur fermeture.

Secteur	N^{bre} d'entreprises, déc. 2019	N^{bre} d'entreprises, juin 2020	Changement absolu	Changement en pourcentage
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	155	156	1	0,6 %
Mines/Extraction de pétrole et de gaz, exploitation en carrière	22	22	0	0,0 %
Services publics	17	18	1	5,9 %
Construction	482	481	(-1)	(-0,2 %)
Fabrication	50	52	2	4,0 %
Vente en gros et distribution	81	76	(-5)	(-6,2 %)
Commerce de détail	423	419	(-4)	(-0,9 %)
Transport et entreposage	192	195	3	1,6 %
Services de l'information et des communications.	49	51	2	4,1 %
Finance, assurance et immobilier	803	809	6	0,7 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	222	230	8	3,6 %
Services de gestion et d'administration	125	125	0	0,0 %
Services éducatifs	46	46	0	0,0 %
Soins de santé et assistance sociale	332	340	8	2,4 %
Arts, culture, sports et loisirs	78	81	3	3,8 %
Hébergement et restauration	501	500	(-1)	(-0,2 %)
Services personnels et domestiques	337	340	3	0,9 %
Administration publique	70	69	(-1)	(-1,4 %)
Entreprises non classées par industrie	247	260	13	5,3 %
Total	4232	4 270	38	0,9 %

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, décembre 2019 et juin 2020

Secteur	N^{bre} d'entreprises, déc. 2019	N^{bre} d'entreprises, juin 2020	Changement absolu	Changement en pourcentage
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	300	305	5	1,7 %
Mines/Extraction de pétrole et de gaz, exploitation en carrière	6	7	1	16,7 %
Services publics	9	9	0	0,0 %
Construction	163	162	(-1)	(-0,6 %)
Fabrication	35	36	1	2,9 %
Vente en gros et distribution	29	28	(-1)	(-3,4 %)
Commerce de détail	137	134	(-3)	(-2,2 %)
Transport et entreposage	101	102	1	1,0 %
Services de l'information et des communications.	19	18	(-1)	(-5,3 %)
Finance, assurance et immobilier	226	230	4	1,8 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	86	86	0	0,0 %
Services de gestion et d'administration	54	52	(-2)	(-3,7 %)
Services éducatifs	19	18	(-1)	(-5,3 %)
Soins de santé et assistance sociale	112	111	(-1)	(-0,9 %)
Arts, culture, sports et loisirs	24	24	0	0,0 %
Hébergement et restauration	129	128	(-1)	(-0,8 %)
Services personnels et domestiques	152	151	(-1)	(-0,7 %)
Administration publique	26	26	0	0,0 %
Entreprises non classées par industrie	88	96	8	9,1 %
Total	1 715	1 723	8	0,5 %

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, décembre 2019 et juin 2020

L'enquête sur la population active de Statistique Canada fait ressortir l'impact de la pandémie sur les différents secteurs de l'économie nationale entre août 2019 et août 2020.

Industries qui subissent une chute pandémique et des pertes continues :

- Extraction minière, carrières et extraction de pétrole et de gaz (les chiffres de cette industrie s'étaient redressés, mais en août, un écart important de 27 % est apparu entre les chiffres de l'emploi d'août 2020 et d'août 2019)
- Industrie du transport et de l'entreposage (-14 %)
- Services immobiliers et services de location et de location à bail (- 18 %)
- Services d'hébergement et de restauration (- 27 %)

Industries qui connaissent une première baisse en raison de la pandémie, suivie d'une quasi reprise :

- Fabrication (- 4 %)
- Commerce de gros (- 2 %)
- Vente au détail (- 4 %)
- Services professionnels, scientifiques et techniques (- 3 %)
- Services éducatifs (- 2 %)
- Soins de santé et aide sociale (- 3 %)
- Autres services (- 5 %)

Industries passant par un ralentissement lié à la pandémie et une reprise plus faible:

- Agriculture (- 6 %)
- Construction (-8 %)
- Services aux entreprises, les services relatifs aux bâtiments et les autres services de soutien (cela combine Services administratifs et de soutien ainsi que Direction de sociétés) (- 6 %)
- Information, culture et loisirs (cela combine Industries de l'information et de la culture ainsi qu'Arts, spectacles et loisirs) (- 8 %)

Industries épargnées par la pandémie :

- Foresterie, exploitation forestière ainsi qu'activités de soutien (hausse de 114 % en août 2020, par rapport à août 2019)
- Finance et assurance (hausse de 7 %)
- Administration publique (hausse de 1 %)

Malgré l'impact de la pandémie sur les chiffres de l'emploi, le Rapport sur le marché du travail de l'Ontario, en ligne, a publié les cinq professions les plus demandées par secteur. Dans le tableau 2 sont montrés ces professions; le nombre total de personnes qui y travaillent dans les districts de Kenora et de Rainy Rivers; le pourcentage de la population active âgée de 55 ans et plus au moment du recensement de Statistique Canada (2016). Le tableau affiche également le niveau d'éducation le plus souvent requis par les travailleurs qui optent pour la profession.

Tableau 2 : Professions en demande dans les districts de Kenora et de Rainy River					
Profession	Total des travailleurs		Pourcentage de 55 ans et +		Scolarité requise*
	Kenora District	Rainy River District	Kenora District	Rainy River District	
Agriculture					
1. Gestionnaires en agriculture (CNP 0821)	90	170	61,1 %	61,8 %	O
2. Ouvriers de pépinières et de serres (CNP 8432)	70	10	28,6 %	0,0 %	C
3. Gestionnaires en agriculture (CNP 0822)	10	0	0,0 %	0,0 %	O
4. Gestionnaires en aquaculture (CNP 0823)	0	0	0,0 %	0,0 %	O
5. Technologues et les techniciens en biologie (CNP 2221)	20	15	0,0 %	0,0 %	B
Foresterie, pêche, extraction minière, de pétrole et de gaz					
1. Guides d'activités récréatives et sportives de plein air (CNP 6532)	120	40	29,2 %	62,5 %	C
2. Conducteurs de machines d'abattage d'arbres (CNP 8241)	85	80	35,3 %	31,3 %	B
3. Directeurs de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche (CNP 0811)	55	0	45,5 %	0,0 %	A
4. Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines (CNP 8231)	325	60	7,7 %	0,0 %	B
5. Conducteurs d'équipement lourd (CNP 7521)	440	230	28,4 %	37,0 %	C
Services publics					
1. Directeurs des services d'utilité publique (CNP 0912)	10	0	0,0 %	0,0 %	O
2. Opérateurs d'installations du traitement de l'eau (CNP 9243)	125	45	20,0 %	22,2 %	B
3. Mécaniciens de centrales et opérateurs de réseaux énergétiques (CNP 9241)	95	35	21,1 %	28,6 %	B
4. Monteurs de lignes électriques et de câbles (CNP 7244)	60	25	16,7 %	0,0 %	B
5. Surveillants dans le raffinage du pétrole, dans le traitement du gaz et des produits chimiques et dans les services d'utilité publique (CNP 9212)	20	0	75,0 %	0,0 %	B
Construction					
1. Charpentiers-menuisiers (CNP 7271)	775	175	20,6 %	34,3 %	B
2. Directeurs de la construction (CNP 0711)	105	40	33,3 %	50,0 %	O
3. Électriciens (CNP 7241)	135	50	25,9 %	40,0 %	B
4. Peintres et décorateurs (CNP 7294)	40	20	50,0 %	50,0 %	B
5. Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grutiers) (CNP 7521)	440	230	28,4 %	37,0 %	C
Fabrication					
1. Directeurs de la fabrication (CNP 0911)	55	25	54,5 %	60,0 %	O
2. Opérateurs de machines dans le traitement des métaux et des minerais (CNP 9411)	15	0	0,0 %	0,0 %	C
3. Opérateurs d'installations de traitement des produits chimiques (CNP 9421)	0	0	0,0 %	0,0 %	C
4. Opérateurs de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments, des boissons et des produits connexes (CNP 9461)	10	0	0,0 %	0,0 %	C

Tableau 2 : Professions en demande dans les districts de Kenora et de Rainy River					
Profession	Total des travailleurs		Pourcentage de 55 ans et +		Scolarité requise*
	Kenora District	Rainy River District	Kenora District	Rainy River District	
5. Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels (CNP 7311)	210	95	33,3 %	31,6 %	B
Commerce de gros/détail					
1. Directeurs du commerce de détail et de gros (CNP 0621)	660	225	30,3 %	31,1 %	O
2. Superviseurs des ventes - commerce de détail (CNP 6211)	95	40	21,1 %	25,0 %	B
3. Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros (CNP 6221)	10	10	0,0 %	100 %	B
4. Directeurs des ventes corporatives (CNP 0601)	45	0	44,4 %	0,0 %	O
5. Acheteurs des commerces de détail et de gros (CNP 6222)	40	10	62,5 %	100 %	B
Transport et entreposage					
1. Conducteurs de camions de transport (CNP 7511)	705	330	36,9 %	34,8 %	C
2. Facteurs (CNP 1512)	35	25	28,6 %	40,0 %	C
3. Conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autres transports en commun (CNP 7512)	180	65	52,8 %	46,2 %	C
4. Pilotes, navigateurs et instructeurs de pilotage du transport aérien (CNP 2271)	140	15	17,9 %	0,0 %	B
5. Commissaires et les agents de bord (CNP 6522)	10	0	0,0 %	0,0 %	C
Information, culture et récréation					
1. Animateurs et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique (CNP 5254)	170	75	5,9 %	13,3 %	B
2. Peintres, sculpteurs/sculpteuses et autres artistes des arts visuels (CNP 5136)	20	0	0,0 %	0,0 %	A
3. Professions des casinos (CNP) 6533	0	0	0,0 %	0,0 %	C
4. Bibliothécaires (CNP 5111)	10	10	0,0 %	0,0 %	A
5. Artisans (CNP 5244)	15	15	66,7 %	0,0 %	B
Finance, assurance, immobilier et location					
1. Agents et vendeurs en immobilier (CNP 6232)	65	10	38,5 %	0,0 %	B
2. Directeurs des assurances, de l'immobilier et du courtage financier (CNP 0121)	20	10	0,0 %	0,0 %	O
3. Agents de gestion immobilière (CNP 1224)	70	15	21,4 %	0,0 %	B
4. Directeurs de banque, du crédit et d'autres services de placements (CNP 0122)	70	10	35,7 %	100 %	O
5. Experts en sinistres et rédacteurs sinistres (CNP 1312)	10	15	0,0 %	66,7 %	B
Services professionnels, scientifiques et techniques					
1. Vérificateurs et comptables (CNP 1111)	65	55	46,2 %	18,2 %	A
2. Avocats/avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec) (CNP 4112)	50	20	20,0 %	44,4 %	A
3. Designers graphiques et illustrateurs (CNP 5241)	30	15	0,0 %	0,0 %	B

Tableau 2 : Professions en demande dans les districts de Kenora et de Rainy River					
Profession	Total des travailleurs		Pourcentage de 55 ans et +		Scolarité requise*
	Kenora District	Rainy River District	Kenora District	Rainy River District	
4. Designers d'intérieur et décorateurs d'intérieur (CNP 5242)	10	0	100 %	0,0 %	B
5. Professionnels en publicité, en marketing et en relations publiques (CNP 1123)	55	10	18,2 %	0,0 %	A
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien					
1. Agents et vendeurs en immobilier (CNP 6232)	65	10	38,5 %	0,0 %	B
2. Directeurs des assurances, de l'immobilier et du courtage financier (CNP 0121)	20	10	0,0 %	0,0 %	O
3. Agents de gestion immobilière (CNP 1224)	70	15	21,4 %	0,0 %	B
4. Agents d'administration (CNP 1221)	340	135	32,4 %	25,9 %	B
5. Estimateurs et évaluateurs (CNP 1314)	20	10	50,0 %	100 %	B
Services éducatifs					
1. Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire (CNP 4032)	715	240	17,5 %	16,7 %	A
2. Enseignants au niveau secondaire (CNP 4031)	430	125	26,7 %	16,0 %	A
3. Aides-enseignants aux niveaux primaire et secondaire (CNP 4413)	675	190	20,7 %	31,6 %	C
4. Directeurs d'école et administrateurs de programmes d'enseignement aux niveaux primaire et secondaire (CNP 0422)	115	40	21,7 %	0,0 %	O
5. Conseillers/conseillères en information scolaire (CNP 4033)	75	15	13,3 %	66,7 %	A
Soins de santé et assistance sociale					
1. Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés (CNP 3012)	475	215	32,6 %	18,6 %	A
2. Travailleurs des services sociaux et communautaires (CNP 4212)	1 125	275	17,3 %	29,1 %	B
3. Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires (CNP 3413)	440	175	22,7 %	22,9 %	C
4. Aides familiaux résidentiels, aides de maintien à domicile (CNP 4412)	430	100	23,3 %	20,0 %	C
5. Infirmiers auxiliaires (CNP 3233)	195	85	12,8 %	17,6 %	B
Hébergement et restauration					
1. Cuisiniers (CNP 6322)	580	200	13,8 %	20,0 %	B
2. Directeurs/directrices de la restauration et des services alimentaires (CNP 0631)	195	55	23,1 %	18,2 %	O
3. Directeurs de services d'hébergement (CNP 0632)	190	45	55,3 %	66,7 %	O
4. Chefs (CNP 6321)	45	15	22,2 %	0,0 %	B
5. Directeur des services d'entretien ménager (CNP 6312)	15	10	66,7 %	100 %	B
Autres services (services personnels et domestiques)					
1. Coiffeurs et barbiers (CNP 6341)	155	70	19,4 %	0,0 %	B
2. Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles,	275	110	32,7 %	22,7 %	B

Profession	Total des travailleurs		Pourcentage de 55 ans et +		Scolarité requise*
	Kenora District	Rainy River District	Kenora District	Rainy River District	
de camions et d'autobus (CNP 7321)					
3. Personnel professionnel relié à la religion (CNP 4154)	65	35	38,5 %	28,6 %	A
4. Gardiens d'enfants en milieu familial (CNP 4411)	135	45	18,5 %	0,0 %	C
5. Esthéticiens, électrolystes (CNP 6562)	60	20	33,3 %	0,0 %	C
Administration publique					
1. Policiers (sauf cadres supérieurs) (CNP 4311)	375	75	4,0 %	0,0 %	B
2. Agents d'assurance-emploi, d'immigration, de services frontaliers et du revenu (CNP 1228)	25	55	40,0 %	0,0 %	B
3. Chefs et officiers supérieurs des services d'incendie (CNP 0432)	10	10	0,0 %	0,0 %	O
4. Intervieweurs pour enquêtes et commis aux statistiques (CNP 1454)	75	45	73,3 %	66,7 %	C
5. Agents de programmes propres au gouvernement (CNP 4168)	20	15	100 %	66,7 %	A

***Légende de la matrice de la CNP**

O	Professions de gestion – nécessitent généralement des études universitaires
A	Professions qui exigent habituellement une formation universitaire.
B	Professions qui nécessitent généralement des études universitaires, une formation spécialisée ou un apprentissage.
C	Professions qui exigent habituellement des études secondaires et/ou une formation professionnelle spécifique.
D	Une formation en cours d'emploi est ordinairement offerte.

Source : <https://noc.esdc.gc.ca/LaStructure/Matrice/1ebbecb144544c65b1df14694333bcec?GoCTemplateCulture=fr-CA>

OFFRE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Dans le tableau 3 se trouve, résumée, l'activité de la population active, avant et après la pandémie, y compris le nombre total d'employés, de chômeurs et de personnes inactives dans la région économique du Nord-Ouest ontarien. Nous avons estimé l'activité dans les districts de Kenora et de Rainy River, en soustrayant de la région économique plus vaste les chiffres de l'emploi pour la région métropolitaine de recensement de Thunder Bay.

Avec ce calcul, nous estimons qu'avant la COVID-19 en mars 2019, 41 100 personnes dans les districts de Kenora et de Rainy River avaient un emploi et 3 600 avaient un emploi mais ne travaillaient pas. Un an plus tard, au plus fort du confinement économique, en avril 2020, l'emploi est tombé à 31 600 personnes, dont 10 300 étaient employées mais sans travailler, puis 1 800 autres travaillant moins que la moitié de leurs heures habituelles.

En septembre 2020, le taux de chômage dans le Nord-Ouest ontarien, à l'exclusion de la RMR de Thunder Bay, s'est rapproché des taux pré-pandémiques. Le tableau 3 indique également le nombre de chômeurs à la recherche d'un emploi. En mars 2019, on estimait à 2 000 le nombre des personnes à la recherche d'un emploi, par rapport à 2 200 en avril 2020.

En septembre 2020, le nombre de personnes ne faisant pas partie de la population active est passé à 28 200, par rapport à 23 300 en mars 2019. Parmi ces 23 300 personnes qui ne faisaient pas partie de la population active avant la pandémie, 1 800 personnes ont indiqué qu'elles voulaient travailler mais ne cherchaient pas d'emploi. Le nombre de membres de ce régiment a été réduit de 700 personnes en septembre 2020. Encourager ceux qui ne participent pas actuellement à la population active à y retourner le plus rapidement possible est une priorité essentielle. Statistique Canada définit comme suit la main-d'œuvre sous-utilisée : les personnes qui pourraient potentiellement travailler mais ne travaillent pas, ou lorsque les personnes pourraient travailler davantage d'heures, elles ne le font pas actuellement. Le « taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre » englobe les personnes sans emploi; celles qui ne font pas partie de la population active mais qui voulaient un emploi et n'en ont pas cherché; celles qui ont un emploi mais ont travaillé moins que la moitié de leurs heures habituelles, pour des raisons probablement liées à la pandémie. Le taux de sous-utilisation compare cette cohorte et la population active totale. En raison de la suppression de données pour des raisons de confidentialité, le taux dans les districts de Kenora et de Rainy River n'est offert que pour mars et avril 2020.

Tableau 3 : Activité de la main-d'œuvre dans le Nord-Ouest ontarien								
	Activité de la main-d'œuvre (x1 000)							
	Mars 2019	Mars 2020	Avril 2020	Mai 2020	Juin 2020	Juil. 2020	Août 2020	Sept. 2020
Région économique du Nord-Ouest ontarien								
Total des personnes au travail	101,2	89,7	82,9	86,6	91,4	91,4	92,9	95,6
Employés qui n'ont pas travaillé	6,6	11,5	15,6	12,3	8,5	7,1	6,2	5,9
Employés qui ont travaillé moins que la moitié de leurs heures habituelles	2,1	5,2	2,1	2,2	x	1,6	x	x
Total des chômeurs	6,6	9,7	10,9	11,2	9,2	8,3	7,8	6,7
Recherche d'emploi par les chômeurs	5,5	5,7	5,2	5,2	5,6	6,8	5,4	5,2
Pas dans la population active	63,9	72,2	77,7	73,7	70,6	71,5	70,3	68,7
Pas dans la pop. active – voulaient travailler, mas sans chercher d'emploi	3,6	5,4	5,7	7,8	4,8	5,5	4,2	2,5
Taux de chômage (%)	6,1 %	9,8 %	11,6 %	11,5 %	9,1 %	8,3 %	7,7 %	6,6 %
Taux de sous-utilisation (%)	17,1 %	30,3 %	34,4 %	31,8 %	22,3 %	21,4 %	18,8 %	15,8 %
Région métropolitaine de recensement de Thunder Bay								
Total des personnes au travail	60,1	56,3	51,3	52,9	55,8	56,8	57,9	59,7
Employés qui n'ont pas travaillé	3,6	7,4	10,3	8,4	5,6	5,4	4,2	4,2
Employés qui ont travaillé moins que la moitié de leurs heures habituelles	x	3,0	1,8	x	x	x	x	x
Total des chômeurs	4,0	6,0	7,4	7,2	6,3	5,8	5,2	4,0
Recherche d'emploi par les chômeurs	3,5	3,6	3,0	3,3	4,1	4,6	3,4	3,1
Pas dans la population active	40,6	42,3	45,8	44,4	42,3	41,7	41,2	40,5
Pas dans la pop. active – voulaient travailler, mas sans chercher d'emploi	1,8	3,1	3,5	4,9	3,1	4,0	3,3	1,8
Taux de chômage (%)	6,2 %	9,6 %	12,6 %	12,0 %	10,1 %	9,3 %	8,3 %	6,3 %
Taux de sous-utilisation (%)	15,9 %	29,8 %	37,0 %	33,6 %	23,8 %	23,9 %	20,4 %	16,8 %
Nord-Ouest ontarien – sans la région métropolitaine de recensement de Thunder Bay								
Total des personnes au travail	41,1	33,4	31,6	33,7	35,6	34,6	35,0	35,9
Employés qui n'ont pas travaillé	3,0	4,1	5,3	3,9	2,9	1,7	2,0	1,7
Employés qui ont travaillé moins que la moitié de leurs heures habituelles	x	2,2	300	x	x	x	x	x
Total des chômeurs	2,6	3,7	3,5	4,0	2,9	2,5	2,6	2,7
Recherche d'emploi par les chômeurs	2,0	2,1	2,2	1,9	1,5	2,2	2,0	2,1
Pas dans la population active	23,3	29,9	31,9	29,3	28,3	29,8	29,1	28,2
Pas dans la pop. active – voulaient travailler, mas sans chercher d'emploi	1,8	2,3	2,2	2,9	1,7	1,5	900	700
Taux de chômage (%)	6,3 %	11,1 %	11,1 %	11,9 %	8,1 %	7,2 %	7,4 %	7,5 %
Taux de sous-utilisation (%)	x	31,2 %	30,3 %	x	x	x	x	x

Ontario								
Taux de chômage (%)	6,3 %	8,0 %	11,3 %	13,9 %	12,3 %	12,2 %	11,8 %	9,1 %
Taux de sous-utilisation (%)	12,6 %	26,7 %	37,1 %	35,4 %	27,2 %	24,6 %	21,6 %	17,8 %

Le prochain recensement de Statistique Canada aura lieu en mai 2021 et fournira de nouveaux renseignements sur la croissance de la population locale et la démographie. Toutefois, les données des contribuables sont publiées tous les 18 mois et offrent de l'information supplémentaire sur les personnes qui arrivent dans la région et en partent.

Tableau 4 – Migration à l'entrée et à la sortie des districts de Kenora et de Rainy River			
District de Kenora – de 2013 à 2018			
Fourchette d'âge	Total de tous les émigrants	Total de tous les immigrants	Migration nette
De 0 à 17	2 045	2 255	(-210)
De 18 à 24	1 131	1 463	(-332)
De 25 à 44	3 274	3 250	24
De 45 à 64	1 354	1 582	(-228)
65 et +	368	773	(-405)
Total	8 172	9 323	(-1 151)
District de Rainy River – de 2013 à 2018			
Fourchette d'âge	Total de tous les émigrants	Total de tous les immigrants	Migration nette
De 0 à 17	676	611	65
De 18 à 24	277	624	(-347)
De 25 à 44	911	904	7
De 45 à 64	505	527	(-22)
65 et +	143	225	(-82)
Total	2 512	2 891	(-379)

Source : Données de recensement de Statistique Canada, 2019

La région continue de perdre des jeunes de 18 à 24 ans. Comme beaucoup de jeunes de cette tranche d'âge risquent de partir pour poursuivre des études supérieures, il convient de maintenir les stratégies pour convaincre ces jeunes de revenir dans la région. Étant donné que les 25 à 44 ans en sont à leur première carrière et à leurs premières années d'études, il serait utile de déployer des efforts supplémentaires, afin d'attirer des personnes de cette tranche d'âge.

DONNÉES SUR L'EMPLOI EN ONTARIO, 2019-2020

Au cours des dernières années, les données d'Emploi Ontario ont été partagées chaque année avec la CFAMONO, afin de donner un meilleur aperçu de l'utilisation des services et d'encourager la collaboration pour répondre à l'offre et à la demande du marché du travail local. Depuis 2017-2018, l'utilisation globale de nombreux programmes et services d'Emploi Ontario a diminué, indice potentiel d'une forte demande qui persiste sur le marché du travail. Les faits saillants suivants permettent de comparer l'activité des programmes d'avril 2019 à mars 2020 et l'année précédente, soit de 2018 à 2019.

Services d'emploi (SE)

- En 2019-2020, le nombre de clients bénéficiant de l'aide des services d'emploi a diminué de 757 à 657 (-3 %) dans le district de Kenora et de 648 à 624 (-3,7 %) dans le district de Rainy River. Dans l'ensemble du Nord-Ouest ontarien, le nombre de clients recevant des services assistés est resté stable; il diminuait toutefois de 3 % dans l'ensemble de l'Ontario.
- Au cours de la même période, le nombre des personnes non assistées ayant accès à l'information disponible sur le marché du travail ainsi qu'aux services Internet, etc., a augmenté considérablement dans toute la région, soit de 1 993 en 2018-2019 à 2 842 (42,6 %) dans le district de Kenora et de 3 248 à 4 019 (23,7 %) dans le district de Rainy River. Dans le Nord-Ouest ontarien, le nombre de personnes ayant obtenu des services non assistés a augmenté de 6,6 %, puis de 4,1 % en Ontario.
- Dans le district de Kenora, la majorité des personnes ayant bénéficié des services d'emploi provenaient des secteurs de la restauration et de l'hébergement, du commerce de détail et de la construction. De l'emploi a été le plus souvent obtenu dans le secteur des ventes et des services.
- Dans le district de Kenora, près de trois personnes sur quatre ayant bénéficié des services d'emploi ont trouvé un emploi, cependant que 13 % ont poursuivi leurs études ou leur formation. Moins de 2 % étaient au chômage à la fin des services.
- Le nombre des nouveaux arrivants et des professionnels formés à l'étranger continue d'augmenter dans le district de Kenora.
- Comme dans le district de Kenora, la majorité des personnes ayant bénéficié des services d'emploi provenaient des secteurs de la restauration et de l'hébergement, du commerce de détail et de la construction. Les emplois ont été le plus souvent obtenus dans les secteurs de la construction, de la vente au détail, des soins de santé et de la restauration et de l'hébergement, bien que le nombre de personnes placées dans chaque secteur ait diminué par rapport à 2018-2019.
- Dans le district de Rainy River, trois personnes sur quatre ayant bénéficié des services d'aide à l'emploi ont obtenu un emploi; en revanche, 5 % ont poursuivi leurs études ou leur formation. Neuf pour cent étaient au chômage après les services.
- Le nombre de personnes handicapées ayant accès aux services d'emploi assistés dans le district de Rainy River a augmenté de 49 %.

Alphabétisation et formation de base (AFB)

- Le nombre de nouveaux apprenants et d'apprenants reportés en alphabétisation et en compétences de base (AFB) dans le district de Kenora est passé de 458 à 523 (14,2 %) entre 2018-2019 et 2019-2020. Dans le district de Rainy River, le nombre des apprenants a diminué de 356 à 243 (-31,7 %).

Cette baisse est principalement attribuable à la diminution du nombre des apprenants reportés. Au cours de la même période, le nombre des apprenants a diminué de 5,7 % dans le Nord-Ouest ontarien et de 1,6 % en Ontario.

- Pendant que le nombre d'apprenants autochtones dans le district de Kenora continue d'augmenter, le nombre dans le district de Rainy River a diminué de 171 à 79.
- Dans le district de Kenora, 107 personnes ont quitté les services d'AFB, afin de trouver un emploi. Dans le district de Rainy River, 74 apprenants ont quitté pour un emploi et 136 ont participé à l'AFB, faisant de celle-ci une passerelle vers un apprentissage.

Apprentissage

- La participation des jeunes Autochtones dans le district de Rainy River a également diminué, passant de 91 en 2018-2019 à 71 (- 22 %) en 2019-2020. Dans le district de Rainy River, le nombre des apprenants a augmenté de 41 à 56 (36 %). Dans le Nord-Ouest ontarien et en Ontario, les inscriptions ont diminué respectivement de 1,9 % et de 3,8 %.
- Le nombre d'apprentis actifs dans le district de Kenora est passé de 234 à 213 (- 9,9 %). Dans le district de Rainy River, le nombre d'apprentis actifs est resté stable, augmentant de 2 (1,8 %). Dans le Nord-Ouest ontarien, le nombre d'apprentis actifs a augmenté de 4,0 % et de 3,7 % en Ontario.
- Le nombre des certificats d'apprentissage est passé de 50 à 50 dans le district de Kenora et a diminué de 29 à 28 dans le district de Rainy River.
- Le nombre des apprentis autochtones est passé de 13 à 14 dans le district de Kenora, puis de moins de 10 dans le district de Rainy River à 16 en 2019-2020. Dans le Nord-Ouest ontarien, le nombre des apprentis autochtones a augmenté de 14 %. En Ontario, toutefois, le nombre a augmenté considérablement, passant de 689 en 2018-2019 à 2 389 (246 %) en 2019-2020.

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi

- En 2019-2020, moins de dix entreprises ont participé à des formations jouissant du soutien du programme Subvention Canada-Ontario pour l'emploi. La participation à ce programme a diminué de 32 % dans le Nord-Ouest ontarien et de 18 % en Ontario.
- La participation au Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes a baissé dans le district de Kenora, depuis 68 à 40 (- 41,2 %). Dans le district de Rainy River, le nombre des apprenants a augmenté de 42 à 53 (26,2 %). Dans le Nord-Ouest ontarien, le nombre de travailleurs ayant obtenu une formation a diminué de 34,8 % et, en Ontario, le nombre de participants a baissé de 28,7 %.
- La plupart des entreprises qui ont participé croyaient que la formation était rentable et que leur productivité s'en trouvait accrue.

Deuxième carrière

- Depuis 2018-2019, moins de dix personnes par an ont participé à une formation de seconde carrière dans les districts de Kenora et de Rainy River. La participation à ce programme a diminué de 32 % dans le Nord-Ouest ontarien et de 13,6 % en Ontario.
- Bien qu'il n'y ait pas de chiffres précis, la formation dominante a préparé les personnes à des possibilités dans les domaines du travail social, des services communautaires ou du camionnage.

Accès à l'emploi pour les jeunes

- La participation au programme Accès à l'emploi pour les jeunes a augmenté dans toute la région entre 2018-2019 et 2019-2020. Dans le district de Kenora, la participation est passée de 70 à 91 (28,2 %). Dans le district de Rainy River, le nombre de jeunes bénéficiaires est passé de 29 à 45 (55,2 %). Cette croissance s'est produite au moment où la participation dans le Nord-Ouest ontarien et l'Ontario restait stable.
- La participation des Autochtones est particulièrement remarquable. Dans le district de Kenora, la participation est passée de 54 à 76 jeunes et dans le district de Rainy River, celle des Autochtones est passée de 18 à 24.

Ces données ont été partagées avec les prestataires de services de toute la région, en octobre 2020. Les discussions ont porté sur les stratégies pour encourager la participation aux services d'Emploi Ontario pendant la présente pandémie mondiale de la COVID-19. Les lignes directrices en matière de santé et de sécurité pour la distanciation sociale ont limité le nombre de clients servis sur place, et la connectivité à Internet a ajouté des difficultés aux services en ligne d'Emploi Ontario. Certains services ont fourni des ordinateurs portables à leurs clients. D'autres ont constaté que les récompenses liées aux réalisations progressives et/ou la présence d'une connexion WIFI dans leur établissement permettaient de promouvoir leur gamme complète de services et la réussite de leurs clients. Si les programmes destinés aux jeunes, tel Accès à l'emploi pour les jeunes, ont été bénéfiques, de nombreux jeunes se heurtent à des obstacles complexes et de grande envergure, qui imposent de multiples interventions avec le temps. L'éducation et la formation, y compris l'apprentissage en milieu scolaire offert localement et ciblé, afin de répondre à la demande du marché du travail de la région, favoriseraient la participation. Le type de formation dans le cadre de Deuxième carrière contribuerait à atténuer la demande du marché du travail local, mais, pour de nombreux clients, c'est impossible à cause des limites du soutien financier.

Les prestataires de services ont également reconnu la nécessité de maintenir des liens permanents avec les employeurs locaux. Les trousseaux d'information pour la COVID-19 ont servi de catalyseur lors des discussions avec les employeurs, à propos des autres services d'Emploi Ontario. Les propositions de formation faisant appel à la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi et l'aide pour remplir la demande encouragent des employeurs. Les subventions salariales sont utiles pour promouvoir l'apprentissage et pour aider les clients aux prises avec des obstacles à l'emploi à obtenir et à conserver un emploi.

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

Le Plan du marché du travail local 2018-2019 comprend un plan triennal, lequel sert à s'attaquer à ces déséquilibres du marché du travail. Cette mise à jour met en lumière les interventions et résultats obtenus par la CFAMONO et ses partenaires au cours de la dernière année du plan triennal, à savoir 2020-2021.

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	À court terme	À moyen terme	À long terme	
Espaces de laboratoires de soins de santé. De nouveaux laboratoires de soins de santé ont été installés sur les campus du Seven Generations Education Institute (SGEI), notamment à Fort Frances et à Kenora.	De la technologie de pointe améliorera les résultats et les expériences d'apprentissage des étudiants en soins de santé.	SGEI				✓	
Ceci est un nouveau point du Plan d'action. Le Seven Generations Education Institute offre des programmes accrédités de niveau collégial et universitaire sur ses campus, dans le cadre du Traité n° 3, et dans les collectivités des Premières Nations, sur demande.							
Voies d'accès à 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				✓	
Mise à jour ou points intéressants Histoire 2019 : 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. Mise à jour de 2020 : Aucune mise à jour n'a été soumise avant la publication.							
Formation avant 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. Les coûts des manuels, du matériel de sécurité et des outils sont également couverts. La formation	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,	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?							
						Échéancier/Progrès	
Action	Résultats	Partenaires*	Achévé	À court terme	À moyen terme	À long terme	
est d'une durée maximale de 52 semaines et débute à divers moments pendant l'année. La formation préalable à l'apprentissage comprend aussi un stage de travail de huit à douze semaines.	des femmes, des francophones ou des jeunes vulnérables. Les personnes qui sont prêtes à chercher un apprentissage après la formation.						
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.							
Deuxième carrière. Ce programme a été révisé en raison de la COVID-19. La phase 1 comprend ceci : <ul style="list-style-type: none"> • Rajustements à court terme, afin d'apporter un soutien rapide et ciblé aux personnes dont l'emploi a été le plus touché par la COVID-19, en accélérant le processus de demande pour ces personnes. • Réduction de la durée de la formation à 52 semaines. • Processus de demande – option en ligne maintenant disponible. • Accès simplifié pour ceux qui paient des frais; autorisation accordée aux bénéficiaires de l'assurance-emploi, qui acceptent de payer leurs propres frais de formation professionnelle, plutôt que de chercher à obtenir du financement. 	Chercheurs d'emploi éclairés et qui comprennent l'importance des compétences transférables. Retour au travail de personnes, à l'aide du programme Deuxième carrière. Formation professionnelle et soutien financier, par Deuxième carrière. Acquisition de nouvelles compétences – celles qui sont actuellement requises sur le marché de l'emploi –, puis soutien financier lorsqu'un client est admissible à Deuxième carrière. Possibilité de demander 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.	Fournisseurs de services d'Emploi Ontario				✓	
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 deux clients bénéficiaires et deux qui utilisant le programme Deuxième carrière en 2020.							
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. Élargir et faire progresser le groupe des travailleurs autochtones du Traité n° 3.	Shooniyaa Wa-Biitong. New Gold				✓	

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

Les économies des districts de Kenora et de Rainy River sont résilientes mais exposées aux fluctuations des prix des matières premières ainsi que de la demande mondiale. Les secteurs forestier, minier, manufacturier, de la construction et du tourisme sont en croissance. Comment pouvons-nous appuyer ceux qui se trouvent dans cette transition de la main-d'œuvre vers de nouvelles possibilités, en acquérant de nouvelles compétences et/ou en transférant leurs compétences existantes en fonction de nouvelles opportunités?

			Échéancier/Progrès			
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<i>Mise à jour ou points intéressants : En 2020, Marie Seymour, directrice générale de Shooniyaa Wa-Biitong, était membre du comité de la main-d'œuvre de New Gold, qui s'occupe du recrutement, de la sélection, d'entrevues et du maintien en poste.</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	À court terme	À moyen terme	À long terme
<p>Viens au nord – Croissance démographique dans les régions du Nord ontarien – Rapport sur la conférence, comptes rendus et mesures de suivi.</p> <p>Nouveau plan d'action et qui doit attirer davantage de personnes dans le Nord ontarien. Le rapport fait suite à six jours de réunions, à compter de février 2020, entre plus de 300 personnes de haut niveau et représentant une centaine d'organismes.</p> <p>Le document contient des objectifs à court, à moyen et à long termes et présente 16 thèmes principaux ainsi que 18 interventions distinctes, afin de rendre plus accueillantes les régions du Nord ontarien.</p> <p>Voici les points saillants de la stratégie :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les collectivités du Nord doivent devenir accueillantes – pour tous. • Le Nord ontarien a besoin d'un plan de marketing coordonné et qui permette aux petites et grandes collectivités de tirer parti des ressources communes. De ressources, de thèmes et de messages communs, puis d'un effort collectif pour promouvoir le Nord ontarien et toutes les collectivités présentes ici. 	<p>Cinq points clés sont ressortis des réunions : Nous avons besoin d'un plan. Nous avons besoin d'une marque. Nous devons travailler ensemble. Nous avons besoin de prestataires de services, pas de sites Web. Nous devons contrôler et mettre à jour le plan annuellement.</p> <p>Résultats : Processus d'immigration améliorés. Plan de marketing coordonné. Établissement de liens plus étroits entre ceux qui luttent contre le racisme, encouragent l'immigration et favorisent la réconciliation.</p> <p>Pour lire le rapport complet, visitez https://www.northernpolicy.ca/come-north-reports</p>	<p>Institut des politiques du Nord</p> <p>Intervenants du Nord-Ouest ontarien.</p>				✓
Ceci est un nouveau point du Plan d'action.						
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>AEC AEDC QLCC NORCAT</p>				✓

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	À court terme	À moyen terme	À long terme
Mise à jour ou points intéressants Il y a eu un ralentissement de leurs activités en 2020, directement lié aux restrictions entourant la COVID-19. Les cours de formation qui étaient prévus ont été annulés afin de tenir compte des restrictions relatives à la COVID-19 et des recommandations pour les voyages entre les zones/régions. Auparavant, c'était l'endroit préféré de NORCAT qui assurait la formation des travailleurs forestiers, de ceux qui participaient à la création de droits de passage pour la modernisation/installation de lignes électriques du secteur et de la formation spécialisée. Nous essayons de gérer tout cela en nous limitant aux activités liées à l'accueil. Du soutien est souhaité pour la modernisation des installations et les coûts énergétiques.						
Campagne Choisissez Kenora La Lake of the Woods Development Commission 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, 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 d'emploi et distribué à ceux-ci dans la collectivité. La réaction à la campagne et aux candidats en vedette a été positive. Les jeunes professionnels qui souhaitent que leur profil soit présenté se sont portés volontaires à cette fin, afin qu'il s'y trouve lors de la conception de la prochaine série.	La Chambre de commerce de Kenora et du district, le Centre d'affaires du Nord-Ouest (Centre des petites entreprises), la zone d'amélioration des entreprises de Harbourn, le réseau des jeunes professionnels de Kenora et la Lake of the Woods Business Incentive Corporation (LOWBIC).				✓
Mise à jour ou points intéressants Histoire 2019 : 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. Mise à jour de 2020 : Aucune mise à jour n'a été soumise avant la publication.						
Portail de l'immigration du Nord-Ouest ontarien 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				✓

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*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
Mise à jour ou points intéressants <i>L'information est offerte en plusieurs langues.</i>						

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

Troisième grande priorité – Évolution des exigences pour l'éducation						
Les connaissances et les compétences sont de plus en plus importantes dans une économie fondée sur l'innovation. L'alphabetisation, le calcul, les compétences informatiques ainsi que les « compétences générales », tels le travail d'équipe et la communication, sont maintenant essentiels au travail, et de nouveaux besoins de compétences, notamment la souplesse du raisonnement, la collaboration virtuelle et la compétence interculturelle, sont à l'horizon.						
			Échéancier/Progrès			
Action	Résultats	Partenaires*	Achévé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<p>Projet de large bande d'Ear Falls Le canton d'Ear Falls, avec le soutien financier de la SGFPNO, réalise une étude sur la large bande, afin de connaître l'infrastructure existante et de déterminer les mises à niveau nécessaires au développement d'une large bande fonctionnelle.</p> <p>Au moment de la publication, les tests de vitesse effectués sont bien en dessous des niveaux de service acceptables. Près de 100 enquêtes ont été réalisées sur les fournisseurs de services aux particuliers et aux entreprises.</p>	Il est nécessaire d'établir une vitesse de base pour Internet, afin de poursuivre les projets devant augmenter la vitesse de la large bande et d'Internet dans les collectivités.	Canton d'Ear Falls SGFPNO Entreprises d'Ear Falls Résidents d'Ear Falls			✓	
Ceci est un nouveau point du Plan d'action.						
<p>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.</p>	Engagement, sensibilisation et sensibilités relatifs aux Autochtones.	Seven Generations, Entreprises et organismes locaux				✓
<p>Mise à jour ou points intéressants Cela comprend des thèmes, entre autres, ceux-ci : culture, identité, histoire, droits inhérents et des traités, éducation, pensionnats, revitalisation culturelle et linguistique, leadership.</p>						
<p>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.</p>	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				✓
<p>Mise à jour ou points intéressants Les étudiants peuvent étudier et demeurer dans leur collectivité d'origine.</p>						

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	À court terme	À moyen terme	À long terme
<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Confederation College, Princess Court, Patricia Gardens</p>		✓		
<p>Mise à jour ou points intéressants <i>Histoire 2019</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. 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>Mise à jour de 2020</i> : Aucune mise à jour n'a été soumise avant la publication.</p>						

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	À court terme	À moyen terme	À long terme
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.	La formation offerte localement permet de garder les étudiants et les diplômés dans les districts de Kenora et de Rainy River.	SGEI, Collèges participant				
<p>Mise à jour ou points intéressants</p> <p>La COVID-19 a eu un impact sur les activités du SIEG. Leurs campus ont généralement limité l'accès au personnel, aux étudiants et au grand public. Tous les programmes, à l'exception des cours pratiques sur les métiers et les soins de santé, sont passés à une prestation en ligne, à l'aide d'activités d'apprentissage synchrones et asynchrones. Le SGEI a soutenu ses étudiants et son personnel diverses ressources, notamment des formations, des prêts technologiques, des soutiens à la santé mentale et un engagement social continu grâce à Zoom. Pendant que la santé et la sécurité de notre personnel et de nos étudiants sont préservées, nous continuons à chercher de nouveaux moyens de fonctionner pendant cette période sans précédent.</p> <p>Le département des langues a récemment remis un diplôme à 18 étudiants du programme de revitalisation d'Anishinaabemowin.</p> <p>De nouvelles boîtes à outils linguistiques, des ressources de développement professionnel et des vidéos ont été conçues pour soutenir davantage la revitalisation linguistique. Il y a eu un investissement de 2,25 millions de dollars dans la technologie de téléprésence, afin d'élargir la portée des programmes de SIEG dans le Nord-Ouest ontarien.</p> <p>Formation et Développement ont offert 63 programmes, notamment pour les artisans de la construction, la santé et la sécurité, les techniciens des scieries et les aptitudes à la vie quotidienne, à plus de 400 participants, avec un taux d'emploi de 65 % après la formation; 83 participants sont retournés à l'école après la formation. Il y avait 79 diplômés postsecondaires.</p>						✓
<p>Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE)</p> <p>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.</p>	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				✓
<p>Mise à jour ou points intéressants</p> <p>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 sept organismes grâce au financement de la SCOE et 18 participants en 2020. La SDNC a remarqué que les employeurs ne cherchaient pas de financement pour former les employés pendant la pandémie – il y a eu une perte d'intérêt importante en</p>						

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	À court terme	À moyen terme	À long terme
<i>raison des restrictions liées à cette pandémie.</i>						

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

Quatrième grande priorité – Soutien des entrepreneurs						
Les entrepreneurs et les petites et moyennes entreprises qu'ils créent sont les moteurs de la croissance économique et souvent les chefs de file dans la création d'emplois et l'innovation. Aider au développement des entrepreneurs en ce qui concerne la main-d'œuvre est une contribution importante à l'économie locale.						
			Échéancier/Progrès			
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<p>Projet de modification du tourisme pendant la COVID-19. Conscients que leurs installations et leurs activités actuelles devront être modifiées pour être rouvertes comme il se doit, le Bureau de développement économique de Sioux Lookout et les partenaires régionaux ont convenu de s'engager dans un projet pilote, en réponse à la pandémie de la COVID-19. Ce projet pilote est une initiative régionale qui accueillera la participation de toutes les compétences, de Machin à Pickle Lake. Il comprendra une charrette et l'embauche d'un animateur, afin de recueillir des données sur les effets monétaires de la pandémie sur les gîtes et la collectivité. Tous les exploitants de gîtes touristiques auront accès aux renseignements trouvés et pourront être inclus dans le processus s'ils le souhaitent.</p>	<p>Les gîtes touristiques du Nord-Ouest ontarien ont du succès depuis des décennies, grâce à des modèles commerciaux axés sur les États-Unis. Avec la COVID-19, des gîtes fonctionnant uniquement avec ce modèle ont perdu toute leur source de revenus pour la saison 2020. Certains gîtes ont pu se réorienter et attirer des visiteurs canadiens, soit sous la forme de touristes locaux ou canadiens, soit sous la forme d'entrepreneurs en visite. D'autres n'ont pas pu le faire. Avec l'incertitude face à l'avenir de cette pandémie, de nombreux pourvoyeurs touristiques veulent être prêts à contribuer à l'industrie du tourisme; ils ont besoin d'expertise et de conseils pour savoir à quoi cela ressemblera, avant la réouverture de la frontière.</p>	<p>Chambre de commerce de Sioux Lookout, Municipalité de Sioux Lookout, CFAMONO, Sunset Country Travel Association, exploitants touristiques locaux.</p>			✓	
<p>Ceci est un nouveau point du Plan d'action. <i>Tous les intervenants pourront profiter de la charrette, y compris les représentants fédéraux, provinciaux et municipaux ainsi que les organismes touristiques (Sunset Country Travel Association, etc.) et les gîtes. En combinant les remarques directes des parties prenantes, obtenues grâce à la charrette et à l'analyse régionale, les partenaires du projet pourront garantir que les résultats finaux du projet correspondront aux besoins des exploitants.</i></p>						
<p>Le Business Technology Improvement Fund (BTIF) (programme du Fonds pour l'amélioration des technologies des entreprises) offert par le NOIC et FedNor a été directement touché par la COVID-19.</p> <p>Un financement supplémentaire a été reçu sous la forme d'un nouveau programme désigné par CTAF (COVID Technology Adoption Fund), qui était essentiellement un programme BTIF renforcé (financement de 75 % au lieu de 50 %).</p>	<p>Le programme du BTIF est conçu pour aider les entreprises à intégrer dans leurs activités les technologies de la communication de l'information, en réduisant le coût d'adoption et tout autre obstacle qui pourrait exister (sensibilisation, formation, etc.).</p> <p>Les dépenses admissibles du CTAF ont été élargies et couvrent maintenant les postes de travail à distance.</p>	<p>Centre d'innovation du Nord-Ouest de l'Ontario FedNor</p>				✓
<p>Mise à jour ou points intéressants <i>Le programme a été en grande demande, et le financement a été accordé dans les deux mois suivant le lancement de ce programme dans le district de Kenora.</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*	Achévé	À court terme	À moyen terme	À long terme
Programme Next Level (PNL). 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'équipement, 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		✓		
Mise à jour ou points intéressants <i>Grâce à COVID-19, ce programme est offert dans un cadre virtuel.</i>						
Programme Go Global (PGG). 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	✓			
Mise à jour ou points intéressants <i>Ce programme a été interrompu.</i>						
Programme Youth Effect (PYE) Le programme Youth Effect a pour objet d'offrir aux jeunes (de 18 à 29 ans) un apprentissage et une formation par l'expérience acquise dans des entreprises locales; il est concentré sur la promotion de l'esprit d'entreprise et de l'innovation dans le Nord-Ouest ontarien. Les jeunes seront soigneusement sélectionnés et jumelés avec une entreprise locale, en fonction de leurs intérêts, de leurs compétences et de leurs besoins. Ils travailleront ensemble pendant 15 semaines sur un projet novateur et clairement identifié, afin de franchir des étapes importantes. Échéancier Date limite des demandes des entreprises : le 26 février 2021. Date limite des demandes des jeunes : le 31 mars 2021. Le programme démarre provisoirement le 3 mai 2021. Dates d'août à déterminer.	Les entreprises participantes ont une valeur ajoutée, car grâce à la formation en innovation et à la capacité d'accéder aux compétences et à l'énergie des jeunes, afin de mener à bien un projet innovant spécifique, l'entreprise sera mieux placée pour se développer. Le programme Youth Effect n'est pas comme les autres programmes de placement. Il ne se contente pas de fournir aux jeunes des compétences professionnelles concrètes, mais leur offre une formation en innovation, un mentorat, une retraite portant sur le leadership et un réseau de pairs servant à ceux qui se passionnent pour l'entrepreneuriat et l'innovation.	Centre d'innovation du Nord-Ouest de l'Ontario Entreprises participantes du Nord-Ouest ontarien		✓		
Ceci est un nouveau point du Plan d'action. <i>Le programme a été offert virtuellement pendant l'été 2020, et la cohorte actuelle est également gérée virtuellement. En raison de la COVID-19, une entreprise a abandonné le programme l'été dernier, mais il y a</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	À court terme	À moyen terme	À long terme
<i>maintenant une entreprise qui participe au programme (janvier 2021) à Kenora.</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		✓		
Mise à jour ou points intéressants <i>Grâce à COVID-19, ce programme est offert dans un cadre virtuel.</i>						
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		✓		
Mise à jour ou points intéressants <i>Grâce à COVID-19, ce programme est offert dans un cadre virtuel.</i>						
Planification de la relève 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> Propriétaires qui cherchent à vendre leur entreprise ou leur ferme et à prendre leur retraite ou à céder leur propriété, afin de changer de mode de vie ou de s'occuper d'autres intérêts, ou bien qui cherchent un associé commercial qui peut les aider financièrement et stratégiquement. <i>Membres acheteurs</i> 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; personnes ou sociétés qui cherchent à acheter une entreprise, y voyant un investissement; des	CANO LOWBIC RRFDC PACE CCDC AEDC				✓

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	À court terme	À moyen terme	À long terme
	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 de concurrent.					
Mise à jour ou points intéressants <i>Dix entreprises dans le Nord ontarien (réf. : Lake of Woods Business Incentive Corporation [LOWBIC]) ont signé pour se servir du programme en 2020. LOWBIC a noté que le programme compte actuellement plus d'acheteurs que de vendeurs.</i>						
Cercles de prêts entre pairs du PARO Programme de microfinancement pour les femmes 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.	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.	PARO, Femmes entrepreneures			✓	
Mise à jour ou points intéressants <i>Deux cercles ont été formés en 2020. Vingt-quatre femmes ont participé aux cercles et quatre demandes de financement par les pairs ont été acceptées.</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*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
Démarrage et expansion Suivi : Offrir Starter Company Plus et Summer Company dans les districts de Kenora et de Rainy River.	Le rôle essentiel de CANO, est d'offrir des programmes et services aux entrepreneurs des tous les âges et stades dans les districts de Kenora et de Rainy River.	CANO Entrepreneurs			✓	
Mise à jour ou points intéressants <i>Histoire 2019 : 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> Mise à jour de 2020 : Aucune mise à jour n'a été soumise avant la publication.						
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.				✓

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	À court terme	À moyen terme	À long terme
<p>Mise à jour ou points intéressants : FedNor favorise ces sortes de projets, car ils aident les petites collectivités qui manquent de ressources pour le faire seules; elles peuvent ainsi développer des possibilités qui reposent sur ce qui est offert, pourrait être potentiellement offert et ce qui a été déterminé comme priorité, à la suite d'engagements importants d'intervenants. L'espoir est que les résultats de la position triennale puissent mener à une croissance durable à long terme de l'économie locale.</p> <p>Pendant la crise de la COVID-19 et les restrictions connexes actuelles, certains soutiens et services de développement économique, y compris la formation des entrepreneurs, ont opté pour des modes de présentation en ligne; une grande partie du temps a été réorganisé pour aider les entreprises à s'adapter aux nouvelles directives, grâce à des relations pour comprendre les exigences de santé/sécurité et les restrictions opérationnelles qui évoluent; les entreprises ont aussi été aidées à améliorer l'accessibilité aux médias sociaux en ligne et aux modes de présentation des sites Web, aux fins de la promotion de produits et services.</p> <p>Le canton d'Ear Falls a mis l'accent sur le partage d'information, l'orientation vers des sources de financement et la sensibilisation directe des entreprises les plus touchées par la pandémie. Il continue d'explorer et de demander des financements de projets qui aideront à soutenir directement le secteur du tourisme.</p> <p>Au cours de cette période, à peu près une douzaine de nouvelles petites entreprises à domicile ont démarré dans la collectivité d'Ear Falls, plusieurs bénéficiant d'un soutien promotionnel et d'initiatives locales de promotion des magasins par les résidents, développées par le canton d'Ear Falls. Une autre entreprise a pu étendre considérablement son espace d'exploitation, grâce à un soutien supplémentaire du canton.</p> <p>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.</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	À court terme	À moyen terme	À long terme
Formation des instructeurs de conduite Former le formateur Seven Generations Education Institute L'absence de permis de conduire est un obstacle important à l'emploi pour certaines personnes. Le SGEI continue de former plusieurs nouveaux instructeurs de conduite à tous les campus et pourra offrir des programmes au printemps et à l'été (2021).	Les instructeurs de conduite seront en mesure d'offrir des formations de conduite et, au bout du compte, de surmonter les obstacles à l'emploi.	SGEI		✓		
Ceci est un nouveau point du Plan d'action.						
Dryden – Autochtones urbains rentrent 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'ajouteront de la 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, Confédération College, Dryden Literacy, CCD, Woodgreen, OFIFC, FTO				✓
Mise à jour ou points intéressants Histoire 2019 : 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. Le financement n'est pas encore complet, et d'autres possibilités de financement sont explorées. Mise à jour de 2020 : Aucune mise à jour n'a été soumise avant la publication.						
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	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	PNRR, New Gold, Première Nation de Naicatchewenin				✓

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			
			Achévé	À court terme	À moyen terme	À long terme
restent un sujet de discussion permanent au sous-comité des ressources humaines.	formation ont également été relevées pour les employés.					
<p>Mise à jour ou points intéressants : Point permanent à l'ordre du jour des réunions mensuelles entre le comité conjoint de mise en œuvre des PNR, avec New Gold. À ce jour, les cessations d'emploi sont approchées individuellement.</p> <p>En 2019, le segment des employés autochtones de New Gold demeurait stable, à 25 %, comme depuis plusieurs années.</p> <p>Au moment de la publication, aucune mise à jour de l'information n'avait été soumise pour 2020.</p>						
<p>Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes</p> <p>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 :</p> <p>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.</p> <p>Services de mentorat; soutien à l'éducation et aux transitions professionnelles.</p> <p>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>	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. Lorsqu'ils ont terminé un nombre déterminé d'heures ou une formation préalable à l'emploi, les participants commencent à travailler dans le cadre d'un stage de formation chez un véritable employeur local. Cela leur permet de développer des compétences sur le terrain, dans un milieu de travail réel, avec le soutien de l'employeur et de spécialistes de l'emploi.	Centre d'emploi d'Atikokan (CEA) Fournisseurs de services d'Emploi Ontario, Employeurs locaux				✓

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	À court terme	À moyen terme	À long terme
<p>Mise à jour ou points intéressants</p> <p><i>Le Centre d'emploi d'Atikokan poursuit ses activités de sensibilisation pour tenter de recruter des participants au programme du PAEJ. À l'époque de la COVID-19, le nombre des participants a diminué au fur et à mesure que les participants terminaient le programme. Il est suggéré que cela découle d'une diminution des relations directes avec les représentants de notre agence, en raison des restrictions gouvernementales liées au coronavirus. On soupçonne que les participants au PAEJ comme les employeurs potentiels de placement hésitent un peu à aller de l'avant avec leur participation au programme. Cela peut être particulièrement vrai si leur participation à des activités de placement exige un soutien considérable, en personne. De plus, certains participants à un PAEJ peuvent avoir opté pour obtenir des prestations fédérales à ce moment-là, afin de mieux couvrir leurs besoins financiers. Nous continuons de planifier pour l'année à venir et sommes impatients d'apporter des changements qui faciliteront davantage l'accès au programme et la réussite. Il convient de souligner que, grâce à leur participation à un PAEJ, certains participants au programme ont pu nouer des liens qui mènent à une possibilité d'apprentissage.</i></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*	Achévé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<p>Programmes Nutrition Nord Canada (NNC) et Subventions aux exploitants de ressources alimentaires (SERA)</p> <p>La Subvention aux exploitants de ressources alimentaires s'appuie sur une conception fondée sur les distinctions, afin de maximiser le contrôle et la prise de décision des Autochtones. Chaque collectivité ayant des besoins et priorités d'exploitation uniques, des accords de subvention spécifiques ont été élaborés pour que les gouvernements et les organismes autochtones puissent déterminer la meilleure façon de soutenir leurs propres collectivités.</p> <p>Volet 1 Organisation des revendications territoriales et autonomie gouvernementale : En ce qui concerne les collectivités qui ont des revendications territoriales réglées, des subventions sont accordées aux organismes de revendications territoriales. Ces organismes décideront de la manière de dépenser la subvention et dont les programmes d'aide à la récolte seront administrés.</p> <p>Volet 2 Volet communautaire : Quant aux collectivités n'ayant pas de revendication territoriale réglée, un organisme autochtone représentant la collectivité recevra et administrera la subvention. Avec la participation des chefs de la collectivité, l'organisme élaborera le programme dans la région.</p>	<p>Les moissonneurs autochtones reçoivent un financement pour ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transport et investissements en capital connexes. • Entretien de l'équipement. • Équipement des récoltes. • Abri temporaire et vêtements d'extérieur. • Équipement de sécurité et de sauvetage. • Formation, agrément et éducation. • Connaissances, pratiques et techniques traditionnelles. • Transformation, préparation et stockage des aliments, tels les congélateurs communautaires. • Entretien des lieux de récolte. • Innovations en matière de récolte. • Initiatives communautaires de recherche, de culture et de partage des aliments. 	RCAANC, Collectivités autochtones, Moissonneurs traditionnels CGARSL NNC				✓
<p>Mise à jour ou points intéressants</p> <p>Volet communautaire – Conseil de gestion autochtone de la région de Sioux Lookout. Durée de l'entente : 3 ans.</p> <p>Financement total 1 943 906 \$ L'objectif est la sécurité alimentaire et la santé des collectivités.</p>						

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

GLOSSAIRE DES ACRONYMES

SGEI – Seven Generations Education Institute	MDNMO – Ministère du Développement du Nord et des Mines de l'Ontario
AEDC – Atikokan Economic Development Corporation	MRNF – Ministère des Ressources naturelles et de la Foresterie
CEA – Centre de l'emploi d'Atikokan	MRIS – Ministère de la Recherche, de l'Innovation et des Sciences
BIA – Business Improvement Association	MTCS – Ministère du Tourisme, de la Culture et du Sport
RCAANC – Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada	MTO – Ministère du Transport de l'Ontario
C. de C. – Chambre de commerce	CA Ne-Chee – Centre d'amitié Ne-Chee
CCDC – Chukuni Communities Development Corporation	NNC – Nutrition Nord Canada
CCDETB – Commission communautaire de développement économique de Thunder Bay	
SADC – Société d'aide au développement des collectivités	
	RDNOO – Réseau de développement du Nord-Ouest de l'Ontario
Con. College – Confederation College	FPNO – Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario
DDC – Dryden Development Corporation	CFAMONO – Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest
AAD – Association de l'alphabétisation de Dryden	CANO – Centre d'affaires du Nord-Ouest
CAAD – Centre d'amitié autochtone de Dryden	OAHS – Ontario Aboriginal Housing Services
FSEO – Fournisseurs de services d'Emploi Ontario	OFIFC – Ontario Federation of Indigenous Friendship Centres
APCDK – Association des propriétaires de camps du district de Kenora	FTO – Fondation Trillium de l'Ontario
CCKD – Chambre de commerce de Kenora et du district	DESO – Diplôme d'études secondaires de l'Ontario
CSDK – Conseil des services du district de Kenora	OTEC – Ontario Tourism Education Corporation
KHA – Kenora Hospitality Alliance	PACE – Patricia Area Community Endeavours
LWEAP – Lake of the Woods Employment Action Project Inc.	RR – Rainy River
LB – Lac des Bois	RRFDC – Rainy River Futures Development Corporation
	CSDRR – Conseil scolaire du district de Rainy River
LOW Brew Co. – Lake of the Woods Brewing Company	CASSDRR – Conseil d'administration des services sociaux du district de RR
LOW Dev. Com. – Lake of the Woods Development Commission	SGEI – Seven Generations Education Institute
LOWBIC – Lake of the Woods Business Incentive Corporation	SLAAMB – Sioux Lookout Area Aboriginal Management Board
MDEEI – Ministère du Développement économique, de l'Emploi et de l'Infrastructure	
MTFDC – Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences	SWB – Shooniyaa Wa-Biitong
	QLCC – Quetico Lodge and Conference Centre

ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

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



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

District de Rainy River

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

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

District de Kenora

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

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



*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

www.ntab.on.ca