



ProchainEmploi
alimenté par serco



North Superior
Workforce Planning Board
Commission de planification
de la main-d'œuvre du
Nord Supérieur



Analyse du marché du travail dans le Nord-Ouest

Mars 2025

Table des matières

Reconnaissance du territoire	3
Contexte	4
Introduction	5
Sommaire exécutif	6
Analyse de l'état actuel	8
Groupes de population	9
Compétences et expérience	10
Situation de la population active	11
Demande de la main-d'œuvre	12
Nombre d'entreprises	13
Perspectives futures par ProchainEmploi	14
Conditions économiques	15
Tendances démographiques	16
Demande de la main-d'œuvre	17
Offre de la main-d'œuvre	18
Équilibre du marché du travail	19
Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur	20
La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest	54
Clause de non-responsabilité commune	110

Reconnaissance du territoire

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

Les directeurs et le personnel de la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest reconnaissent que nous nous réunissons sur les terres traditionnelles des peuples Anichinabés et Métis dans les districts de Kenora et de Rainy River. Nous espérons que l'information recueillie et partagée dans le cadre du travail de la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest aidera au processus de vérité et de réconciliation avec les peuples autochtones et augmentera le partage prévu des ressources que ces terres fournissent à leurs résidents.

La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur

La NSWPB reconnaît respectueusement les peuples autochtones dont nous habitons et travaillons les territoires traditionnels. Nous sommes reconnaissants d'avoir le privilège d'avoir notre bureau situé sur ces terres et nous exprimons notre gratitude à toutes les générations qui ont pris soin de cette terre. Le bureau de la NSWPB se trouve dans la ville de Thunder Bay, située sur le territoire du traité Robinson-Supérieur, terre traditionnelle de la Première Nation des Anishinaabeg et de Fort William. Notre secteur de service comprend plus de quarante collectivités, chacune abritant diverses Premières Nations, Inuits et Métis. La NSWPN reconnaît et apprécie le lien historique profond que ces communautés entretiennent avec leurs territoires. Nous appuyons leurs efforts pour soutenir et faire croître leur pays, tout en honorant les contributions importantes qu'ils ont apportées à la formation et au renforcement des collectivités locales, de la province et du Canada dans son ensemble.

ProchainEmploi

ProchainEmploi reconnaît et appuie les déclarations de reconnaissance des territoires des deux conseils de planification de l'effectif, qui honorent les peuples autochtones de tous les territoires du Nord-Ouest de l'Ontario et du Canada.



ProchainEmploi
alimenté par SERCO



North Superior
Workforce Planning Board
Commission de planification
de la main-d'œuvre du
Nord Supérieur

Contexte

Ce rapport représente une collaboration entre trois organisations qui soutiennent la main-d'œuvre du Nord-Ouest de l'Ontario : ProchainEmploi, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest (NTAB) et la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (NSWPB). L'analyse présente la situation actuelle et les perspectives futures de la région économique du Nord-Ouest et des trois districts qui s'y trouvent : le district de Thunder Bay, le district de Rainy River et le district de Kenora. Les perspectives de ProchainEmploi s'appuient sur les plans du marché du travail de NTAB et de NSWPB, afin de partager des renseignements personnalisés avec la région et d'améliorer l'accès aux études du marché du travail. Ces perspectives futures fournissent des prévisions sur les conditions économiques, les tendances démographiques, l'offre et la demande de la main-d'œuvre ainsi que les perspectives du marché du travail par profession. Le regroupement des analyses pour tous les districts garantit que la dynamique du marché du travail est couverte dans une seule ressource pour la région.

ProchainEmploi

ProchainEmploi est le gestionnaire du système de services pour les Services intégrés d'emploi pour le Nord-Ouest de l'Ontario. ProchainEmploi s'engage à rendre l'information sur le marché du travail (IMT) accessible, pertinente et exploitable pour les demandeurs d'emploi, les employeurs et les partenaires communautaires. Pour appuyer cette initiative, ProchainEmploi s'est associé au NTAB et au NSWPB afin d'élaborer un rapport conjoint sur l'IMT pour le Nord-Ouest de l'Ontario. Cette collaboration est un choix naturel, car elle permet de combiner l'expertise et les ressources pour fournir une compréhension complète et fondée sur les données des tendances régionales du marché du travail, les possibilités d'emploi et les défis en matière de la main-d'œuvre dans le Nord-Ouest de l'Ontario. ProchainEmploi est le consortium de Serco, Deloitte et Thrive.

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

En 2021-2022, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest a publié un plan de perfectionnement de la main-d'œuvre dans les districts de Kenora et de Rainy River couvrant la période de 2022 à 2025. Le plan triennal, fondé sur des données probantes, visait à reconstruire l'économie locale en mettant en disposition une main-d'œuvre résiliente et qualifiée; en réengageant avec les travailleurs au moment de leur retour sur le marché du travail et les étudiants au moment où ils se préparent pour l'avenir; et en relançant l'économie locale par le biais des mesures et stratégies décrites dans notre Plan d'action pour le développement de la main-d'œuvre 2022-2025. Ce rapport présente la dernière mise à jour annuelle du plan triennal qui traite des cinq priorités qui ont servi de base au plan local du marché du travail de l'NTAB depuis de nombreuses années : (1) assurer la transition de notre main-d'œuvre dans une économie en mutation; (2) l'attraction ou le maintien des segments clés de notre population; (3) l'évolution des exigences en matière d'éducation; (4) le soutien aux entrepreneurs; et (5) l'intégration la main-d'œuvre marginalisée.

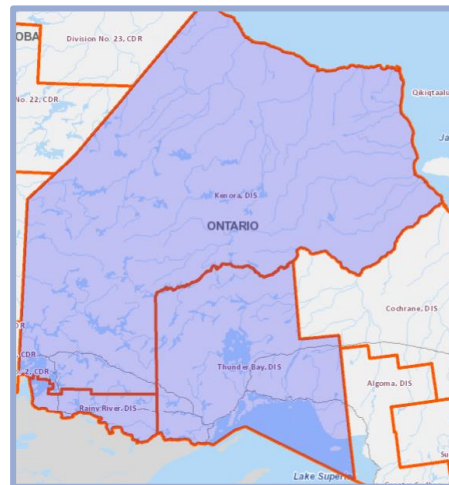
La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur

Le Plan du marché du travail local (PMTL) est crucial pour le district de Thunder Bay, car il fournit des renseignements basés sur des données et une orientation stratégique pour relever les défis en matière de la main-d'œuvre, les tendances économiques et les perspectives d'emploi dans la région. En analysant les demandes du marché du travail, les lacunes en matière de compétences et les changements démographiques, le PMTL aide les entreprises, les chercheurs d'emploi, les éducateurs et les décideurs à prendre des décisions éclairées pour renforcer l'économie locale. Il appuie également des initiatives qui favorisent l'intégration de la main-d'œuvre, le perfectionnement des compétences et la croissance de l'industrie, en veillant à ce que le marché du travail de la région demeure résilient, adaptatif et aligné aux possibilités émergentes.

Introduction

Objectif

Cette analyse conjointe du marché du travail a pour but de fournir un aperçu du marché du travail de la région économique du Nord-Ouest et des trois districts qui s’y trouve (district de Thunder Bay, district de Rainy River et district de Kenora) ainsi qu’une prévision des conditions futures du marché du travail afin de mieux comprendre où se trouvent les professions à haute opportunité (définies comme des professions bien rémunérées avec de nombreuses possibilités) dans la zone de chalandise. L’analyse de l’état actuel examine des indicateurs clés tels que les données démographiques, les compétences et l’expérience, ainsi que l’emploi pour montrer comment le marché du travail évolue actuellement. Les prévisions du marché du travail tiennent compte des changements démographiques (répartition par âge, flux migratoires, etc.) et de la demande générée par la croissance économique pour évaluer l’offre et la demande de travailleurs dans toutes les professions de la région.



Source: [GeoSearch](#)

Étendue et approche

L’étendue des travaux comprend les conditions actuelles du marché du travail, préparées en collaboration avec la Commission de formation et d’adaptation de la main-d’œuvre du Nord-Ouest et la Commission de planification de la main-d’œuvre du Nord Supérieur, ainsi qu’une perspective future de ProchainEmploi pour les professions dans tous les districts de recensement. De plus, l’analyse géographique plus large pour chaque Commission de planification de la main-d’œuvre se trouve dans les sections suivantes du présent rapport afin d’obtenir une vue plus détaillée de l’information sur le marché du travail pour les trois districts de recensement.

La carte ci-dessus montre la région économique du Nord-Ouest (zone bleue) et les trois districts de recensement qui s’y trouvent. L’analyse de l’état futur du marché du travail fournit des perspectives pour les 818 professions dans 20 industries, en fonction des offres d’emploi et de l’offre potentielle de la main-d’œuvre. Ceci est utilisé pour développer un ensemble de professions à haute opportunité. Les principales variables de cette analyse comprennent la démographie, l’emploi, le produit intérieur brut (PIB) par industrie et la demande et l’offre de la main-d’œuvre à travers 818 groupes professionnels. Nos prévisions couvrent une période de six ans (2024-2029), ce qui nous permet de voir comment chaque composante devrait évoluer à court et moyen terme.

Il est important de noter que l’analyse contenue dans ce rapport a été préparée avant les changements apportés à la politique d’immigration et toute menace de tarifs douaniers américains sur les exportations canadiennes.

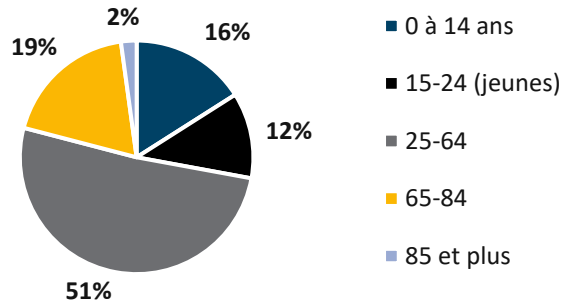
Sommaire exécutif

État actuel

DÉMOGRAPHIE

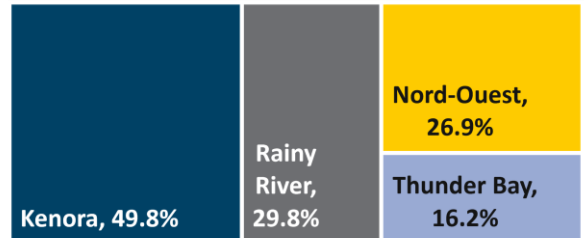
En 2024, la population du Nord-Ouest était de 250 466 habitants, dont une forte proportion (19 %) avait entre 65 et 84 ans. En 2021, la part de la population autochtone représentait 26,9 % de la population du Nord-Ouest, bien plus élevé que la moyenne provinciale de 2,9 %. Pour compenser le vieillissement de la population et l'émigration régionale, le district de Thunder Bay doit attirer 50 000 nouveaux arrivants d'ici 2041 afin de maintenir ses niveaux de population actuels. Entre 2017 et 2022, l'émigration dans les districts de Rainy River et de Kenora a été limitée aux jeunes âgés de 18 à 24 ans. Cela est souvent attendu, car cette tranche d'âge quitte souvent la région pour poursuivre des études postsecondaires.

Répartition de la population par âge, Nord-Ouest 2024



Part de la population autochtone, Nord-Ouest 2021

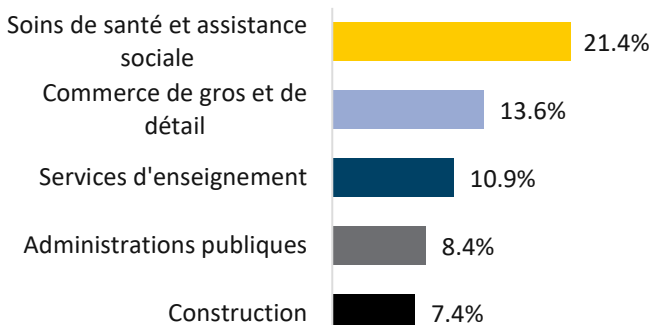
Nord-Ouest 2021 et districts de recensement, Recensement de 2021



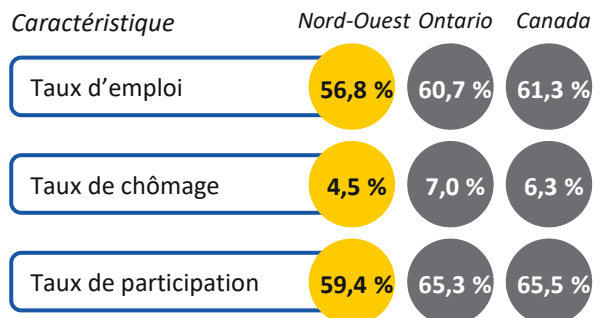
TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les petites entreprises (celles qui emploient de 1 à 4 personnes) sont le type d'entreprise le plus répandu dans tous les districts du recensement. D'un point de vue sectoriel, les principaux employeurs dans le Nord-Ouest sont les soins de santé et assistance sociale, le commerce de détail et les services d'enseignement. Le Nord-Ouest a un taux de chômage inférieur à la moyenne provinciale et fait face à un taux de postes vacants supérieur à la moyenne. Cela indique que les employeurs de la région éprouvent des difficultés à pourvoir certains postes. Avec une population vieillissante entraînant une augmentation des départs à la retraite, ce défi devrait persister.

Principaux employeurs dans le Nord-Ouest, 2024



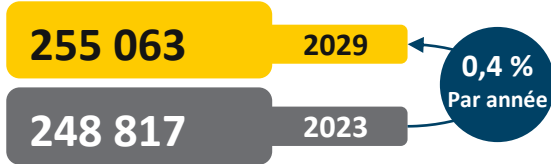
Caractéristiques de la population active, 2024



Sources : Statistique Canada, La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest, La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur.

Perspectives futures

POPULATION DE LA RÉGION, 2023 vs 2029



La population du Nord-Ouest croît beaucoup plus lentement que celle de l'Ontario. Les prévisions démographiques ont été préparées avant les changements apportés aux cibles d'immigration fédérales et aux résidents non permanents. Bien que les résidents non permanents soient un moteur de la population, la région représente une très petite fraction de tous les résidents non permanents à l'échelle nationale et les répercussions des changements apportés aux politiques d'immigration seront probablement différentes des tendances nationales.

Dans l'ensemble, le Nord-Ouest a un âge médian plus élevé que la moyenne provinciale, ce qui signifie que la région fera probablement face à plus de départs à la retraite que d'autres. Au niveau régional, il y a une plus grande concentration de jeunes résidant dans le district de Kenora.

DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

L'emploi devrait atteindre 107 500 d'ici 2029. Malgré une baisse anticipée en 2024, l'emploi devrait croître régulièrement pour le reste des prévisions.

CROISSANCE DE L'EMPLOI : NORD-OUEST

0,7 %
Augmentation annuelle moyenne



ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Le produit intérieur brut (PIB) réel devrait dépasser les 11 milliards de dollars d'ici 2029, soit une croissance moyenne de 1,4 % par année, avec le district de Thunder Bay en tête de la croissance. Il y a plusieurs influences notables sur le PIB :

Une cause importante du déclin en 2024 est la fermeture de l'usine de pâte à papier à Terrace Bay.



Les taux d'intérêt élevés au cours du premier semestre de 2024 ont affaibli la confiance des entreprises.



Le projet de construction d'une prison de 1,2 milliard de dollars à Thunder Bay et des travaux d'exploration dans le Cercle de feu de l'Ontario.



Le vieillissement de la population continuera d'accroître la demande pour les soins de la santé.



OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

Le nombre de travailleurs disponibles dans le Nord-Ouest devrait atteindre 110 866 d'ici 2029, soit une hausse moyenne de 0,4 % par année. Le district de Thunder Bay devrait connaître la plus forte augmentation de l'offre de main-d'œuvre, cependant, une diminution prévue du nombre de sortants scolaires et une augmentation du nombre de départs à la retraite entraîneront un ralentissement de la croissance dans toutes les divisions de recensement. Dans l'ensemble, le Nord-Ouest connaîtra probablement des conditions de marché du travail tendues pour le reste de la décennie. Cependant, cette tension du marché du travail ne sera pas répartie également entre les professions.

0,4 %

Nord-Ouest

0,6 %

District de
Thunder Bay

-0,2 %

District de Rainy
River

0,2 %

District de
Kenora

Remarque : Les perspectives futures de la région économique du Nord-Ouest ont été établies avant les changements apportés à la politique d'immigration et la menace des tarifs douaniers américains.

Source : Statistique Canada, prévisions de Deloitte.
Analyse du marché du travail pour le Nord-Ouest

État actuel

Analyse de l'état actuel

Groupes de population

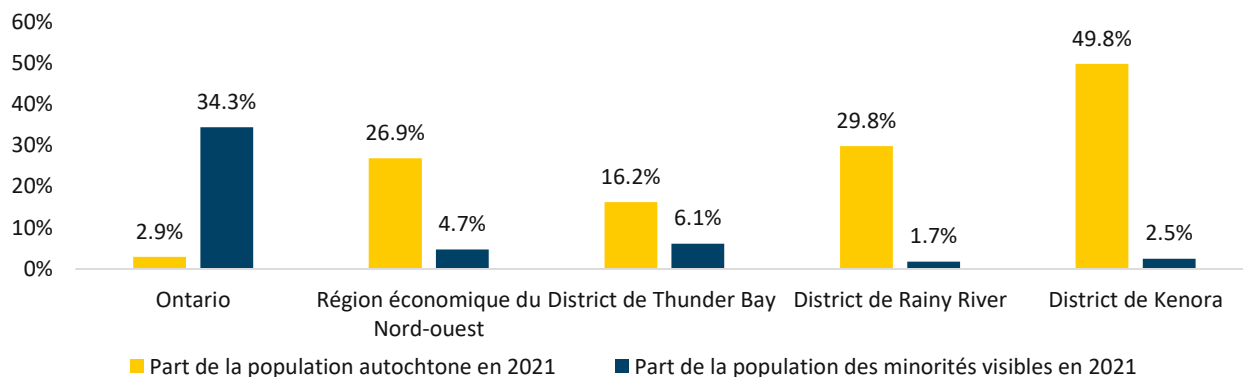
L'immigration est le seul moteur de la croissance démographique dans le district de Thunder Bay. Le district doit attirer 50 000 nouveaux arrivants d'ici 2041 pour maintenir les niveaux de population actuels. La population du district devrait atteindre 157 293 habitants d'ici la fin de 2024. Entre 2017 et 2022, les districts de Rainy River et de Kenora ont connu une augmentation nette de la migration, soit 214 et 55 individus respectivement. Dans les deux districts, la seule tranche d'âge qui a connu une émigration nette était celle des jeunes âgés de 18 à 24 ans. Souvent, il s'agit d'un phénomène positif lorsque les jeunes partent pour poursuivre des études postsecondaires. La clé, cependant, est de les ramener.

CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION PAR ÂGE DANS CHAQUE RÉGION, 2024¹

	0-14	15+	15-24	25-44	45-64	65+	Âge médian
Région économique du Nord-Ouest	40 055	210 411	29 800	66 494	61 687	52 430	41,1
District de Thunder Bay	22 145	135 148	17 809	42 962	39 241	35 136	42,5
District de Rainy River	3 349	16 712	2 365	4 419	5 253	4 675	44,5
District de Kenora	14 561	58 551	9 626	19 113	17 193	12 619	37,4

La population autochtone représente 26,9 % de la population totale dans le Nord-Ouest, avec la représentation la plus forte dans le district de Kenora. Cela est beaucoup plus élevé que la moyenne provinciale. Il est important de noter, cependant, les sous-dénombrements de la population autochtone et l'impact que ça a sur toutes les communautés autochtones. Visitez [Well Living House](#) pour en connaître davantage.²

POPULATIONS SPÉCIALISÉES DANS CHAQUE RÉGION, RECENSEMENT 2021¹



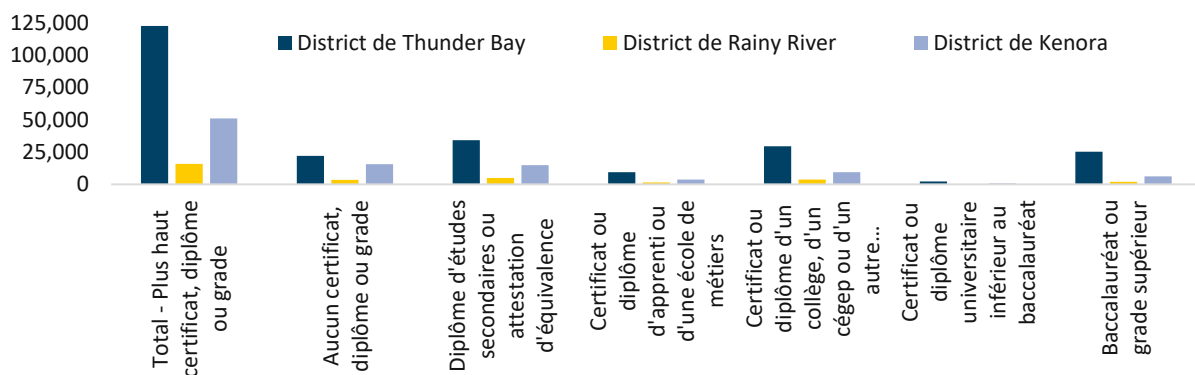
Remarque 1 : Source: Statistique Canada

Remarque 2 : [What We Do – Well Living House](#)

Compétences et expérience

Au début de 2025, le gouvernement fédéral a annoncé un programme pilote visant à offrir des voies vers la résidence permanente pour les travailleurs qualifiés dans l'une des 18 communautés rurales et plus petites du Canada, y compris la communauté de Thunder Bay.¹ Ce programme s'appuie sur le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord (PPICRN) qui a été achevé avec succès et qui a permis de connecter les nouveaux arrivants aux entreprises et aux employeurs de la région.² Le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales (PPICR) vise à renforcer ces efforts en attirant des travailleurs qualifiés qui souhaitent rester dans la région à long terme.¹ Au milieu des récents changements apportés aux politiques d'immigration à travers le Canada, le PPICR a le potentiel d'attirer des immigrants dans la région et de répondre aux pénuries de la main-d'œuvre qui existent à Thunder Bay.

NIVEAU D'ÉDUCATION ATTEINT PAR DISTRICT, RECENSEMENT 2021³



POINTS CLÉS

Le district de Thunder Bay est à la traîne par rapport à l'Ontario et au Canada en ce qui concerne le pourcentage de personnes obtenant un diplôme d'études secondaires et postsecondaires. Les possibilités limitées d'expérience de travail continuent d'entraver l'entrée au marché du travail. La demande de nouvelles compétences dans le domaine des technologies propre continue à augmenter, notamment en ce qui concerne l'énergie solaire, éolienne et de la bioénergie. Dans le district de Rainy River, une plus grande proportion de la population active possède un certificat ou un diplôme d'études collégiales (24 %). Le nombre de personnes titulaires d'un certificat d'apprenti a diminué entre 2016 et 2021, représentant 9 % de la population active totale en 2021, soit beaucoup plus qu'en Ontario (5 %). Enfin, le nombre de personnes titulaires d'un diplôme universitaire a également augmenté dans le district de Rainy River, avec 2 290 (14,5 %) résidents ayant obtenu une qualification universitaire en 2021. Dans le district de Kenora, le nombre de personnes ayant un diplôme d'études secondaires a augmenté, mais le nombre de personnes ayant un certificat d'apprenti a diminué. En 2021, 8 % de la population active totale du district de Kenora possédait un certificat d'apprenti, ce qui était également supérieur à la moyenne de l'Ontario. Enfin, le nombre de résidents ayant un diplôme universitaire a augmenté pour atteindre près de 15 000.

Remarque 1 : [Canada launches Rural and Francophone Community Immigration pilots – Canada.ca](#)

Remarque 2 : [Rural and Northern Immigration Pilot Continues to Fill Local Healthcare Needs - CEDC](#)

Remarque 3 : Source : Statistique Canada

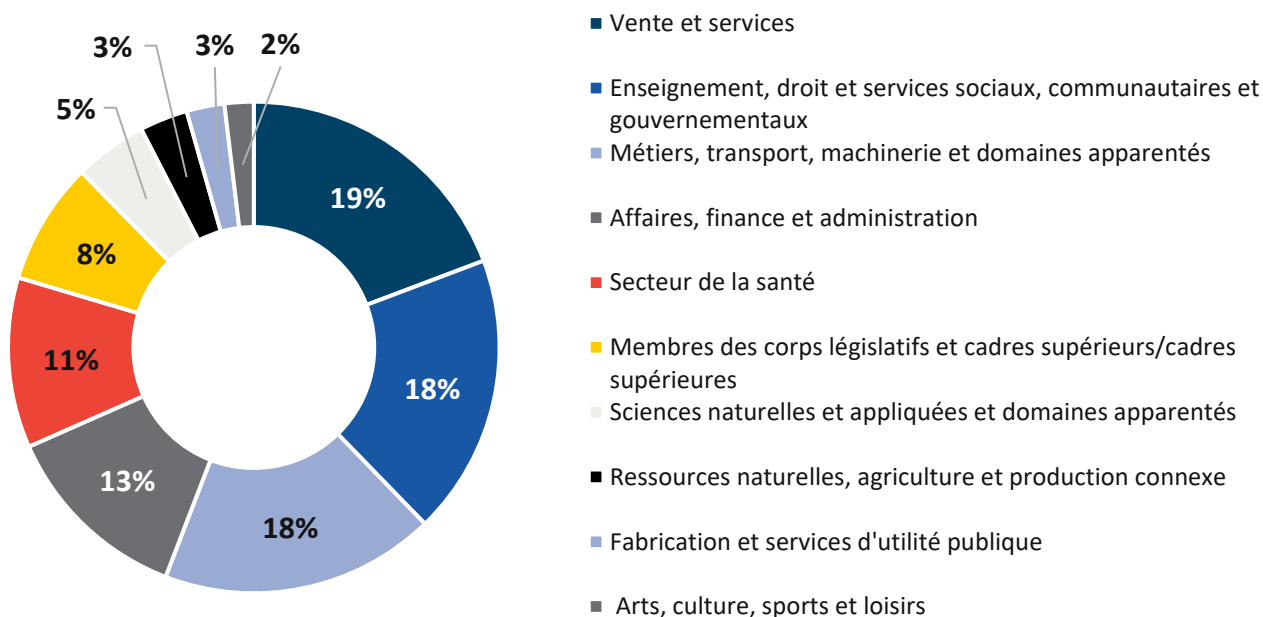
Situation d'activité

EMPLOI PAR INDUSTRIE, NORD-OUEST, 2024¹



Le taux d'activité au Nord-Ouest est de 59,4 %, inférieur à la moyenne provinciale (65,3 %) et nationale (65,5 %). Dans le district de Thunder Bay, le nombre de femmes participant au marché du travail continue de diminuer. Le vieillissement de la population active, les faibles taux de fécondité et l'émigration des jeunes contribuent à la diminution de la population active. Par conséquent, les secteurs des soins de la santé, des métiers spécialisés, du transport et de l'extraction minière font face à des pénuries de main-d'œuvre critiques. Les marchés du travail tendus ont entraîné une diminution du nombre de prestataires d'assurance-emploi (AE) dans la région. En octobre 2024, il y avait 160 personnes dans le district de Rainy River qui recevaient des prestations d'AE, en baisse comparé à 170 en 2023. Dans le district de Kenora, 650 résidents ont reçu des prestations d'AE, en baisse par rapport aux 670 de 2023. Cependant, les femmes de 55 à 64 ans ont connu une augmentation du nombre de personnes recevant des prestations d'AE.

EMPLOI PAR GRANDE CATÉGORIE PROFESSIONNELLE, NORD-OUEST, 2024¹



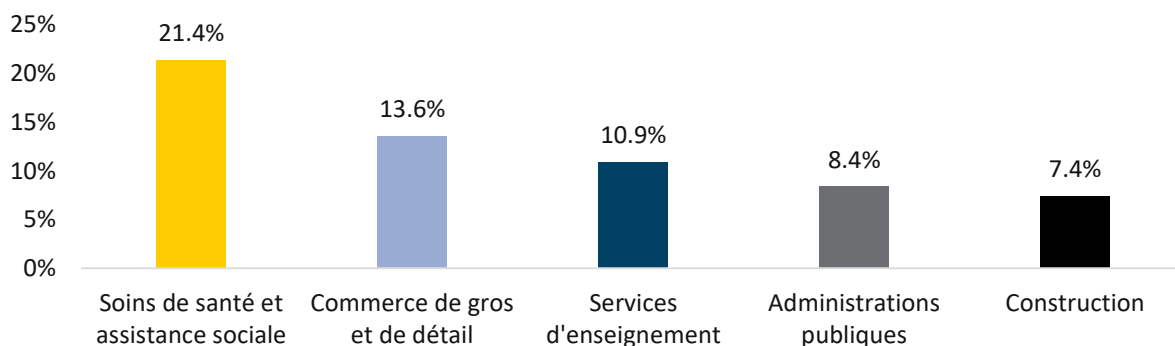
Remarque 1 : Source: Statistique Canada

Demande de main-d'œuvre

Dans le district de Thunder Bay, la demande pour les métiers de la construction et le secteur de la force motrice continue d'augmenter. La découverte de gisements minéraux a accru la demande de la main-d'œuvre qualifiée. Les employeurs des petites communautés ont de la difficulté à trouver des candidats locaux possédant les qualifications requises. La demande de la main-d'œuvre a augmenté dans plusieurs industries à mesure que de nouvelles entreprises se sont créées. Dans le district de Rainy River, en 2022, il y avait 11 nouvelles entreprises en services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement, ce qui représente une croissance de 30 %. Alors que l'industrie de l'extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz a augmentée de trois entreprises, représentant une augmentation de 37,5 % dans le secteur. Dans le district de Kenora, les entreprises de en services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement ont également augmenté, passant de 86 à 141, représentant une croissance de 64 %. De plus, il y avait 18 entreprises supplémentaires (croissance de 8 %) dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques, qui comprend les services juridiques, les services de comptabilité, la conception de systèmes informatiques, entre autres. Ce secteur est souvent considéré comme un indicateur de la croissance de l'économie du savoir.

PRINCIPAUX SECTEURS D'EMPLOI, NORD-OUEST¹

Secteurs d'emploi les plus importants, 2024



EXPLORER LES TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL, NORD-OUEST²

District	CNP	Profession	Offres d'emploi (février 2025)
District de Rainy River	33102	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	50
District de Rainy River	32101	Infirmier auxiliaire autorisé/infirmière auxiliaire autorisée	31
District de Thunder Bay	32101	Infirmier auxiliaire autorisé/infirmière auxiliaire autorisée	31
District de Kenora	54100	Animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique	24
District de Kenora	95103	Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois	23
District de Thunder Bay	54100	Animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique	20

Remarque 1 : Source : Statistique Canada

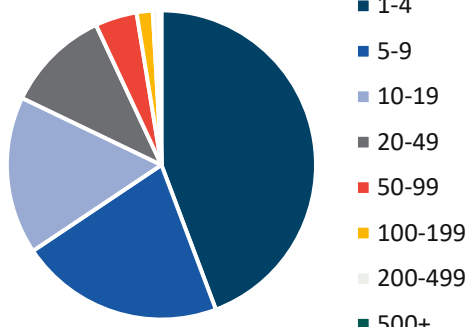
Remarque 2 : Source : Guichet-Emplois

Analyse du marché du travail pour le Nord-Ouest

Nombre d'entreprises¹

DISTRICT DE THUNDER BAY

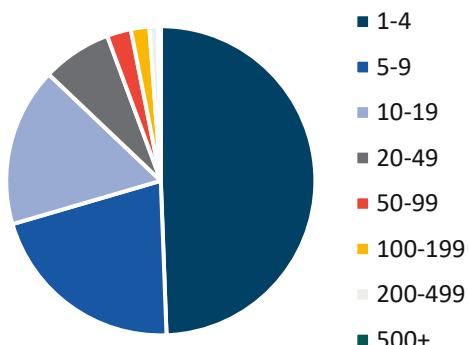
ENTREPRISES TOTALES : 1 342



- À 44 %, le district de Thunder Bay a la plus petite part des microentreprises (celles qui emploient 1 à 4 personnes) dans la région.
- Néanmoins, les petites entreprises sont les employeurs principaux.
- Les plus grandes entreprises (500+) se trouvent dans les secteurs des services d'enseignement, soins de la santé et assistance sociale, de l'exploitation minière et de la fabrication.
- Au sein du district, la communauté de Thunder Bay abrite presque toutes les grandes entreprises (500+).

DISTRICT DE RAINY RIVER

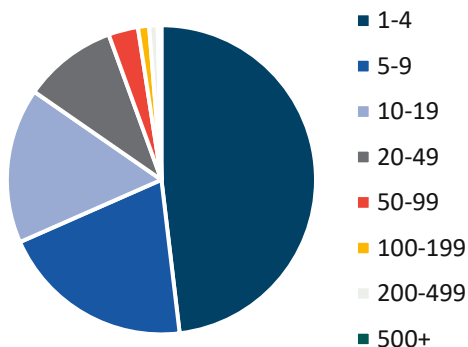
ENTREPRISES TOTALES : 674



- Un peu plus de 70 % des entreprises du district de Rainy River sont des petites entreprises, chacune employant moins de 10 personnes. Ceci représente la plus grande part dans le Nord-Ouest.
- Les deux grands employeurs (plus de 500) se trouvent dans les secteurs de l'extraction minière et des services d'enseignement et sont géographiquement situés dans les sous-divisions de Rainy Rivier et Fort Frances.
- Cinq des six entreprises employant entre 200 et 499 personnes se trouvent à Fort Frances tandis que la dernière est à Chapple.

DISTRICT DE KENORA

ENTREPRISES TOTALES : 1 804



- La plupart sont de petites entreprises : 48 % emploient 1 à 4 personnes et 20 % emploient 5 à 9 personnes.
- Les plus grandes entreprises (500+) se trouvent dans les secteurs des soins de la santé et assistance sociale, des services d'enseignement et de la gestion.
- Dans la division de recensement, les communautés de Kenora, Sioux Lookout et Dryden abritent la plupart de grandes entreprises.

Remarque 1 : Nombres d'entreprises en juin 2024, Source : Statistique Canada

Perspectives futures

Perspectives futures

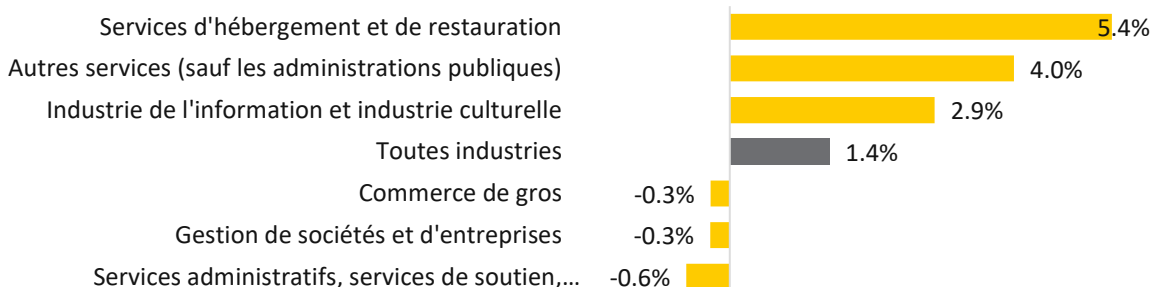
Conditions économiques

La croissance du PIB réel dans la région économique du Nord-Ouest devrait diminuer de 0,8 % en 2024, avant d'augmenter de 1,4 % en 2025. Le PIB devrait dépasser les 11 milliards de dollars d'ici 2029, soit une croissance moyenne de 1,4 % par an d'ici 2029.

La fermeture de l'usine de pâte à papier à Terrace Bay contribue à la baisse du PIB en 2024.¹ De plus, les taux d'intérêt élevés au cours du premier semestre de 2024 ont atténué la confiance des entreprises dans la région.² L'année prochaine s'annonce meilleure, car le projet de construction d'une prison de 1,2 milliard de dollars à Thunder Bay, les prix élevés de l'or (qui encouragent l'augmentation de la production et des activités d'exploration), et l'exploration dans le Cercle de feu aideront à compenser partiellement la faiblesse dans d'autres parties de l'économie, conduisant à une croissance plus forte en 2025.³ à plus long terme, une population vieillissante continuera de susciter la demande pour les soins de la santé.

Le district de Thunder Bay représente près de 64 % du PIB du Nord-Ouest et exerce donc une grande influence sur l'économie globale de la région. Malgré cela, le district de Kenora devrait connaître la plus forte croissance annuelle moyenne du PIB au cours des prévisions (1,5 %). La croissance du PIB devrait être inférieure à la moyenne du Nord-Ouest dans le district de Rainy River. Ceci correspond aux prévisions démographiques, car une population en diminution se traduit par une plus faible demande pour les services dans la région.

CROISSANCE LA PLUS RAPIDE ET LA PLUS LENTE PAR INDUSTRIE, CROISSANCE DU PIB RÉEL, 2024-2029⁴



CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE, PIB RÉEL, 2024-2029⁴



Remarque : Les perspectives futures de la région économique du Nord-Ouest ont été établies avant les changements apportés à la politique d'immigration et la menace des tarifs douaniers américains.

Remarque 1 : <https://www.cbc.ca/news/canada/thunder-bay/terrace-bay-pulp-mill-1.7081149>

Remarque 2 : <https://www.tbchamber.ca/post-pandemic-business-confidence-continues-to-decline-ontario-chamber-report/>

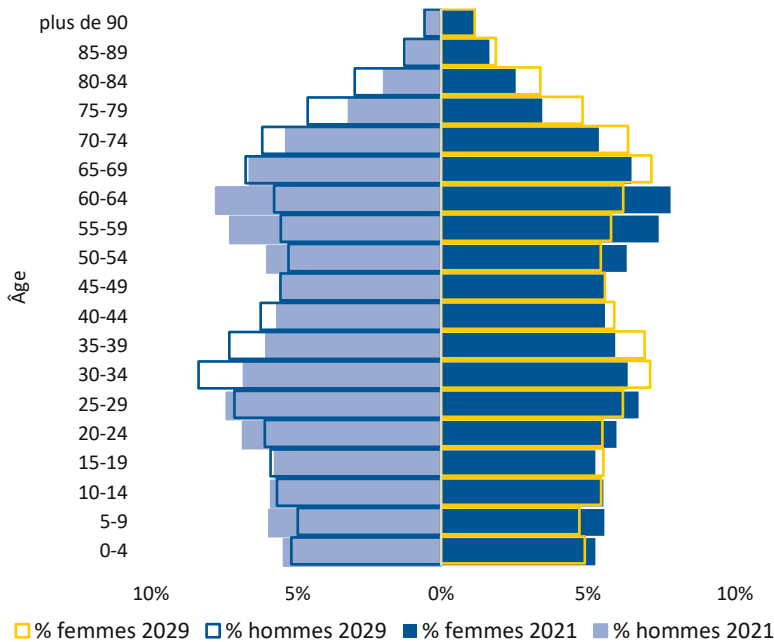
Remarque 3 : <https://www.cbc.ca/news/canada/thunder-bay/thunder-bay-correctional-complex-update-1.6645082>

Remarque 4 : Source : Statistique Canada, prévisions de Deloitte.

Tendances démographiques

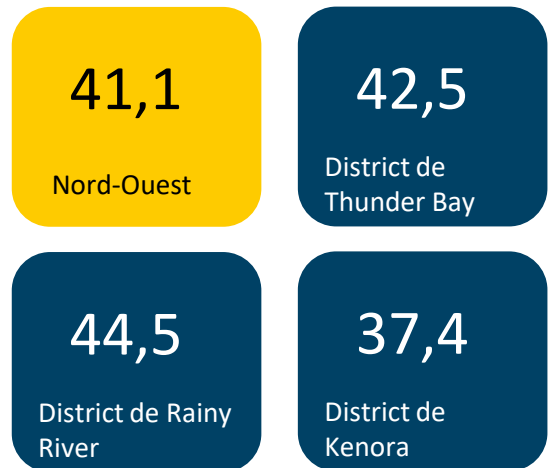
PYRAMIDE DES ÂGES POUR LE NORD-OUEST¹

Répartition de la population par tranche d'âge, 2021 vs 2029



ÂGE MÉDIAN PAR RÉGION²

2024, âge médian



La population du Nord-Ouest croît beaucoup plus lentement que celle de l'Ontario. Les prévisions de base ont été préparées plusieurs semaines avant les changements apportés aux cibles d'immigration fédérales et aux résidents non permanents. Les prévisions de base présument toujours un ralentissement marqué au nombre de résidents non permanents, ce qui entraînerait un ralentissement de la croissance démographique de la région à 0,4 % par an. La population devrait croître le plus rapidement dans le district de Thunder Bay, avec une croissance annuelle moyenne de 0,6 % d'ici 2029, suivie du district Kenora (0,2 %) et du district de Rainy River (-0,05 %).

Un risque majeur pour ces projections est le changement concernant les résidents non permanents, s'il se réalise. En 2023, les résidents non permanents représentaient plus de 100 % de la croissance démographique du Nord-Ouest, en raison d'une sortie de migrants interprovinciaux de la région. Bien qu'ils soient un moteur de la croissance démographique, le Nord-Ouest représente une infime fraction de tous les résidents non permanents à l'échelle nationale, ce qui signifie que les répercussions de cette politique dans le Nord-Ouest pourraient différer considérablement des tendances nationales. Si le changement de politique réussit, les entreprises pourraient répondre à la pénurie de travailleurs en attirant des travailleurs provenant d'autres parties du pays, ce qui compenserait le départ des résidents non permanents.

Dans l'ensemble, l'âge médian du Nord-Ouest est plus élevé que la moyenne provinciale, ce qui signifie que la région fera probablement face à plus de départs à la retraite que d'autres régions de l'Ontario. Au niveau régional, il y a une plus grande concentration de jeunes résidant dans le district de Kenora.

Remarque : Les perspectives futures de la région économique du Nord-Ouest ont été établies avant les changements apportés à la politique d'immigration et la menace des tarifs douaniers américains.

Remarque 1 : Source : Statistique Canada. Estimations démographiques annuelles : régions intraprovinciales

Remarque 2 : Source : Statistique Canada, prévisions de Deloitte

Demande de main-d'œuvre

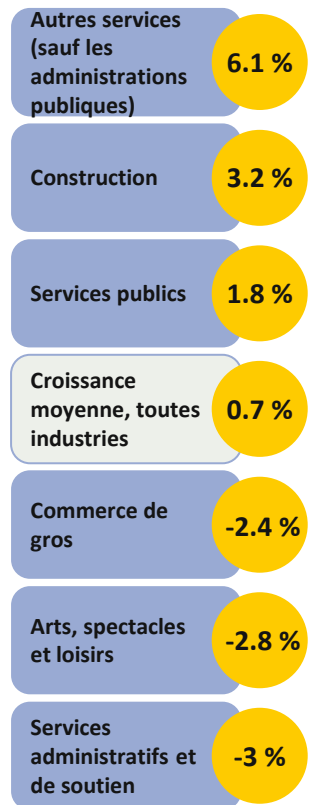
En 2023, 103 100 personnes étaient employées dans le Nord-Ouest. L'emploi devrait atteindre 107 500 d'ici 2029, augmentant à un taux annuel moyen de 0,7 % sur la période de prévision. Après avoir vu une baisse en 2024, l'emploi devrait augmenter pour le reste de la période de prévision.

Entre 2024 et 2029, les autres services (c'est-à-dire les soins personnels, l'entretien à domicile, etc.), la construction, les services publics ainsi que les soins de santé et assistance sociale connaîtront les plus fortes augmentations de l'emploi. D'ici 2029, ces industries assureront 40,3 % des emplois de la région. Le projet de construction de la prison à Thunder Bay stimulera la demande pour la construction et, par conséquent, entraînera une augmentation de l'emploi dans ce secteur, tandis que le vieillissement de la population nécessitera un soutien supplémentaire au sein du personnel des soins de la santé.

Au cours de la période de prévisions, la croissance devrait être la plus forte dans le district de Kenora, avec une croissance moyenne de emploi de 0,8 % par an d'ici 2029, suivie du district de Thunder Bay (0,7 %) et du district de Rainy River (0,3 %). Des fortes augmentations sont prévues dans toutes les divisions de recensement pour les autres services, la construction et les soins de la santé et assistance sociale.

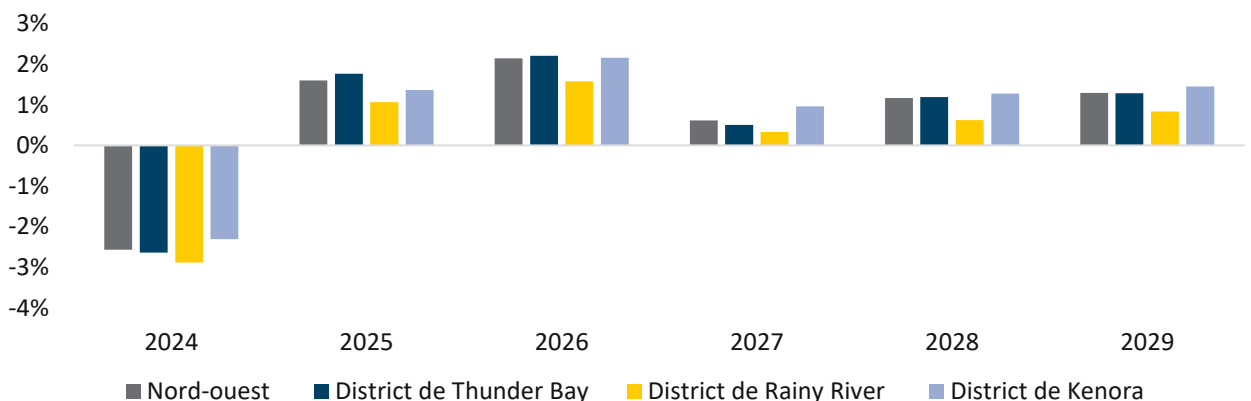
Entre 2024 et 2029, les travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires; les infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées; aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires connaîtront les plus grandes augmentations de la demande. En revanche, les garnisseurs/garnisseuses de tablettes, commis et préposés/préposées aux commandes dans les magasins; vendeurs/vendeuses et décorateurs-étalagistes/décoratrices-étalagistes en commerce de détail; et les directeurs/directrices - commerce de détail et de gros connaîtront les plus fortes baisses de la demande.

CROISSANCE DE L'EMPLOI : INDUSTRIES LES PLUS PERFORMANTES ET LES PLUS FAIBLES 1, 2024-2029



PROJECTION DE LA CROISSANCE DE L'EMPLOI¹

Variation en pourcentage



Remarque : Les perspectives futures de la région économique du Nord-Ouest ont été établies avant les changements apportés à la politique d'immigration et la menace des tarifs douaniers américains.

Remarque 1 : Source : Statistique Canada, prévisions de Deloitte.

Offre de main-d'œuvre

Il y avait environ 108 200 travailleurs disponibles dans le Nord-Ouest en 2023, et ce chiffre devrait augmenter pour atteindre 110 866 en 2029. Dans l'ensemble, entre 2024 et 2029, on prévoit que l'offre de la main-d'œuvre augmentera à un taux annuel moyen de 0,4 % par an.

Les prévisions projettent un ralentissement du nombre de sortants scolaires entrant sur le marché du travail et une augmentation des départs à la retraite, entraînant une croissance ralentie de l'offre de main-d'œuvre au cours de la période de prévisions. Par conséquent, le nombre de sortants scolaires devrait passer de 3 627 en 2023 à 3 474 en 2029, tandis que les départs à la retraite devraient augmenter de 1 047 en 2023 à 1 411 en 2029.

D'ici 2029, les travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires, les enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire, ainsi que les infirmiers autorisés/infirmières autorisée et les infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatrique autorisées devraient connaître la plus forte baisse de leur offre de la main-d'œuvre en raison des départs à la retraite élevés. En revanche, les vendeurs/vendeuses et décorateurs-étalagistes/décoratrices-étalagistes en commerce de détail, les ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices en logiciel, ainsi que les développeurs/développeuses et programmeurs/programmeuses de logiciels devraient connaître la plus forte croissance, car ces professions sont populaires auprès des nouveaux immigrants.

D'ici 2029, 7,0 % de l'offre de main-d'œuvre de 2023 dans le Nord-Ouest devrait prendre sa retraite. Au niveau régional, ce taux est le plus élevé à Rainy River (7,8 %) et le plus bas à Thunder Bay (6,8 %). Environ 1 065 nouveaux arrivants devraient entrer sur le marché du travail par an dans le Nord-Ouest d'ici 2029. En tête en termes de population, Thunder Bay devrait connaître la plus forte augmentation du nombre d'immigrants, recevant en moyenne 89 % des immigrants du Nord-Ouest. Un autre facteur soutenant l'offre de main-d'œuvre à Thunder Bay est que le district diplôme 69 % des sortants scolaires du Nord-Ouest. En moyenne, entre 2024 et 2029, on s'attend à ce que 3 596 sortants scolaires entrent sur le marché du travail dans le Nord-Ouest.

Dans l'ensemble, avec des marchés du travail déjà tendus, une augmentation des départs à la retraite, et la politique d'immigration anticipée au Canada, il est probable que la région continuera de connaître des conditions de marché du travail tendues pour le reste de cette décennie. Toutefois, comme le démontre notre analyse, cette tension sur le marché du travail ne sera pas répartie uniformément entre les professions.

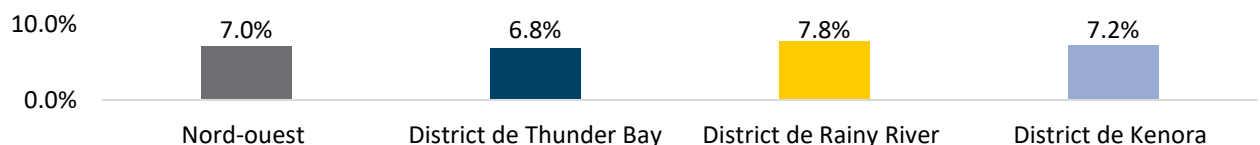
TAUX DE VARIATION ANNUEL MOYEN DE L'OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE, 2024 À 2029¹

Variation en pourcentage



PART DE L'OFFRE DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE 2023 QUI DEVRAIT PRENDRE SA RETRAITE D'ICI 2029. PAR DIVISION DE RECENSEMENT, RETRAITES ENTRE 2024 ET 2029 EN TANT QUE PART DE L'OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE DE 2023¹

Nombre de retraités entre 2024-2029 divisés par l'offre de la main-d'œuvre de 2023



Remarque : Les perspectives futures de la région économique du Nord-Ouest ont été établies avant les changements apportés à la politique d'immigration et la menace des tarifs douaniers américains.

Remarque 1 : Source : Statistique Canada, prévisions de Deloitte.

Équilibre du marché du travail

Ces professions devraient faire face aux plus importantes pénuries de main-d'œuvre.

1

Travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires (pénurie de 928 travailleurs) :

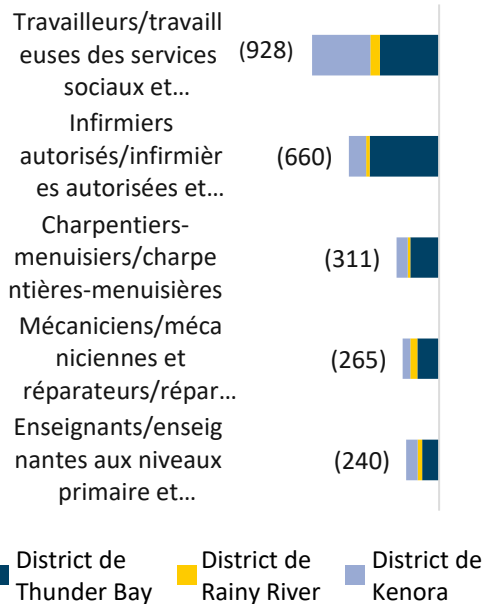
Comme la population de la région devrait augmenter, la demande pour cette profession augmentera également. De plus, les travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires devraient connaître le troisième plus grand nombre de départs à la retraite d'ici 2029.

2

Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et les infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées (pénurie de 660 travailleurs) :

Comme la population de la région continue à vieillir, on s'attend à ce que la demande pour les professions dans le secteur de la santé augmente. Les personnes âgées ont tendance à dépendre davantage des services de santé que la population plus jeune.

Ces professions devraient avoir le plus grand nombre de chercheurs d'emploi qui devront envisager d'autres professions pour trouver des opportunités d'emploi.



1

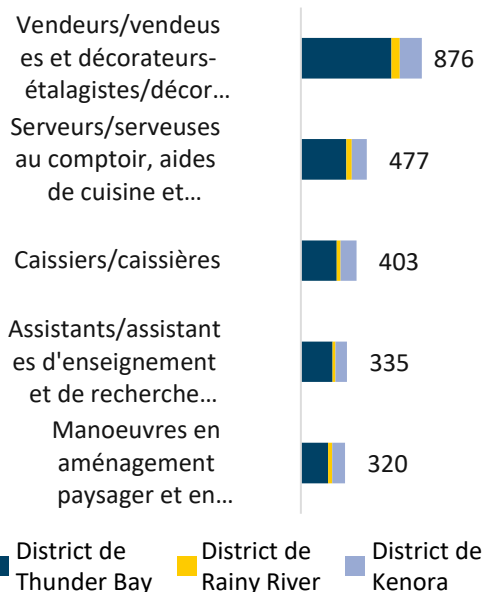
Vendeurs/vendeuses et décorateurs-étalagistes/décoratrices-étalagistes en commerce de détail (surplus de 876 travailleurs) :

Bien que le vieillissement de la main-d'œuvre dans cette profession devrait entraîner une augmentation des départs à la retraite, l'augmentation de l'offre due à un afflux constant de nouveaux arrivants dans la région devrait dépasser la demande nécessaire pour cette profession.

2

Serveurs/serveuses au comptoir, aide de cuisine et personnel de soutien assimilé (surplus de 477 travailleurs) :

Malgré le déclin du nombre de diplômés récents dans la profession, les serveurs/serveuses au comptoir, aide de cuisine et personnel de soutien assimilé devraient voir une augmentation du nombre d'immigrants.



Remarque : Les perspectives futures de la région économique du Nord-Ouest ont été établies avant les changements apportés à la politique d'immigration et la menace des tarifs douaniers américains.

Remarque 1 : Les déficits et les excédents totaux affichés représentent le total pour la région économique du Nord-Ouest.

Remarque 2 : Les cinq principales professions ayant une pénurie ou un excédent de travailleurs varient par divisions de recensement, mais chacune contribue à la pénurie et à l'excédent prévus dans la région économique du Nord-Ouest.

Remarque 3 : Source : Statistique Canada, prévisions de Deloitte.

La Commission de planification de la main- d'œuvre du Nord Supérieur



North Superior
Workforce Planning Board
Commission de planification
de la main-d'œuvre du
Nord Supérieur



NAVIGUER **LE** **CHANGEMENT**

PLAN
LOCAL
DU
MARCHÉ
DE
TRAVAIL

2024
2025

Limitations

La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (NSWPB) reconnaît les limites potentielles inhérentes à ce rapport sur le marché du travail local et s'efforce d'aborder les domaines qui pourraient nécessiter une analyse et des mesures supplémentaires. Les données présentées dans le présent rapport reflètent l'information la plus actuelle et la plus exacte disponible à la date de publication. Le présent document peut être librement cité ou reproduit, à condition qu'il soit attribué à la NSWPB en tant que source. Toutefois, la NSWPB n'assume aucune responsabilité pour les conséquences découlant d'erreurs ou d'omissions contenues dans le présent rapport.

Canada

EMPLOI
ONTARIO

Ontario



Ce projet d'Emploi Ontario est financé en partie par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario.

Résumé

Depuis plus de 28 ans, la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (NSWPB) est une organisation clé dédiée à répondre aux besoins en matière de perfectionnement de la main-d'œuvre dans l'ensemble du district de Thunder Bay. En tant que l'un des 26 conseils de planification de la main-d'œuvre de l'Ontario, la NSWPB joue un rôle essentiel dans la promotion d'un marché du travail qualifié, inclusif et durable grâce à une collaboration stratégique avec les employeurs, les associations industrielles, les établissements d'enseignement et les organismes communautaires. La mission du conseil consiste à relever les défis économiques et de main-d'œuvre régionaux tout en donnant aux particuliers et aux entreprises les moyens de prospérer sur un marché du travail dynamique.

Au cœur du mandat de la NSWPB se trouve une recherche exhaustive sur le marché du travail, qui fournit des renseignements précieux sur les tendances en matière d'emploi, les écarts de main-d'œuvre et les défis sectoriels. Cette recherche porte sur des secteurs clés tels que l'exploitation minière, la foresterie, les soins de santé, la construction et les services, en veillant à ce que les décideurs politiques, les entreprises et les éducateurs disposent des données nécessaires pour prendre des décisions éclairées en matière de planification de la main-d'œuvre. Ces connaissances permettent à la région de s'attaquer de manière proactive aux pénuries de main-d'œuvre et aux possibilités émergentes, favorisant ainsi la résilience économique à long terme.

L'un des piliers fondamentaux du travail de la NSWPB est la promotion de l'inclusivité au sein de la main-d'œuvre, avec un accent particulier sur le soutien aux peuples autochtones, aux jeunes, aux nouveaux arrivants, aux femmes et aux minorités visibles. Le conseil est à l'avant-garde des initiatives visant à réduire les obstacles à l'emploi, à favoriser la sensibilisation culturelle et à accroître la diversité au sein de la main-d'œuvre. En s'attaquant aux défis systémiques et en préconisant des pratiques d'embauche inclusives, la NSWPB joue un rôle essentiel dans le renforcement du tissu social et économique de la région.

En plus de l'inclusivité, la NSWPB met en avant des solutions innovatrices adaptées aux besoins uniques de Thunder Bay et de ses communautés environnantes. Grâce à des programmes ciblés et à des partenariats stratégiques, le conseil veille à ce que les personnes de tous horizons aient accès à des possibilités d'emploi significatives, à des ressources pour l'avancement professionnel et à des programmes de perfectionnement des compétences.

La NSWPB collabore étroitement avec les entreprises, les établissements postsecondaires et les organismes gouvernementaux pour élaborer et mettre en œuvre des programmes de formation propres à l'industrie. En partenariat avec le Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (MTIFDC) et les établissements locaux de formation, le conseil a joué un rôle essentiel dans le soutien aux programmes de formation modulaires et d'apprentissage dans des domaines à forte demande comme l'exploitation minière, la foresterie et les métiers spécialisés. Ces programmes assurent que les travailleurs acquièrent les compétences spécialisées et les certifications nécessaires pour exceller dans des secteurs critiques qui stimulent la croissance économique régionale.

Reconnaissant l'importance de l'immigration dans la lutte contre les pénuries de main-d'œuvre, la NSWPB appuie activement des stratégies de perfectionnement de la main-d'œuvre axées sur l'immigration. En tirant parti d'initiatives telles que l'Initiative pilote de développement économique régional par l'immigration (DERI) du gouvernement de l'Ontario et le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales (RP) du gouvernement du Canada, le conseil facilite les liens entre l'employeur et les nouveaux arrivants qualifiés tout en assurant leur intégration harmonieuse dans le marché du travail local. Ces initiatives contribuent à une main-d'œuvre plus diversifiée et résiliente, ce qui renforce la durabilité économique dans toute la région.

Le perfectionnement de la main-d'œuvre des jeunes demeure une priorité stratégique pour la NSWPB. Le conseil appuie des ateliers d'exploration de carrière, des programmes de mentorat et des initiatives d'apprentissage intégré au travail afin d'offrir aux jeunes professionnels les compétences et l'expérience requises pour réussir dans leur carrière. En favorisant de solides transitions entre l'école et le travail, ces programmes aident à retenir les jeunes talents dans la région, à relever les défis liés à la durabilité de la main-d'œuvre tout en veillant à ce que la prochaine génération de professionnels contribue à la croissance économique de la région.

La NSWPB envisage une main-d'œuvre résiliente, dynamique et inclusive qui favorisera la prospérité économique à long terme dans le district de Thunder Bay. En misant sur la recherche axée sur les données, des programmes innovateurs et des partenariats stratégiques, le conseil continue de combler les lacunes du marché du travail, d'améliorer la compétitivité de la main-d'œuvre et de formuler des politiques qui appuient le développement économique durable.

Vision

Une main-d'œuvre stratégiquement alignée pour répondre à la demande dans tout le Nord-Ouest de l'Ontario.

Mission

Impliquer les partenaires communautaires dans la planification collaborative du développement des compétences.

Le Conseil de la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur va :

- Élaborer un plan stratégique de préparation de la main-d'œuvre.
- Créer un processus dynamique et réactif pour répondre aux besoins actuels et préparer les personnes aux possibilités émergentes sur le marché du travail au sein d'une économie mondiale.
- Tirer parti des alliances communautaires pour maximiser la capacité et la compétitivité sur le marché du travail.

Mandat

Diriger la création de solutions innovatrices pour le marché du travail en :

- Fournissant des recherches autorisées et fondées sur des preuves.
- Déterminant les tendances en matière d'emploi.
- Ciblant les possibilités d'emploi.
- Mettant en place des stratégies de développement de la main-d'œuvre.

NSWPB, Conseil d'administration

David Farrell, président

Bert Johson

Doris Rossi

Emily Willson

Jesse Traer

John DeGiacomo, vice-président

Lorna Hunda

Roger Shott

Ryan Moore

Harold Wilson



Remerciements

L'élaboration du Plan du marché du travail local de 2024 à 2025 pour le bassin hydrographique de la NSWPB a été façonnée par la contribution inestimable de nombreux intervenants communautaires. Nous sommes très reconnaissants du temps, de l'expertise et la perspective partagés par les personnes et les organisations qui ont contribué à élaborer un plan qui reflète nos réalités actuelles dans un paysage social et économique en constante évolution.

Nous exprimons également notre gratitude au Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario, dont le soutien a été essentiel pour relever les défis et saisir les opportunités sur le marché du travail local.

Reconnaissance du territoire

La NSWPB reconnaît respectueusement les peuples autochtones dont nous habitons et travaillons les territoires traditionnels. Nous sommes reconnaissants d'avoir le privilège d'avoir notre bureau situé sur ces terres et nous exprimons notre gratitude à toutes les générations qui ont pris soin de cette terre.

Le bureau de la NSWPB se trouve dans la ville de Thunder Bay, située sur le territoire du traité Robinson-Supérieur, terre traditionnelle de la Première nation des Anishinaabeg et de Fort William. Notre zone de service comprend plus de quarante communautés, chacune abritant diverses Premières nations, Inuits et Métis. La NSWPB reconnaît et apprécie le lien historique profond que ces communautés entretiennent avec leurs territoires. Nous appuyons leurs efforts pour soutenir et faire croître leur pays, tout en honorant les contributions importantes qu'ils ont apportées à la formation et au renforcement des communautés locales, de la province et du Canada dans son ensemble.

Autorisation

La NSWPB invite la réutilisation et de la redistribution des documents publiés, à condition qu'ils soient offerts gratuitement à l'utilisateur final. La permission est accordée pour une telle utilisation, à condition que le crédit approprié soit attribué à NSWPB en tant que source originale. Nous demandons un avis de toute réutilisation ou redistribution par courriel à admin@nswpb.ca.

District de Thunder Bay

Le district de Thunder Bay, qui est le plus grand en superficie du Nord-Ouest de l'Ontario, se distingue par ses paysages diversifiés et son rôle stratégique en tant que centre régional pour le commerce, les soins de santé et l'éducation. Bien qu'historiquement ancré dans les secteurs forestier et minier, l'économie du district a évolué pour englober la santé, l'éducation, le transport, la technologie et le tourisme, reflétant un paysage économique dynamique et diversifié.

La région se distingue par sa population autochtone significative, dont les contributions culturelles et économiques sont vitales pour son identité et sa croissance. Leur participation à la gestion des ressources, à l'entrepreneuriat et à la gouvernance renforce la durabilité économique régionale tout en favorisant un engagement plus profond envers la réconciliation et la croissance inclusive.

Malgré ses forces économiques, le district fait face à des défis démographiques et sur le marché du travail, notamment une population vieillissante, l'émigration des jeunes et la pénurie de main-d'œuvre. Pour régler ces problèmes, des initiatives stratégiques telles que des programmes d'immigration ciblés, des stratégies de développement de la main-d'œuvre et des investissements dans l'infrastructure ont été mises en œuvre afin de stimuler la croissance démographique, d'accroître la participation au marché du travail et de soutenir la prospérité économique à long terme.

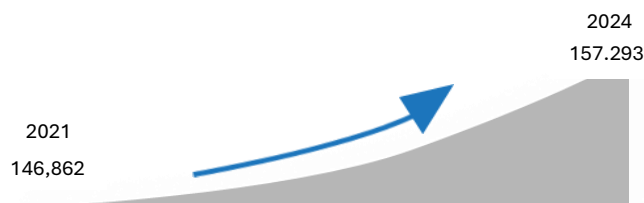
À mesure que la région continue à s'adapter aux nouvelles opportunités économiques et aux besoins du marché du travail, le district de Thunder Bay demeure un moteur essentiel de la résilience économique, de l'innovation et du dynamisme culturel du Nord-Ouest de l'Ontario.

Contenu	Page
Limitations.....	2
Résumé exécutif.....	2-3
Vision, mission, mandat.....	3
Conseil d'administration de la NSWPB	3
Reconnaissance du territoire.....	4
Autorisation	4
District de Thunder Bay.....	4
Table des matières.....	5-6
Population.....	6
Changement démographique	6
Ratio de dépendance du district de Thunder Bay.....	6-7
Composantes de la croissance démographique.....	8
Immigration et étudiants étrangers.....	8-9
Premières nations, Métis et Inuits.....	9
Population active.....	10-13
Main-d'œuvre.....	10-11
Main-d'œuvre autochtone.....	10-12
Jeunesse autochtone.....	12-13
Hommes vs femmes.....	13
Revenu.....	13-14
Cinq principales professions.....	14
Professions où les hommes sont plus nombreux que les femmes.....	14
Professions où les femmes sont plus nombreuses que les hommes.....	15
Secteurs de travail.....	15
Répartition par genre.....	16
Chômage.....	16
Chômage des jeunes.....	16-17
Éducation.....	17
Niveaux d'éducation atteints en 2024.....	17
Apprentissage et certification professionnelle.....	18-19
Inscription des top 10 métiers.....	19
Qui participe au programme d'apprentissage.....	19
Perspectives d'emploi pour le top 10 métiers.....	19-21
Formation modulaire.....	21
Aperçu régional.....	21-23
Solutions et stratégies.....	23
Perspectives économiques.....	23-24
Hôtellerie et tourisme.....	24
Questions sociales.....	25
Solutions.....	25-26
Conclusion.....	26
Les communautés de la région NSWPB.....	26
Définitions.....	27-28
Références.....	29
Annexe A Communautés de la région NSWPB	29-30
Annexe B Outils et programmes du marché du travail de la NSWPB	30-31
Acronymes.....	31

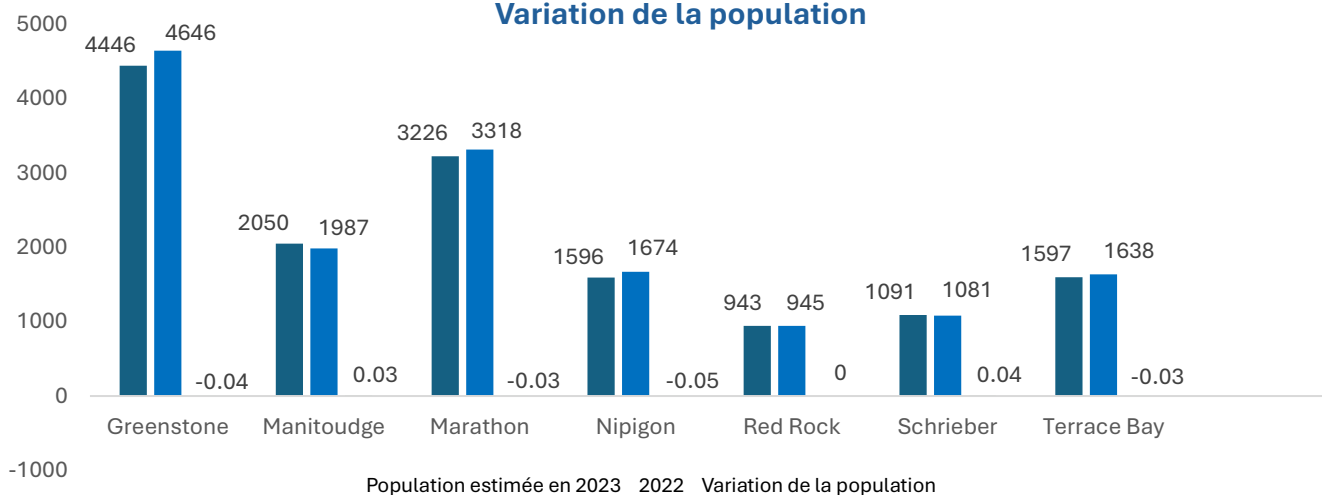
Population

La population du district de Thunder Bay a légèrement augmenté en 2022 : +0,2 % ou trois cents personnes. (i) Statistique Canada estime que la population du district passera à 155 445 en 2023 et à 157 293 en 2024. (ii) On estime que la population de la ville de Thunder Bay atteindra 133 063 habitants en 2024.

Projection de la population (iii)



Variation de la population



Les initiatives stratégiques visant à attirer des immigrants et à retenir les jeunes résidents, y compris le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales (RP) du gouvernement du Canada et l'Initiative pilote de développement économique régional par l'immigration (DERI) du gouvernement de l'Ontario, ont commencé à produire des résultats positifs, contribuer à la stabilisation potentielle des tendances démographiques au cours des dernières années. Ces efforts sont essentiels pour relever les défis démographiques, répondre aux besoins du marché du travail et favoriser la viabilité économique à long terme.

Malgré ces progrès, les villes et communautés rurales continuent de connaître un déclin démographique, dû à des opportunités économiques limitées et à des contraintes d'infrastructure. À l'extérieur de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Thunder Bay, presque toutes les communautés ont connu une contraction démographique, sauf Manitououge et Schrieber, qui ont fait preuve d'une plus grande résilience. La résolution de ces disparités régionales demeure une priorité, ce qui nécessite des investissements continus

dans la diversification économique, le développement de la main-d'œuvre et l'amélioration de l'infrastructure pour assurer une croissance durable dans tout le Nord-Ouest de l'Ontario.

Rapport de dépendance du district de Thunder Bay

Le rapport de dépendance démographique (DDR) est le rapport entre la combinaison de la population des jeunes et des personnes âgées et la population en âge de travailler. La formule pour le DDR est :

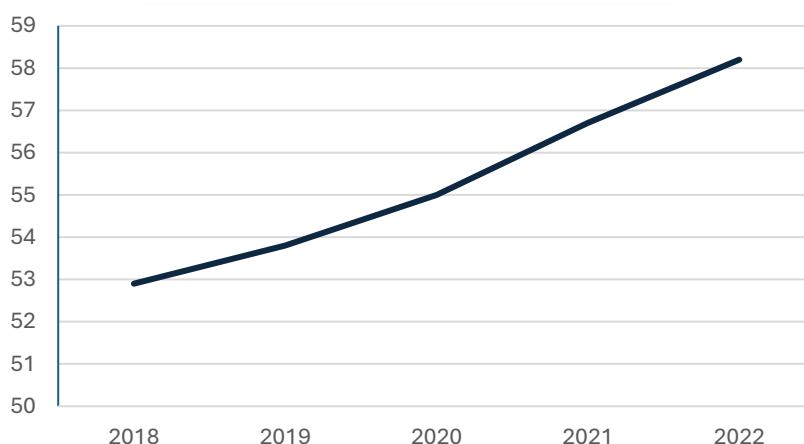
$$\text{DDR} = \frac{(\text{personnes âgées de 19 ans ou moins}) + (\text{personnes âgées de 65 ans et plus})}{\text{Personnes âgées entre 15 à 64 ans}}$$

Un score de DDR de 0,5 indique qu'il y a deux travailleurs disponibles pour soutenir chaque personne à charge dans une communauté. Si le ratio augmente, disons à 1,5, cela signifie qu'il y a 1,5 personnes à charge pour chaque travailleur. Essentiellement, un taux de dépendance plus élevé reflète une charge plus lourde pour la population en âge de travailler afin d'aider les personnes âgées et les jeunes à charge. Bien que la DDR offre un aperçu général du rapport entre le nombre de travailleurs et celui des personnes à charge, elle n'est pas sans limites. Le DDR repose sur deux hypothèses clés qui ne reflètent pas nécessairement la réalité.

Premièrement, il suppose le plein emploi pour les personnes âgées de 14 à 65 ans. Par exemple, en 2014-2015, le taux de participation était de 61,1 % dans le district de Thunder Bay et de 60,4 % dans le Nord-Ouest de l'Ontario. (xvii)

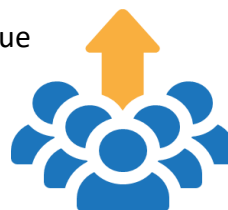
Le ratio de la population totale de 0 à 14 ans et de la population âgée de 65 ans et plus à 100 personnes dans la population âgée de 15 à 64 ans. Le DDR actuel pour le district de Thunder Bay est de 57.

Ratio des districts de Thunder Bay



Composantes de la croissance démographique

L'afflux d'immigrants et résidents non permanents a affectée positivement la croissance démographique entre 2021 à 2022. En revanche, les changements naturels et la migration interprovinciale a eu un effet négatif. (ii)



L'immigration est devenue le principal moteur de la croissance démographique dans le district de Thunder Bay, représentant plus de la moitié de cette

Naissance	Décès	Immigrant	Émigrants nets	Émigrants	Émigrants de retour	Migration interprovinciale nette	Migration intraprovinciale nette	Résidents non permanents net
123	2011	930	114	197	83	349	237	2007

Immigration et étudiants étrangers

En janvier 2025, Thunder Bay Commission de développement économique communautaire (CEDC) a été autorisée à participer à l'Initiative pilote de développement économique régional par l'immigration (DERI) du gouvernement de l'Ontario, une initiative visant à accroître l'immigration de travailleurs qualifiés vers des régions situées en dehors de la région du Grand Toronto (RGT). Cette initiative d'un an vise à aider les employeurs à obtenir la résidence permanente pour les employés nouveaux ou existants, et à remédier les pénuries critiques sur le marché du travail régional.

En outre, la CEDC a été sélectionnée pour participer au Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales (RP) du gouvernement du Canada, une initiative nationale qui vise à étendre les avantages de l'immigration aux communautés rurales. Ce programme facilite l'accès aux employeurs de nouveaux talents tout en favorisant le maintien en poste de travailleurs qualifiés, particulièrement dans les industries qui connaissent une pénurie aiguë de main-d'œuvre. Ces initiatives offrent à la région métropolitaine de recensement (RMR) de Thunder Bay une occasion unique d'attirer et de retenir des nouveaux arrivants, de renforcer la main-d'œuvre régionale et de stimuler la croissance économique.

Malgré ces efforts proactifs, les changements de politique au niveau fédéral posent des défis importants pour le marché du travail et la stabilité économique de la région. En janvier 2024, le gouvernement du Canada a annoncé une réduction de deux ans des demandes de permis d'études afin de stabiliser la croissance des étudiants étrangers, plafonnant les approbations à environ 360 000 pour 2024 – une diminution de 35 % par rapport aux niveaux de 2023.

De plus, en septembre 2024, une réduction supplémentaire de 10 % a été annoncée pour 2025, ce seuil inférieur étant maintenu jusqu'en 2026. Notamment, les étudiants de maîtrise et de doctorat, auparavant exemptés, seront désormais inclus dans le plafond, avec 12 % des places disponibles réservées à eux. En octobre 2024, le gouvernement fédéral a instauré une réduction progressive des objectifs d'immigration pour la période de 2025 à 2027 :

- 2025 : Diminution de 500 000 à 395 000 résidents permanents

- 2026 : Diminution de 500 000 à 380 000 résidents permanents
- 2027 : Diminution à 365 000 résidents permanents

Ces changements de politique constituent une menace importante pour le marché du travail de la région, en particulier dans des secteurs comme les soins de santé, la construction et les services, qui sont déjà confrontés à des pénuries persistantes de main-d'œuvre et qui comptent beaucoup sur les immigrants et les étudiants étrangers pour remplir des rôles essentiels. Avec une main-d'œuvre locale vieillissante, ces réductions peuvent exacerber le déficit de compétences existant, entraver l'expansion des entreprises et ralentir la croissance économique globale.

La baisse des niveaux d'immigration dépasse le marché du travail et touche les institutions et les secteurs économiques clés :

- Lakehead University et Collège de la Confédération, qui dépendent tous deux des inscriptions d'étudiants étrangers pour le revenu des frais de scolarité et pour des diplômés qualifiés, peuvent éprouver des contraintes financières et des perturbations des approvisionnement régionaux de main-d'œuvre.
- Une diminution d'étudiants étrangers et de population immigrante pourrait réduire la demande de les propriétés à louer, ce qui pourrait adoucir le marché local du logement.
- Une main-d'œuvre en rétrécissement et moins diversifiée peut avoir un impact négatif sur l'innovation, l'entrepreneuriat et la vitalité économique générale.

Pour contrer ces défis, la NSWPB recommande la mise en œuvre de stratégies ciblées sur la main-d'œuvre et l'immigration, notamment :

- Accroître l'engagement sur le marché du travail parmi les groupes sous-représentés, y compris les peuples autochtones, les jeunes, les femmes et les personnes handicapées.
- Élaborer des initiatives pour retenir les jeunes professionnels et attirer des travailleurs qualifiés d'autres provinces, en particulier dans les secteurs à haute demande.
- Collaborer avec les décideurs fédéraux et provinciaux afin de préconiser des exemptions régionales ou des ajustements qui donnent la priorité aux besoins de la main-d'œuvre dans le Nord de l'Ontario.
- Renforcer la collaboration entre les établissements d'enseignement et les employeurs pour adapter des programmes de formation qui répondent aux demandes du marché du travail local, assurant un flux constant de diplômés qualifiés pour les industries clés de la région.

En adoptant une approche proactive et axée sur les données, le district de Thunder Bay peut s'adapter à l'évolution du paysage de l'immigration tout en assurant une main-d'œuvre résiliente et durable qui soutient la prospérité économique à long terme de la région.

Premières nations, Métis et Inuits

Les Autochtones représentent 2,8 % de la population totale de l'Ontario. L'Ontario compte la plus grande population des Premières nations au Canada (236 685, soit 24 % de la population totale des Premières nations au Canada). Thunder Bay compte la plus forte proportion d'Autochtones au Canada (12,7 % de la population). En avril 2024, les taux de chômage des

membres des Premières nations et des Métis étaient respectivement de 17,2 % et 8 %. La population de Thunder Bay est estimée à 19 976 habitants. (iv)

Population active



Entre 2018 et 2020, la population en âge de travailler a diminué de 3,9 % à Thunder Bay. Cependant, entre 2020 et 2022, elle a augmenté de 4,7 %.

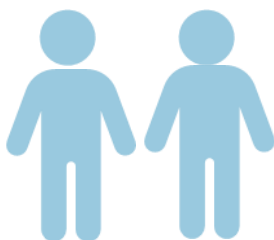
Dans le district de Thunder Bay, la population en âge de travailler (âgée de 15 à 64 ans) est de 63,4 %, soit un peu moins que la moyenne nationale de 64,8 %. En 2024, on estime qu'il y a 58 personnes à charge pour 100 travailleurs. Le ratio de dépendance dans le district de Thunder Bay augmente régulièrement depuis 2011. Cette tendance à la hausse est préoccupante, car elle peut poser des défis tant pour l'économie locale que pour la société et n'est pas considérée comme durable à long terme. (vi)

Main-d'œuvre

Taux d'emploi de la RMR de Thunder Bay en date du 10 janvier 2025. (vii)



Décembre 2022
60.900 Employés



Décembre 2023
62 900 Employés



Décembre 2024
65 000 employés

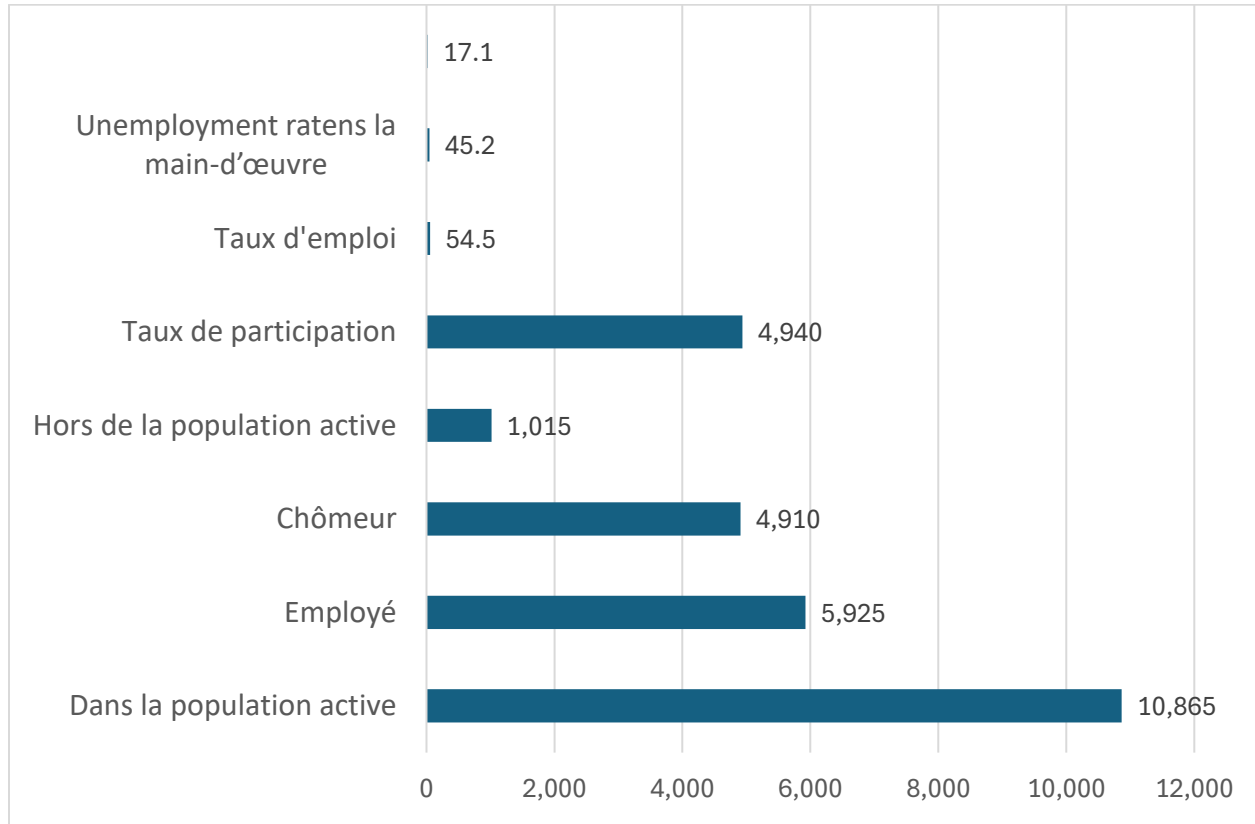
Depuis 2015, le district de Thunder Bay a enregistré son deuxième niveau d'emploi le plus élevé en 2019, avec 64 000 personnes employées. Le taux de chômage dans la RMR de Thunder Bay était de 5,4 % au 31 décembre 2024. Le taux le plus bas observé en 2024 était de 3 % en juin, soit le taux de chômage le plus faible depuis mai 2023, alors qu'il était de 3,8 %. (viii) Depuis décembre 2024, on estimait que 80 % des travailleurs (52 000 personnes) étaient employés à temps plein, tandis que 20 % (13 000 personnes) travaillaient à temps partiel. (ix) En 2022, 82 % des personnes ayant un emploi travaillaient à temps plein, tandis que 18 % occupaient des postes à temps partiel. Cela représente une diminution de 2 % du nombre de travailleurs à temps plein en 2024, mais 3 % de plus qu'en 2018.

Main-d'œuvre autochtone

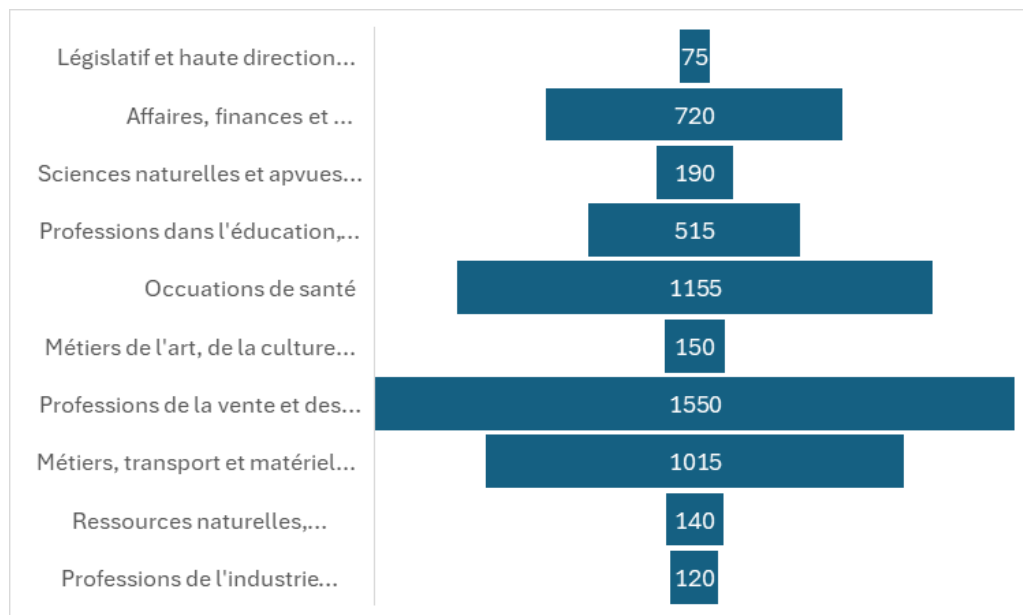
Les renseignements sur la participation de la population autochtone au marché du travail local sont limités. Thunder Bay compte la plus forte proportion d'Autochtones au Canada (12,7 % de

la population), ce qui signifie qu'il y a le plus grand nombre d'Autochtones sur le marché du travail. Statistique Canada rapporte ce qui suit pour Thunder Bay en juin 2023 :

Représentation dans la main-d'œuvre



Représentation en fonction du secteur de travail



Les travailleurs autochtones font partie intégrante du marché du travail et de la vitalité économique du district de Thunder Bay, compte tenu de leur présence importante et de leur potentiel à remédier les pénuries de main-d'œuvre dans la région. Situé dans une région à forte population autochtone, le district bénéficie des contributions culturelles, sociales et économiques des travailleurs autochtones dans diverses industries, y compris les soins de santé, l'éducation, la construction, les ressources naturelles et l'entrepreneuriat, qui sont tous fondamentaux pour le cadre économique de la région.

Alors que la région est confrontée avec une main-d'œuvre vieillissante et des pénuries de main-d'œuvre persistantes, l'engagement et l'autonomisation des travailleurs autochtones seront essentiels pour soutenir la croissance économique à long terme. Les communautés autochtones du Nord-Ouest de l'Ontario ont tendance à avoir des populations plus jeunes par rapport au paysage démographique plus large, ce qui représente un bassin de talents précieux et en expansion. En renforçant l'accès à l'éducation, au perfectionnement des compétences et aux possibilités d'emploi, la région peut à la fois combler les lacunes sur le marché du travail et promouvoir une plus grande inclusion économique.

Le succès des travailleurs autochtones est étroitement lié aux efforts de réconciliation plus larges du Canada et à la promotion de l'équité sur le marché du travail. Les employeurs qui adoptent des pratiques de travail inclusives et culturellement conscientes favorisent un environnement où les professionnels autochtones peuvent s'épanouir et progresser, favorisant ainsi la réussite individuelle et le bien-être général de la collectivité.

De plus, l'entrepreneuriat autochtone joue un rôle croissant dans la diversification économique. Les chefs d'entreprise autochtones façonnent activement des industries clés comme le tourisme, l'énergie renouvelable et la gestion des ressources, contribuant ainsi à l'innovation, à la durabilité et à l'expansion économique régionale.

En accordant la priorité à l'engagement des travailleurs autochtones, le district de Thunder Bay peut ouvrir de nouvelles possibilités économiques, renforcer la résilience de la main-d'œuvre et assurer un avenir plus inclusif et prospère pour toute la région.

Jeunesse autochtone

Des données fiables sur le chômage chez les jeunes autochtones demeurent limitées, mais les observations de la Nation Nishnawbe Aski (NAN) et des conseils tribaux Mattawa indiquent que le taux de chômage chez les jeunes autochtones est au moins deux fois plus élevé que celui de leurs pairs non-autochtones et peut même être trois fois plus élevé, selon la situation géographique et l'accès aux possibilités. La lutte efficace contre le chômage chez les jeunes Autochtones dans le district de Thunder Bay exige une approche multidimensionnelle qui élimine les obstacles systémiques, élargit l'accès aux possibilités d'emploi et favorise un marché du travail plus inclusif.

La NSWPB recommande d'élargir les programmes de formation professionnelle et d'apprentissage adaptés aux jeunes autochtones. Intégrant des perspectives autochtones et de la pertinence culturelle dans les initiatives d'éducation et de perfectionnement de la main-

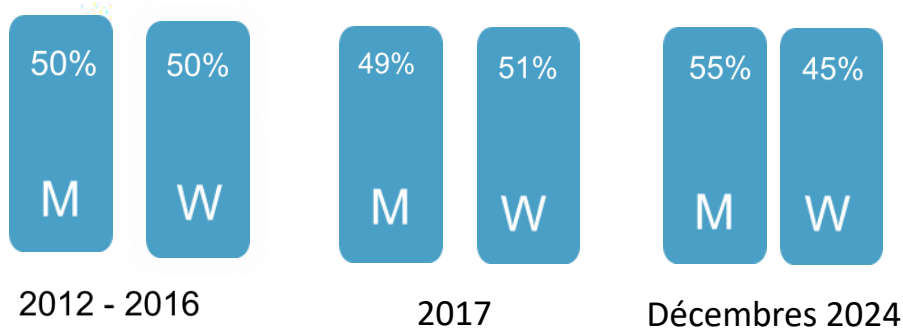
d'œuvre. Renforcer les programmes de mentorat qui mettent en relation les jeunes autochtones avec des professionnels expérimentés dans des industries à forte demande. Soutenir les initiatives d'embauche ciblées, les stages et les placements coopératifs afin de créer des voies d'emploi directes.

La NSWPB recommande également d'améliorer les infrastructures de transport pour faciliter l'accès aux possibilités d'emploi. Élargir les services de garde abordables pour les familles autochtones. Mettre en œuvre des mesures de formation contre la discrimination et des politiques inclusives sur le lieu de travail pour favoriser des pratiques d'emploi équitables. Accroître le financement et l'appui à l'entrepreneuriat autochtone, ce qui permettra aux jeunes de devenir des travailleurs autonomes et propriétaires d'entreprises. Établir des partenariats avec des industries telles que l'exploitation minière, la foresterie et les soins de santé pour développer des filières de main-d'œuvre pour des carrières à forte demande. Veiller à ce que les initiatives de la main-d'œuvre soient conformes aux besoins et aux priorités locaux en faisant appel aux dirigeants autochtones. Élargir l'accès à des services de counseling et de financement pour les programmes d'emploi axés sur les jeunes, comme le Programme d'apprentissage pour les jeunes autochtones offert dans certaines écoles secondaires.

En mettant en œuvre ces initiatives stratégiques, le district de Thunder Bay peut favoriser l'inclusion économique, la préparation au marché du travail et la réussite professionnelle à long terme des jeunes Autochtones, contribuant ainsi à une économie régionale plus forte et plus diversifiée.

Hommes vs femmes

Les hommes représentent la majorité de la main-d'œuvre à temps plein dans la région, soit 55 %, tandis que les femmes représentent 45 %. Cette répartition par genre met en évidence un écart persistant dans les possibilités d'emploi à temps plein. Notamment, la proportion de femmes occupant des postes à temps plein a diminué depuis 2018, inversant une période de stabilité observée entre 2012 et 2017. Plusieurs facteurs peuvent contribuer à cette tendance, y compris les changements dans la demande de l'industrie, les politiques du lieu de travail, les responsabilités de garde et les conditions économiques générales. Il est essentiel de comprendre ces tendances pour s'attaquer aux disparités entre les genres sur le marché du travail et élaborer des stratégies ciblées visant à favoriser la participation des femmes à l'emploi à temps plein. (x)



Revenu

Le revenu médian total a augmenté de façon continue depuis 2018, avec une hausse maximale de 9,2 % pour les femmes en 2020 (au 27 juin 2024). (xi)

	2018	2019	2020	2021	2022
Revenu total médian, hommes	\$46 590	\$47 380	\$49 360	\$50 510	\$51 940
	+1.9%	+4.2%	+2.3%	+2.8%	
Revenu total médian, femmes	\$34 360	\$35 500	\$38 760	\$39 200	\$40 040
	+3.3%	+9.2%	+1.1%	+2.1%	

Les tendances médianes du revenu total des hommes et des femmes de 2018 à 2022 montrent une augmentation constante chaque année. La hausse la plus importante s'est produite en 2020, les femmes enregistrant une augmentation de 9,2 %, comparativement à 4,2 % pour les hommes. Dans l'ensemble, les femmes ont connu une croissance en pourcentage plus élevée que les hommes, bien qu'un écart de revenu entre les genres soit demeuré tout au long de la période. En 2018, les hommes avaient un revenu médian de 46 590 \$, tandis que les femmes gagnaient 34 360 \$, ce qui représente un écart de 12 230 \$. En 2022, cet écart s'est légèrement réduit à 11 900 \$, les hommes gagnant 51 940 \$ et les femmes 40 040 \$.

Les tendances annuelles de la croissance des revenus indiquent des augmentations modérées en 2019 (+1,9 % pour les hommes, +3,3 % pour les femmes), suivies par la plus forte hausse en 2020, probablement influencée par des facteurs économiques externes tels que des ajustements salariaux ou des mesures de relance. La croissance s'est nettement ralentie en 2021 (+2,3% pour les hommes, +1,1% pour les femmes) mais a légèrement repris en 2022 (+2,8% pour les hommes, +2,1% pour les femmes). Alors que les revenus des femmes ont augmenté plus rapidement, les hommes ont continué à gagner davantage. La forte hausse de 2020 suggère que les perturbations économiques ont possiblement joué un rôle.

Cinq principales professions

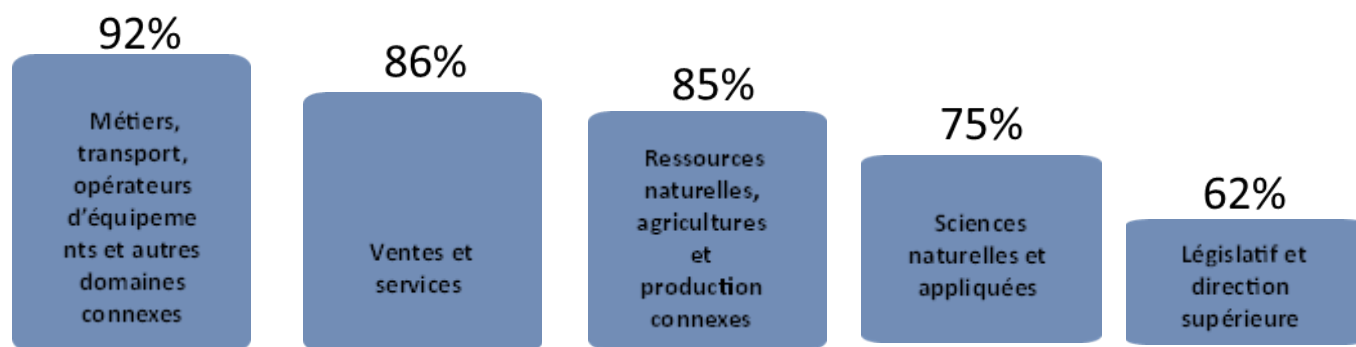


Ces cinq professions clés représentent collectivement 84 % de la population active, ce qui souligne leur rôle central dans l'emploi régional. Parmi eux, le secteur des soins de santé a connu la croissance la plus importante, en hausse de 23 % depuis 2016. Cette hausse est en grande partie attribuable au vieillissement de la population, à l'augmentation de la demande de services de santé et aux initiatives de santé publique en cours. Le besoin de professionnels de la santé, en particulier de travailleurs de soutien personnel (PSSP), continue d'augmenter, car les

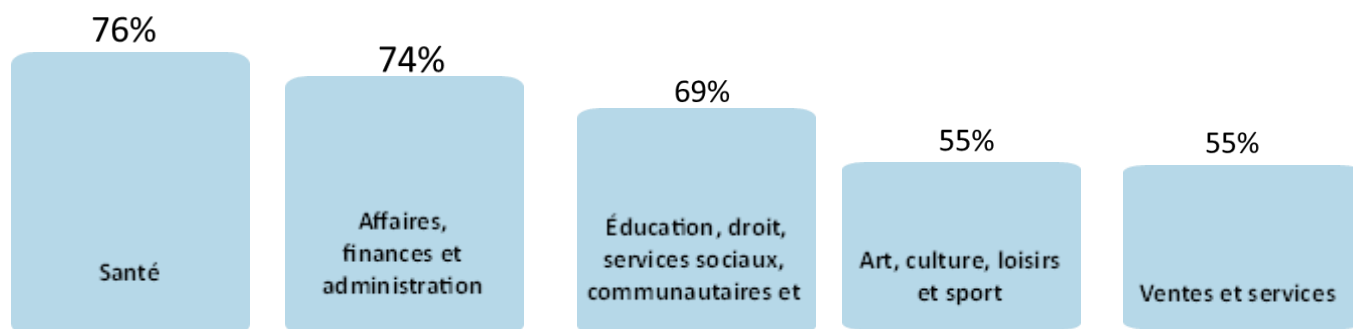
personnes âgées et les personnes handicapées ont besoin de soins soutenus dans des établissements institutionnels et à domicile.

Il est toutefois essentiel de reconnaître que le marché du travail demeure très dynamique, les industries émergentes et les changements économiques influencent les tendances de l'emploi. Par exemple, les efforts visant à diversifier l'économie locale peuvent favoriser la croissance dans des secteurs tels que la technologie et les énergies renouvelables, ce qui pourrait redéfinir l'importance de certaines professions à l'avenir. Le maintien d'une approche proactive en matière de planification de la main-d'œuvre, de développement des compétences et d'adaptation économique sera essentiel pour assurer la prospérité régionale durable et la résilience de l'emploi.

Professions où les hommes sont plus nombreux que les femmes : (xii)

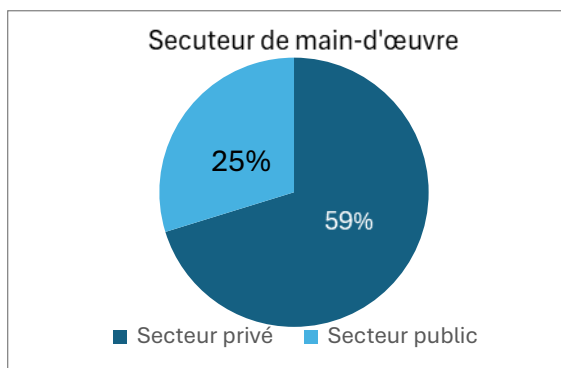


Professions où les femmes sont plus nombreuses que les hommes (xii)



Secteurs de travail

Les secteurs de l'emploi public et privé dans la région de la NSWPB, selon le nombre d'emplois, emploient 84 % de la main-d'œuvre. (xii)



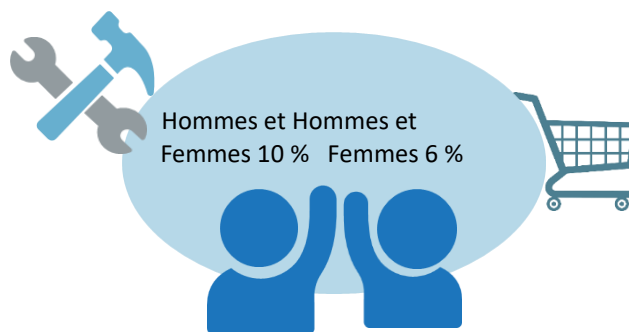
Les secteurs des soins de santé et de l'aide sociale sont les plus grands employeurs du district de Thunder Bay, ce qui reflète la demande croissante de services médicaux et de soutien communautaire dans la région. Les principales organisations qui dirigent ce secteur comprennent le Thunder Bay Regional Health Sciences Centre (TBRHSC), le groupe de soins St. Joseph's, les établissements de soins de longue durée, les fournisseurs de soins à domicile et les organismes de santé communautaire. Malgré la demande croissante de services de santé, les pénuries de main-d'œuvre représentent un défi crucial pour le secteur. Les rôles des infirmières et des travailleurs de soutien personnel (PSSP) sont particulièrement touchés, car ils font face à d'importantes difficultés de recrutement et de maintien en poste.

Pour remédier ces pénuries de main-d'œuvre, la NSWPB suggère que la région doit établir des priorités en matière de planification stratégique de la main-d'œuvre par l'amélioration des possibilités de formation pour les diplômés dans les professions infirmières, de PSSP et des professions paramédicales, des mesures ciblées d'incitation au recrutement et à la rétention en poste afin d'attirer et de retenir les professionnels de la santé et le personnel afin d'améliorer les conditions de travail et de soutenir la santé mentale du personnel de santé.

En investissant dans des stratégies globales de main-d'œuvre, le district de Thunder Bay peut renforcer son infrastructure de soins de santé et assurer un accès continu à des services médicaux et communautaires de haute qualité tout en atténuant les répercussions des pénuries de main-d'œuvre.

Répartition par genre

Pour les hommes, la construction et l'industrie de la vente au détail étaient les plus gros employeurs. Les hommes et les femmes travaillant dans le secteur de la construction représentent 10 % de l'emploi total, tandis que dans l'industrie de la vente au détail, ils représentent 6 % de l'emploi total. En 2021, 2 940 hommes et 55 femmes travaillaient dans le secteur de la construction tandis que 4 160 hommes et 4 425 femmes travaillaient dans l'industrie de la vente au détail. (xii)



En 2021, la répartition des industries qui emploient le plus de main-d'œuvre était moins équilibrée pour les femmes que pour les hommes. Les femmes étaient majoritairement employées dans le secteur des soins de santé et de l'aide sociale, avec une représentation importante dans les services éducatifs et l'industrie de vente au détail. Ces trois industries représentaient ensemble 59 % de toutes les femmes employées dans la région. En revanche,

sept industries combinées représentaient une part similaire (61 %) de l'emploi chez les hommes. En outre, les dix premières industries pour les femmes représentaient 15 % de plus que les dix premières industries pour les hommes. Cela indique que l'emploi des femmes est plus concentré dans des industries spécifiques par rapport aux hommes.

Chômage

En décembre 2024, le taux de chômage est tombé à 5,5 % pour les hommes en âge de travailler (âgés de 25 à 54 ans) et à 5,2 % pour les hommes de cinquante-cinq ans et plus. Pour les femmes, le taux de chômage était de 5,7 % chez les femmes en âge de travailler (âgées de 25 à 54 ans) et de 4,6 % chez celles âgées de cinquante-cinq ans et plus. Le taux de chômage global dans la région de Thunder Bay était de 5,7 % pour la période se terminant en janvier 2025.

Chômage des jeunes

Le taux de chômage des jeunes (15 à 24 ans) a augmenté de 0,5 point de pourcentage pour atteindre 14,4 % en décembre 2024, alors que davantage de jeunes cherchaient du travail. La hausse cumulée du taux de chômage des jeunes en novembre et décembre (+1,6 point de pourcentage) a largement compensé la baisse cumulée observée en septembre et octobre (-1,7 point de pourcentage). En 2022, des rapports indiquaient que le gouvernement de l'Ontario avait mis fin à certains programmes de recherche d'emploi destinés aux jeunes. Cette mesure a soulevé des préoccupations quant aux répercussions négatives possibles sur la croissance de carrière et le potentiel de rémunération des jeunes dans la province.

Au cours des dernières années, Emploi Ontario a restructuré ses services d'emploi pour les jeunes, ce qui a mené à la consolidation de certains programmes. En particulier, le programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ) a été intégré au cadre plus large d'Emploi Ontario. Cette intégration vise à rationaliser les services et à réduire les redondances. Toutefois, on craint que cette mesure ne limite l'accès à un soutien spécialisé adapté aux jeunes demandeurs d'emploi qui font face à des défis particuliers.

Éducation

En 2021, Statistique Canada a indiqué que 83,0 % des personnes âgées de 15 ans et plus dans le district de Thunder Bay avait au moins un diplôme d'études secondaires. Entre 2006 et 2011, la proportion de personnes ayant des diplômes d'études postsecondaires dans la région ont augmenté de 7 %. Alors que le nombre de personnes qui atteignent un diplôme d'études secondaires continue d'augmenter, le district de Thunder Bay prend un retard par rapport au reste de l'Ontario et du Canada en pourcentage de résidents fréquentant des établissements d'enseignement postsecondaire ou de baccalauréat ou de niveau supérieur. (xiii)

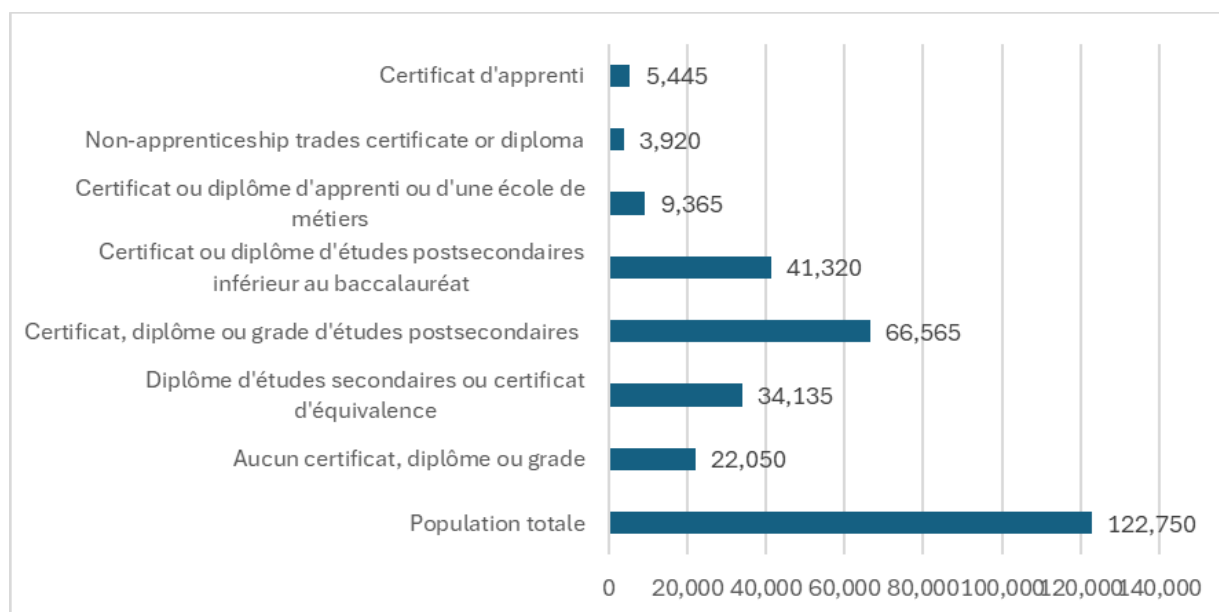
24,7 % des personnes âgées de 25 à 64 ans dans le district de Thunder Bay avaient un baccalauréat ou plus, comparativement à 36,8 % en Ontario et 32,9 % au Canada.



7,1 % des personnes du district de Thunder Bay avaient un lieu d'études à l'extérieur du Canada, parmi celles âgées de 25 à 64 ans qui détenaient un certificat, un diplôme ou un grade postsecondaire. Ce pourcentage est de 23,8 % en Ontario et de 20,1 % au Canada. Le lieu d'études le plus courant à l'extérieur du Canada pour Thunder Bay (district) était l'Inde.

Parmi les jeunes âgés de 18 à 24 ans dans le district de Thunder Bay, 44,4 % fréquentaient des écoles postsecondaires, comparativement à 51,5 % en Ontario et à 50,2 % au Canada.

Niveaux d'éducation atteints en 2024 (xiii)



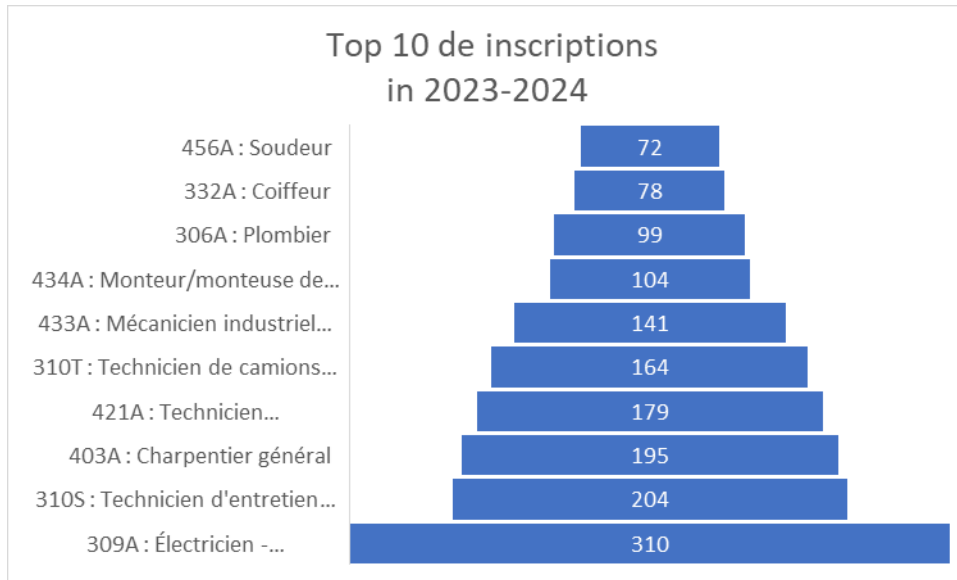
Apprentissage et certification professionnelle

Les effets persistants de la COVID-19 ont continué d'avoir un impact sur le marché du travail en 2022 et au début de 2023. Toutefois, en 2024, le secteur des métiers spécialisés a connu une résurgence importante, avec une augmentation notable du nombre d'apprentis inscrits et actifs, ainsi qu'une plus grande participation aux programmes de formation modulaires. Cette croissance reflète la reprise économique en cours et l'augmentation de la demande de main-d'œuvre qualifiée dans les industries clés.

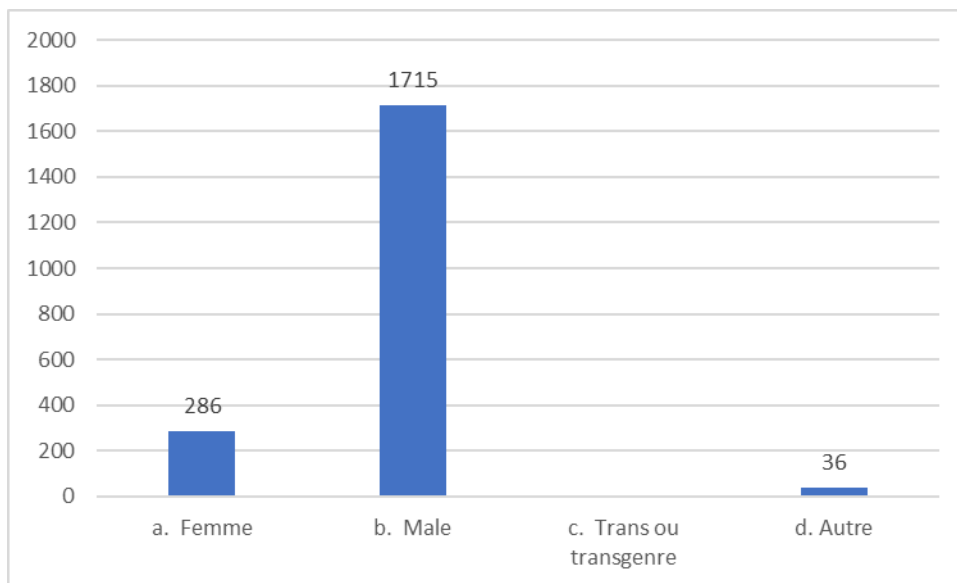
Malgré les efforts concertés des organismes gouvernementaux, des établissements d'enseignement et des syndicats pour promouvoir les possibilités offertes aux femmes dans les métiers spécialisés, le taux de participation reste disproportionnellement bas. En 2024, les hommes représentaient 85 % de tous les apprentis inscrits et actifs dans le district de Thunder Bay, ce qui souligne la nécessité d'initiatives ciblées pour accroître la représentation des femmes dans les métiers. (xiv)

Pour combler cet écart entre les genres, la NSWPB recommande de mettre davantage l'accent sur les programmes de mentorat, les stratégies de recrutement ciblées et un accès élargi aux

possibilités de formation, ce qui sera essentiel pour assurer une main-d'œuvre des métiers spécialisés plus diversifiée et inclusive. Éliminer les obstacles systémiques et favoriser une plus grande participation des groupes sous-représentés renforcera la durabilité et la résilience à long terme du marché du travail de la région.



Qui participe dans les programmes d'apprentissage?



Entre 2016 et 2021, le district de Thunder Bay a connu une baisse notable du nombre de personnes titulaires d'un certificat d'apprentissage ou d'un certificat professionnel, ce qui touche les hommes et les femmes à des taux comparables. Plus précisément, le nombre de femmes ayant des qualifications professionnelles a diminué de 13 %, tandis que les hommes ont connu une baisse de 12 %. (xv)

Cette tendance soulève d'importantes préoccupations quant à la disponibilité de travailleurs qualifiés, ce qui pourrait exacerber les pénuries de main-d'œuvre dans les industries qui dépendent des professionnels certifiés, comme la construction, la fabrication et l'extraction des ressources. La baisse peut aussi refléter les défis en matière d'accès à l'apprentissage, de rétention et de taux d'achèvement des programmes, ainsi qu'à la dynamique changeante dans le domaine de la formation professionnelle et du développement de la main-d'œuvre.

Pour régler ce problème, il faut investir de façon stratégique dans la formation professionnelle, améliorer les systèmes d'aide à l'apprentissage et mettre en place des initiatives ciblées pour attirer et retenir des travailleurs qualifiés. Le renforcement des partenariats entre les établissements d'enseignement, les intervenants de l'industrie et les organismes gouvernementaux sera essentiel pour revitaliser la main-d'œuvre des métiers spécialisés et assurer la viabilité économique à long terme dans la région.

Perspectives d'emploi pour les 10 top métiers (xiv)

Électriciens 309A

Perspectives d'emploi pour les trois prochaines années - **Modéré**

Les perspectives d'emploi des électriciennes et électriciens (sauf pour l'industrie et le réseau électrique) (CNP 72200) dans la région de Thunder Bay seront modérées pour la période 2024-2026. La croissance de l'emploi entraînera un nombre modéré de nouveaux postes. Un nombre modéré de postes seront disponibles en raison de la retraite. Il y a plusieurs chômeurs ayant une expérience récente dans cette profession.

Technicien d'entretien automobile 310S

Perspectives d'emploi au cours des trois prochaines années - **bon**

Les perspectives d'emploi seront bonnes pour les mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobile, de camions et d'autobus (CNP 72410) dans la région de Thunder Bay pour la période 2024-2026. La croissance de l'emploi entraînera plusieurs nouveaux postes. Un nombre modéré de postes seront disponibles en raison de la retraite. Il y a un petit nombre de chômeurs ayant une expérience récente dans cette profession.

Charpentier-menuisier general 403A

Perspectives d'emploi pour les trois prochaines années - **Modéré**

Les perspectives d'emploi des charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières (CNP 72310) de la région de Thunder Bay seront modérées pour la période 2024-2026. La croissance de l'emploi entraînera un nombre modéré de nouveaux postes. Un nombre modéré de postes seront disponibles en raison de la retraite. Il y a plusieurs chômeurs ayant une expérience récente dans cette profession.

Technicien d'équipement lourd 421A

Perspectives d'emploi pour les trois prochaines années - **Modéré**

Les perspectives d'emploi seront modérées pour les mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd (CNP 72401) dans la région de Thunder Bay pour la période 2024-2026. La croissance de

l'emploi entraînera un nombre modéré de nouveaux postes. Un nombre modéré de postes seront disponibles en raison de la retraite. Il y a un nombre modéré de chômeurs ayant une expérience récente dans cette profession.

Technicien d'entretien de camions et d'autocars 310T

Perspectives d'emploi au cours des trois prochaines années - **bon**

Les perspectives d'emploi seront bonnes pour les mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus (CNP 72410) dans la région de Thunder Bay pour la période 2024-2026. La croissance de l'emploi entraînera plusieurs nouveaux postes. Un nombre modéré de postes seront disponibles en raison de la retraite. Il y a un petit nombre de chômeurs ayant une expérience récente dans cette profession.

Mécanicien-monteur industriel 433A

Perspectives d'emploi pour les trois prochaines années - **Modéré**

Les perspectives d'emploi seront modérées pour les entreprises de construction et industrielles (CNP 72400) dans la région de Thunder Bay pour la période 2024-2026. La croissance de l'emploi entraînera un nombre modéré de nouveaux postes. Plusieurs postes seront disponibles en raison de la retraite. Il y a un nombre modéré de chômeurs ayant une expérience récente dans cette profession.

Technicien de lignes d'énergie électrique 434A

Perspectives d'emploi au cours des trois prochaines années - **bon**

Les perspectives d'emploi seront bonnes pour les travailleurs de la ligne électrique et du câble (CNP 72203) dans la région de Thunder Bay pour la période 2024-2026. La croissance de l'emploi entraînera plusieurs nouveaux postes. Peu de postes seront disponibles en raison de la retraite.

Plombier 306A

Perspectives d'emploi au cours des trois prochaines années - **bon**

Les perspectives d'emploi des plombiers/plombières (CNP 72300) de la région de Thunder Bay seront bonnes pour la période 2024-2026. Les facteurs suivants ont contribué à cette perspective : la croissance de l'emploi entraînera plusieurs nouveaux postes. Un nombre modéré de postes seront disponibles en raison de la retraite. Il y a un nombre modéré de chômeurs ayant une expérience récente dans cette profession.

Coiffeur 332A

Perspectives d'emploi pour les trois prochaines années - **Très bon**

Les perspectives d'emploi seront très bonnes pour les coiffeurs/coiffeuses et barbiers (CNP 63210) de la région de Thunder Bay pour la période 2024-2026. La croissance de l'emploi entraînera plusieurs nouveaux postes. Un nombre modéré de postes seront disponibles en raison de la retraite. Il y a un petit nombre de chômeurs ayant une expérience récente dans cette profession.

Soudeur 456A

Perspectives d'emploi pour les trois prochaines années - **Modéré**

Les perspectives d'emploi des soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser (CNP 72106) dans la région de Thunder Bay seront modérées pour la période 2024-2026. La croissance de l'emploi entraînera un nombre modéré de nouveaux postes. Un nombre modéré de postes seront disponibles en raison de la retraite. Il y a plusieurs chômeurs ayant une expérience récente dans cette profession.

Formation modulaire

Le nombre d'applications de formation modulaire dans le secteur minier dépasse largement celui du secteur forestier, ce qui reflète l'augmentation des activités minières dans la région. Cette tendance met en évidence la demande croissante de travailleurs qualifiés pour soutenir l'expansion de l'industrie minière. De 2021 à 2025, le nombre de personnes qui ont terminé des programmes de formation minière a augmenté régulièrement, signalant une attention soutenue sur le développement de la capacité de la main-d'œuvre pour répondre aux besoins de l'industrie.

La formation la plus en demande dans le secteur minier était celle des « Mine souterraines (roche dure)» et des « Surface Miner Common Core,» qui sont tous deux essentiels pour soutenir les opérations minières à grande échelle. Ces programmes permettent aux participants d'acquérir les compétences essentielles et les connaissances en matière de sécurité nécessaires pour fonctionner dans des environnements difficiles, en s'assurant qu'ils respectent les normes de l'industrie.

En revanche, le secteur forestier a connu moins d'activité dans les applications de formation modulaire. Toutefois, l'accent a été mis sur la formation des conducteurs d'abatteuse-tronçonneuse-exploitation forestières, un rôle essentiel pour moderniser les opérations forestières et accroître l'efficacité de l'extraction des ressources. Bien que l'activité de formation du secteur forestier soit comparativement plus faible, elle demeure essentielle pour maintenir des pratiques forestières durables et soutenir l'économie régionale.

L'adoption croissante de la formation minière reflète la prédominance du secteur comme moteur de la croissance économique dans la région, tandis que la formation ciblée en foresterie contribue à maintenir son rôle d'industrie fondatrice. Ensemble, ces programmes de formation sont essentiels pour préparer la main-d'œuvre à des occasions dans deux des industries les plus importantes de la région.

Aperçu régional

Le district de Thunder Bay fait face à d'importants défis sur le marché du travail qui entraînent des répercussions profondes sur la durabilité économique. Les employeurs de toute la région ont du mal à combler/remplir des postes en raison d'une pénurie de travailleurs qualifiés, et le problème est particulièrement grave dans les communautés rurales et du Nord où la croissance démographique demeure stagnante. Le vieillissement de la main-d'œuvre, les faibles taux de fécondité et l'émigration des jeunes ont contribué à la diminution de la population active dans

la région, créant des pénuries de main-d'œuvre persistantes. La diminution de la population menace les entreprises locales et l'économie en général, car elle entraîne une réduction des dépenses de consommation, des recettes fiscales et de l'activité économique.

Depuis le 31 décembre 2024, le taux de chômage à Thunder Bay est passé à 5,4 %. Le taux le plus bas de l'année a été enregistré en juin, soit 3 %; le plus bas depuis mai 2023, alors qu'il était de 3,8 %. Bien que ces fluctuations indiquent une certaine résilience, les personnes sous-employées demeurent un problème persistant, avec de nombreux travailleurs étant soit employés à un niveau inférieur à leur niveau de compétence ou occupant des postes à temps partiel malgré leur recherche d'emploi à plein temps. Sans une expansion ciblée de la main-d'œuvre, la région se trouve confrontée à une contraction imminente de la population active, et les projections indiquent que le district de Thunder Bay devra attirer 50 000 nouveaux arrivants d'ici 2041 pour maintenir ses niveaux actuels de population. En l'absence d'efforts importants en matière d'immigration et de développement de la main-d'œuvre, la viabilité économique de la région demeure menacée/à risque.

Pour répondre aux demandes changeantes du marché du travail, une main-d'œuvre dotée de compétences diverses et adaptables est essentielle. Il sera important de combler les lacunes en matière de compétences à travers l'éducation et la formation professionnelle afin de préparer les travailleurs aux secteurs à forte demande. Il est particulièrement important d'améliorer les possibilités d'éducation et d'emploi pour les populations autochtones, car les projections indiquent que la participation des Autochtones à la population active continuera à croître. L'investissement dans des initiatives ciblées sur la main-d'œuvre, l'augmentation de la représentation autochtone dans les industries clés et l'élimination des obstacles systémiques à l'emploi renforceront l'économie dans son ensemble et renforceront la résilience de la main-d'œuvre.

Plusieurs industries clés, y compris les soins de santé, les métiers spécialisés, le transport et l'exploitation minière connaissent des pénuries de main-d'œuvre critiques. Les employeurs ont de la difficulté à trouver des candidats locaux possédant les qualifications requises, en particulier dans les petites communautés où attirer des talents provenant des centres urbains et d'autres régions demeure un défi. Comme une proportion importante de la population active de la région approche l'âge de la retraite, le bassin de travailleurs expérimentés de la région se rétrécit. Simultanément, les jeunes générations migrent vers les grands centres urbains, ce qui exacerbe l'effet de fuite des cerveaux et épuise le bassin local de talents. Les faibles taux de natalité limitent encore davantage la croissance naturelle de la main-d'œuvre, ce qui complique le défi consistant de maintenir un nombre suffisant de travailleurs.

En plus des changements démographiques, l'inadéquation des compétences demeure une préoccupation pressante. De nombreux demandeurs d'emploi n'ont pas les qualifications nécessaires pour occuper des postes en demande, tandis que d'autres sont surqualifiés pour les postes disponibles. Les industries émergentes, comme l'énergie propre, la fabrication de pointe et les technologies de l'information, exigent de nouvelles compétences, ce qui nécessite une orientation stratégique sur des initiatives de reconversion et de perfectionnement. Il est

essentiel d'aligner les établissements d'enseignement et les programmes de formation locaux sur les demandes de l'industrie pour assurer un bassin stable de travailleurs qualifiés.

La population autochtone représente une main-d'œuvre importante et croissante, ce qui rend leur participation accrue essentielle pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre régionales. Toutefois, les inégalités systémiques, l'accès limité à l'éducation et à la formation et le manque de possibilités d'emploi adaptées aux réalités culturelles continuent à nuire l'intégration des Autochtones dans la population active. Pour surmonter ces défis, il faudra des stratégies d'emploi globales qui donnent la priorité au perfectionnement de la main-d'œuvre dirigé par les Autochtones, à l'amélioration de l'accès aux programmes de formation et à la promotion de pratiques inclusives en milieu de travail.

Les obstacles au transport compliquent encore la participation de la main-d'œuvre, en particulier dans les communautés éloignées et rurales, où une infrastructure médiocre et des options de transport limitées entravent l'accès aux possibilités d'emploi. L'amélioration de la connectivité régionale sera essentielle à la croissance économique, en permettant à plus de travailleurs de se rendre dans les centres d'emploi tout en veillant à ce que les entreprises aient accès à un bassin de talents plus vaste.

L'économie de Thunder Bay demeure fortement dépendant des industries traditionnelles, y compris la foresterie, les mines et les soins de santé. Bien que ces secteurs demeurent essentiels, la diversification économique est nécessaire pour réduire la vulnérabilité aux fluctuations du marché et aux changements de la demande mondiale. L'expansion des possibilités offertes par les énergies renouvelables, la technologie et les industries durables attirera non seulement de nouveaux talents et investissements, mais assurera également la résilience économique à long terme.

Solutions et stratégies

La région doit développer des programmes de formation adaptés aux compétences en demande. Les partenariats avec les industries doivent être élargis afin d'offrir plus de possibilités d'apprentissage et de formation en milieu de travail. Il faut créer des mesures incitatives comme le logement abordable, les possibilités de perfectionnement professionnel et l'amélioration des services pour encourager les jeunes professionnels à rester dans la région. La récente annonce de programmes d'établissement pour les immigrants visant à soutenir le logement, la formation linguistique et la reconnaissance des titres de compétences offre une occasion de faire croître la population de la région. Cependant, la rétention des immigrants demeure un problème critique. Il est nécessaire d'élaborer des programmes de formation adaptés à la culture et de créer des possibilités d'emploi en collaboration avec les organisations autochtones pour remédier la sous-représentation des Autochtones dans le marché du travail de la région.

Perspectives économiques

Les perspectives économiques pour le district de Thunder Bay demeurent optimistes, grâce aux développements clés, aux investissements dans l'infrastructure et aux initiatives de planification stratégique. En 2024, l'économie de Thunder Bay devrait croître de 1,6 %, dépassant la

moyenne nationale de 0,7 %. Cette expansion économique est en grande partie attribuable aux grands projets, incluant la construction qui set en cours pour la prison provinciale d'une valeur de 1,2 milliard de dollars, qui a donné un renforcement considérable au marché du travail local et à l'activité économique.

Un des principaux moteurs de la croissance économique de Thunder Bay est le plan d'action stratégique « Façonner un avenir durable » (2023-2025), élaboré par la Commission de développement économique communautaire de Thunder Bay (CDEC). Ce plan vise à positionner la ville en tant que centre régional plaque tournante régionale pour l'exploitation minière, les services de produits forestiers, l'approvisionnement et la fabrication, renforçant ainsi son rôle d'ancrage économique dans le Nord-Ouest de l'Ontario. En outre, la stratégie met l'accent sur l'attraction et le maintien de travailleurs qualifiés grâce à des initiatives d'immigration ciblées, l'amélioration des expériences touristiques tout au long de l'année et la promotion des entreprises touristiques autochtones afin de diversifier l'économie régionale.

Le district de Thunder Bay demeure un endroit attrayant pour vivre et faire des affaires, grâce à une infrastructure solide et à des partenariats collaboratifs. Pour stimuler davantage l'activité économique, il est essentiel d'encourager l'esprit d'entreprise, de soutenir la création de nouvelles entreprises et de relever les défis auxquels sont confrontés les propriétaires de petites entreprises. Ces efforts favoriseront la viabilité économique à long terme et créeront un environnement accueillant pour les entreprises et les résidents.

Pour l'avenir, le « Conference Board » du Canada prévoit que la population de Thunder Bay continuera d'augmenter chaque année jusqu'en 2028. Les facteurs qui y contribuent comprennent le logement abordable, qui demeure un avantage concurrentiel/compétitif par rapport aux grands centres urbains, et le statut de la ville en tant que plaque tournante centre régionale des soins de santé pour le Nord-Ouest de l'Ontario. En mettant l'accent sur le développement de l'infrastructure, les initiatives stratégiques concernant la main-d'œuvre et la diversification économique, le district de Thunder Bay est bien placé pour assurer une croissance soutenue et la prospérité économique à long terme.

Hôtellerie et tourisme

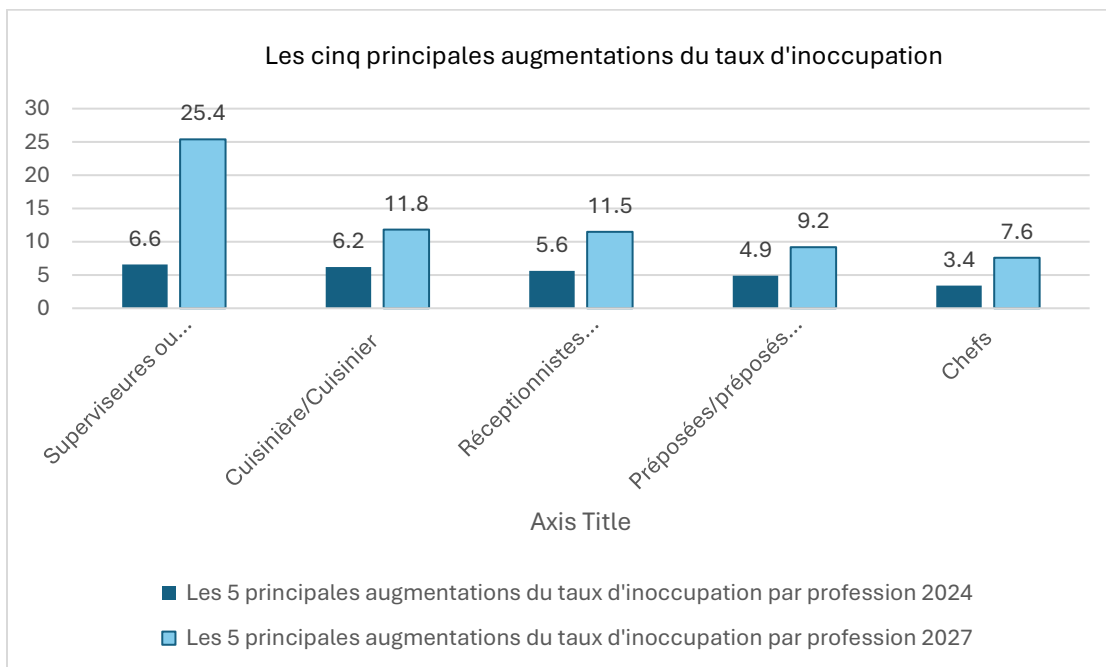
Le secteur de l'hôtellerie et du tourisme dans le district de Thunder Bay a fait preuve d'une résilience et d'une croissance importantes ces dernières années. En 2022, le secteur de l'hébergement a connu une reprise notable, avec des taux d'occupation locaux supérieurs à 73 %, soit une hausse de près de 15 points de pourcentage par rapport à 2021 et surpassant légèrement les chiffres de 2019. Le tarif journalier moyen pour les séjours dans la ville a également augmenté à 158 \$, soit une hausse de plus de 20 % par rapport à l'année précédente.

En 2023, le secteur a poursuivi sa trajectoire positive. Tourisme Thunder Bay a indiqué que le secteur de l'hébergement a maintenu un rendement solide, les taux d'occupation et les tarifs journaliers moyens demeurant robustes. La ville a également constaté un impact économique important du tourisme de croisière, qui représente environ 3,9 millions de dollars, et du tourisme lié aux événements, qui a ajouté environ 12 millions de dollars à l'économie locale.

À l’avenir, le Plan de marketing pour le tourisme de Thunder Bay souligne l’importance des relations avec les médias, du tourisme sportif et de la promotion des réunions et des congrès afin de soutenir et d’améliorer la croissance du secteur. Le plan met en valeur les atouts de la ville en matière d’aventure en plein air, d’expériences culturelles et de sa situation stratégique comme facteurs clés pour attirer des visiteurs. Dans l’ensemble, le secteur de l’hôtellerie et du tourisme dans le district de Thunder Bay a connu une reprise remarquable et continue d’être un élément essentiel de l’économie locale.

À l’échelle provinciale, la main-d’œuvre du secteur touristique devrait augmenter et employer plus de 763 000 personnes d’ici 2027. Cette expansion s’inscrit dans la perspective d’une augmentation prévue des dépenses touristiques totales pour les biens et services nationaux, qui atteindront 27,6 milliards de dollars. Cependant, les pénuries de main-d’œuvre persistantes continueront de mettre à l’épreuve la capacité du secteur à répondre à la demande des visiteurs. Le taux de vacance devrait s’établir à 4,7 % cette année, et les projections indiquent une hausse constante à 5,9 % d’ici 2027. (xix)

Top 5 augmentations du taux de vacance



Cette tendance devrait avoir un impact considérable sur les entreprises du secteur du tourisme et de l’hôtellerie, entraînant des défis en matière de coûts, des changements opérationnels, une réduction de la qualité du service à la clientèle et des contraintes quant aux possibilités d’expansion ou de croissance.

Questions sociales

Thunder Bay fait face à certains des taux de pauvreté les plus élevés en Ontario, ce qui contribue aux problèmes sociaux pressants, notamment le sans-abrisme, les possibilités

économiques limitées et l'accès inadéquat au logement abordable. Ces défis sont encore aggravés par les problèmes de toxicomanie, l'alcoolisme et la dépendance aux opioïdes entraînant des répercussions importantes sur la santé publique et la sécurité communautaire. La ville a également connu une augmentation notable des crimes violents, y compris les homicides, les agressions et les vols qualifiés, souvent liés à la pauvreté, à la toxicomanie et aux problèmes de santé mentale.

Les communautés autochtones de Thunder Bay continuent d'être confrontées à un racisme systémique, qui affecte leur accès aux services essentiels, l'emploi et l'inclusion sociale. Ces disparités créent des obstacles supplémentaires à la mobilité économique et au bien-être de la communauté, ce qui souligne le besoin d'interventions stratégiques ciblées. La résolution de ces défis complexes exige une approche globale et multidimensionnelle, y compris des efforts de revitalisation économique, le renforcement des systèmes de soutien social et l'amélioration des initiatives d'engagement communautaire. En favorisant une plus grande inclusivité, en investissant dans les services de santé mentale et de toxicomanie et en améliorant l'accès au logement et aux possibilités d'emploi, Thunder Bay peut bâtir un avenir plus équitable, résilient et prospère pour tous les résidents.

Solutions recommandées par la NSWPB

Les solutions recommandées pour relever les défis économiques et sociaux dans le district de Thunder Bay comprennent une combinaison d'initiatives communautaires, gouvernementales et du secteur privé visant à favoriser la croissance économique, à améliorer l'équité sociale et à bâtir un tissu communautaire plus fort. Voici quelques recommandations clés.

- Travailler en partenariat avec des organismes sans but lucratif et des promoteurs pour construire des logements subventionnés et à faible coût. Offrir un meilleur accès aux services de consultation en emploi, au soutien en santé mentale et aux initiatives de sécurité alimentaire.
- Accroître la disponibilité des sites de consommation sécuritaire et des programmes d'échange de seringues. Accroître le financement des centres de traitement de la toxicomanie et des services de soutien, en particulier pour les jeunes et les populations marginalisées.
- Renforcer les relations entre la police et la communauté en mettant l'accent sur les mesures préventives et la formation de sensibilisation culturelle pour les agents.
- Élaborer des programmes parascolaires et des installations récréatives pour mobiliser les jeunes et réduire leur vulnérabilité à la criminalité.
- Collaborer avec les dirigeants autochtones pour élaborer des initiatives d'éducation, d'emploi et de soins de santé adaptées à la culture. Offrir une éducation sur la diversité et l'inclusion aux fonctionnaires et aux membres de la communauté.
- Appuyer les programmes qui favorisent la réconciliation et la compréhension entre les populations autochtones et non autochtones.
- Encourager la collaboration entre les gouvernements, les entreprises et les organismes sans but lucratif pour mettre en commun les ressources et mettre en œuvre des solutions à grande échelle.

- Valoriser la recherche des institutions et organismes locaux, comme le NSWPB, pour élaborer des politiques fondées sur des preuves.
- Favoriser le dialogue et la participation du public à la planification et à la prise de décisions afin que les solutions correspondent aux besoins des communautés.
- Élaborer des objectifs mesurables et des échéanciers pour évaluer l'efficacité de ces solutions, en ajustant les stratégies au besoin pour répondre aux conditions changeantes.

Ces solutions, mises en œuvre de façon globale, peuvent aider la région à surmonter ses défis et à bâtir une communauté plus dynamique et équitable. Une société saine devient une main-d'œuvre en bonne santé.

Conclusion

Fournir une recherche autoritaire, fondée sur des preuves, des perspectives d'experts et identifiant des tendances en matière d'emploi sont au cœur du mandat de la NSWPB. En analysant la dynamique de la main-d'œuvre et les besoins de l'industrie, la NSWPB aide à élaborer des politiques et des programmes qui favorisent la croissance économique et le perfectionnement de la main-d'œuvre.

Ce plan local du marché du travail répond à cet engagement en prévoyant des consultations avec les organisations locales du marché du travail et en utilisant les dernières données disponibles. Grâce à la mobilisation des dirigeants de l'industrie, des employeurs, des établissements d'enseignement et des intervenants communautaires, le plan offre une perspective bien équilibrée sur les tendances, les défis et les possibilités en matière de travail dans la région.

Servant de fondement aux processus de planification futurs, ce rapport offre des renseignements exploitables pour appuyer les initiatives de perfectionnement de la main-d'œuvre, les stratégies économiques et les décisions politiques. Les mesures d'action, les recommandations et les commentaires des experts contenus dans le présent rapport permettent à la NSWPB de repérer et de capiliser efficacement sur des possibilités en matière de main-d'œuvre, afin d'assurer une main-d'œuvre qualifiée qui répond aux besoins changeants des industries du Nord-Ouest de l'Ontario. En exploitant ces perspectives, la NSWPB vise à renforcer l'économie locale, à soutenir les demandeurs d'emploi et à favoriser la viabilité à long terme de la main-d'œuvre.

Les collectivités de la région du NSWPB

Comme indiqué dans le Plan du marché du travail local de 2023 à 2024, trois communautés métisses ont été ajoutées aux communautés de la région de service de la NSWPB. Bien que les bureaux du « Métis Nation of Ontario Community Council » soient situés dans des municipalités non autochtones établies, ils ne sont pas au sein de la gouvernance ou de la représentation de ces municipalités. Les conseils communautaires métis représentent des communautés distinctes dans des régions géographiques plus vastes et initient des stratégies de développement dans leur secteur de service. Étant donné que la planification de la main-d'œuvre est une activité

continue, ces renseignements s'appuient sur l'état du marché du travail de l'année dernière et contribueront également aux prochains rapports et efforts de planification.

Définitions

Apprentissage

Les programmes de formation d'apprentissage élaborés par MTIFDC sont des parcours structurés qui combinent la formation à l'école avec la formation en cours d'emploi rémunérée pour former des travailleurs qualifiés dans divers métiers. Ces programmes sont conçus en collaboration avec les intervenants de l'industrie pour s'assurer qu'ils correspondent aux exigences actuelles du marché du travail et aux normes de l'industrie. Les apprentis travaillent sous la direction de compagnons expérimentés, acquérant une expérience directe en suivant une formation technique formelle dans des collèges ou des établissements de formation agréés. L'apprentissage mène généralement à la certification dans des métiers spécialisés du Programme du Sceau rouge et des autres métiers, ce qui donne des titres de compétences reconnus partout au Canada. Les programmes couvrent une vaste gamme de secteurs, dont la construction, la fabrication, le transport et les services.

MTIFDC soutient l'apprentissage en offrant des incitatifs financiers aux employeurs qui embauchent et forment des apprentis, ainsi que des subventions et des prêts pour les apprentis afin de couvrir leurs frais de scolarité, d'outils et de subsistance. Des programmes comme le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) encouragent les élèves du secondaire à explorer des carrières dans les métiers spécialisés, créant ainsi une voie précoce vers l'apprentissage. De plus, des initiatives comme le Programme de formation préapprentissage préparent les personnes qui n'ont pas l'expérience ou la scolarité requises à entrer dans un programme d'apprentissage.

Ces programmes visent non seulement à combler les pénuries de compétences, mais aussi à promouvoir l'inclusion dans la population active en ciblant des groupes sous-représentés, notamment les femmes, les peuples autochtones et les nouveaux arrivants. La formation en apprentissage fait partie intégrante de la stratégie de la province visant à créer une main-d'œuvre solide et qualifiée, contribuant ainsi à la croissance économique et répondant aux besoins du marché du travail dans des régions comme le district de Thunder Bay.

Programmes de formation modulaires

Les programmes de formation modulaires élaborés par MTIFDC sont des approches d'apprentissage structurées et flexibles conçues pour répondre aux besoins spécifiques de l'industrie et améliorer les compétences de la main-d'œuvre. Ces programmes divisent la formation complexe en modules plus petits et gérables, chacun se concentrant sur une compétence ou une aptitude particulière. Les participants peuvent compléter des modules individuels au besoin, ce qui permet un développement de compétences ciblé et efficace.

Une caractéristique clé de ces programmes est leur conception propre à l'industrie. Ils sont adaptés aux besoins de divers secteurs, tels que la construction, l'exploitation minière et la fabrication, en veillant à ce que les participants acquièrent des compétences pertinentes et

demandées. De plus, la souplesse de la formation modulaire permet aux apprenants de progresser à leur propre rythme et de compléter des modules alignés sur leurs objectifs de carrière ou les exigences du poste. Bon nombre de ces programmes comprennent également des composantes de formation pratique en première ligne, qui permettent aux participants d'appliquer leurs connaissances dans des scénarios concrets. Les modules peuvent souvent être empilés pour obtenir des certifications ou des qualifications reconnues par les employeurs, ce qui renforce leur valeur.

Des exemples de formation modulaire comprennent le programme Travailler en hauteur, un module de formation obligatoire sur la sécurité pour les personnes travaillant dans le secteur de la construction ou des industries similaires, et les programmes de compétences minières, qui sont axés sur l'exploitation de l'équipement, les protocoles de sécurité et les pratiques environnementales pour les travailleurs du secteur minier. Un autre exemple est le Programme de préparation aux métiers spécialisés, qui offre des compétences professionnelles de base à ceux qui entrent dans des domaines comme l'électricité, la plomberie ou le soudage.

Ces programmes offrent des avantages importants, comme la lutte contre les pénuries de main-d'œuvre en permettant une mise à niveau rapide pour répondre aux besoins immédiats de la main-d'œuvre. Ils offrent également des options de personnalisation, ce qui permet aux employeurs d'utiliser des modules spécifiques pour former les employés à des tâches spécialisées. De plus, l'approche modulaire favorise l'inclusivité en éliminant les obstacles à la formation et en la rendant accessible à divers groupes, y compris les populations sous-représentées et celles qui réintègrent le marché du travail.

En mettant l'accent sur des compétences précises et en offrant de la flexibilité, les programmes de formation modulaires du MTIFDC aident à fournir aux travailleurs les compétences nécessaires pour réussir, tout en appuyant les industries qui font face à une pénurie de compétences, particulièrement dans des régions comme Thunder Bay. (xvi)

Programme du Sceau rouge

Le Programme du Sceau rouge, officiellement connu sous le nom de Programme des normes interprovinciales Sceau rouge, est un programme qui établit des normes communes pour évaluer les compétences des gens de métier partout au Canada. L'industrie joue un rôle important dans l'élaboration d'une norme nationale pour chaque métier. Il s'agit d'un partenariat entre les provinces et les territoires, qui sont responsables de la formation en apprentissage et de la reconnaissance professionnelle dans leurs régions respectives, et le gouvernement fédéral.

Région métropolitaine de recensement de Thunder Bay (RMR)

Comprend : Conmee (canton), Fort William 52 (réserve indienne), Gillies (canton), Neebing (municipalité), O'Connor (canton), Oliver Paipoonge (municipalité), Shuniah (canton) et Thunder Bay (ville). Une région métropolitaine de recensement est une grande zone urbaine (connue sous le nom de noyau urbain) ainsi que les zones urbaines et rurales adjacentes (connues comme la frange urbaine et rurale) qui ont un degré élevé d'intégration sociale et économique avec le noyau urbain. Une RMR a une population urbaine minimale de 100000 habitants.

La classification nationale des professions (CNP)

est la référence nationale pour les professions au Canada. Il fournit une structure de classification systématique qui catégorise l'ensemble des activités professionnelles au Canada pour la collecte, l'analyse et la diffusion de données sur les professions à des fins d'information sur le marché du travail et d'administration de programmes liés à l'emploi. L'information sur les professions est d'une importance cruciale pour la prestation de renseignements sur le marché du travail et les carrières, le développement des compétences, les prévisions professionnelles, l'analyse de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, l'équité en matière d'emploi et de nombreux autres programmes et services. La classification nationale des professions a été mise à jour en 2021.

Références

- (i) Statistique Canada, Recensement de la population du district de Thunder Bay 2021, estimations de la population, 1 juillet, Publié le 16 janvier 2025.
- (ii) Statistique Canada, Recensement de la population du district de Thunder Bay 2021, estimations de la population, 1 juillet, Publié le 16 janvier 2025.
- (iii) Statistique Canada, Thunder Bay District Population Census 2021, estimations de la population, 1 juillet, publié le 16 janvier 2025.
- (iv) Communautés autochtones en l'Ontario, district de Thunder Bay.
- (v) Statistique Canada, Main-d'œuvre et emploi, main-d'œuvre autochtone.
- (vi) Statistique Canada, Population Active.
- (vii) Statistique Canada, Indicateurs du marché du travail, décembre 2024.
- (viii) Statistique Canada, caractéristiques de la population active, moyenne mobile de trois mois, donnée non désaisonnalisées, derniers 5 mois, emploi à temps partiel vs. Emploi à plein temps.
- (ix) Statistique Canada, caractéristiques de la population active, moyenne mobile de trois mois, donnée non désaisonnalisées, 10 janvier 2025.
- (x) Statistique Canada, Certaines caractéristiques des déclarants et dépendants, revenu et démographie, Publié le 27 juin 2024.
- (xi) Statistique Canada, Proportion de femmes et des hommes travaillant dans les professions, publié le 6 janvier 2023.
- (xii) Statistique Canada, district de Thunder Bay, Éducation
- (xiii) Immigration, Réfugiées et Citoyenneté Canada, Le Canada stabilisera la croissance et réduira le nombre de permis d'études délivrées aux étudiants étrangers.
- (xiv) Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences, Métiers spécialisés, Ontario.
- (xv) Ministère du travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences.
- (xvi) Statistique Canada, Rapport de dépendance démographique.
- (xvii) District's economy needs 50,000 more immigrants by 2041 (TBT News)
- (xviii) Conference Board of Canada: Major City Insights October 2024
- (xix) Touristisim SkillsNet Ontario

Annexe A Communautés de la région de la NSWPB

District de recensement	Nom commun de la communauté	Nom de la subdivision de recensement, type
Thunder Bay	Animbiigoo Zaagi'igan Anishinaabek (Première nation Ojibway du lac Nipigon)	Lake Nipigon, IRI
Thunder Bay	Première nation d'Aroland	Aroland 83, IRI
Thunder Bay	Biigtigong Nishnaabeg (Ojibway de la Première nation de Pic River)	Pic River 50, IRI
Thunder Bay	Biinjitiwaabik Zaaging Anishinaabek (Première nation de Rocky Bay)	Rocky Bay 1, IRI
Thunder Bay	Bingwi Neyaashi Anishinaabek (Première nation de Sand Point)	
Thunder Bay	Conmee	Conmee, TP
Thunder Bay	Dorion	Dorion, TP
Kenora	Première nation d'Eabametoong (Fort Hope)	Fort Hope 64, IRI
Thunder Bay	Première nation de Fort William	Fort William 52, IRI
Thunder Bay	Gillies	Gillies, TP
Thunder Bay	Première nation de Ginoogaming (Première nation no 77 de Long Lake)	Première nation de Ginoogaming, IRI
Thunder Bay	Greenstone, Municipalité de	Greenstone, MU
Thunder Bay	Communauté métisse de Greenstone	
Thunder Bay	Kiashke Zaaging Anishinaabek (Gull Bay Première nation)	
Thunder Bay	Lac des Mille Lacs First Nation	Lac Des Mille Lacs 22A1, IRI
Thunder Bay	Première nation no 58 de Long Lake	Long Lake 58, IRI
Thunder Bay	Manitouwadge	Manitouwadge, TP
Thunder Bay	Marathon	Marathon, TP
Kenora	Première nation de Marten Falls	Marten Falls 65, IRI
Thunder Bay	Neebing	Neebing, MU
Kenora	Première nation de Neskantaga (Landsdowne House)	Lansdowne House, S-E
Kenora	Première nation de Nibinamik (Summer Beaver)	Summer Beaver, S-E
Thunder Bay	Nipigon	Nipigon, TP
Thunder Bay	O'Connor	O'Connor, TP

Thunder Bay	Oliver Paipoonge	Oliver Paipoonge, MU
Thunder Bay	Pawgwasheeng (Première nation de Pays Plat)	Pays Plat 51, IRI
Thunder Bay	Première nation de Pic Mobert	Pic Mobert N/S, IRI
Thunder Bay	Red Rock	Red Rock, TP
Thunder Bay	Bande indienne de Red Rock/Première nation de Lake Helen	Lake Helen 53A, IRI
Thunder Bay	Schreiber	Schreiber, TP
Thunder Bay	Shuniah	Shuniah, MU
Thunder Bay	Terrace Bay	
Thunder Bay	Superior North Shore Métis Community	Terrace Bay (TP)
Thunder Bay	Thunder Bay	Thunder Bay (CY)
Thunder Bay	Thunder Bay, Unorganized	Thunder Bay, Unorganized, NO
Thunder Bay	Communauté métisse de Thunder Bay	
Kenora	Première nation de Webequie	Webequie, IRI
Thunder Bay	Première nation de Whitesand	Whitesand, IRI

Annexe B : Outil et programme du marché du travail de la NSWPB

NSWPB

Connecteur Nord-Ouest : Le Programme du Connecteur Nord-Ouest met en relation les chercheurs d'emploi qualifiés avec des professionnels locaux, des fonctionnaires et des leaders communautaires, les aidant à élargir leurs réseaux professionnels, à accéder au marché de l'emploi caché dans le Nord-Ouest de l'Ontario, et s'intégrer avec succès dans la région de Thunder Bay.

WorkSCAPE Northwest : WorkSCAPE Northwest (Skills, Careers, Assets, and Programs Explorer) est une suite complète d'outils du marché du travail qui offre une vue approfondie du paysage de la main-d'œuvre de la région de la NSWPB. Il regroupe les offres d'emploi de 25 sources, avec des ressources communautaires, un explorateur de cheminement de carrière et encore plus, tout dans une plateforme facilement accessible. WorkSCAPE Northwest simplifie le processus de recherche d'emploi tout en améliorant la compréhension du marché du travail local en produisant des rapports à jour sur l'offre et la demande de main-d'œuvre.

Acronymes

CEDC - Thunder Bay Community Economic Commission

RMR - Région métropolitaine de recensement

DDR - Le rapport de dépendance démographique

NAN - Nishnawbe Aski Nation

CNP - Classification nationale des professions

NSWPB - Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur

MINES – Ministry of Mines

MTIFDC - Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences

PAJO - Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario

RP - Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales (Canada)

DERI - l'Initiative pilote de développement économique régional par l'immigration (Ontario)

TBRHSC - Thunder Bay Regional Health Sciences Centre

PAEJ - Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes



North Superior
Workforce Planning Board
Commission de planification
de la main-d'œuvre du
Nord Supérieur

NAVIGUER LE CHANGEMENT

PLAN
LOCAL
DU
MARCHÉ
DE
TRAVAIL

2024
2025



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



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

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

www.ntab.on.ca



District Kenora et de Rainy River

Rapport sur le Plan du marché du travail local

2022-2025

Mise à jour finale de 2025

Document produit par

La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest
Février 2025

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 (RPMTL) 2022-2025 - Février 2025

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 de l'enquête :

<https://form.simplesurvey.com/f/s/NTAB2025LLMPReport>

La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest (CFAMONO) 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 l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences d'avoir fourni les moyens et l'orientation nécessaires à la production du Rapport sur le Plan du marché du travail local de 2022-2025 pour les districts de Kenora et de Rainy River

La CFAMONO remercie les organismes suivants de leur contribution au Rapport sur le Plan du marché du travail local (PMTL) 2025 :

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 court questionnaire d'enquête, au site suivant :

<https://form.simplesurvey.com/f/s/NTAB2025LLMPReport>

ou par version papier (incluse).

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

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

Direction et personnel de la CFAMONO 2024-2025

Conseil d'administration

Brad Beyak, coprésident

Jessalyn Watt, coprésidente (à la retraite depuis sept. 2024)

Allyson Pele, coprésidente

Nicke Paddock, secrétaire/trésorière

Marie Seymour

Tracy Oshie-Horton

Heather Johnson

Shannon Wogenstahl

Natasha Stoyakovich

Bowen Alcock

Personnel

Crystal George, directrice générale

Charmon MacDonald, adjointe de la direction

Consultants/représentants gouvernementaux

Ash-Lee Austen, Conseillère en emploi et en formation, ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences

Megan Carter, Cheffe de la prestation des services (intérimaire), ministère du Travail, de l'Immigration, 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. »

Canada

**EMPLOI
ONTARIO**

Ontario



Ce projet Emploi Ontario est financé en partie par le gouvernement du Canada et le gouvernement 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. »

**RAPPORT SUR LE PLAN DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL 2022-2025
DISTRICTS DE KENORA ET DE RAINY RIVER
Février 2025**

Table des matières

SOMMAIRE8

CONTEXTE..... 11

OFFRE DU MARCHÉ DU TRAVAIL..... 12

DEMANDE DU MARCHÉ DU TRAVAIL 21

CAREER COMPASS NORTHWEST 26

DONNÉES SUR L'EMPLOI EN ONTARIO, 2023-2024..... 31

MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION DE 2025 36

GLOSSAIRE DES ACRONYMES 54

ZONES GÉOGRAPHIQUES..... 56



SOMMAIRE

La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest (CFAMONO) couvre deux districts, ceux de Kenora et de Rainy River. Chacun comporte ses propres défis. La CFAMONO travaille avec des intervenants et partenaires locaux, afin de relever les problèmes de main-d'œuvre de l'endroit. La planification locale permet aux collectivités de trouver, de comprendre puis d'élaborer des stratégies durables et répondant aux problèmes du marché du travail de nos districts.

Nous avons une main-d'œuvre vieillissante qui requiert une attention immédiate. En outre, nous avons besoin d'un plus grand nombre de travailleurs qualifiés et d'apprentis pour développer nos économies locales. La relation entre le développement économique, la hausse de la scolarisation, le soutien à la population autochtone et l'encouragement de l'immigration sont des éléments nécessaires pour avoir un effet positif à l'endroit où nous vivons. La CFAMONO s'efforce de soutenir les petits et moyens entrepreneurs dans des domaines tels que le tourisme, l'agriculture et d'autres secteurs de services.

La sylviculture, l'exploitation minière et les soins de santé créent de nombreuses possibilités d'emploi dans les deux districts, et un travail continu est nécessaire pour accueillir les nouveaux arrivants, afin de pourvoir les postes dans ces secteurs et dans d'autres.

Les administrateurs et le personnel de la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest reconnaissent que nous nous réunissons sur les territoires ancestraux des peuples Anishinaabe et Métis dans les districts de Kenora et de Rainy River. Nous espérons que l'information recueillie et partagée dans le cadre des travaux de la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest contribue au processus de vérité et de réconciliation avec les peuples autochtones, puis favorise le partage prévu des ressources que ces territoires offrent à leurs habitants.

En 2021-2022, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest a publié un plan de développement de la main-d'œuvre dans les districts de Kenora et de Rainy River pour la période de 2022 à 2025. Le plan triennal fondé sur des données probantes est axé sur ceci :

- Reconstruire l'économie locale, grâce à une offre de travailleurs résilients et qualifiés.
- Réitérer notre engagement envers les travailleurs lorsqu'ils reviennent sur le marché du travail et les étudiants lorsqu'ils se préparent pour l'avenir.
- Relancer l'économie locale, grâce aux interventions et aux stratégies décrites dans notre plan d'action pour le développement de la main-d'œuvre 2022-2025.

Ce rapport constitue la dernière mise à jour annuelle du plan triennal portant sur les cinq priorités fondamentales du plan pour le marché local de l'emploi de la CFAMONO pendant de nombreuses années :

1. Transition de la main-d'œuvre dans une économie en évolution.
2. Attraction/rétention des principaux groupes démographiques de notre population.
3. Exigences changeantes de la scolarisation.
4. Soutien des entrepreneurs.
5. Intégration de la main-d'œuvre marginalisée.

Les indices suivants ont été utilisés pour évaluer l'évolution de l'offre et de la demande sur le marché du travail au cours de l'année écoulée :

Offre du marché du travail

- Le taux de chômage annuel a constamment baissé depuis 2020 et, à 4,5 % en 2024, il n'a jamais été aussi bas depuis cinq ans.
- Si le taux de participation dans le Nord-Ouest ontarien a augmenté en 2022 et 2023, il a chuté considérablement en 2024 et, à 59,2 %, il se trouve inférieur à celui de l'ensemble de l'Ontario. Le taux de chômage étant très bas, il est important d'inciter les gens à revenir sur le marché du travail.
- Le nombre de personnes des districts de Kenora et de Rainy River qui perçoivent des prestations d'assurance-emploi est resté relativement stable au cours de l'an dernier. Bien que le nombre soit faible, ce sont les femmes âgées de 55 à 64 ans dans le district de Kenora qui ont affiché la hausse la plus importante de bénéficiaires de l'assurance-emploi.
- Les districts de Kenora et de Rainy River ont tous deux obtenu une augmentation nette de la migration régionale au cours de la période la plus récente, c'est-à-dire entre 2017 et 2022. Cinquante-cinq personnes de plus ont emménagé dans le district de Kenora, par rapport à celles qui ont émigré. Dans le district de Rainy River, 214 personnes de plus ont immigré dans la région, par rapport à celles qui l'ont quittée. La seule cohorte d'âges ayant une émigration nette était celle des jeunes de 18 à 24 ans du district de Rainy River.
- Une analyse des dix professions employant le plus de personnes, et ce, en fonction du niveau de scolarité généralement requis pour obtenir un emploi de débutant, montre qu'il existe des possibilités d'emploi dans les districts de Kenora et de Rainy River pour les personnes de tous les niveaux d'éducation.

Demande du marché du travail

- En juin 2024, il y avait 218 entreprises ou 5 % de plus qu'en juin 2022 dans le district de Kenora. Les hausses les plus notables ont été observées dans les secteurs du soutien administratif, de la gestion des déchets et de l'assainissement, soit de 86 à 141 entreprises actives (64 %), puis dans les services professionnels, scientifiques et techniques, où le nombre des entreprises est passé de 225 à 243.
- Entre 2022 et 2024, le district de Rainy River a également connu une augmentation du nombre d'entreprises en activité. Il y avait 62 entreprises en activité de plus à partir de juin 2024, soit une augmentation de 3,7 %. La plus forte augmentation a été observée dans le secteur du soutien administratif, de la gestion des déchets et de l'assainissement, à savoir de 37 à 48 entreprises (30 %). Parmi les entreprises de ce secteur se trouvent les services de soutien aux entreprises, dont les sociétés de recrutement et de gestion du personnel, ainsi que les services de conciergerie, de sécurité, etc. Les établissements de gestion des déchets s'occupent de la collecte, du traitement et de l'élimination des déchets.
- La comparaison du nombre total d'entreprises dans chaque secteur, sous forme de pourcentage du total des entreprises locales de l'ensemble de la province, fait ressortir l'importance des secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse, du commerce de détail et des autres services dans le district de Kenora, par rapport à l'Ontario. L'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse, le commerce de détail, les autres services, l'hébergement et la restauration ainsi que l'administration publique sont les secteurs dominants dans le district de Rainy River, dépassant ceux de la province.
- La forte concentration d'emplois dans les secteurs de l'agriculture, de la sylviculture, de la pêche et de la chasse, de l'extraction minière, pétrolière et gazière et des carrières, des services publics, de la santé et de l'assistance sociale et de l'administration publique souligne leur importance pour la main-d'œuvre de la région.
- Le Northwest Career Compass de la CFAMONO constituait une source de données pour l'examen des offres d'emploi en ligne publiées dans les districts de Kenora et de Rainy River en 2024. Les 20 professions qui génèrent le plus d'offres d'emploi dans les deux domaines sont résumées aux tableaux 8A et 8B.

- La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest a publié le 17 décembre 2024 une enquête en ligne auprès des employeurs. Le questionnaire a été distribué aux Chambres de commerce des districts de Kenora et de Rainy River, afin qu'il soit transmis à leurs membres, puis aux prestataires de services d'Emploi Ontario, afin qu'ils le transmettent à leur réseau d'employeurs, ainsi qu'au réseau d'employeurs du conseil d'administration de la CFAMONO. L'enquête a été clôturée le 9 janvier 2025, avec trente réponses complètes et provenant d'un échantillon représentatif de secteurs, de types et de tailles d'entreprises. Des réactions ont été fournies à propos des pénuries professionnelles actuelles, de l'évolution prévue du nombre de salariés et des compétences requises.
- Les données du programme fournies par Emploi Ontario démontrent que la participation de la clientèle aux programmes des Services d'aide à l'emploi de l'Ontario avec assistance dans le district de Kenora entre le 1^{er} avril 2023 et le 31 mars 2024 a diminué de 84 clients (19 %) par rapport à la période de 2022-2023. Toutefois, le nombre de personnes ayant bénéficié des Services d'aide à l'emploi sans assistance au cours de la même période a augmenté de 40 %, passant de 2 117 à 2 973.
- Dans le district de Rainy River, la participation aux Services d'aide à l'emploi avec assistance a augmenté considérablement entre 2022-2023 et 2023-2024. Ce sont 565 personnes qui ont bénéficié des Services d'aide à l'emploi, soit 133 de plus que les 432 personnes ayant bénéficié de ceux-ci en 2022-2023. C'est une augmentation de 30 %. En revanche, le nombre de personnes ayant bénéficié des Services d'aide à l'emploi sans assistance a diminué de 181, passant à 3 824.
- Dans le Nord ontarien, l'utilisation des Services d'aide à l'emploi avec assistance est restée relativement stable au cours de l'an passé, cependant que leur utilisation sans assistance augmentait de 30 %.
- Le nombre d'apprenants participant aux cours d'Alphabétisation et formation de base a augmenté dans les districts de Kenora et de Rainy River. Il y a eu 33 apprenants de plus dans le district de Kenora, soit une hausse de 7 %, et 73 de plus dans le district de Rainy River, une augmentation de 30 % par rapport à 2022-2023.
- La participation des jeunes Autochtones dans le district de Rainy River a également diminué, passant de 101 en 2022-2023, à 92 (- 22 %) en 2023-2024. Toutefois, le nombre d'apprentis actifs est passé de 301 à 313 au cours de l'an dernier. La participation des jeunes Autochtones dans le district de Rainy River a également diminué, passant de 24 en 2022-2023, à 45 en 2023-2024. Le nombre d'inscriptions modulaires a diminué, passant de 545 en 2022-2023, à 461 en 2023-2024.
- Dans le district de Rainy River, le nombre d'inscriptions d'apprentis a également diminué, depuis 49 en 2022-2023, à 31 au cours de l'an dernier. Le nombre des apprentis actifs a légèrement augmenté, passant de 134 en 2022-2023 à 136 en 2023-2024. Le nombre de certificats d'apprentissage délivrés a diminué, depuis 18 l'année dernière, à 24 en 2022-2023. C'est une diminution de six certificats, soit de 25 %. Le nombre d'inscriptions à la formation modulaire a augmenté, passant de 203 en 2022-2023 à 265 en 2023-2024. Cela représente une augmentation de 32 inscriptions ou de 30,5 %.
- La participation aux programmes de Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE) et de Meilleurs Emplois Ontario reste minime, bien qu'une augmentation de l'activité de la SCOE ait été signalée lors de la consultation communautaire de novembre 2024. Les conditions d'admissibilité et le manque d'offre de formation locale restent un obstacle à la participation au programme « Meilleurs Emplois Ontario ».
- Dans la dernière mise à jour annuelle du Plan d'action triennal 2022-2025 se trouvent les détails des interventions existantes à court, à moyen et à long termes.

CONTEXTE

Tôt en 2022, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest (CFAMONO) divulguait un plan triennal pour le développement de la main-d'œuvre dans les districts de Kenora et de Rainy River. Ce rapport de 2025 est la dernière des trois mises à jour annuelles prévues.

En 2024, pendant que l'économie locale, la main-d'œuvre et les services revenaient à leur normalité antérieure à la pandémie, les partenaires communautaires des districts de Kenora et de Rainy River ont continué à se concentrer sur cinq priorités stratégiques pour le développement de la main-d'œuvre régionale :

1. Transition de la main-d'œuvre dans une économie changeante.
2. Attraction/rétention des principaux groupes démographiques de notre population.
3. Exigences changeantes en éducation.
4. Soutien des entrepreneurs.
5. Intégration de la main-d'œuvre marginalisée.

Reconnaissant l'importance de la pandémie pour l'économie et la main-d'œuvre de la région, la CFAMONO et ses partenaires ont ajouté une nouvelle priorité à leur plan d'action : 6. Tendances du travail après la COVID-19.

Dans la présente mise à jour sont utilisées des données statistiques provenant de diverses sources, notamment Statistique Canada – Recensement de 2021, Nombre d'entreprises canadiennes, l'analyse de données des déclarants et des offres d'emploi en ligne du Career Compass Northwest de la CFAMONO. Pour mieux comprendre l'offre sur le marché du travail, nous avons utilisé les données des services d'Emploi Ontario comme échantillon de la population élargie des chômeurs dans les districts de Kenora et de Rainy River. Afin de mieux comprendre la demande du marché du travail local, le plan tient compte des réactions des entreprises locales; elles ont été recueillies dans le cadre d'une enquête menée à la fin de l'année 2024. Les commentaires de multiples parties prenantes, dont des employeurs, des développeurs économiques, des éducateurs et des fournisseurs de services d'emploi, ont été joints à ces données statistiques, afin de concevoir des interventions stratégiques décrites dans le Plan d'action du marché du travail local pour le développement de la main-d'œuvre dans les districts de Kenora et de Rainy River.

OFFRE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Grâce au recensement de Statistique Canada de 2021, le plan pour le marché du travail de l'année dernière a fourni plusieurs renseignements sur la population des districts de Kenora et de Rainy River, notamment sur l'évolution démographique, l'âge, le niveau de scolarité ainsi que les populations autochtones et racialisées. Nous avons appris que la région, comme beaucoup d'autres en Ontario, est aujourd'hui aux prises avec le vieillissement de la main-d'œuvre. Pendant que la population des personnes âgées de 15 ans et plus dans le district de Kenora augmentait légèrement entre 2016 et 2021, la population des personnes de 25 à 54 ans diminuait. Cette situation est préoccupante, car il s'agit de la tranche d'âge qui a le plus gros pourcentage de la population active. L'augmentation de la population est attribuable aux personnes de 55 ans et plus. Dans le district de Rainy River, la population des personnes âgées de 15 ans et plus a légèrement diminué entre 2016 et 2021. Toutefois, la perte de plus de 400 personnes dans le groupe démographique clé de la main-d'œuvre, à savoir les 25 à 54 ans, est particulièrement préoccupante.

Par rapport au recensement de 2016, le recensement de Statistique Canada en 2021 a révélé une amélioration du niveau de scolarité. Le nombre de personnes sans diplôme d'études secondaires a diminué dans les districts de Kenora et de Rainy River. Dans le district de Rainy River, le nombre des personnes possédant un diplôme d'études secondaires a augmenté. Avec 25,5 % et 24 % respectivement, un pourcentage plus élevé de la population active totale possède un certificat ou un diplôme d'études collégiales dans les districts de Kenora et de Rainy River, et ce, par rapport à l'Ontario, où une personne sur cinq a obtenu ce titre. Le nombre de personnes ayant un titre d'apprentissage a diminué entre 2016 et 2021 dans les deux districts. Toutefois, à 8 % de la main-d'œuvre totale dans le district de Kenora et à 9 % dans le district de Rainy River en 2021, le pourcentage de la main-d'œuvre totale ayant un titre d'apprentissage est considérablement plus élevé qu'en Ontario, où 5 % ont un certificat ou un diplôme d'apprentissage. Enfin, le nombre des diplômés universitaires a également augmenté dans les districts de Kenora et de Rainy River. Depuis 2021, près de 15 000 personnes, soit un habitant sur cinq du district de Kenora, ont obtenu un diplôme universitaire; en revanche, c'était le cas pour, 2 290 personnes (14,5 %) dans le district de Rainy River.

Situation au sein de la population active

Bien que les taux de chômage locaux soient supprimés par Statistique Canada pour des raisons de confidentialité, le tableau n° 1 fait tout de même ressortir les taux de chômage annuels du Nord ontarien. Le taux de chômage dans le Nord-Ouest ontarien continue de baisser en 2024, cependant que le taux commence à augmenter dans l'ensemble de la province.

Tableau n° 1 : Taux de chômage annuels dans le Nord ontarien					
Géographie	2020	2021	2022	2023	2024
Nord-Est ontarien	8,0 %	6,9 %	4,5 %	5,5 %	5,9 %
Nord-Ouest ontarien	7,9 %	6,8 %	5,0 %	4,7 %	4,5 %
Région métropolitaine de recensement de Thunder Bay	8,0 %	7,5 %	4,3 %	4,2 %	4,3 %
Ontario	9,8 %	8,1 %	5,6 %	5,7 %	7,0 %

Sources : Statistique Canada, tableaux n° 14-10-0393-01 et n° 14-10-0385-0 – Caractéristiques de la population active, annuellement

Le tableau n° 2 contient le taux de participation dans le Nord, par rapport à l'Ontario. Ce taux est un calcul du pourcentage des personnes qui travaillent ou sont à la recherche d'un emploi. Si le taux de participation dans le Nord-Ouest ontarien a augmenté en 2022 et 2023, il a chuté considérablement en 2024 et se trouve inférieur à celui de l'ensemble de l'Ontario. Le taux de chômage étant très bas, il est important d'inciter les gens à revenir sur le marché du travail. Notre prochaine analyse de la demande sur le marché du travail démontrera qu'il existe des possibilités d'emploi à tous les niveaux de scolarité. L'élimination des obstacles qui empêchent les gens de voir leur utilité dans la population active contribuerait à réduire la demande sur le marché du travail.

Tableau n° 2 : Taux de participation annuel dans le Nord ontarien					
Géographie	2020	2021	2022	2023	2024
Nord-Est ontarien	58,1 %	57,1 %	58,5 %	57,7 %	57,5 %
Nord-Ouest ontarien	59,0 %	61,0 %	60,3 %	61,6 %	59,2 %
Région métropolitaine de recensement de Thunder Bay	60,3 %	62,9 %	61,1 %	62,1 %	60,7 %
Ontario	63,7 %	65,2 %	65,4 %	65,5 %	65,0 %

Sources : Statistique Canada, tableaux n° 14-10-0393-01 et n° 14-10-0385-01 – Caractéristiques de la population active, annuellement

Au tableau n° 3 est comparé le nombre des personnes percevant des prestations régulières d'assurance-emploi, et ce, pour octobre 2024 et octobre 2023. Le nombre de bénéficiaires de ces prestations est resté stable. Dans le district de Kenora, 650 personnes recevaient des prestations d'assurance-emploi en octobre 2024, par rapport à 670 en 2023. Dans le district de Rainy River, 160 personnes percevaient des prestations d'assurance-emploi à partir d'octobre 2024, comparativement à 170 en 2023. Le tableau n° 3 contient une ventilation supplémentaire des bénéficiaires, par âge et par sexe. Le groupe affichant l'augmentation la plus importante est celui des femmes âgées de 55 à 64 ans dans le district de Kenora.

Tableau n° 3 : Diminution du nombre des bénéficiaires réguliers de l'assurance-emploi entre octobre 2023 et octobre 2024

Fourchette d'âge	Oct. 2023		Oct. 2024		Différence, bénéficiaires – Hommes		Différence, bénéficiaires – Femmes	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Nombre	Pour-cent	Nombre	Pour-cent
District de Kenora								
De 15 à 29 ans	60	30	50	20	(-10)	(-16,7 %)	(-10)	(-33,3 %)
De 30 à 54 ans	220	130	230	130	10	9,0 %	0	0,0 %
De 55 à 64 ans	90	50	100	70	10	11,1 %	20	40,0 %
District de Rainy River								
De 15 à 29 ans	10	10	20	10	10	100 %	0	0,0 %
De 30 à 54 ans	50	50	50	40	0	0,0 %	(-10)	(-20,0 %)
De 55 à 64 ans	20	20	20	20	0	0,0 %	0	0,0 %

Source : Tableau n° 14-10-0323-01, Bénéficiaires de l'assurance-emploi, par division de recensement, mensuellement, données non désaisonnalisées

Caractéristiques de la migration

Le tableau n° 2 montre que l'émigration continue de ralentir depuis 2018. Les données des déclarants de Statistique Canada permettent de mesurer le nombre des personnes qui s'installent dans notre région ou déménagent. Entre 2013 et 2018, 1 151 personnes ont quitté le district de Kenora, puis 379, le district de Rainy River. Entre 2014 et 2019, l'émigration se traduit par une perte nette de 807 personnes dans le district de Kenora et de 231 dans celui de Rainy River.

Dans la période récente de 2017 et 2022, les districts de Kenora et de Rainy River ont tous deux connu une augmentation nette de la migration dans la région. Cinquante-cinq personnes de plus ont emménagé dans le district de Kenora, par rapport à celles qui en sont parties. Dans le district de Rainy River, 214 personnes de plus ont immigré dans la région, par rapport à celles qui l'ont quittée. La seule cohorte d'âges qui a connu une émigration nette est celle des jeunes de 18 à 24 ans. Il s'agit souvent d'une incidence positive, car les jeunes partent pour l'enseignement postsecondaire. La clé est de les faire revenir.

Tableau n° 4 : Immigration et émigration des districts de Kenora et de Rainy River			
District de Kenora – de 2017 à 2022			
Fourchette d'âge	Total de tous les immigrants	Total de tous les émigrants	Migration nette
De 0 à 17 ans	1 911	2 000	(-149)
De 18 à 24 ans	1 266	1 209	57
De 25 à 44 ans	3 605	3 017	588
De 45 à 64 ans	1 410	1 482	(-72)
65 ans et +	415	764	(-369)
Total	8 607	8 552	55

Tableau n° 4B : Immigration et émigration des districts de Kenora et de Rainy River			
District de Rainy River – de 2017 à 2022			
Fourchette d'âge	Total de tous les immigrants	Total de tous les émigrants	Migration nette
De 0 à 17 ans	660	439	171
De 18 à 24 ans	291	459	(-168)
De 25 à 44 ans	1 082	897	185
De 45 à 64 ans	502	410	92
65 ans et +	169	235	(-66)
Total	2 704	2 490	214

Source : Données des déclarants 2024, de Statistique Canada

Composition de la main-d'œuvre locale dans les districts de Kenora et de Rainy River

Nous avons déjà constaté que le recensement de 2021 signalait un vieillissement de la main-d'œuvre locale, par rapport au recensement antérieur, en 2016, ainsi qu'une hausse du niveau de scolarité. Afin de souligner qu'il existe des possibilités d'emploi et de carrière dans les districts de Kenora et de Rainy River à tous les niveaux de formation, nous pouvons utiliser le Recensement de 2021 pour explorer la composition professionnelle de la main-d'œuvre par niveau d'éducation.

Les tableaux n° 5A et B contiennent les dix professions qui emploient le plus grand nombre de personnes dans les districts de Kenora et de Rainy River, pour chaque niveau d'éducation. L'analyse montre qu'il existe un bon échantillon d'emplois à chaque niveau ainsi que des indices significatifs de la demande actuelle et future.

L'information sur les perspectives d'emploi et qui se trouve dans les tableaux n° 5A et n° 5B constitue un indice fourni par le Guichet-Emplois de Service Canada. Toute profession peut être recherchée à <https://www.guichetemplois.gc.ca/analyse-tendances/recherche-perspectives-demploi>.

Tableau n° 5A : Professions qui emploient le plus de personnes dans le district de Kenora, par niveau de scolarité					
Profession	Total des personnes au travail	Nombre d'affichages d'emplois du 1 ^{er} janv. au 30 nov. 2024	Âge : 55+ Nbre %		Perspectives d'emploi
Études secondaires ou moins					
64410 Agents/agentes de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	545	26	110	16,9	Modérées
65310 Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – Travaux légers	545	97	185	27,4	Bonnes
64100 Vendeurs/vendeuses et décorateurs-étalagistes/décoratrices-étalagistes en commerce de détail	580	41	205	28,9	Modérées e
73300 Conducteurs/conductrices de camions de transport	570	66	335	46,9	Bonnes
65312 Concierges et nettoyeurs/nettoyeuses - gros travaux	480	37	160	25,8	Modérées
60020 Directeurs/directrices - commerce de détail et de gros	705	171	220	29,3	Bonnes
75110 Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	475	34	85	12,7	Modérées
65100 Caissiers/caissières	430	103	70	11,2	Modérées
65201 Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	435	99	90	13,8	Bonnes
14100 Employés/employées de bureau - soutien général	440	60	125	21,2	Limitées
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'école de métiers					
72310 Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	405	9	110	20,0	Bonnes

Tableau n° 5A : Professions qui emploient le plus de personnes dans le district de Kenora, par niveau de scolarité					
Profession	Total des personnes au travail	Nombre d'affichages d'emplois du 1 ^{er} janv. au 30 nov. 2024	Âge : 55+ Nbre %		Perspectives d'emploi
72410 Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	240	77	50	17,9	Modérées
72200 Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux électriques)	150	12	30	18,2	Modérées
72400 Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	180	42	60	30,8	Bonnes
73400 Conducteurs/conductrices d'équipement lourd	390	22	145	29,9	Modérées
72300 Plombiers/plombières	95	8	20	20,0	Modérées
63210 Coiffeurs/coiffeuses et barbiers	60	0	15	11,5	Modérées
72106 Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	120	2	20	16,7	Modérées
63200 Cuisiniers	275	112	80	22,2	Modérées
72020 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en mécanique	50	27	0	0,0	Très bonnes
72401 Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	75	18	0	0,0	Bonnes
Collège (A = 2 ans ou plus d'études / B = moins de 2 ans ou plus de 6 mois de formation en cours d'emploi)					
42201 Travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires (A)	1 565	157	395	22,3	Bonnes
42202 Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	390	29	80	18,0	Bonnes
33102 Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires (B)	520	15	120	20,3	Bonnes
42100 Policiers/policières (sauf cadres supérieurs) (B)	360	0	40	10,5	Bonnes
43100 Aides-enseignants/aides-enseignantes aux niveaux primaire et secondaire primaire et secondaire (B)	580	71	90	14,1	Bonnes
13110 Adjoint administratifs/adjointes administratives (B)	430	119	160	33,7	Modérées
13100 Agents/agentes d'administration (B)	330	65	145	39,7	Bonnes
32102 Personnel ambulancier et paramédical (A)	135	3	0	0,0	Bonnes
32101 Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires (A)	110	101	20	16,7	Très bonnes
12200 Techniciens/techniciennes en comptabilité et teneurs/teneuses de livres (A)	200	11	140	56,0	Bonnes
Certificat, diplôme ou grade universitaire					
41221 Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	665	172	165	22,3	Bonnes
31301 Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	535	354	115	19,8	Bonnes

Tableau n° 5A : Professions qui emploient le plus de personnes dans le district de Kenora, par niveau de scolarité					
Profession	Total des personnes au travail	Nombre d'affichages d'emplois du 1 ^{er} janv. au 30 nov. 2024	Âge : 55+ Nbre %		Perspectives d'emploi
41220 Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	360	211	70	18,2	Bonnes
41300 Travailleurs sociaux/travailleuses sociales	205	58	35	15,6	Bonnes
00018 Cadres supérieurs/cadres supérieures - administration publique	225	0	100	41,7	Indisponibles
40021 Directeurs/directrices d'école et administrateurs/administratrices de programmes d'enseignement aux niveaux primaire et secondaire	105	23	35	33,3	Très bonnes
11100 Vérificateurs/vérificatrices et comptables	100	26	35	31,8	Très bonnes
31102 Omnipraticiens/omnipraticiennes et médecins en médecine familiale	85	42	0	0,0	Très bonnes
41301 Thérapeutes en counseling	85	15	10	11,8	Très bonnes
30010 Directeurs/directrices des soins de santé	105	79	20	18,2	Bonnes
41101 Avocats/avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec)	60	24	0	0,0	Modérées

Tableau 5B : Professions qui emploient le plus de personnes dans le district de Kenora, par niveau de scolarité					
Profession	Total des personnes au travail	Nombre d'affichages d'emplois Du 1 ^{er} janv. au 30 nov. 2024	Âge : 55+ Nbre %		Perspectives d'emploi
Études secondaires ou moins					
73300 Conducteurs/conductrices de camions de transport	265	8	115	36,5	Bonnes
64100 Vendeurs/vendeuses et décorateurs-étalagistes/décoratrices-étalagistes en commerce de détail	195	32	50	20,8	Modérées
65201 Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	160	43	15	6,7	Modérées
60020 Directeurs du commerce de détail et de gros	230	11	75	31,3	Modérées
65310 Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – Travaux légers	140	24	35	17,1	Bonnes
65100 Caissiers/caissières	140	14	0	00	Limitées
65312 Concierges et nettoyeurs/nettoyeuses - gros travaux	115	4	85	53,1	Modérées
80020 Gestionnaires en agriculture	140	18	85	51,5	Bonnes
65102 Garnisseurs/garnisseuses de tablettes, commis et préposés/préposées aux commandes dans les magasins	80	32	0	0,0	Modérées
75110 Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	100	10	45	25,0	Bonnes
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'école de métiers					
72410 Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	95	16	0	0,0	Modérées
73400 Conducteurs/conductrices d'équipement lourd	175	7	65	29,5	Bonnes
72310 Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	75	4	25	23,8	Bonnes
72400 Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	95	11	10	10,0	Modérées
72200 Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux électriques)	30	8	0	0,0	Bonnes
72401 Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	75	2	10	12,5	Modérées
73201 Préposés à l'entretien général	60	11	25	35,7	Modérées
92101 Opérateurs/opératrices d'installations du traitement de l'eau et des déchets	45	1	0	0,0	Modérées
63200 Cuisiniers/cuisinières	120	12	35	23,3	Bonnes
63210 Coiffeurs/coiffeuses et barbiers	20	0	0	0,0	Modérées
Collège (A = 2 ans ou plus d'études / B = moins de 2 ans ou plus de 6 mois de formation en cours d'emploi)					
42201 Travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires (A)	360	28	75	18,8	Bonnes

Tableau 5B : Professions qui emploient le plus de personnes dans le district de Kenora, par niveau de scolarité					
Profession	Total des personnes au travail	Nombre d'affichages d'emplois Du 1 ^{er} janv. au 30 nov. 2024	Âge : 55+ Nbre %		Perspectives d'emploi
33102 Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires (B)	165	13	35	17,5	Bonnes
42202 Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	125	8	0	0,0	Bonnes
43100 Aides-enseignants/aides-enseignantes aux niveaux primaire et secondaire (B)	165	5	40	20,5	Bonnes
13110 Adjoints administratifs/adjointes administratives (B)	130	23	60	40,0	Modérées
32102 Personnel ambulancier et paramédical (A)	55	8	0	0,0	Bonnes
13100 Agents/agentes d'administration (B)	75	17	30	40,0	Bonnes
72106 Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser (A)	55	12	0	0,0	Modérées
92100 Mécaniciens/mécaniciennes de centrales et opérateurs/opératrices de réseaux électriques (A)	65	0	0	0,0	Modérées
Certificat, diplôme ou grade universitaire					
41221 Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	220	6	35	14,6	Bonnes
31301 Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	180	71	40	20,0	Bonnes
41220 Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	110	26	20	16,7	Bonnes
00018 Cadres supérieurs/cadres supérieures - administration publique	75	0	15	18,8	Indisponibles
40021 Directeurs/directrices d'école et administrateurs/administratrices de programmes d'enseignement aux niveaux primaire et secondaire	30	7	0	0,0	Très bonnes
41300 Travailleurs sociaux/travailleuses sociales	40	4	0	0,0	Bonnes
41301 Thérapeutes en counseling	25	3	0	0,0	Très bonnes
41302 Chefs religieux	25	0	0	0,0	Indéterminées
30010 Directeurs/directrices des soins de santé	30	16	10	33,3	Bonnes
41101 Avocats/avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec)	20	7	0	0,0	Modérées

Source : Recensement de Statistique Canada en 2021, Career Compass Northwest de la CFAMONO et Guichet-Emplois de Service Canada

DEMANDE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Une des premières mesures qui donne une idée de l'impact de la pandémie sur l'économie de la région est les données de Nombre d'entreprises canadiennes, publiées semestriellement par Statistique Canada. Aux tableaux n° 6A et B, il y a les comparaisons du nombre d'entreprises en activité dans les districts de Kenora et de Rainy River à partir de juin 2024 et le nombre d'entreprises en activité en juin 2022. Il faut noter que certains changements dans le nombre des entreprises actives de chaque secteur peuvent être attribuables à de nouvelles attributions de codes postaux au sein des divisions de recensement, et ce, par Statistique Canada.

Secteur	N ^{bre} d'entreprises, juin 2022	N ^{bre} d'entreprises, juin 2024	Changement absolu	Changement en pourcentage
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	146	167	21	14,4
Mines/Extraction de pétrole et de gaz, exploitation en carrière	19	21	2	10,5
Services publics	20	16	(-4)	(-20,0)
Construction	469	485	16	3,4
Fabrication	53	49	(-4)	(-7,5)
Commerce de gros	65	56	(-9)	(-13,8)
Commerce de détail	399	408	9	2,3
Transport et entreposage	188	188	0	0,0
Services de l'information et des communications.	45	48	3	6,7
Finance et assurance	164	159	(-5)	(-3,0)
Services immobiliers et services de location et de location à bail	662	697	35	5,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	225	243	18	8,0
Gestion des entreprises	25	21	(-4)	(-16,0)
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	86	141	55	64,0
Services éducatifs	54	54	0	0,0
Santé et assistance sociale	347	375	28	8,1
Arts, spectacles et loisirs	65	71	6	6,2
Hébergement et restauration	443	472	29	6,5
Services personnels et domestiques	312	318	6	1,9
Administration publique	66	75	9	13,6
Entreprises non classées par industrie	304	311	7	2,3
Total	4,157	4 375	218	5,2

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, décembre 2008, juin 2022 et juin 2024)

Depuis juin 2024, le nombre d'entreprises actives dans le district de Kenora étant légèrement supérieur à celui de juin 2022, l'économie de Kenora semble retrouver ses niveaux antérieurs à la pandémie. La comparaison entre le nombre total d'entreprises en juin 2022 et en juin 2024 fait apparaître une augmentation nette de 218 entreprises. Il y a eu une augmentation notable du nombre d'entreprises actives dans le district de Kenora, à savoir des entreprises de services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement. Parmi les entreprises de ce secteur se trouvent les services de soutien aux entreprises, dont les sociétés de recrutement et de gestion du personnel, ainsi que les services de conciergerie, de sécurité, etc. Les établissements de gestion des déchets s'occupent de la collecte, du traitement et de l'élimination des déchets. Le nombre d'entreprises actives dans ce secteur est passé de 86 à 141 (64,0%). Les services professionnels, scientifiques et techniques comprennent les services juridiques, les services comptables, la conception de systèmes informatiques, etc. Ce secteur compte 18 entreprises supplémentaires, soit une augmentation de 8 %. Ce secteur est souvent considéré comme un indice de l'essor de l'économie du savoir.

Le district de Rainy River continue de se remettre de la pandémie. Il y avait 62 entreprises de plus en activité en juin 2024 par rapport à juin 2022. Des entreprises de services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement se sont également développées dans le district de Rainy River. Il y a 11 entreprises en activité de plus, soit une augmentation de 30 %. Bien que le secteur de l'extraction minière, pétrolière et gazière n'ait augmenté que de trois entreprises, cela représente une augmentation considérable de 37,5 % du nombre d'entreprises actives dans ce secteur.

Secteur	N ^{bre} d'entreprises, juin 2022	N ^{bre} d'entreprises, juin 2024	Changement absolu	Changement en pourcentage
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	278	276	(-2)	(-0,7)
Mines/Extraction de pétrole et de gaz, exploitation en carrière	8	11	3	37,5
Services publics	10	11	1	10,0
Construction	163	153	(-10)	(-6,1)
Fabrication	36	34	(-2)	(-5,6)
Commerce de gros	31	31	0	0,0
Commerce de détail	124	133	9	7,3
Transport et entreposage	97	92	(-5)	(-5,2)
Services de l'information et des communications.	13	15	2	15,4
Finance et assurance	58	58	0	0,0
Services immobiliers et services de location et de location à bail	209	217	8	3,8
Services professionnels, scientifiques et techniques	73	81	8	11,0
Gestion des entreprises	15	15	0	0,0
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	37	48	11	29,7
Services éducatifs	20	18	(-2)	(-10,0)
Santé et assistance sociale	104	110	6	5,8
Arts, spectacles et loisirs	21	22	1	4,8
Hébergement et restauration	105	111	6	5,7
Services personnels et domestiques	157	168	11	7,0
Administration publique	25	29	4	16,0
Entreprises non classées par industrie	91	104	13	14,3
Total	1 675	1,737	62	3,7

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, décembre 2008, juin 2020 et juin 2022)

Les données du service Nombre d'entreprises canadiennes sont également utiles pour comprendre la composition de l'économie locale par rapport à d'autres régions, y compris la province de l'Ontario. Les tableaux n° 7A et B contiennent le nombre total d'entreprises, par secteur, dans les districts de Kenora et de Rainy River, ainsi que le pourcentage de chaque secteur par rapport au nombre total d'entreprises. Cette répartition peut être comparée à celle de l'Ontario, afin d'évaluer l'importance du secteur au niveau local par rapport à la province. Le tableau n° 7A démontre l'importance des secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et

de la chasse, du commerce de détail et des autres services au sein de l'économie du district de Kenora. Parmi les autres services se trouvent ceux de la réparation et de l'entretien général, ce qui comprend les entreprises actives des services automobiles, des soins personnels, funéraires, etc. Quant aux entreprises actives dans les services professionnels, scientifiques et techniques, ainsi que dans les soins de santé et l'assistance sociale, il pourrait y avoir une marge de croissance.

Tableau n° 7A : Répartition du total des entreprises, par secteur – District de Kenora

Industries	Nombre total dans le secteur et pourcentage du total des entreprises		Pourcentage du nombre total des entreprises en Ontario
	Total	%	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1 374	13,3	3,8
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	7	0,1	0,1
Services publics	29	0,3	0,1
Construction	1 026	10,0	11,5
Fabrication	245	2,4	2,8
Commerce de gros	240	2,3	2,8
Commerce de détail	769	7,5	2,4
Transport et entreposage	470	4,6	10,0
Industries de l'information et de la culture	60	0,6	1,8
Finance et assurance	384	3,7	6,5
Services immobiliers et services de location et de location à bail	1 999	19,4	29,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	731	7,1	16,8
Gestion de sociétés et d'entreprises	55	0,5	1,0
Soutien administratif, gestion des déchets, assainissement	327	3,2	4,9
Services éducatifs	62	0,6	1,4
Soins de santé et assistance sociale	583	5,7	9,1
Arts, sports, spectacles et loisirs	123	1,2	1,9
Hébergement et restauration	309	3,0	3,6
Autres services	708	6,9	2,5
Administration publique	27	0,3	0,1
Sans classification	774	7,5	14,2
TOTAL	10 302		

Source : Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2024

Le tableau n° 7B fait ressortir l'importance de l'agriculture, de la sylviculture, de la pêche et de la chasse, ainsi que de l'hébergement et de la restauration, d'autres services, du commerce de détail et de l'administration publique, par rapport à l'Ontario. Comme dans le district de Kenora, il pourrait y avoir des possibilités de croissance pour les entreprises dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques, ainsi que dans les soins de santé et de l'assistance sociale. Il peut également y avoir des occasions de développement commercial dans le secteur de la construction.

Tableau n° 7B : Répartition du total des entreprises, par secteur – District de Rainy River

Industries	Nombre total dans le secteur et pourcentage du total des entreprises		Pourcentage du nombre total des entreprises en Ontario
	Total	%	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	276	15,9	3,8
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	11	0,6	0,1
Services publics	11	0,6	0,1
Construction	153	8,8	11,5
Fabrication	34	2,9	2,8
Commerce de gros	31	1,8	2,8
Commerce de détail	133	7,7	2,4
Transport et entreposage	92	5,3	10,0
Industries de l'information et de la culture	15	0,9	1,8
Finance et assurance	58	3,3	6,5
Services immobiliers et services de location et de location à bail	217	12,5	29,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	81	4,7	16,8
Gestion de sociétés et d'entreprises	15	0,9	1,0
Soutien administratif, gestion des déchets, assainissement	48	2,8	4,9
Services éducatifs	18	1,0	1,4
Soins de santé et assistance sociale	110	6,3	9,1
Arts, sports, spectacles et loisirs	22	1,3	1,9
Hébergement et restauration	111	6,4	3,6
Autres services	168	9,7	2,5
Administration publique	29	1,7	0,1
Sans classification	104	6,0	14,2
TOTAL	1,737		

Source : Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2024

CAREER COMPASS NORTHWEST

Pendant que de plus en plus d'employeurs se tournent vers les offres d'emploi en ligne, les sites qui analysent le nombre d'offres d'emploi fournissent de l'information sur la demande du marché du travail. La Commission de formation et d'adaptation du Nord-Ouest héberge Career Compass Northwest, un babillard d'offres d'emploi en ligne qui signale les possibilités d'emploi locales. Les tableaux n° 8A et B fournissent une liste des 20 professions les plus annoncées dans les districts de Kenora et de Rainy River en 2024, selon Career Compass Northwest.

Tableau n° 8A : Vingt professions les plus annoncées dans le district de Kenora – du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024

	CNP	Profession	Nombre d'affichages d'emplois en ligne 2024
1.	31301	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	354
2.	65102	Garnisseurs de tablettes, commis et préposés aux commandes dans les magasins	259
3.	64100	Vendeurs/vendeuses et décorateurs-étalagistes/décoratrices-étalagistes en commerce de détail	258
4.	41220	Enseignants d'écoles secondaires	211
5.	41221	Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	172
6.	60020	Directeurs - commerce de détail et de gros	171
7.	42201	Travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires	157
8.	13110	Adjoints administratifs/adjointes administratives	119
9.	64409	Autres préposés/préposées aux services d'information et aux services à la clientèle	113
10.	63200	Cuisiniers/cuisinières	112
11.	65100	Caissiers/caissières	103
12.	62101	Acheteurs/acheteuses des commerces de gros et de détail	102
13.	32101	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	101
14.	65201	Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	99
15.	65310	Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	97
16.	54100	Animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique	88
17.	62020	Superviseurs/superviseuses des services alimentaires	83
18.	30010	Directeurs/directrices des soins de santé	79
19.	72410	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	77
20.	44101	Aides de maintien à domicile, aides familiaux/familiales	74

Tableau n° 8B : Vingt professions les plus annoncées dans le district de Rainy River – du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024

	CNP	Profession	Nombre d'affichages d'emplois en ligne 2024
1.	32101	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	49
2.	65201	Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	43
3.	44101	Aides de maintien à domicile, aides familiaux/familiales et personnel assimilé	37
4.	64100	Vendeurs/vendeuses et décorateurs-étalagistes/décoratrices-étalagistes en commerce de détail	32
5.	65102	Garnisseurs/garnisseuses de tablettes, commis et préposés/préposées aux commandes dans les magasins	32
6.	42201	Travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires	28
7.	21330	Ingénieurs miniers/ingénieures minières	27
8.	33109	Autre personnel de soutien des services de santé	26
9.	41220	Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	26
10.	65310	Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	24
11.	13110	Adjoint administratifs/adjointes administratives	23
12.	73301	Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun	22
13.	62020	Superviseurs/superviseuses des services alimentaires	19
14.	14100	Employés/employées de bureau - soutien général	18
15.	82020	Surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines et des carrières	19
16.	13100	Agents/agentes d'administration	17
17.	21102	Géoscientifiques	17
18.	54100	Animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique	17
19.	94140	Opérateurs/opératrices de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons	17
20.	30010	Directeurs/directrices des soins de santé	16
20.	72410	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	16

Enquête auprès des employeurs des districts de Kenora et de Rainy River

La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest a publié le 17 décembre 2024 une enquête en ligne auprès des employeurs.

Le questionnaire a été distribué aux Chambres de commerce des districts de Kenora et de Rainy River, afin qu'il soit transmis à leurs membres, aux prestataires de services d'Emploi Ontario, afin qu'ils la transmettent à leur réseau d'employeurs, puis au réseau d'employeurs du conseil d'administration de la CFAMONO. L'enquête a été clôturée le 9 janvier 2025, avec trente réponses complètes et provenant d'un échantillon représentatif de secteurs, de types et de tailles d'entreprises.

Réponse à l'enquête sur les employeurs de la CFAMONO, par secteur.		
Secteur	Nombre de réponses	Pourcentage du total
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	2	6,7 %
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	0	0
Services publics	0	0
Construction	2	6,7 %
Fabrication	2	6,7 %
Commerce de gros	0	0
Commerce de détail	1	3,3 %
Transport et entreposage	0	0
Industries de l'information et de la culture	0	0
Finance et assurance	2	6,7 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	0	0
Services professionnels, scientifiques et techniques	1	3,3 %
Gestion de sociétés	0	0
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	2	6,7 %
Services d'enseignement	0	0
Soins de santé et assistance sociale	5	16,7 %
Arts, spectacles et loisirs	0	0
Hébergement et restauration	1	3,3 %
Autres services	5	16,7 %
Administration publique	7	23,3 %
Tourisme	0	0

Enquête de la CFAMONO sur les employeurs, par type d'entreprise		
Type d'entreprise	Nombre de réponses	Pourcentage du total
Sans but lucratif	8	27 %
Société	7	23 %
Publique	6	20 %
Privée	4	13 %
Partenariat	2	7 %
Sous la direction d'Autochtones	2	7 %
Propriété de Canadiens	1	3 %

Enquête sur les employeurs de la CFAMONO, par taille de l'entreprise, en fonction du nombre de salariés		
Catégorie de quantité d'employés	Nombre de réponses	Pourcentage du total
Propriétaire-exploitant (sans employé)	2	6,7 %
Micro – d'un employé à 4	10	33,3 %
Petite – de 5 à 99	14	46,7 %
Moyenne – de 100 à 499	4	13,3 %
Grosse – 500+	0	0,0 %

En outre, 19 des 30 répondants employaient au moins un salarié à temps partiel (63 %), cependant que 14 des 30 répondants employaient au moins un travailleur saisonnier. Douze des 30 répondants (40 %) employaient au moins une personne à forfait.

Synthèse des réponses à l'enquête

Quelles sont les conditions d'admissibilité à chaque type de poste dans votre entreprise?

Les personnes interrogées ont indiqué que les conditions d'admissibilité dépendaient du type de poste. Pour les postes de direction ou techniques, il y avait généralement un diplôme universitaire; les techniciens possédaient soit un diplôme d'études secondaires avec expérience, soit un diplôme d'études collégiales; les technologues, un diplôme d'études collégiales; les manœuvres, un diplôme d'études secondaires. Pour trois des 30 répondants, une accréditation AZ ou DZ était exigée. Des compétences informatiques ou non techniques ont été signalées par un certain nombre de répondants.

Quelles sont les pénuries de main-d'œuvre que vous connaissez, le cas échéant?

Dix-huit des 30 répondants (60 %) ont signalé des pénuries de main-d'œuvre, depuis des manœuvres débutants jusqu'à des employés et cadres hautement qualifiés et éduqués.

Veillez nous signaler toute hausse ou réduction prévue du nombre de vos employés au cours de l'année à venir.

Quinze ou 50 % des répondants ont indiqué qu'ils ne prévoyaient pas d'accroître ou de réduire la taille de leurs effectifs en 2025. Seule une entreprise a prévu de les réduire, soit de cinq personnes. Toutes les autres ont indiqué une intention d'embaucher du personnel. Plusieurs ont indiqué qu'elles pourvoient plusieurs postes et faisaient toujours du recrutement. Neuf répondants ont indiqué que l'embauche découlait de la croissance de l'entreprise.

Décrivez vos difficultés pour le recrutement et/ou la rétention de vos employés.

L'impossibilité d'offrir des salaires compétitifs, en particulier dans les secteurs de l'exploitation minière et de la sylviculture, pose des problèmes de recrutement et de rétention du personnel. Le manque de candidats adéquats a également été considéré comme un défi à relever. D'autres avaient du mal à attirer des personnes dans le Nord et signalaient le manque de logements disponibles.

Certaines formations devraient-elles être offertes localement afin de soutenir votre entreprise?

Vingt et un des 30 répondants (70 %) ont indiqué que de la formation serait utile. Certains ont évoqué des sujets généraux tels que la gestion du changement, le leadership, la communication, etc. D'autres recherchaient de la formation plus technique telle que la santé et la sécurité, l'utilisation en toute sécurité d'outils manuels et électriques, l'utilisation d'équipement lourd, des directives pour les agréments DZ et AZ. Un répondant a suggéré des subventions pour la formation en cours d'emploi.

Quels modes de présentation préférez-vous? Apprentissage en ligne

Les répondants sont divisés à propos du mode de présentation préféré pour la formation. Dix-huit préféraient l'apprentissage en ligne; 12, l'apprentissage autonome; 12 estimaient que l'apprentissage en classe convenait davantage. Dix préféraient de la formation interne.

Y a-t-il autre chose que nous devrions savoir?

Seuls trois répondants ont formulé des remarques supplémentaires. Deux d'entre eux se sont dit préoccupés du fait que la croissance de la collectivité exerce une pression supplémentaire sur la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des soins de santé. Il a également été suggéré que les familles et les écoles accordent plus d'attention à l'inculcation de compétences de la vie quotidienne importantes pour la main-d'œuvre.

DONNÉES SUR L'EMPLOI EN ONTARIO, 2023-2024

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. L'analyse suivante porte sur l'utilisation des services en 2023-2024, par rapport à 2022-2023.

Services d'emploi

Dans le district de Kenora

- En 2023-2024, 357 personnes ont bénéficié de services d'emploi avec assistance, un peu moins que les 441 en 2022-2023. Cela représente une diminution de 84 clients (19 %).
- Des personnes ont eu recours à des services d'emploi sans assistance en 2023-2024. Ces utilisateurs de services en ligne ont augmenté de 40 %, entre 2 117 et 2 973 personnes.
- Parmi les personnes bénéficiant de services avec assistance, 176 étaient des Autochtones, soit une diminution de 72 personnes (29 %) par rapport à 2022-2023.
- Un peu moins de personnes handicapées ont eu accès aux services d'aide à l'emploi, soit de 74 en 2022-2023 à 72 en 2023-2024.

Dans le district de Rainy River

- Ce sont 565 personnes qui ont bénéficié de services d'aide à l'emploi, soit 133 de plus que les 432 en 2022-2023. Il s'agit d'une augmentation significative de plus de 31 %.
- En tout, 3 824 personnes ont bénéficié de services d'emploi sans assistance. Il s'agissait d'une baisse de 181 utilisateurs (4,5 %) par rapport à 2022-2023.
- Parmi les personnes bénéficiant de services avec assistance, 263 étaient des Autochtones. Cela représente une augmentation de 44,5 % de l'utilisation des services avec assistance pour ce groupe, par rapport à 2022-2023. L'utilisation des services avec assistance par les personnes handicapées a également augmenté considérablement au cours de l'an dernier, passant de 71 à 129 (81,7 %). Le nombre de personnes dépendant du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées a également augmenté, passant de 17 à 28, soit 64,7 %.
- Comparativement, dans la région du Nord, l'utilisation des services avec assistance est restée relativement stable, augmentant de 0,9 %, cependant que l'utilisation des services sans assistance augmentait de 30 %. En Ontario, le nombre de personnes ayant accès à des services avec assistance a diminué de 0 %, cependant que le nombre de clients cherchant à obtenir des services sans assistance diminuait de 17,3 %.

Alphabétisation et formation de base (AFB)

Dans le district de Kenora

- Le nombre de participants au programme d'Alphabétisation et de formation de base (AFB) continue d'augmenter dans le district de Kenora. En 2022-2023, 496 nouveaux apprenants et apprenants reportés ont participé au programme AFB, par opposition à 463 en 2022-2022 – une hausse de 33 apprenants (7,1 %).
- En tout, 396 nouveaux apprenants et apprenants reportés (80 %) étaient des Autochtones.
- En outre, 240 apprenants (48%) n'avaient aucune source de revenus.
- L'emploi était l'objectif de 272 participants, soit pour 55 % d'entre eux. Soixante apprenants ont quitté le service pour un emploi, cependant que 22 poursuivaient leur formation ou éducation.
- Cent quatre-vingt-deux, soit 38 % des apprenants, ont été orientés vers un programme de formation provincial; 117 (24 %) participaient à la suite de recommandations par bouche-à-oreille.

Dans le district de Rainy River

- En 2023-2024, 309 nouveaux apprenants et apprenants reportés ont participé à l'AFB, soit une augmentation de 73 ou de 30 % par rapport aux 236 de 2023-2023.
- Étaient des Autochtones, 78 des 309 (25 %) apprenants.
- Étaient des Nouveaux venus, 62 des 309 (20 %) apprenants.
- Quarante-neuf apprenants sur 309 (16%) vivaient avec un handicap.
- Cent vingt-neuf apprenants (42 %) bénéficiaient d'un emploi, et 89 (29%) n'avaient aucune source de revenus.
- L'emploi était l'objectif de 191 apprenants, soit 62 % d'entre eux.
- Cent quarante et un apprenants ont quitté pour un emploi les services du programme AFB. Moins de dix ont continué pour une autre formation ou un autre enseignement.
- Ce sont 127 apprenants, soit 41%, qui ont participé à l'AFB à la suite de recommandations structurées ou officielles, tandis que 161 apprenants, soit 52%, avaient recours aux services après des recommandations par bouche-à-oreille.
- Par rapport à 2022-2023, le nombre de nouveaux apprenants et d'apprenants reportés accédant à l'AFB a augmenté de 19 % dans le Nord ontarien et de 2 % en Ontario. Le nombre de nouveaux apprenants en ligne et de ceux des reportés en Ontario a augmenté de 15 %.

Formation par apprentissage

Dans le district de Kenora

- Les inscriptions d'apprentis ont diminué dans le district de Kenora en 2023-2024. Il y avait 92 nouvelles inscriptions en 2023-2024, comparativement à 101 l'an passé. C'est une baisse de 8,9 %.
- Il y avait 313 apprentis actifs dans le district de Kenora en 2023-2024, par rapport à 301 en 2022-2023, soit une augmentation de 4 %.
- Au cours de l'année écoulée, 45 certificats d'apprentissage ont été délivrés, soit une diminution de 21 (87,5 %), par rapport à 2022-2023; alors, 24 certificats étaient délivrés.
- Le nombre d'inscriptions modulaires a diminué, passant de 545 en 2022-2023, à 461 en 2023-2024.
- Les électriciens en bâtiment ont généré le plus grand nombre d'inscriptions, à 18; venaient ensuite les mécaniciens de camions et d'autocars (14), puis les mécaniciens de véhicules automobiles (11).

Dans le district de Rainy River

- Il y a eu 31 nouvelles inscriptions dans le district de Rainy River en 2023-2024, par rapport à 49 en 2022-2023. Cela représente une diminution de 18 ou de 36,7 %.
- En 2023-2024, il y avait 136 apprentis actifs – soit une légère hausse, depuis 134 en 2022-2023.
- Dix-huit certificats d'apprentissage ont été délivrés l'année dernière, par rapport à 24 en 2022-2023. C'est une diminution de six certificats, soit de 25 %.
- Le nombre d'inscriptions à la formation modulaire a augmenté, passant de 203 en 2022-2023 à 265 en 2023-2024. Cela représente une augmentation de 32 inscriptions ou de 30,5 %.
- Moins de 10 apprentis ont été inscrits dans chaque métier, mais il y a eu des inscriptions pour 12 professions, soit dans les secteurs de la construction, de l'industrie manufacturière et des services.
- Dans le Nord ontarien, le nombre de nouvelles inscriptions en apprentissage a augmenté de 3 %, cependant que l'Ontario affichait une hausse de 3 %. Le nombre d'apprentis actifs dans le Nord a augmenté de 8,5 %, cependant que le nombre d'apprentis actifs en Ontario était en hausse de 6,5 %. Par rapport à 2022-2023, le nombre de certificats d'apprentissage délivrés dans le Nord augmentait de 6,5 %, mais il augmentait de 3 % en Ontario. Les inscriptions à la formation modulaire ont diminué de 14 % dans le Nord ontarien ainsi que de 13 % en Ontario.

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE)

Dans les districts de Kenora et de Rainy River

- En 2023-2024, moins de 10 entreprises des districts de Kenora et de Rainy River ont participé à une formation dans le cadre de la Subvention canadienne pour l'emploi en Ontario (SCEO).
- Le nombre de travailleurs formés par la SCEO a diminué de 52 % dans le district de Kenora, passant de 33 à 16 personnes. À partir de 2022-2023, moins de 10 travailleurs du district de Rainy River ont participé à une formation parrainée par la SCOE. Ce nombre passait à 15 travailleurs en 2023-2024.
- Toutes les entreprises participantes des districts de Kenora et de Rainy River ont déclaré que la formation répondait à leurs besoins en main-d'œuvre et améliorerait leur productivité.
- Dans le Nord ontarien, le nombre des employeurs bénéficiant de la SCOE a diminué de 11 % de 2021-2023 à 2023-2024. En Ontario, moins d'entreprises (4,9 %) ont profité de la SCOE en 2023-2024, par rapport à l'année antérieure.
- Le nombre de travailleurs du Nord ontarien qui ont bénéficié d'une formation parrainée par la SCOE a diminué de 20 % en 2023-2024. En Ontario, le nombre de travailleurs participant à des formations financées par la SCOE a diminué de 3 %, par rapport à l'année précédente.

Meilleurs Emplois Ontario (autrefois Deuxième carrière)

Dans les districts de Kenora et de Rainy River

- Depuis 2019, moins de 10 personnes du district de Kenora ou de Rainy River ont participé à ce programme.
- La formation a été limitée aux aides à domicile, aux professionnels des ressources humaines et aux mineurs de l'exploitation et du développement souterrains dans le district de Kenora.

Le nombre des participants au programme a baissé de 12 % dans le Nord ontarien et de 10 % en Ontario entre 2022-2023 et 2023-2024.

Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ)

Dans le district de Kenora

- Trente-deux personnes ont participé au PAEJ en 2023-2024, par rapport à 55 en 2022-2023. Cela représente une diminution de 23 personnes ou de 42 %.
- La participation au PAEJ d'été a légèrement augmenté, passant de 35 en 2022-2023 à 38 l'année dernière (8,6 %).

Dans le district de Rainy River

- Trente-quatre personnes ont participé au PAEJ en 2023-2024, par rapport à 26 en 2022-2023, soit une hausse de 30 %.
- Dix-sept personnes supplémentaires ont participé au PAEJ à l'été de 2023-2024, comparativement à 19 en 2022-2023.

Réactions des prestataires de services

Ces données d'Emploi Ontario ont été communiquées lors d'une consultation communautaire du 28 novembre 2024. Lors de la présentation des données sur l'apprentissage dans la région, les Services de développement communautaire du Nord à Fort Frances ont indiqué que, auprès des élèves de l'école secondaire, ils s'employaient régulièrement à valoriser l'apprentissage comme projet professionnel. Il serait utile que les ministères soient davantage représentés à cette activité. À l'avenir, il serait utile que des représentants de Métiers spécialisés Ontario soient présents pour fournir les renseignements nécessaires aux étudiants.

Les Services de développement communautaire du Nord à Fort Frances ont également indiqué qu'ils administreraient le contrat lié au programme de Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE) dans les districts de Kenora et de Rainy River. Plus récemment, le nombre de personnes accédant à ce programme a considérablement augmenté. Il est prévu que les fonds soient tous épuisés d'ici février 2025. Les employeurs ont plus de temps à consacrer à la formation, plus de personnel à former, puis accèdent facilement à ce programme.

Les prestataires de services continuent d'indiquer que les changements apportés à l'admissibilité au programme « Meilleurs Emplois Ontario » constituent un obstacle important à la participation. La nécessité de se déplacer pour accéder à la formation est également une difficulté pour des clients.

En plus de ces réactions spécifiques relatives aux programmes, les prestataires de services ont engagé une discussion générale sur le manque de logements disponibles dans les districts de Kenora et de Rainy River. Si certaines collectivités ont encore des logements abordables, d'autres ont connu une augmentation digne de mention du prix d'une première maison. Cela peut véritablement nuire lorsqu'il s'agit d'attirer de nouvelles personnes dans la région.

Les organisateurs ont également noté que l'atmosphère générale de la réunion virtuelle était empreinte de « résignation ». Les prestataires de services locaux peuvent éprouver un sentiment d'épuisement qui semble de plus en plus répandu chez ceux qui fournissent des services à la personne dans l'ensemble de la province. En outre, le directeur des services de l'emploi et des services communautaires du Nord-Ouest, EmployNext (administré par Serco), était présent, ce qui a pu avoir une incidence sur les réactions obtenues. En d'autres termes, certains semblaient encouragés à s'exprimer, mais d'autres restaient silencieux. Les participants à la réunion ont paru généralement préoccupés par la nécessité de maintenir le financement afin que les clients puissent accéder aux services.

MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION DE 2025

En 2022, la CFAMONO et ses partenaires ont établi un nouveau plan triennal pour soutenir le développement de la main-d'œuvre dans les districts de Kenora et de Rainy River. Ces interventions à court, à moyen et à long termes ont contribué aux efforts de notre région pour ce qui suit :

- Reconstruire l'économie locale, grâce à une offre de travailleurs résilients et qualifiés.
- Réitérer notre engagement envers les travailleurs lorsqu'ils reviennent sur le marché du travail et les étudiants lorsqu'ils se préparent pour leur avenir.
- Relancer une économie locale résiliente et revitalisée.

Un résumé des contributions des partenaires communautaires précède les interventions pour chaque priorité clé.

Première grande priorité – Transition de la main-d'œuvre dans une économie changeante						
Les économies des districts de Kenora et de Rainy River changent. L'industrie manufacturière, la construction, l'éducation et les soins de santé occupent une place de plus en plus importante. Le commerce de détail et le tourisme, bien que toujours prédominants, sont instables. La sylviculture est également incertaine. L'exploitation minière peut prendre des années à se développer. Une des principales difficultés de la transition des travailleurs vers des possibilités nouvelles ou en évolution est de convaincre les gens du besoin de changement – c'est-à-dire qu'ils doivent se recycler. Les personnes ne savent pas comment transférer leurs compétences vers de nouvelles industries et ont besoin d'un « navigateur » pour trouver comment transférer leurs compétences et pour les guider au sein du processus évolutionnaire. L'apprentissage par l'expérience aiderait à montrer ce qui est offert. Il y a un manque d'options de formation localement et un manque de soutien financier pour ceux qui cherchent à se former et à s'éduquer.						
Action	Résultats	Partenaires*	Échéancier/Progrès			
			Achévé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<p>Projet de jumelage autoroutier</p> <p>Le partenariat Niiwin Wendaanimok (Four Winds) est une société détenue et exploitée par des Autochtones et qui fournit des services de construction, de sous-traitance et de surveillance de l'environnement sur le territoire du Traité n° 3. Ayant pour mandat d'employer des travailleurs et des actifs anichinabés dans les projets de construction et de développement, le partenariat s'est engagé à reconstruire leur économie, à jouer un rôle majeur dans l'économie régionale et à veiller à ce que les lois et les voix anichinabées soient respectées tout au long des processus de développement sur le territoire anichinabé.</p>	Le partenariat Niiwin Wendaanimok est composé de représentants et d'experts de quatre nations : la nation de Wauzhushk Onigum, la Première Nation de Washagamis Bay, la Première Nation de Shoal Lake 40 et la nation Anishinaabe Niisaachewan.	Niiwin Wendaanimok			✓	
<p>Mise à jour ou points intéressants :</p> <p>Le partenariat Niiwin Wendaanimok et Moncrief Construction ont achevé la phase 1 du projet d'élargissement de l'autoroute. Le deuxième stade devrait commencer à la fin de 2025. Ce stade aura deux fois plus d'ampleur et d'étendue. Pour la réalisation de ce projet, il faudra une quantité importante de main-d'œuvre.</p> <p>Le partenariat Niiwin Wendaanimok a fourni 30 % de la main-d'œuvre et de l'équipement au premier stade et cherche à augmenter sa part lors du deuxième.</p> <p>Le partenariat Niiwin Wendaanimok envisage de construire un centre de formation à Kenora, afin d'aider à surmonter la pénurie de main-d'œuvre et de stimuler l'économie locale. Plus de 120 personnes sont formées annuellement, et ce chiffre passera à 420 avec la construction d'un centre de formation.</p>						
<p>Espaces de laboratoires de soins de santé.</p> <p>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.</p>	De la technologie de pointe améliorera les résultats et les expériences d'apprentissage des étudiants en soins de santé.	SGEI				✓
<p>Mise à jour ou points intéressants :</p> <p>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.</p> <p>Le nombre d'inscriptions dans les disciplines de la santé en 2023 (H23/A23) était de 87 (pour les trois campus). Le nombre de diplômés des programmes de soins de santé en 2023 était 35. En outre, en juin 2024, le SGEI a accordé les diplômes à sa première cohorte de BScN.</p>						

Première grande priorité – Transition de la main-d'œuvre dans une économie changeante						
Les économies des districts de Kenora et de Rainy River changent. L'industrie manufacturière, la construction, l'éducation et les soins de santé occupent une place de plus en plus importante. Le commerce de détail et le tourisme, bien que toujours prédominants, sont instables. La sylviculture est également incertaine. L'exploitation minière peut prendre des années à se développer. Une des principales difficultés de la transition des travailleurs vers des possibilités nouvelles ou en évolution est de convaincre les gens du besoin de changement – c'est-à-dire qu'ils doivent se recycler. Les personnes ne savent pas comment transférer leurs compétences vers de nouvelles industries et ont besoin d'un « navigateur » pour trouver comment transférer leurs compétences et pour les guider au sein du processus évolutionnaire. L'apprentissage par l'expérience aiderait à montrer ce qui est offert. Il y a un manque d'options de formation localement et un manque de soutien financier pour ceux qui cherchent à se former et à s'éduquer.						
Action	Résultats	Partenaires*	Échéancier/Progrès			
			Achévé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<p>Programme ontarien des candidats à l'immigration</p> <p>Le Programme ontarien des candidats à l'immigration (POCI) a été lancé en 2007.</p> <p>Grâce à ce programme, les candidats à l'immigration possédant les compétences et l'expérience visées par la province peuvent obtenir une nomination provinciale de l'Ontario; ensuite, ils peuvent demander la résidence permanente au Canada auprès d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC).</p>	<p>Les principaux objectifs du POCI sont de réagir face aux pénuries de compétences dans des domaines ciblés, de faciliter les investissements en Ontario et de veiller à ce que les nouveaux arrivants puissent s'installer et s'intégrer correctement dans la province.</p>	<p>Ville de Kenora Gouvernement de l'Ontario</p>				✓
<p>Ce point est nouveau dans le Plan d'action de 2025. <i>Soixante places ont été retenues pour la ville de Kenora sur les 3 000 désignations du Nord.</i></p>						
<p>Voies vers l'emploi dans le secteur des services de Kenora</p> <p>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.</p> <p>En 2023, le groupe a été rétabli et rebaptisé Groupe de développement de la main-d'œuvre.</p>	<p>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.</p>	<p>Ville de Kenora CANO, CFAMONO LOW Dev Corp. LEAP, SGEI SWB, KHA Kenora DCC C. de C. de district LOW Brew Co. Harbourtown Biz Ne-Chee FC CSDK CON. COLLEGE LOWBIC</p>				✓
<p>Mise à jour ou points intéressants : <i>Le Groupe de développement de la main-d'œuvre s'est réuni deux fois en 2023. Il y a eu une séance sur la stratégie, et les priorités ainsi que les rôles des comités seront publiés en 2024. Le groupe s'est réuni une fois en 2024; les rôles et priorités ont été reportés en 2025.</i></p>						

Première grande priorité – Transition de la main-d'œuvre dans une économie changeante						
Les économies des districts de Kenora et de Rainy River changent. L'industrie manufacturière, la construction, l'éducation et les soins de santé occupent une place de plus en plus importante. Le commerce de détail et le tourisme, bien que toujours prédominants, sont instables. La sylviculture est également incertaine. L'exploitation minière peut prendre des années à se développer. Une des principales difficultés de la transition des travailleurs vers des possibilités nouvelles ou en évolution est de convaincre les gens du besoin de changement – c'est-à-dire qu'ils doivent se recycler. Les personnes ne savent pas comment transférer leurs compétences vers de nouvelles industries et ont besoin d'un « navigateur » pour trouver comment transférer leurs compétences et pour les guider au sein du processus de changement. L'apprentissage par l'expérience aiderait à montrer ce qui est offert. Il y a un manque d'options de formation localement et un manque de soutien financier pour ceux qui cherchent à se former et à s'éduquer.						
Action	Résultats	Partenaires*	Échéancier/Progrès			
			Achévé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<p>Meilleurs Emplois Ontario (autrefois Deuxième carrière)</p> <p>À compter du 29 avril 2022, le programme a été élargi pour mieux aider les personnes qui peuvent avoir du mal à trouver un emploi stable, notamment, les travailleurs autonomes, les jeunes et les personnes bénéficiant d'une aide sociale. Si vous êtes au chômage depuis six mois ou plus et faites partie d'un ménage à faible revenu, vous pouvez bénéficier des modifications suivantes.</p> <p>Chercheurs d'emploi éclairés et qui comprennent l'importance des compétences transférables. Retour au travail de personnes, à l'aide du programme Deuxième carrière.</p>	<p>Meilleurs Emplois Ontario est un service qui fournit ce qui suit aux demandeurs admissibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • formation professionnelle pour les emplois en demande; • aide financière. <p>Demandez jusqu'à 28 000 \$ pour les coûts de ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • frais de scolarité; • livres; • autres frais d'enseignement, y compris les frais d'inscription des étudiants, les fournitures et les appareils électroniques; • transport; • allocation de subsistance de base (jusqu'à 500 \$ par semaine). <p>Un financement supplémentaire peut être offert pour ceci :</p> <ul style="list-style-type: none"> • garderie; • aides liées au handicap; • vie éloignée du domicile; • Alphabétisation et compétences de base (AFB) et/ou formation linguistique; 	<p>Fourisseurs de services d'Emploi Ontario</p>				✓
<p>Mise à jour ou points intéressants :</p> <p><i>Meilleurs Emplois Ontario a pour mission d'aider les personnes à réintégrer rapidement le marché du travail. Ce programme se concentre sur des services de formation d'une durée de 52 semaines ou moins, y compris les programmes de microtitres de compétences.</i></p> <p><i>Si des participants souhaitent une formation de plus d'un an, ils peuvent demander au Régime d'aide financière aux étudiantes et étudiants de l'Ontario (RAFEO) une combinaison de bourses et de prêts pour les aider à payer leurs études postsecondaires.</i></p> <p><i>Depuis 2019, moins de 10 personnes du district de Kenora ou de Rainy River ont participé à ce programme. La formation a été limitée aux aides à domicile, aux professionnels des ressources humaines et aux mineurs de l'exploitation et du développement souterrains dans le district de Kenora. Le nombre des participants au programme a baissé de 12 % dans le Nord ontarien et de 10 % en Ontario entre 2022-2023 et 2023-2024.</i></p>						

*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						
C'est une priorité pour l'économie locale et le perfectionnement de la main-d'œuvre que celle d'attirer et de conserver des personnes dans ce contexte démographique, car ce sont des consommateurs clés et des années de carrière. L'émigration est attribuable à divers facteurs, notamment le manque de logements abordables, d'options éducatives, d'activités culturelles ou d'activités et d'équipement pour les jeunes. Il y a également un manque de services et/ou une méconnaissance de ceux-ci, y compris pour les soins de santé. Les gens ne voient pas de possibilités d'avenir, car un discours négatif permanent imprègne la région. Les partenaires de la collectivité ont formulé des recommandations pour contrer l'émigration, entre autres en proposant des logements parrainés par des entreprises, en veillant à ce que les salaires reflètent le coût de la vie et en utilisant les médias sociaux pour promouvoir les activités, les services et la région dans son ensemble.						
			Échéancier/Progress			
Action	Résultats	Partenaires*	Achévé	À court terme	À moyen terme	À long terme
Financement provenant du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario, aux fins du tourisme à Sioux Narrows-Nestor Falls Sioux Narrows-Nestor Falls a reçu un financement de 250 000 dollars du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario, afin d'étendre le réseau de sentiers et de créer un parc à vélos. La municipalité du Nord-Ouest ontarien reçoit ce financement afin de soutenir un projet de construction d'une piste polyvalente de 10 kilomètres, d'installer des panneaux de signalisation, d'offrir une aire de stationnement avec des supports à vélos et de créer un « petit parc à vélos permettant d'acquérir des compétences ».	Ce projet est le deuxième d'un plan de construction en neuf étapes d'un réseau de sentiers à l'intérieur et autour de la ville, dans le cadre d'une stratégie touristique locale ayant pour objet de faire de cette collectivité de 1 000 habitants une destination polyvalente de premier plan. La ville accueille environ 5 000 habitants saisonniers.	Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario Sioux Narrows Nestor Falls			✓	
Ce point est nouveau dans le Plan d'action de 2025. <i>Les investissements ciblés ont un effet durable sur le développement économique local et soutiennent le dynamisme de l'industrie touristique à Sioux Narrows-Nestor Falls.</i>						
AFNOO (Association des francophones du Nord-Ouest de l'Ontario) Le ministère du Développement économique a organisé une journée portes ouvertes, afin d'accueillir des représentants de la Société Économique de l'Ontario (SEO), de l'Association des Francophones du Nord-Ouest de l'Ontario, puis du Réseau du Nord. Les chefs d'entreprise ont été invités à cultiver des relations et à explorer les approches de milieux francophones pour le recrutement de la main-d'œuvre, la croissance et les opportunités. Les représentants ont exprimé leur enthousiasme pour la visite à Kenora et ont été fortement impressionnés par la participation active des entreprises locales et l'accueil communautaire chaleureux.	Efforts pour attirer davantage de personnes dans le Nord-Ouest ontarien, afin d'y occuper des postes vacants. Plus de 20 familles se sont installées dans la collectivité depuis le début du projet.	Ville de Kenora AFNOO			✓	
Mise à jour ou points intéressants : <i>Programme de recrutement du Nord : En raison de l'engagement de Kenora au regard des projets de la SEO, la ville a été choisie pour accueillir en septembre dernier le lancement du Programme de recrutement du Nord (en attendant l'annonce officielle qui doit être approuvée par le Ministère)</i> <i>Dans le cadre de la récente tournée de septembre 2024, 10 offres d'emploi de la région de Kenora ont été soumises au projet, ouvrant ainsi la voie à 0 familles de réfugiés qualifiés qui rejoindront la collectivité en 2025.</i>						

Deuxième grande priorité – Attirer et conserver des membres clés de notre population						
C'est une priorité pour l'économie locale et le perfectionnement de la main-d'œuvre que celle d'attirer et de conserver des personnes dans ce contexte démographique, car ce sont des consommateurs clés et des années de carrière. L'émigration est attribuable à divers facteurs, notamment le manque de logements abordables, d'options éducatives, d'activités culturelles ou d'activités et d'équipement pour les jeunes. Il y a également un manque de services et/ou une méconnaissance de ceux-ci, y compris pour les soins de santé. Les gens ne voient pas de possibilités d'avenir, car un discours négatif permanent imprègne la région. Les partenaires de la collectivité ont formulé des recommandations pour contrer l'émigration, entre autres en proposant des logements parrainés par des entreprises, en veillant à ce que les salaires reflètent le coût de la vie et en utilisant les médias sociaux pour promouvoir les activités, les services et la région dans son ensemble.						
			Échéancier/Progress			
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<p>Campagne de Choisissez Kenora</p> <p>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.</p>	<p>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, puis 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.</p>	<p>Chambre de commerce de Kenora et du district, Centre d'affaires du Nord-Ouest, Zone d'amélioration des entreprises de Harbourn, Réseau des jeunes professionnels de Kenora et LOWBIC</p>				✓
<p>Mise à jour ou points intéressants : Ce projet continue d'attirer et de retenir des personnes à Kenora.</p>						
<p>Projet pilote de semaine de travail de quatre jours de FSET</p> <p>Depuis janvier 2024, FSET expérimente la semaine de travail de quatre jours dans le cadre du projet « 4 Day Week Global ». En intégrant le modèle de la semaine de travail écourtée, ils ont le plaisir d'annoncer que leurs résultats ont été extrêmement positifs.</p> <p>Leur programme pilote prévoit une semaine de travail de 32 heures, sans réduction de salaire ou d'avantages sociaux pour le personnel. D'après leur expérience, cela a permis non seulement de rendre les employés plus heureux et moins stressés, mais aussi d'obtenir une productivité continue.</p> <p>Leur projet pilote a démontré que les travailleurs peuvent être plus productifs avec une semaine de travail écourtée, ce qui confirme que des heures de travail plus longues ne sont pas nécessairement synonymes d'un rendement plus élevé. Ce virage a permis à leurs employés de jouir d'une meilleure qualité de vie et d'avoir davantage de temps pour leurs activités personnelles et leurs responsabilités familiales.</p>	<p>Ces dernières années, la semaine de travail habituelle de cinq jours a été remise en question par la tendance croissante en faveur de la semaine de travail de quatre jours. Il y a eu une nette transition où l'accent était mis sur le bien-être des employés, les niveaux de productivité et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. FSET a toujours tenu à créer un milieu favorisant l'innovation, la collaboration et le bien-être de son personnel. L'idée est que ce changement pourrait améliorer considérablement l'équilibre et la satisfaction des employés en ce qui a trait à leur vie professionnelle et leur vie privée. Leur objectif est de bénéficier des avantages de la semaine de travail de quatre jours, afin d'améliorer les services et de continuer à fournir des solutions de haute qualité.</p>	<p>FSET Kenora</p>			✓	
<p>Ce point est nouveau dans le Plan d'action de 2025. Tout en poursuivant son projet pilote de semaine de travail de quatre jours, l'entreprise s'engage à en surveiller les effets et à adapter son approche, au besoin, afin d'assurer le bien-être et la productivité de son personnel. Leur expérience a montré qu'une semaine de travail écourtée est bénéfique à plusieurs égards, ce qui signale qu'un tel modèle a pour potentiel de devenir la nouvelle norme. FSET peut tirer de la fierté de son agrément à titre d'employeur à salaire décent de l'Ontario depuis 2022.</p>						

Deuxième grande priorité – Attirer et conserver des membres clés de notre population						
C'est une priorité pour l'économie locale et le perfectionnement de la main-d'œuvre que celle d'attirer et de conserver des personnes dans ce contexte démographique, car ce sont des consommateurs clés et des années de carrière. L'émigration est attribuable à divers facteurs, notamment le manque de logements abordables, d'options éducatives, d'activités culturelles ou d'activités et d'équipement pour les jeunes. Il y a également un manque de services et/ou une méconnaissance de ceux-ci, y compris pour les soins de santé. Les gens ne voient pas de possibilités d'avenir, car un discours négatif permanent imprègne la région. Les partenaires de la collectivité ont formulé des recommandations pour contrer l'émigration, entre autres en proposant des logements parrainés par des entreprises, en veillant à ce que les salaires reflètent le coût de la vie et en utilisant les médias sociaux pour promouvoir les activités, les services et la région dans son ensemble.						
			Échéancier/Progrès			
Action	Résultats	Partenaires*	Achévé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<p>Projet Compétences+ Ontario – Soins de santé</p> <p>Le gouvernement de l'Ontario investit plus de 10,6 millions de dollars pour former 500 travailleurs, afin qu'ils aient des emplois bien rémunérés et en demande dans les hôpitaux, les foyers de soins de longue durée et chez les fournisseurs de soins à domicile du Nord ontarien. Cet investissement aidera des demandeurs d'emploi à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour trouver des carrières valorisantes, à titre d'assistants de laboratoire médical, de préposés aux services à la personne et de soutiens à domicile.</p>	Dirigé par le Confederation College, ce projet couvre la formation, les frais de scolarité et les manuels scolaires de 500 participants; la priorité doit être accordée à des personnes sans emploi, sous-employées ou qui risquent de perdre leur emploi. Chaque participant bénéficiera d'un placement dans la collectivité et d'un soutien continu, après l'obtention de son diplôme.	Gouvernement du Canada, Gouvernement de l'Ontario. Confederation College				✓
<p>Mise à jour ou points intéressants :</p> <p>Le programme vise les collectivités suivantes des districts de Kenora et de Rainy River : Dryden, Kenora, Sioux Lookout, Atikokan, Emo, Fort Frances, Red Lake, ainsi que des Premières Nations dans la région. La formation est offerte aux campus du Confederation College. Le financement du nouveau projet du Confederation College est assuré par des accords de transfert de la main-d'œuvre, intervenus entre le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario.</p>						
<p>Quetico Lodge and Conference Centre</p> <p>Les propriétaires ont élargi leurs relations avec les Premières Nations, et divers organismes de formation autochtones ont passé avec eux des contrats de services. Norcat poursuit son travail en offrant des programmes de foresterie et d'exploitation minière de surface simultanément au QLCC.</p>	Ces programmes et collaborations ont pour objet de fournir de la formation aux participants, notamment, à propos des compétences et agréments nécessaires pour devenir des opérateurs compétents de matériel de transport lors de la récolte des arbres. Cela doit comprendre de l'expérience pratique avec ce matériel.	AEC, AEDC, QLCC, NORCAT				
<p>Mise à jour ou points intéressants :</p> <p>Le Quetico Lodge and Conference Centre continue d'étendre ses activités en misant sur sa clientèle touristique et en faisant connaître ses services auprès des formateurs qui recherchent un endroit adéquat pour terminer leur formation. Plus précisément, les activités du terrain de camping ainsi que la location de chalets et de maisons continuent d'augmenter; le restaurant et la salle à manger sur place ont été régulièrement ouverts aux utilisateurs et au grand public. Norcat continue d'organiser des cours de formation au Quetico Lodge et au centre de conférence, mais son activité est passée de l'exploitation forestière à la certification d'exploitation minière de surface. Les participants acquièrent une expérience pratique de l'équipement lourd et ont la possibilité d'obtenir un permis de conduire. Le Quetico Lodge and Conference Centre est idéalement positionné pour fournir des services au cours de la prochaine année, et ce, en rapport avec un projet de construction d'une ligne électrique : la Waasigan, construite en partenariat avec les Premières Nations de la région, Valard Construction LP et Hydro One. Il est espéré que le développement des programmes en cours se poursuive à long terme, afin de répondre aux besoins régionaux en matière de compétences. NORCAT a reçu une subvention du Fonds pour le développement des compétences (FDC), afin de fournir des services.</p>						✓

Deuxième grande priorité – Attirer et conserver des membres clés de notre population						
C'est une priorité pour l'économie locale et le perfectionnement de la main-d'œuvre que celle d'attirer et de conserver des personnes dans ce contexte démographique, car ce sont des consommateurs clés et des années de carrière. L'émigration est attribuable à divers facteurs, notamment le manque de logements abordables, d'options éducatives, d'activités culturelles ou d'activités et d'équipement pour les jeunes. Il y a également un manque de services et/ou une méconnaissance de ceux-ci, y compris pour les soins de santé. Les gens ne voient pas de possibilités d'avenir, car un discours négatif permanent imprègne la région. Les partenaires de la collectivité ont formulé des recommandations pour contrer l'émigration, entre autres en proposant des logements parrainés par des entreprises, en veillant à ce que les salaires reflètent le coût de la vie et en utilisant les médias sociaux pour promouvoir les activités, les services et la région dans son ensemble.						
			Échéancier/Progrès			
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
Immigration de francophones – Un atout Activité virtuelle d'information et de promotion pour les employeurs. Le 23 mai 2024.	La session a permis de découvrir comment le programme de mobilité francophone aide à attirer, à embaucher et à retenir les travailleurs étrangers qualifiés.	Réseau de développement rural, AFNOO, Société Économique de l'Ontario, RRFDC	✓			
Ce point est nouveau dans le Plan d'action de 2025. <i>La Rainy River Future Development Corporation a organisé une session virtuelle à l'intention des employeurs, afin de promouvoir les programmes d'immigration francophone et en vue de surmonter les difficultés locales lors de la recherche de travailleurs qualifiés.</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						
<p>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 de nouvelles nécessités. Les participants à la consultation ont souligné l'absence de ces compétences fondamentales. Les petites collectivités n'ont pas de perspective globale et les gens ne sont pas au courant de la formation et de l'éducation offertes. Une pénurie d'enseignants spécialisés au niveau local limite les possibilités de favoriser de nouveaux emplois ou de nouvelles carrières. Le manque de possibilités d'apprentissage est empiré par le manque d'installations, de formation locale dans les écoles et de manœuvres agréés qui puissent faciliter l'apprentissage par l'expérience. Les travailleurs vieillissants peuvent hésiter à apprendre de nouvelles choses et, dans l'ensemble, il est difficile de motiver des gens à participer à la formation et à l'éducation. Les lignes directrices du programme peuvent créer des obstacles; le temps de préparation limité pour commercialiser et pour recruter des participants admissibles et adéquats signifie souvent que ceux qui pourraient en bénéficier le plus ratent l'occasion.</p>						
			Échéancier/Progrès			
Action	Résultats	Partenaires*	Achévé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<p>Fonds de développement des compétences – Deuxième série</p> <p>Plus de 74 millions de dollars de fonds provinciaux sont maintenant offerts aux fournisseurs, aux fins du développement de nouveaux centres de formation aux métiers en Ontario.</p> <p>La deuxième série du Volet Immobilisations du Fonds pour le développement des compétences de la province a démarré le 29 novembre 2024.</p> <p>Les prestataires peuvent demander un financement pour construire, agrandir ou rénover des installations, afin de former des travailleurs dans les métiers, y compris la construction, l'industrie manufacturière, la technologie et les soins de santé.</p>	<p>Le deuxième cycle de financement comprend une procédure de demande améliorée et rationalisée, qui inclut une nouvelle voie SEED pour aider à couvrir les coûts initiaux de l'élaboration des propositions de construction, tels les dessins de conception et les plans techniques (jusqu'à 40 %).</p> <p>Il répond aux besoins des entreprises et des organismes de formation qui n'ont pas toujours la capacité interne nécessaire à l'élaboration de plans de construction complexes. Le Volet Immobilisations acceptera désormais les propositions de financement tout au long de l'année, ce qui permettra d'accélérer l'examen des demandes.</p>	MTIFDC			✓	
<p>Ceci est un nouveau point du Plan d'action 2025. <i>La nouvelle voie SEED du Volet Immobilisation contribuera à financer l'élaboration de plans d'investissement pour les installations de formation et complètera la voie GROW déjà en place, qui continuera à soutenir les projets de construction, de modernisation et d'élargissement de nouvelles infrastructures de formation. Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences.</i></p>						

Troisième grande priorité – Évolution des exigences pour l'éducation						
<p>Les connaissances et les compétences sont de plus en plus importantes dans une économie fondée sur l'innovation. L'alphabétisation, le calcul, les compétences informatiques ainsi que les « compétences générales », tels le travail d'équipe et la communication, sont maintenant essentiels au travail, et de nouveaux besoins de compétences, notamment la souplesse du raisonnement, la collaboration virtuelle et la compétence interculturelle, sont de nouvelles nécessités. Les participants à la consultation ont souligné l'absence de ces compétences fondamentales. Les petites collectivités n'ont pas de perspective globale et les gens ne sont pas au courant de la formation et de l'éducation offertes. Une pénurie d'enseignants spécialisés au niveau local limite les possibilités de favoriser de nouveaux emplois ou carrières. Le manque de possibilités d'apprentissage est empiré par le manque d'installations, de formation locale dans les écoles et de manœuvres agréés qui puissent faciliter l'apprentissage par l'expérience. Les travailleurs vieillissants peuvent hésiter à apprendre de nouvelles choses et, dans l'ensemble, il est difficile de motiver des gens à participer à la formation et à l'éducation. Les lignes directrices du programme peuvent créer des obstacles; le temps de préparation limité pour commercialiser et pour recruter des participants admissibles et adéquats signifie souvent que ceux qui pourraient en bénéficier le plus ratent l'occasion.</p>						
			Échéancier/Progrès			
Action	Résultats	Partenaires*	Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<p>Microcrédits d'eCampusOntario</p> <p>Lancée en 2021, CampusOntario est une plateforme de premier plan au Canada et qui permet aux utilisateurs de découvrir des programmes de microcrédits adaptés aux besoins de la main-d'œuvre. eCampusOntario, service financé par le gouvernement de l'Ontario, dirige un consortium de 53 collèges, universités et instituts autochtones financés par les pouvoirs publics de la province, afin de développer et de tester des outils d'apprentissage en ligne ainsi que de favoriser l'utilisation des technologies de l'éducation et des contextes d'apprentissage numériques. Ce projet reflète un virage vers les microcrédits dans le domaine de l'éducation. Il vise à développer la main-d'œuvre en harmonisant les offres éducatives en fonction de la demande du marché.</p> <p>Au portail sont répertoriés plus de 2 500 microcrédits proposés par les collèges, les universités et les instituts autochtones de l'Ontario.</p>	<p>Les programmes offrent des renseignements sur l'accès à des programmes de formation courts, souples et adaptés à l'industrie, qui ciblent des secteurs clés tels que les soins de santé, l'industrie manufacturière, l'assistance sociale, les technologies de l'information et l'industrie manufacturière, en vue d'aider les personnes à se recycler ou à mettre à niveau efficacement des compétences.</p> <p>Les programmes répertoriés du portail sont accessibles en ligne, sur le campus ou en modes hybrides, afin de permettre une variété de modes de diffusion pouvant répondre aux besoins de divers utilisateurs, dont ceux-ci :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Étudiants cherchant à améliorer leur employabilité. • Professionnels cherchant à se perfectionner ou à se recycler dans des domaines émergents. • Employeurs à la recherche de solutions de formation adaptées au développement de la main-d'œuvre. 	<p>eCampusOntario, Employeurs participants Établissements postsecondaires participants Ministère des Collèges et Universités</p>				✓
<p>Mise à jour ou points intéressants :</p> <p>Le portail a été mis à jour et relancé en septembre 2023. À la fin de l'année 2023, le portail avait attiré plus de 40 000 utilisateurs.</p> <p>Principales caractéristiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Courte durée</i> : Les programmes durent généralement moins de 12 semaines. • <i>Abordabilité</i> : Les coûts sont nettement inférieurs à ceux des diplômes ou grades habituels. • <i>Collaboration avec l'industrie</i> : Les microcrédits sont élaborés en collaboration avec les employeurs, afin de garantir leur pertinence et leur adéquation au regard des besoins actuels du marché de l'emploi. • <i>Souplesse et accessibilité</i> : De nombreux programmes sont admissibles à une aide financière, par l'entremise du Régime d'aide financière aux étudiants de l'Ontario (RAFEO). <p>Afin de personnaliser les recommandations du Régime, le portail utilise des outils tels que l'intégration des données du marché du travail et l'algorithme d'appariement OpportuNext du Conference Board du Canada. Récemment, eCampusOntario a lancé SkillsFinder.ai; c'est un outil générateur alimenté par l'IA, qui repose sur les données des utilisateurs, afin de relever les lacunes de compétences et d'apparier des apprenants avec des microcrédits pertinents.</p> <p>L'insertion de renseignements sur le marché du travail au portail a permis d'accroître la participation des utilisateurs depuis la dernière mise à jour, soit une augmentation de 32 % des demandes de renseignements et de 4 % des taux de clics vers les établissements d'enseignement postsecondaire.</p>						

Troisième grande priorité – Évolution des exigences pour l'éducation						
<p>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 de nouvelles nécessités. Les participants à la consultation ont souligné l'absence de ces compétences fondamentales. Les petites collectivités n'ont pas de perspective globale et les gens ne sont pas au courant de la formation et de l'éducation offertes. Une pénurie d'enseignants spécialisés au niveau local limite les possibilités de favoriser de nouveaux emplois ou carrières. Le manque de possibilités d'apprentissage est empiré par le manque d'installations, de formation locale dans les écoles et de manœuvres agréées qui puissent faciliter l'apprentissage par l'expérience. Les travailleurs vieillissants peuvent hésiter à apprendre de nouvelles choses et, dans l'ensemble, il est difficile de motiver des gens à participer à la formation et à l'éducation. Les lignes directrices du programme peuvent créer des obstacles; le temps de préparation limité pour commercialiser et pour recruter des participants admissibles et adéquats signifie souvent que ceux qui pourraient en bénéficier le plus ratent l'occasion.</p>						
			Échéancier/Progrès			
Action	Résultats	Partenaires*	Achévé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<p>Seven Generations Education Institute (SGEI)</p> <p>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</p> <p>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>						
<p>Projet pilote Compétences+ Ontario – Soins de santé (Également à la priorité clé n° 2)</p> <p>Le gouvernement de l'Ontario investit plus de 10,6 millions de dollars pour former 500 travailleurs, afin qu'ils aient des emplois bien rémunérés et en demande dans les hôpitaux, les foyers de soins de longue durée et chez les fournisseurs de soins à domicile du Nord ontarien. Cet investissement aidera des demandeurs d'emploi à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour trouver des carrières valorisantes, à titre d'assistants de laboratoire médical, de préposés aux services à la personne et de soutiens à domicile.</p>	Dirigé par le Confederation College, ce projet couvre la formation, les frais de scolarité et les manuels scolaires de 500 participants; la priorité doit être accordée à des personnes sans emploi, sous-employées ou qui risquent de perdre leur emploi. Chaque participant bénéficiera d'un placement dans la collectivité et d'un soutien continu, après l'obtention de son diplôme.	Gouvernement du Canada, Gouvernement de l'Ontario, Confederation College				✓
<p>Mise à jour ou points intéressants : Le programme vise les collectivités suivantes des districts de Kenora et de Rainy River : Dryden, Kenora, Sioux Lookout, Atikokan, Emo, Fort Frances, Red Lake, ainsi que des Premières Nations dans la région. La formation est offerte aux campus du Confederation College. Le financement du nouveau projet du Confederation College est assuré par des accords de transfert de la main-d'œuvre, intervenus entre le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario.</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 de nouvelles nécessités. Les participants à la consultation ont souligné l'absence de ces compétences fondamentales. Les petites collectivités n'ont pas de perspective globale et les gens ne sont pas au courant de la formation et de l'éducation offertes. Une pénurie d'enseignants spécialisés au niveau local limite les possibilités de favoriser de nouveaux emplois ou de nouvelles carrières. Le manque de possibilités d'apprentissage est empiré par le manque d'installations, de formation locale dans les écoles et de manœuvres agréés qui puissent faciliter l'apprentissage par l'expérience. Les travailleurs vieillissants peuvent hésiter à apprendre de nouvelles choses et, dans l'ensemble, il est difficile de motiver des gens à participer à la formation et à l'éducation. Les lignes directrices du programme peuvent créer des obstacles; le temps de préparation limité pour commercialiser et pour recruter des participants admissibles et adéquats signifie souvent que ceux qui pourraient en bénéficier le plus ratent l'occasion.						
			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 importante pour les métiers, car il continue d'offrir la menuiserie, la soudure, la coiffure et l'esthétique. Les programmes d'études commerciales ont débuté en 2021 et continuent.	La formation offerte localement permet de garder les étudiants et les diplômés dans les districts de Kenora et de Rainy River.	SGEI, Collèges participants				
<p>Mise à jour ou points intéressants : Tous les programmes, à l'exception des cours pratiques pour les métiers et les soins de santé, sont passés à une prestation en ligne, à l'aide d'activités d'apprentissage synchrones et asynchrones.</p> <p>Le SGEI a soutenu ses étudiants et son personnel à l'aide de diverses ressources, notamment par des formations, des aides technologiques, des soutiens à la santé mentale, l'accessibilité et un engagement social continu, grâce à la technologie numérique. Alors qu'il s'efforce de préserver la santé et la sécurité de son personnel et de ses étudiants, nous continuons à rechercher des moyens nouveaux et innovants d'améliorer et de diversifier l'expérience d'apprentissage, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des classes.</p> <p>Le SGEI a ajouté des spécialistes du soutien à l'apprentissage en ligne, des salles de téléprésence, de nouveaux logiciels, dont l'accès à Office 365, un projet axé sur le bien-être des étudiants et plusieurs possibilités d'apprentissage culturel destiné aux enseignants et au personnel.</p> <p>Chiffres du rapport de 2023 – Formation pour l'emploi a offert divers programmes de préparation au travail et à l'emploi, et 616 participants s'y sont inscrits; en tout, il y a eu 74 diplômés postsecondaires en 2024 ainsi que 31 diplômés en éducation des adultes (en partenariat avec le Conseil scolaire du district de Keewatin-Patricia). Ce sont 160 étudiants qui étaient inscrits pour l'enseignement postsecondaire à l'automne 2024.</p>						

*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 de nouvelles nécessités. Les participants à la consultation ont souligné l'absence de ces compétences fondamentales. Les petites collectivités n'ont pas de perspective globale et les gens ne sont pas au courant de la formation et de l'éducation offertes. Une pénurie d'enseignants spécialisés au niveau local limite les possibilités de favoriser de nouveaux emplois ou de nouvelles carrières. Le manque de possibilités d'apprentissage est empiré par le manque d'installations, de formation locale dans les écoles et de manœuvres agréés qui puissent faciliter l'apprentissage par l'expérience. Les travailleurs vieillissants peuvent hésiter à apprendre de nouvelles choses et, dans l'ensemble, il est difficile de motiver des gens à participer à la formation et à l'éducation. Les lignes directrices du programme peuvent créer des obstacles; le temps de préparation limité pour commercialiser et pour recruter des participants admissibles et adéquats signifie souvent que ceux qui pourraient en bénéficier le plus ratent l'occasion.						
			Échéancier/Progrès			
Action	Résultats	Partenaires*	Achévé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<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>	<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.</p>	<p>MLITSD, Fournisseurs de services d'Emploi Ontario, Entreprises locales</p>			✓	
<p>Mise à jour ou points intéressants :</p> <p><i>La prestation de cette formation doit être assurée par un formateur tiers admissible. Ce programme convient le mieux aux employeurs ayant une demande de compétences particulières. Les demandes sont acceptées en permanence.</i></p> <p><i>Services de développement des collectivités du Nord de Fort Frances – Mise à jour de 2024 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Trois demandes. • Quatre stagiaires. • Deux demandes en cours d'examen. • Une demande annulée en raison du manque de personnel; le personnel doit travailler et n'a pas de temps pour se former. • Les employeurs ont besoin d'employés qui travaillent; malheureusement, il n'y a donc pas de temps pour la formation; les déplacements à cette fin sont toujours considérés comme un obstacle majeur. 						

*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. Les défis auxquels les entrepreneurs font face sont multiples. Les compétences requises pour créer et maintenir une entreprise sont diverses, et il y a un manque de soutien à long terme. Certaines entreprises se heurtent à des problèmes tels que des coûts de démarrage, l'obtention de financement, des prêts à coût élevé, des perturbations de la chaîne d'approvisionnement et des difficultés que pose la concurrence en ligne. Il y a manque d'espace pour des entreprises « délimitées par quatre murs » ainsi que toute une série de règlements à respecter, puis de permis à obtenir, ce qui peut devenir écrasant. Le vieillissement de la population, la pénurie de main-d'œuvre locale et la pression à la hausse des salaires peuvent constituer un obstacle supplémentaire.						
Action	Résultats	Partenaires*	Échéancier/Progrès			
			Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
Atelier sur la planification de la relève d'entreprise La planification de la relève est le processus qui consiste à trouver les futurs dirigeants et à les préparer à assumer des rôles essentiels au sein de leur entreprise. Cette planification garantit la transmission des compétences et des connaissances essentielles, aidant ainsi les organismes à prospérer pendant les périodes de changement, de retraite ou de croissance.	Cette activité a pour objet de guider les propriétaires d'entreprises et les dirigeants lors de l'instauration de transitions harmonieuses et d'une stabilisation à long terme pour leur société; d'éduquer les propriétaires en matière de vente ou de transition de leur entreprise; de fournir des renseignements, afin de rendre ce processus transparent et efficace.	SADC FedNor Appariement de relève	✓			
Ceci est un nouveau point du Plan d'action 2025. <i>L'activité a été hébergée virtuellement par la Lake of the Woods Business Incentive Corporation, en partenariat avec la SADC du Supérieur Est et SuccessionMatching.com le 13 novembre 2024.</i>						
Entreprise en démarrage Plus Entreprise en démarrage Plus est un programme financé par le gouvernement de l'Ontario, réalisé par le Centre d'affaires du Nord-Ouest, et conçu afin de créer des emplois durables pour ses habitants, à l'aide de l'esprit d'entreprise. Les participants bénéficieront d'un accompagnement individuel, d'une formation pour réaliser un plan d'activités et de la possibilité de demander une subvention de 5 000 \$.	Le programme a produit des résultats positifs et permet aux entreprises d'entrevoir la réussite lorsqu'elles se prévalent de prêts du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario ou d'autres possibilités.	Gouvernement de l'Ontario. CANO			✓	
Mise à jour ou points intéressants : <i>Le programme Entreprise en démarrage Plus du CANO est reconnu dans les deux districts comme le point de départ de la réussite d'une entreprise. Il y avait 35 participants 2024.</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. Les défis auxquels les entrepreneurs font face sont multiples. Les compétences requises pour créer et maintenir une entreprise sont diverses, et il y a un manque de soutien à long terme. Certaines entreprises se heurtent à des problèmes tels que des coûts de démarrage, l'obtention de financement, des prêts à coût élevé, des perturbations de la chaîne d'approvisionnement et des difficultés que pose la concurrence en ligne. Il y a un manque d'espace pour des entreprises « délimitées par quatre murs » ainsi que toute une série de règlements à respecter, puis de permis à obtenir, ce qui peut devenir écrasant. Le vieillissement de la population, la pénurie de main-d'œuvre locale et la pression à la hausse des salaires peuvent constituer un obstacle supplémentaire.						
Action	Résultats	Partenaires*	Échéancier/Progrès			
			Achévé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<p>Northwest Ontario Pitch It 2024</p> <p>La troisième activité annuelle de NWO Pitch IT a permis à des entrepreneurs de la région du Nord-Ouest de l'Ontario de présenter leurs idées commerciales à un panel de juges et d'investisseurs, afin d'avoir la chance de gagner des prix : 1^{er} prix - 5 000 \$, 2^e prix - 3 000 \$, choix du public - 2 000 \$</p> <p>Le concours NWO Pitch IT était ouvert aux personnes des districts de Kenora et de Rainy River et ayant une idée commerciale, de nouvelle entreprise ou de projet d'expansion d'entreprise. Les candidatures ont été acceptées du 11 mars 2024 au 25 mars 2024, et l'activité s'est déroulée virtuellement le 25 avril 2024.</p> <p>Il y a eu 148 vues sur la chaîne YouTube. La catégorie « Choix du public » a recueilli un nombre remarquable de 795 votes, ce qui témoigne d'un solide engagement et d'un grand intérêt de la part de notre collectivité.</p>	<p>Les entrepreneurs sont l'avenir de l'industrie commerciale de nos districts. Il est essentiel de soutenir les nouveaux entrepreneurs, afin de permettre à nos petites collectivités de se développer et de prospérer.</p> <p>Les entrepreneurs ont acquis des compétences, des connaissances et un soutien précieux, ce qui leur permet d'aller de l'avant dans la création de leur entreprise.</p>	<p>Copperfin Credit Union, BDC, Camp Tech, The Standard Insurance, Lake of the Woods Brewing Company, Bereskin and Parr, CFANONO, Northern Ontario Angels, Ville de Kenora, CANO, CINOO, PACE, Cliff Lake Entrepreneur Advisors</p>	✓			
<p>Mise à jour ou points intéressants :</p> <p>L'activité a eu lieu le 25 avril 2024. Les entrepreneurs des districts de Kenora et de Rainy River ont alors présenté leurs idées commerciales et leurs projets d'expansion, afin d'avoir une chance de gagner un prix de 10 000 \$ en espèces et de 1 000 \$ en bons d'achat pour du soutien en PI. L'activité était diffusée en direct le 20 avril 2023. Plus de 178 personnes ont regardé l'activité et plus de 790 personnes ont voté pour le choix du public.</p> <p>Les finalistes :</p> <p>1^{er} gagnant (5 000 \$) – Agombar Topsoil and Mulch – Dan Agombar 2^e gagnant (3 000 \$) – Bread + Butter Co. – Hannah Rose Gagnant du choix du public (2 000 \$) – You Pick – Shauna Thain</p>						
<p>Plan d'amélioration communautaire</p> <p>La Ville de Kenora a accepté les demandes pour les programmes du Plan d'amélioration communautaire (PAC) de Harbortown Centre, de Keewatin et du site de l'ancienne usine.</p> <p>En 2024, le Conseil a accordé 125 000 dollars pour soutenir cinq propositions de projets soumises par des entreprises locales de Harbortown Centre et de Keewatin.</p>	<p>Cet investissement du secteur privé et du Conseil constitue un engagement important en faveur de la croissance et du développement de la ville de Kenora.</p>	<p>Ville de Kenora</p>	✓			
<p>Ce point est nouveau dans le Plan d'action de 2025.</p> <p>Organisation d'une journée portes ouvertes sur le PIC en octobre. Les candidatures ont été clôturées le 31 novembre 2024 et neuf candidatures ont été reçues. Le financement dépend de l'acceptation du budget de 2025.</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. Les défis auxquels les entrepreneurs font face sont multiples. Les compétences requises pour créer et maintenir une entreprise sont diverses, et il y a un manque de soutien à long terme. Certaines entreprises se heurtent à des problèmes tels que des coûts de démarrage, l'obtention de financement, des prêts à coût élevé, des perturbations de la chaîne d'approvisionnement et des difficultés que pose la concurrence en ligne. Il y a manque d'espace pour des entreprises « délimitées par quatre murs » ainsi que toute une série de règlements à respecter puis de permis à obtenir, ce qui peut devenir écrasant. Le vieillissement de la population, la pénurie de main-d'œuvre locale et la pression à la hausse des salaires peuvent constituer un obstacle supplémentaire.						
Action	Résultats	Partenaires*	Échéancier/Progrès			
			Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<p>Programme de mentorat, d'incubation d'entreprises et d'accès à distance aux technologies; MIAD</p> <p>Le Programme de mentorat et d'incubation a passé au deuxième stade avec FedNor.</p> <p>Trois incubateurs d'entreprises se trouvent à Sioux Lookout et un à Pickle Lake.</p> <p>Les programmes de mentorat, d'incubateur d'entreprises et d'accès à distance à la technologie ont pour objet d'encourager et de favoriser la croissance d'entreprises nouvelles et existantes qui créeront et/ou maintiendront des emplois permanents à temps plein et/ou à temps partiel dans la région du PACE et les Premières Nations environnantes.</p>	<p>Les entrepreneurs et les petites entreprises existantes ont été aidés à acquérir les compétences nécessaires en matière de gestion d'entreprise, grâce à diverses possibilités de formation et à des ressources partagées subventionnées. Le fonds pour l'accès à distance aux technologies est destiné à aider les entreprises nouvelles et existantes à passer au travail à distance et à se développer après la pandémie, afin de s'adapter à l'évolution de pratiques du marché qui exigent davantage de numérisation.</p>	<p>PACE FedNor</p>		✓		
<p>Ceci est un nouveau point du Plan d'action 2025. Début du 2^e stade, prévu en 2025.</p>						
<p>PARO – Centre pour l'entreprise des femmes</p> <p>Le programme PAROBiz du Centre pour l'entreprise des femmes – PARO recevra 1,24 million de dollars sur trois ans dans le cadre du Programme pour la sécurité économique des femmes. *</p> <p>L'investissement dans le programme PAROBiz permettra aux femmes d'acquérir les compétences et les ressources nécessaires à la création et au développement de leur entreprise. En soutenant des projets qui offrent une formation essentielle pour l'esprit d'entreprise et un soutien continu, les femmes ont les moyens d'atteindre l'autonomie financière. Cela contribuera au renforcement des économies locales.</p> <p>Ce financement s'inscrit dans le cadre d'un investissement gouvernemental, qui pourra atteindre 26,7 millions de dollars sur trois ans, et ce, dans 25 programmes locaux de la province, en vue d'offrir des possibilités de formation professionnelle aux femmes.</p>	<p>Le programme propose quatre options de formation : métiers spécialisés, entrepreneuriat, technologies de l'information et emploi général. L'objectif du programme est d'aider les femmes à surmonter des obstacles auxquels elles se heurtent.</p> <p>Grâce au programme de formation, les femmes qui ont subi ou risquent de subir des violences de la part de leur partenaire intime peuvent également bénéficier d'un soutien global, notamment l'orientation vers des services de santé mentale et de bien-être, de conseils, de logement et d'aide juridique.</p>	<p>PARO Programme pour la sécurité économique des femmes de l'Ontario</p>				✓
<p>Ceci est un nouveau point du Plan d'action 2025. Ces programmes aident les femmes à acquérir les habiletés, les connaissances et l'expérience dont elles ont besoin pour trouver un emploi, créer une entreprise et parvenir à l'autonomie financière. PARO existe depuis 1995; la fondatrice était Rosalind Lockyer, à Thunder Bay. Depuis 2025, il y a plus de 150 groupes PARO dans toute la province. L'organisme compte également plus de 125 partenaires communautaires, notamment à Atikokan, Kenora, Dryden, Rainy River et ailleurs. * Communiqué du 13 janvier 2025.</p>						

Cinquième grande priorité – Intégration de la main-d'œuvre marginalisée						
<p>La croissance dans les secteurs tels que les mines, la construction, les soins de santé et les services sera restreinte sans une main-d'œuvre de réserve. Une économie forte a besoin de la contribution de chacun. Divers obstacles continuent de ralentir l'emploi chez les travailleurs marginalisés. Il s'agit notamment du manque de logements abordables, de moyens de transport, de vêtements au travail et d'accès à la technologie, y compris à Internet à haut débit. Il y a un déficit de talents et les personnes « bloquées » ne sont souvent pas au courant des programmes qui pourraient les aider à acquérir des compétences recherchées. Les programmes destinés à développer les compétences et l'expérience sont souvent mis en place en peu de temps, sans possibilité de faire du marketing et de recruter des travailleurs marginalisés. Les employeurs manquent souvent de souplesse et ne veulent pas modifier la structure des rôles professionnels habituels, en vue de s'adapter aux capacités des employés ou aux exigences de l'emploi.</p>						
Action	Résultats	Partenaires*	Échéancier/Progrès			
			Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<p>FSET – Autonomisation numérique</p> <p>FSET croit aux personnes autonomes et innovatrices. Ce groupe se consacre à la transformation de la connectivité pour les collectivités éloignées, grâce à la technologie de Starlink; il veille à ce que même les régions les plus isolées aient un accès Internet fiable.</p> <p>Grâce à son partenariat avec SpaceX, qui utilise la technologie Starlink, il est possible d'obtenir des solutions de connectivité de pointe, à l'aide de services Internet avancés à haut débit, fournis par des satellites en orbite terrestre basse (SOTB). Ces constellations artificielles sont capables de transmettre des signaux à large bande à des récepteurs au sol, offrant ainsi une technologie sans fil qui non seulement tient compte des limites de la fibre optique pour les collectivités nordiques éloignées, mais aussi de besoins de connectivité qui existent depuis longtemps.</p>	<p>FSET croit que la fiabilité d'Internet n'est pas un luxe, mais une nécessité.</p> <p>FSET veille à ce que même les collectivités les plus éloignées puissent accéder à des connexions Internet spécialisées, rapides, fiables et rentables.</p> <p>FSET accorde la priorité aux projets pilotés par la collectivité et se spécialise dans les installations adaptées aux besoins communautaires. L'entreprise se concentre surtout sur les déploiements communautaires; elle étend ses ressources à l'auto-installation et propose des solutions résidentielles spécialisées dans le Nord-Ouest ontarien.</p>	FSET Kenora SpaceX				✓
<p>Ce point est nouveau dans le Plan d'action de 2025 : <i>Depuis janvier 2025, plus de 4 661 ensembles Starlink ont été installés, et plus de 110 collectivités ont bénéficié de services.</i></p>						
<p>Dryden Urban Indigenous Homeward Bound</p> <p>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. Les demandeurs acceptés bénéficient d'une formation qualifiante et d'un rattrapage scolaire dans le cadre d'un enseignement postsecondaire, ainsi que de soutien pour le logement, la garde d'enfants, la formation au travail et le mentorat.</p>	<p>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.</p>	CSDK, CAVD, OAHs, Confederation College, Dryden Literacy, CCD, Woodgreen, OFIFC, FTO.				✓
<p>Mise à jour ou points intéressants : <i>Les candidats s'engagent à honorer un engagement de quatre à cinq ans.</i></p>						

Cinquième grande priorité – Intégration de la main-d'œuvre marginalisée						
<p>La croissance dans les secteurs tels que les mines, la construction, les soins de santé et les services sera restreinte sans une main-d'œuvre de réserve. Une économie forte a besoin de la contribution de chacun. Divers obstacles continuent de ralentir l'emploi chez les travailleurs marginalisés. Il s'agit notamment du manque de logements abordables, de moyens de transport, de vêtements au travail et d'accès à la technologie, y compris à Internet à haut débit. Il y a un déficit de talents et les personnes « bloquées » ne sont souvent pas au courant des programmes qui pourraient les aider à acquérir des compétences recherchées. Les programmes destinés à développer les compétences et l'expérience sont souvent mis en place en peu de temps, sans possibilité de faire du marketing et de recruter des travailleurs marginalisés. Les employeurs manquent souvent de souplesse et ne veulent pas modifier la structure des rôles professionnels habituels, en vue de s'adapter aux capacités des employés ou aux exigences de l'emploi.</p>						
Action	Résultats	Partenaires*	Échéancier/Progrès			
			Achevé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<p>Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes</p> <p>Le Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ) est axé sur les jeunes de 15 à 29 ans et qui se heurtent à des obstacles à l'emploi nombreux et/ou complexes; il leur est offert un soutien plus intensif, au-delà de la recherche d'emploi classique et des possibilités de placement.</p> <p>Le soutien comprend ce qui suit : Formation préalable à l'emploi rémunéré, afin de promouvoir la préparation à l'emploi; jumelage d'emplois et placements rémunérés, avec des aides au placement pour les participants et des incitations à l'embauche pour les employeurs. Services de mentorat; soutien à l'éducation et aux transitions professionnelles.</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>	<p>Après un premier accueil, les participants suivent une formation complète 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 agréments 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.</p>	<p>Centre d'emploi d'Atikokan (CEA) Fournisseurs de services d'Emploi Ontario, Employeurs locaux</p>				
<p>Mise à jour ou points intéressants :</p> <p>À compter du 1^{er} mars 2025, le Centre d'emploi d'Atikokan n'offrira plus le Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes. Ce changement s'inscrit dans le cadre de la transition vers les programmes d'Emploi Ontario. Les programmes d'emploi fournis par Emploi Ontario adopteront un nouveau protocole d'évaluation des besoins, lequel permettra aux personnes aux prises avec des obstacles à l'emploi, quel que soit leur âge, d'avoir accès aux soutiens nécessaires. Jusqu'à la fin du mois de février 2025, le Centre d'emploi d'Atikokan continuera de fournir des services liés au PAEJ d'Emploi Ontario.</p> <p>Le Centre d'emploi d'Atikokan continue de fournir des services d'emploi aux jeunes de la collectivité, de 15 à 29 ans, qui ont été considérés comme ayant des obstacles à l'emploi. Cela pourrait changer l'année prochaine en fonction de la transition vers le nouveau gestionnaire du système de services.</p> <p>Les participants au programme qui accèdent au PAEJ continuent de faire face à un nombre important d'obstacles à l'emploi. Les participants au programme du PAEJ, qui déclarent souffrir de problèmes de santé mentale et d'une stigmatisation connexe, manquent de compétences commercialisables et d'expérience professionnelle et/ou ont une mauvaise réputation dans la collectivité; ils continuent souvent d'avoir du mal à trouver un emploi. Nous espérons que la participation à des formations commercialisables, le développement des compétences et l'éducation du grand public comme des employeurs, au sujet des effets de l'emploi sur les déterminants sociaux de la santé, entraîneront chez les employeurs un changement positif dans les pratiques d'embauche et du maintien en poste. Nous travaillons également avec nos collectivités partenaires, tentant de remédier à la pénurie de logements, de vêtements, de sécurité alimentaire et d'accès adéquat aux appareils numériques et aux services connexes. Notez que dans notre petite collectivité, nous sommes un des seuls organismes à fournir un accès WIFI public.</p>				✓		

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

Sixième grande priorité – Tendances de la main-d'œuvre après la COVID-19						
<p>Les représentants locaux ont relevé diverses raisons pour expliquer les importantes pénuries de main-d'œuvre, notamment les travailleurs âgés qui ont choisi de prendre leur retraite, les personnes qui recherchent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les travailleurs qui préfèrent travailler à domicile, ceux qui sont encore préoccupés par les questions de santé publique et/ou qui ne souhaitent pas travailler au salaire minimum. Ceux qui sont revenus sur le marché du travail se trouvent souvent face à des choix multiples en matière d'emploi. La loyauté des employeurs est plus faible, car les travailleurs sont attirés par des offres salariales supérieures. Certains envisagent d'exercer une activité autonome. En raison de la pénurie de main-d'œuvre, les personnes qui travaillent sont souvent aux prises avec des attentes accrues de la part des employeurs.</p>						
Action	Résultats	Partenaires*	Échéancier/Progrès			
			Achévé	À court terme	À moyen terme	À long terme
<p>Troisième Salon de l'emploi du printemps – Nouveaux départs</p> <p>Plus de 30 organismes et entreprises locales et régionales ont participé à cette activité.</p> <p>Cette activité a rassemblé des employeurs de divers secteurs, dont ceux du commerce de détail, du tourisme, de l'hôtellerie, des soins de santé, des transports, des métiers et de la construction.</p>	<p>Il y a une pénurie importante de main-d'œuvre dans toute la région.</p> <p>En mettant en relation des personnes au chômage ou sous-employées, avec des employeurs qui ont des pénuries de main-d'œuvre, nous espérons combler certaines de ces lacunes, afin d'offrir aux employeurs et aux demandeurs d'emploi la possibilité de progresser ensemble.</p>	Northwest Employment Works	✓			
<p>Mise à jour ou points intéressants : L'activité se déroulait le 1^{er} mai 2024 à l'aréna Dryden Memorial, de 11 h à 18 h. Les demandeurs d'emploi qui y ont participé ont impressionné très positivement les employeurs présents. Les organisateurs ont qualifié le tout de réussite.</p>						

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

GLOSSAIRE DES ACRONYMES

CEA – Centre de l'emploi d'Atikokan	NADF – Nishnawbe Aski Development Fund
AEDC – Atikokan Economic Development Corporation	CA Ne-Chee – Centre d'amitié Ne-Chee
AFNOO – L'Association des Francophones du Nord-Ouest de l'Ontario	NNC – Nutrition Nord Canada
C. de C. – Chambre de commerce	CINOO – Centre d'innovation du Nord-Ouest de l'Ontario
CCDC – Chukuni Communities Development Corporation	RDNOO – Réseau de développement du Nord-Ouest de l'Ontario
CCDE Commission communautaire de développement économique	SGFPNO – Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario
SADC – Société d'aide au développement des collectivités	CFAMONO – Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest
RCAANC – Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada	CANO – Centre d'affaires du Nord-Ouest
Con. College – Confederation College	OAHS – Ontario Aboriginal Housing Services
DDC – Dryden Development Corporation	OFIFC – Ontario Federation of Indigenous Friendship Centres
CAAD – Centre d'amitié autochtone de Dryden	DESO – Diplôme d'études secondaires de l'Ontario
FSEO – Fournisseurs de services d'Emploi Ontario	OTEC – Ontario Tourism Education Corporation
CA – Centres d'amitié	FTO – Fondation Trillium de l'Ontario
CSDK – Conseil des services du district de Kenora	PACE – Patricia Area Community Endeavours
KHA – Kenora Hospitality Alliance	QLCC – Quetico Lodge and Conference Centre
LWEAP – Lake of the Woods Employment Action Project Inc.	RAIN – Rural Agri-Innovation Network
LB – Lac des Bois	RR – 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	CSDRR – Conseil scolaire du district de Rainy River
LOWBIC – Lake of the Woods Business Incentive Corporation	RRFDC – Rainy River Futures Development Corporation
MTIFDC – Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences	SGEI – Seven Generations Education Institute
MDNMFO – Ministère du Développement du Nord, des Mines et des Forêts de l'Ontario	CGARSL – Conseil de gestion autochtone de la région de Sioux Lookout
NMO – Nation métisse de l'Ontario	SWB – Shooniyaa Wa-Biitong

ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

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



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

District de Rainy River

Alberton (canton)
Big Grassy River 35G (réserve indienne)
Chapple (canton)
Dawson (canton)
Fort Frances (village)
Lake of the Woods (canton)
Manitou Rapids 11 (réserve indienne)
Neguaguon Lake 25D (réserve indienne)
Rainy Lake 17B (réserve indienne)
Rainy Lake 26A (réserve indienne)
Rainy River (non organisée)
Saug-a-Gaw-Sing 1 (réserve indienne)
Seine River 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 17A (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 63B (réserve indienne)
Pickle Lake (canton)
Poplar Hill (réserve indienne)
Red Lake (municipalité)
Sabaskong Bay 35D (réserve indienne)
Sachigo Lake 2 (réserve indienne)
Shoal Lake (Part) 39A (réserve indienne)
Shoal Lake 34B2 (réserve indienne)
Sioux Narrows – Nestor Falls (canton)
Summer Beaver (établissement indien)
Wabaseemoong (réserve indienne)
Wabigoon Lake 27 (réserve indienne)
Wapekeka 2 (réserve indienne)
Weagamow Lake 87 (réserve indienne)
Whitefish Bay 32A (réserve indienne)
Whitefish Bay 34A (réserve indienne)



Workforce Planning
Ontario
www.workforceplanningontario.ca

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

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

Téléphone : 807.223.3813

www.ntab.on.ca

Clause de non-responsabilité

État actuel et perspectives d'avenir

Cette publication contient uniquement des informations générales et Deloitte ne fournit pas, par le biais de cette publication, aucun conseil ou service de comptabilités, affaires, finances, investissement, juridiques, fiscalité ou autres. Cette publication ne remplace pas des conseils ou services professionnels et elle ne doit pas non plus servir de base à toute décision ou action qui pourrait avoir une incidence sur votre entreprise. Avant de prendre une décision ou d'entreprendre une action qui pourrait avoir des répercussions sur votre entreprise, vous devriez consulter un conseiller professionnel qualifié. Deloitte n'est pas responsable des pertes subies par toute personne qui s'appuie sur cette publication.

La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur

La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (NSWPB) reconnaît les limites potentielles inhérentes à ce rapport sur le marché du travail local et s'efforce d'aborder les domaines qui pourraient nécessiter une analyse et des mesures supplémentaires. Les données présentées dans ce rapport reflètent l'information la plus actuelle et la plus exacte disponible à la date de publication. Le présent document peut être librement cité ou reproduit, à condition qu'il soit attribué à la NSWPB en tant que source. Toutefois, la NSWPB n'assume aucune responsabilité face aux conséquences découlant d'erreurs ou d'omissions contenues dans le présent rapport.

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

Les documents contenus dans ce rapport ont été préparés par la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest et proviennent de diverses sources jugées fiables. Nous ne faisons aucune déclaration ou garantie, expresse ou implicite, quant à son exactitude ou exhaustivité. En fournissant ce matériel, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest n'assume aucune responsabilité.



Prochain**Emploi**
alimenté par SERCO



North Superior
Workforce Planning Board
Commission de planification
de la main-d'œuvre du
Nord Supérieur

Canada 

**EMPLOYMENT
ONTARIO**

**EMPLOI
ONTARIO**

Ontario 