

Constituer une main-d'œuvre supérieure :  
**PLAN D'ACTION POUR LE MARCHÉ  
DU TRAVAIL DE 2009 À 2012**  
**MISE À JOUR 2011**



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

**Restrictions:**

La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur reconnaît les limites potentielles du présent document, et elle continuera de chercher des renseignements dans les domaines qui exigent davantage d'analyse et d'intervention. La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur n'assume pas de responsabilité envers l'utilisateur au regard des conséquences d'erreurs ou d'omissions.

Les vues exprimées dans ce document ne reflètent pas nécessairement celles d'Emploi Ontario.

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

Marg Scott, directrice executive  
Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur  
107B, avenue Johnson  
Thunder Bay (Ontario) P7B 2V9

Téléphone : (807) 346-2940 ou (888) 800-8893 Téléc. : (807) 344-5464  
Courriel : [mScott@nswpb.ca](mailto:mScott@nswpb.ca) | Site Web : [www.nswpb.ca](http://www.nswpb.ca)

# EMPLOI ONTARIO

La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur tient à remercier le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de son soutien continu pour cette nouvelle approche en planification du marché du travail.



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

### **Vision:**

Notre réserve de ressources humaines sera alignée sur plan stratégique, positionnée de façon concurrentielle et développée progressivement afin de répondre aux futurs besoins sociaux et économiques du Nord-Ouest ontarien.

### **Mission:**

Brancher les partenaires communautaires en vue d'améliorer la qualité de la vie dans nos collectivités par le perfectionnement de le main-d'œuvre.

La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur fera ce qui suit :

- Concevra un plan stratégique portant sur l'état de préparation de la main-d'œuvre
- Créera un processus dynamique, réceptif, répondant aux besoins existants et préparera les personnes aux nouvelles possibilités du marché du travail au sein d'une économie mondiale
- Recourra à l'effet multiplicateur des alliances communautaires afin de maximiser les capacités et la compétitivité du marché du travail

### **Mandat:**

Assumer la direction dans la création de solutions innovatrices pour le marché du travail, comme suit :


- Fournir de la recherche qui fait autorité et fondée sur des preuves
- Trouver les tendances de l'emploi
- Cibler les possibilités pour la main-d'œuvre
- Amorcer des stratégies de perfectionnement de la main-d'œuvre

## À propos de la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur

La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (CPMONS) est une des vingt-cinq Commissions locales de l'Ontario qui, en vertu d'un mandat confié par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités, doivent trouver, évaluer et établir les priorités des besoins en matière de compétences et de connaissances dans les collectivités, chez les employeurs et les participants/apprenants individuels du marché du travail local, à l'aide d'un processus coopératif de planification de ce marché.

Un conseil d'administration actif, bénévole et diversifié, dirige les activités; le monde des affaires, les travailleurs, les femmes, les francophones, les Autochtones, la diversité culturelle, les handicapés et les enseignants/moniteurs y sont représentés. Créée en 1996, la CPMONS est reconnue par les dirigeants communautaires, économiques et municipaux comme « partenaire de choix » lors de l'identification et de la mise en œuvre de solutions pour le marché local du travail.



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



## Table des matières

Sommaire : Mise à jour du plan 2011.....	6
Changement de paysage économique : Résilience et relance .....	8
Consultation communautaire et processus de planification des interventions – Mise à jour de 2010-2011 .....	14
Mise à jour du plan d'action 2010-2012.....	19
Priorité stratégique : Accélérer l'économie à valeur ajoutée et du savoir .....	20
Priorité stratégique : Harmoniser l'éducation et la formation en fonction des changements dans les compétences exigées.....	22
Priorité stratégique : Améliorer la réserve de main-d'œuvre à l'aide de stratégies pour attirer et pour perfectionner des travailleurs .....	24
Priorité stratégique : Améliorer l'adaptation et la transition des travailleurs.....	26
Priorité stratégique : Stratégies économiques et de l'emploi consacrées aux Autochtones .....	28
Détails des données sur le marché du travail.....	30
1. Emploi sectoriel.....	32
2. Emploi dans les petites et moyennes entreprises (PME) .....	32
3. Changement dans le nombre total d'employeurs.....	33
4. Structure industrielle des employeurs .....	33
5. Migration.....	34
6. Données sur les professions .....	34
7. Niveaux de scolarité .....	35
8. Données supplémentaire de la RMR de Thunder Bay .....	38
Références et ressources .....	41
Annexe A : Liste des intervenants communautaires.....	44
Annexe B : Portail Web d'information sur le marché du travail du district de Thunder Bay .....	45

# SOMMAIRE : MISE À JOUR DU PLAN 2011



## Sommaire : Mise à jour du plan 2011

En août 2009, la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur publiait « Constituer une main-d'œuvre supérieure : Plan d'action pour le marché du travail de 2009 à 2012 ». Dans ce plan pluriannuel et communautaire étaient présentés un certain nombre de thèmes clés ainsi que d'interventions en formation stratégique et en éducation, le tout devant aider à mieux positionner notre région dans la nouvelle « guerre pour le talent », ce qui été décrit par beaucoup comme le nouveau champ de bataille des entreprises dans l'économie du XXI<sup>e</sup> siècle.

Il s'y trouvait l'orientation stratégique aidant à répondre aux besoins d'adaptation du marché du travail à plus court terme, tout en posant des fondements pour positionner notre région afin qu'elle bénéficie de l'effet multiplicateur des possibilités du marché futur du travail. Deux ans plus tard, ce futur commence à se matérialiser – un futur qui reflète la résilience de notre région et les possibilités de recouvrer des éléments de notre paysage de l'emploi qui se transforme.

Dans « Mise à jour du plan d'action pour le marché du travail de 2011 » se trouve le sommaire des interventions spécifiques commencées en 2009-2010, des rajustements faits à la suite de circonstances changeantes ainsi que des réalisations importantes liées aux priorités.

Fondée sur l'information existante du marché du travail, les renseignements locaux et la consultation communautaire, cette mise à jour du plan comprend un certain nombre de nouvelles interventions stratégiques devant faire progresser la reprise du marché du travail en 2011-2012. Cela repose nettement sur la rapidité et l'ampleur du retour du secteur minier comme moteur économique majeur dans la région. Cela reste vrai pour les cinq thèmes principaux adoptés dans « Constituer une main-d'œuvre supérieure – Plan d'action pour le marché du travail de 2009 à 2012 », document où sont abordés les problèmes les plus pressants et les possibilités les plus prometteuses qui joueront sur le changement pour les travailleurs, les familles et les collectivités de la région.

***DIVERSIFIER – Faire progresser plus rapidement l'économie à valeur ajoutée et du savoir***

***DÉVELOPPER – Harmoniser l'éducation et la formation en fonction des changements dans les compétences exigées***

***ATTIRER – Améliorer l'offre de main-d'œuvre à l'aide de stratégies pour attirer et pour perfectionner des travailleurs***

***RETENIR – Améliorer l'adaptation et la transition des travailleurs***

***INVESTIR dans des stratégies économiques et de l'emploi pour les Autochtones.***

Ce plan a été rédigé et réalisé avec succès grâce à une participation importante de partenaires communautaires. Il a exigé et continue d'exiger de la souplesse, de collaboration et de nouvelles synergies communautaires. Il a contribué à notre renouvellement régional et continue de le faire. Les premières étapes du Plan 2009-2012 ont été franchies et, comme collectivité, nous continuerons de surveiller le progrès et de nous adapter au changement qui mène à de solides compétences... en vue de la demande de demain.

*Si vous voulez une année de prospérité, faites croître du grain.*

*Si vous voulez dix années de prospérité, faites croître des arbres.*

*Si vous voulez cent années de prospérité, faites croître la population.*

Proverbe chinois

# CHANGEMENT DE PAYSAGE ÉCONOMIQUE : RÉSILIENCE ET RELANCE



## Changement de paysage économique : Résilience et relance

Document préparé par Livio Di Matteo, Ph. D., pour la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur

Après une période sans précédent de changement<sup>1</sup> et d'adaptation dans ses secteurs économiques classiques<sup>2</sup>, l'économie du Nord-Ouest ontarien a réagi avec une résilience économique étonnante, laquelle constitue la base de la reprise à long terme. Selon le Centre de résilience de Stockholm, la notion de résilience fait référence à la capacité d'un système socio-écologique de résister au changement qui découle de divers types de chocs et, ensuite, de se renouveler<sup>3</sup>. En d'autres termes, si un système est résilient, il peut faire face au changement. La crise du secteur forestier dans le Nord-Ouest ontarien a été un choc économique majeur pour l'économie de la région; cela s'est traduit par des pertes massives d'emplois et, pourtant, si quelqu'un regarde l'économie de la région, surtout son grand centre – Thunder Bay –, il ne peut que constater la résilience de l'économie. Après quatre ans de déclin consécutif du PIB, l'économie de Thunder Bay a augmenté de 0,6 p. 100 en 2010, et une croissance de 1,4 p. 100 est prévue pour 2011, soit la hausse la plus importante depuis 2000<sup>4</sup>.

Comme l'a indiqué le rapport sur le marché du travail local de la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (CPMONS), « Constituer une main-d'œuvre supérieure – Plan d'action pour le marché du travail de 2009 à 2012 », l'économie du Nord-Ouest passe par une transition vers une culture du savoir à valeur ajoutée, qui engendre des produits et services de pointe reposant sur le secteur primaire et les activités du transport classiques, ainsi que sur les nouveaux domaines de la recherche en santé, de l'éducation et de la bioéconomie. Cette transition est illustrée par des « exemples brillants » particuliers à Thunder Bay, dans le secteur des sciences de la santé<sup>5</sup>. L'économie du savoir atteint tous les secteurs économiques, car le recours à l'innovation et à la technologie est aussi pertinent pour les secteurs classiques (notamment le commerce de détail, les services, la foresterie, la fabrication et les mines) que pour les nouvelles activités économiques telles que la biotechnologie, les communications et la gestion des déchets.

Les caractéristiques de la résilience et de la relance peuvent être documentées par une variété d'indicateurs démographiques et économiques. En termes d'emploi, après les déclinés abrupts de la première décennie du XXI<sup>e</sup> siècle, les niveaux de l'emploi dans l'ensemble de la région sont maintenant stabilisés et, dans certains cas, il y a début de reprise. Dans le Nord-Ouest ontarien, depuis un sommet de la moyenne annuelle de 90 400 emplois en 2003, l'emploi a chuté à 75 700 en 2009 mais est reparti à la hausse en 2010, à 77 200. Cependant pour Thunder Bay, depuis un sommet moyen mensuel de l'emploi de 65 300 en 2003, cette moyenne a baissé à 60 000 en 2009 et est demeurée approximativement au même niveau en 2010. Toutefois, selon le Conference Board of Canada, il est prévu que l'emploi à Thunder Bay montera de 2 p. 100 en 2011, la première hausse en quatre ans<sup>6</sup>. Ces chiffres de l'emploi suggèrent que la période des pertes d'emplois est terminée et que, dans l'ensemble du Nord-Ouest ontarien, une reprise de l'emploi est amorcée.

Sur le plan démographique, entre 2001 et 2006, la population du Nord-Ouest ontarien a effectivement augmenté de un dixième de un pour cent – de 234 711 à 235 046<sup>7</sup>. Au sein du Nord-Ouest, la population du district de Kenora a

1. Ce changement est particulièrement profond dans le secteur des produits forestiers où 19 usines, employant près de 10 000 employés, ont été réduites à six, et plus des deux tiers des emplois sont disparus. Ontario Forestry Coalition (coalition forestière de l'Ontario), Report to the Thunder Bay District Municipal League (rapport à la ligue municipale du district de Thunder Bay).  
La détérioration des marchés forestiers a également décimé le secteur manufacturier local; en effet, les estimations de la production de 2008 n'atteignait que la moitié du niveau de 2000. (Conference Board of Canada, Metropolitan Outlook 2, hiver 2009 et hiver 2011)  
Il faudrait aussi remarquer que, après des déclinés majeurs, le secteur forestier semble s'être stabilisé, et il y a eu des réouvertures d'usines de pâtes l'an dernier : St. Mary's Mill, de Sault Ste. Marie, et Terrace Bay Pulp, de Terrace Bay.
2. Les piliers économiques classiques du Nord-Ouest de l'Ontario et de Thunder Bay ont été le transport, les ressources naturelles et les gouvernements. (L. Di Matteo, « The Economic Development of the Lakehead During the Wheat Boom Era: 1900-1914 »)
3. Voir [www.stockholmresilience.org](http://www.stockholmresilience.org).
4. Voir The Conference Board of Canada, Metropolitan Outlook 2, hiver 2009 et hiver 2011.
5. Voir l'étude parue récemment et commandée par la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur et Emploi Ontario « Transitioning Thunder Bay to a Knowledge Based Economy » (transition de Thunder Bay vers l'économie fondée sur le savoir), 2010.
6. Voir The Conference Board of Canada, Metropolitan Outlook 2, hiver 2009 et hiver 2011.
7. Recensement de Statistique Canada, 2006

augmenté, ce qui a compensé les légers déclin des districts de Thunder Bay et de Rainy River. Certes, les tendances récentes suggèrent que la population à long terme pourrait ne pas baisser. Bien que la population du Nord-Ouest ontarien prenne de l'âge et qu'il y ait eu baisse de la population au cours des années 1990, il faut s'attendre à ce que cette situation soit inversée prochainement en raison de l'augmentation rapide de la population autochtone. Entre 2001 et 2006, la population autochtone a augmenté de 21,5 p. 100, mais la population non autochtone a décliné de 4,3 p. 100. Annuellement et en moyenne, la population autochtone a augmenté de 4,3 p. 100 par année tandis que la population non autochtone baissait à un taux de 0,9 p. 100 par année. Les prévisions démographiques qui annoncent des déclin dans le Nord-Ouest ontarien et le district de Thunder Bay doivent tenir compte des taux de croissance différentielle de ces sous-groupes de la population. Si quelqu'un appliquait ces taux de croissance différentielle à la population autochtone et non autochtone, il pourrait voir la population du Nord-Ouest ontarien atteindre 249 964 d'ici 2021.

La résilience est particulièrement évidente dans la région de Thunder Bay. En dépit du fait que, au cours de la dernière décennie, trois de ses usines de pâtes aient fermé, ce qui s'est traduit par des pertes d'emplois et des déclin du PIB connexes, l'économie de Thunder Bay a été remarquablement solide comme le révèlent certains indicateurs. Par exemple :

- a. Les permis de construction à Thunder Bay au cours de la période de 1995 à 2010 ont augmenté, et leur valeur totale en 2010 seulement représentait une hausse de 112 p. 100 par rapport à 2009.<sup>8</sup>
- b. Les prix des logements à Thunder Bay sont également très sains et ont affiché une tendance marquée à la hausse, en dépit du début de la crise dans le secteur forestier. Depuis 2003, la moyenne des prix des habitations (service interagences) à Thunder Bay est passée de 111 927 \$ à 153 800 \$ en 2010 – une augmentation de 37 p. 100.<sup>9</sup>
- c. Un autre indicateur solide est le volume des passagers à l'aéroport international de Thunder Bay, lequel est aussi l'aéroport régional et, par conséquent celui qui dessert tout le Nord-Ouest ontarien. Les volumes de passagers ont augmenté de façon spectaculaire au cours de la dernière décennie et affichent une tendance à la hausse marquée. Depuis 1998, les volumes de passagers ont augmenté de 30 p. 100<sup>10</sup> et indiquent que, en dépit du ralentissement du secteur forestier, il y a une demande encore grandissante pour les voyages aériens en provenance et à destination de la région.

Trois moteurs économiques alimentent l'économie résiliente du Nord-Ouest ontarien : a) la transition continue vers une économie fondée sur le savoir, b) les dépenses relatives à l'infrastructure du secteur public c) la croissance et le développement du secteur minier.

- a. Les fers de lance de l'économie du savoir dans le Nord-Ouest de l'Ontario sont le Centre régional des sciences de la santé de Thunder Bay (CRSSTB), l'École de médecine du Nord de l'Ontario (EMNO) et l'Institut régional de recherche de Thunder Bay (IRRTB). Le CRSSTB emploie 2 500 personnes et a un budget annuel de 280 millions de dollars. En outre, l'IRRTB recrute à l'échelle mondiale des scientifiques afin qu'ils travaillent dans les domaines de la médecine moléculaire et des systèmes d'imagerie; de nouvelles entreprises du secteur privé qui sont associées à la recherche médicale ont été lancées, notamment Sentinelle et Tornado Medical Systems.

Parmi les autres éléments clés de l'économie du secteur du savoir dans la région se trouvent l'Université Lakehead qui affiche un nombre total d'employés (à temps plein et partiel) de 2 000 et un budget annuel d'exploitation d'approximativement 100 millions de dollars, puis le Confederation College, qui a 760 employés (à temps plein et partiel) et un budget annuel d'exploitation de presque 70 millions de dollars. De plus, des fabricants de la région tels que Bombardier et GRK Fasteners se servent également de travailleurs qualifiés axés

---

8. La valeur des permis a été de 71,3 millions de dollars en 2009 et de 151,3 millions de dollars en 2010. Mise à jour – Thunder Bay et Planning Building Division : Janvier 2011 et Commission de développement économique communautaire de Thunder Bay – Construction à Thunder Bay (décembre 2010).

9. Voir Société canadienne d'hypothèques et de logement, Marché de l'habitation, <https://www03.cmhc-schl.gc.ca/catalog/productList.cfm?cat=48&lang=en&fr=1299169526890>

10. Rapport annuel 2009, Autorités de l'aéroport international de Thunder Bay.

sur le savoir et il y a eu croissance de leur activité. En outre, le nouveau secteur de la bioéconomie forestière émerge; des investissements substantiels y sont déjà faits par les secteurs public et privé.

- b. En ce qui concerne l'infrastructure du secteur public, la région a récemment bénéficié de millions de dollars pour la construction et l'amélioration de routes provinciales dans le cadre d'un investissement prévu de 273 millions de dollars dans les autoroutes régionales. Il y a dans le Nord-Ouest ontarien 32 projets qui achèvent, ce qui comprend 494 kilomètres d'autoroute, neuf ponts, et a permis de créer 1 900 emplois liés à la construction.<sup>11</sup> Dans la région de Thunder Bay, un projet de développement riverain est en cours, et il y a eu des investissements substantiels récents pour les routes et les ponts, pour une nouvelle bibliothèque, pour le développement de pistes ainsi que pour des améliorations récentes de l'usine de traitement de l'eau de Bare Point.
- c. Enfin, il y a de l'activité dans le secteur minier régional ainsi que des projets de développement dans la ceinture de feu. L'entreprise Rainy River Resources a récemment annoncé qu'elle ouvrirait un nouveau district aurifère à quelque 25 kilomètres au nord d'Emo; il pourrait être en production d'ici 2014<sup>12</sup>. Dans les plaines basses de la baie James, où se trouve la soi-disant « ceinture de feu » de l'Ontario, il y a plus de 100 sociétés minières détenant des participations. Toute la zone au nord du 50<sup>e</sup> parallèle est une région aux richesses forestières, minérales et hydroélectriques non exploitées, dont le développement exigera la création de routes, d'une infrastructure de communications et de lignes de transport d'électricité. De plus, il y aura des possibilités de produits à valeur ajoutée provenant du secteur minier et qui pourraient ouvrir des portes à la fabrication et au traitement secondaire, à la fois dans le Nord ontarien et dans le cœur industriel du Sud.

L'exploitation minière dans le Nord-Ouest ontarien permet d'employer directement en ce moment près de 2 000 personnes et sa masse salariale est de 142 millions de dollars annuellement<sup>13</sup>. Sept mines métallifères et une mine de diamants sont exploitées dans le Nord-Ouest de l'Ontario<sup>14</sup>. En général, tels qu'ils ont été documentés par les économistes Peter Dungan et Steve Murphy de l'Université de Toronto, les avantages économiques combinés d'une seule « mine typique » sont grands. Au stade de l'ouverture, une nouvelle mine génère annuellement presque 2 000 emplois en Ontario et ajoute approximativement 280 millions de dollars au PIB; à peu près 65 p. 100 des emplois se trouvent dans la localité ou la région où se trouve cette mine. Lorsque la mine est en production, environ 1 500 emplois sont créés annuellement dans la région en question<sup>15</sup>.

À la lumière de cette analyse, le potentiel de la ceinture de feu est énorme, étant donné les réserves possibles de nickel, de cuivre, de zinc, d'or, de chromite et de palladium. Noront Resources, de Toronto, a découvert un dépôt de nickel-cuivre dans la région du lac McFauld. Les plans provisoires du producteur de minerai de fer de Cleveland, Cliffs Natural Resources, et ce, pour le dépôt de chromite<sup>16</sup> dans la ceinture de feu demande un investissement de 1,3 milliard de dollars, y compris un concentrateur de minerai, une installation de traitement de ferrochrome et une voie ferrée de 350 km d'une valeur de 600 millions de dollars, au nord de Nakina<sup>17</sup>. Les répercussions économiques de deux nouvelles mines seulement dans la région pourraient être énormes, déclencher une forte expansion économique dans le Nord-Ouest de l'Ontario et son centre majeur de services, Thunder Bay. En même temps, le développement de la frontière minière comporte des difficultés étant donné les besoins d'accès et d'infrastructure

11. Voir <http://news.ontario.ca/mndmf/en/2010/10/highway-improvements-continue-in-northwestern-ontario.html>.

12. Ian Ross, « Raw and untapped: Rainy River Resources opening new gold district », Northern Ontario Business, février 2011.

13. Ontario Mining Association (2009: 9).

14. Les voici : Musselwhite Mine; Lac des Îles Mine; Campbell Red Lake Mine; Williams Mine; David Bell Mine; Island Gold; Eagle River Mine et Victor Mine.

15. Dungan and Murphy, (2007).

16. Le chromite sert dans la production de l'acier inoxydable.

17. D'après du rapport de la Montreal Gazette, (le 4 février 2011) : « Cliffs Natural Resources Inc, de Cleveland, producteur international de minerai de fer, de charbon et d'autres ressources, franchit une étape importante dans le développement de Black Thor, l'un de trois dépôts de chromite qu'il possède dans la « ceinture de feu » du Nord ontarien.

Les représentants de Cliffs ont dit vendredi que l'usine de production de ferrochrome du projet, qui exige 300 MW d'énergie électrique, sera probablement construite au centre minier de nickel à Sudbury, bien que les municipalités de Timmins, de Thunder Bay et de Greenstone ne soient pas exclues. L'entreprise continue ses pourparlers avec elles. L'étude de pré-faisabilité du projet de chromite, y compris une mine à ciel ouvert, un concentrateur à proximité, l'infrastructure et l'usine de ferrochrome, est prévue pour septembre prochain; suivra l'étude complète de faisabilité vers la fin de 2012. « Si les deux sont favorables, nous devrions commencer la production en 2015 », dit Bill Boor, président de la division des ferroalliages de Cliff.

Lecture additionnelle : <http://www.montrealgazette.com/Cliffs+Natural+Resources+develop+Ring+Fire+deposits/4226220/story.html#ixzz1EW406BCA>

pour la région, puis le coût de l'électricité, car l'activité de la valeur ajoutée dans le secteur minier est énergivore. Les représentants de Cliffs Natural Resources, en particulier, ont récemment indiqué que le prix de l'électricité les inquiétait dans le contexte de leurs plans de développement futurs.<sup>18</sup>

La résilience et la reprise dans le Nord-Ouest ontarien sont stimulées par une défense des intérêts, déterminée et ciblée, qui est la source d'une force inébranlable, persévérante, consacrée à la reprise économique. Un exemple récent de cela est un rapport de Robert Rosehart, Ph.D., qui a paru en février 2008; ce rapport, commandé par le gouvernement de l'Ontario, s'intitule, *Le Nord-Ouest de l'Ontario : les changements à venir. Rapport du facilitateur économique pour le Nord-Ouest de l'Ontario*. Ce rapport a permis de saisir les contributions de plus de 120 réunions dans 16 municipalités et lors d'échanges importants avec les dirigeants autochtones. Il présente des initiatives axées sur la reconstruction d'une économie prospère et aide à inspirer une nouvelle croissance<sup>19</sup>. En février 2009, le ministre du Développement du Nord et des Mines, le député de Thunder Bay-Supérieur-Nord, l'honorable Michael Gravelle, ainsi que le ministre de l'Énergie et de l'Infrastructure, l'honorable George Smitherman, étaient les hôtes d'une conférence à Thunder Bay, intitulée *Sommet Pensez Nord*, à la suite d'une série d'engagements dans le Nord.

En 2006, le Comité de formation du Nord Supérieur (le Comité a changé de nom en 2009 afin de refléter plus précisément le contenu de ses travaux; il est devenu la Commission de formation de la main-d'œuvre du Nord Supérieur) demandait à Livio Di Matteo, Ph. D., de l'Université Lakehead, de préparer un rapport décrivant des stratégies devant aider le Nord-Ouest ontarien à opérer la transition vers l'économie du savoir. Dans ce rapport, l'auteur a recommandé de songer à créer un institut nord-ontarien de recherche, lequel analyserait les problèmes commerciaux, scientifiques, économiques et sociaux, puis produirait de l'information et donnerait des conseils valables pour l'économie régionale. Le 6 janvier 2007, sous le titre « *Forging the Future, an Economic Vision for Northwestern Ontario* » (forger l'avenir – vision économique pour le Nord-Ouest de l'Ontario), le comité régional de relance (précurseur de Voix commune du Nord-Ouest) recommandait également la création d'un institut de recherche sur les politiques du Nord-Ouest de l'Ontario, ce qui reposait sur le rapport du CFNS.

Le Comité local demandait alors à Di Matteo d'explorer davantage cette recommandation et, en 2007, le Comité rendait public « *Institut des politiques pour le Nord-Ouest de l'Ontario : besoins, modèles et structure* ». Ce rapport recommandait qu'un comité de mise en œuvre, constitué de partenaires régionaux majeurs, soit mis sur pied afin de concrétiser le projet d'institut des politiques, ce qui a été fait. Robert Rosehart, Ph. D., dans son « *Nord-Ouest de l'Ontario : changements à venir – Rapport du facilitateur économique pour le Nord-Ouest de l'Ontario* », appuyait aussi la création d'un institut des politiques, suggérant qu'il y avait des occasions opportunes d'apprendre auprès d'autres compétences à créer un institut des politiques pour le Nord-Ouest de l'Ontario, afin d'orienter la régénération de notre avenir en matière d'économie et d'emploi. Voix commune du Nord-Ouest (VCNO), l'Association des municipalités du Nord de l'Ontario (AMNO) et les Chambres de commerce associées du Nord-Ouest de l'Ontario (CCANOO) ont également appuyé la création d'un institut des politiques et demandé que le Plan de croissance pour le Nord ontarien soit modifié afin de comprendre la mise sur pied d'un institut des politiques publiques du Nord-Ouest de l'Ontario, en partenariat avec les universités, collèges, organismes autochtones, les intervenants régionaux et communautaires, pour que l'on s'y concentre sur les enjeux de la politique pannordique.

Dans le Plan de croissance du Nord paru le 4 mars 2011 se trouvait l'annonce d'un institut des politiques du Nord, assorti d'un financement de 5 millions de dollars provenant de la Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario. Cet appui permettra de mieux positionner le Nord ontarien pour participer pleinement au changement économique provincial, national et mondial, en effectuant de la recherche indépendante, à plus long terme, sur les enjeux commerciaux, économiques et sociaux des Ontariens du Nord, puis aidera à formuler des

18. Kate Maclaren (2011). <http://www.timminspress.com/ArticleDisplay.aspx?e=2963681>

19. Dans ce rapport, R. Rosehart dit de l'avenir démographique, économique et environnemental du Nord-Ouest ontarien qu'il est « déphasé » par rapport au reste de la province et que, les « programmes et approches standard du gouvernement ne suffiront pas à contrebalancer les changements importants qui s'annoncent ». Rosehart, Robert G., Ph.D. *Le Nord-Ouest de l'Ontario: les changements à venir. Rapport du facilitateur économique pour le Nord-Ouest de l'Ontario*, Ministère du Développement du Nord et des Mines. (février 2008, 1)

20. Voir les documents suivants de la Commission de formation de la main-d'œuvre du Nord Supérieur : *Graduate Retention and the Economy of Northwestern Ontario* (conservation des diplômés et économie du savoir dans le Nord-Ouest de l'Ontario), paru en novembre 2010, et *Transitioning Thunder Bay to a Knowledge-Based Economy* (transition de Thunday Bay vers l'économie fondée sur le savoir), paru en décembre 2010.

politiques intégrées pour aider les travailleurs, les employeurs et les collectivités. L'institut des politiques du Nord fonctionnera comme entreprise indépendante, sans but lucratif, jouera un rôle clé dans l'exécution et la surveillance du Plan de croissance pour le Nord de l'Ontario, fournira de la recherche axée sur les enjeux des politiques publiques pan-nordiques.

Ces études et d'autres, récentes, demandées par la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur et portant sur la conservation des diplômés et la transition vers une économie du savoir, représentent le travail et le développement politique continu qui servent à trouver des façons de continuer la progression et la relance économiques<sup>20</sup>. Parmi les autres initiatives servant à la transition de l'économie du Nord se trouvent les recommandations des Conseils de développement du Nord (CDN), qui portent sur la croissance et le renforcement des entreprises du Nord; diverses études sectorielles; le Fonds de prospérité pour le secteur forestier; diverses initiatives locales/régionales telles que Voix commune du Nord-Ouest. En outre, la Commission de développement économique communautaire (CDEC) de Thunder Bay se concentre sur des projets spécifiques qui canalisent les ressources financières et intellectuelles de la région afin de créer des approches et stratégies unifiées pour le développement économique. Les Sociétés d'aide au développement des collectivités (SADC) et les municipalités de la région conçoivent des plans et projets communautaires stratégiques et innovateurs afin de renforcer et de diversifier leur économie. Cependant les groupes de travailleurs de la région continuent de déployer des efforts afin que les gouvernements améliorent les stabilisateurs économiques tels que l'aide sociale et l'assurance-emploi, puis que soient offertes de meilleures possibilités de financement du recyclage des travailleurs mis à pied et en transition.

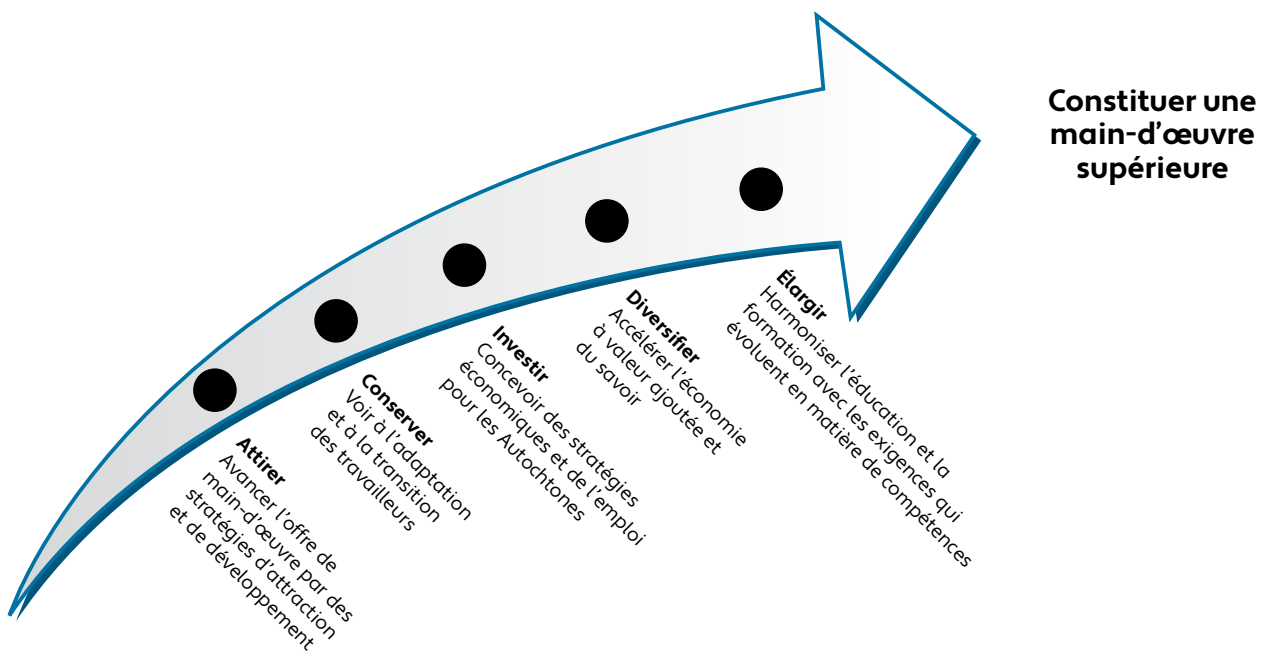
# CONSULTATION COMMUNAUTAIRE ET PROCESSUS DE PLANIFICATION DES INTERVENTIONS MISE À JOUR DE 2010-2011



## Consultation communautaire et processus de planification des interventions – Mise à jour de 2010-2011

« Constituer une main-d'œuvre supérieure : Plan d'action pour le marché du travail de 2009 à 2012 », publiée à l'automne 2009. Depuis lors, notre travail pour faire progresser nos interventions stratégiques, pour amplifier le dialogue communautaire et pour être un canal pertinent, opportun et localisé d'information sur le marché du travail a continué d'être une priorité élevée. Ce qui a été confirmé au cours des 18 derniers mois, c'est que les intervenants communautaires s'entendent encore pour affirmer la pertinence des cinq (5) orientations stratégiques (ci-dessous), afin de guider les plans d'action sur le développement du marché du travail.

Dans cette mise à jour officielle de 2011 de « Constituer une main-d'œuvre supérieure : Plan d'action pour le marché du travail de 2009 à 2012 » sont maintenus les cinq principaux thèmes et priorités stratégiques. Les modèles Diversifier, Développer, Attirer, Conserver et Investir présentent les problèmes les plus pressants et les possibilités les plus prometteuses qui auront des effets sur le changement pour les employeurs, travailleurs, familles et collectivités de la région.



Ce qui a changé depuis le rapport de 2009, c'est que l'économie reprend de l'élan. Il y a des signes de résilience et de relance. L'effet dévastateur du déclin de la foresterie est atténué par des occasions opportunes croissantes dans le secteur minier et la ceinture de feu; à cela s'ajoute la croissance continue dans les secteurs de la santé et d'autres, connexes. Ce virage change la dynamique du marché du travail. En réponse, la mise en œuvre du plan a été revue afin que le plan soit le bon, qu'il réagisse efficacement au changement des besoins en matière de perfectionnement de la main-d'œuvre.

Un programme de consultation tous azimuts s'est déroulé dans le cadre de ce processus de mise à jour du plan 2010-2011, processus comprenant ceci :

- Dépouillement de la recherche – Des rapports, études et plans économiques stratégiques de la région ont été continuellement examinés. Cela s'est fait afin que nous ayons l'assurance que la mise à jour du plan du marché du travail local ne soit pas élaboré isolément, mais dans un contexte indiquant comment, dans d'autres plans, ont été saisis et déterminés les possibilités et les problèmes de développement de l'économie et de l'emploi de la région.

- b. Information sur le marché du travail local – Enquêtes sur la main-d’œuvre; Recensement de 2006; achat d’ensembles de données personnalisées de 2006 et de mises en tableaux spécialisées (comparaison de 2003-2010) de la région, à partir de Structure des industries canadiennes et de Données sur les déclarants (Statistique Canada) ont été obtenus, y compris les services d’experts retenus pour procéder à une analyse statistique pertinente et pour aider à « raconter notre histoire ».
- c. Renseignements d’informateurs clés – Reconnaisant les connaissances et l’expérience « sur le terrain » des principaux acteurs de notre marché du travail, nous avons organisé une série d’entrevues de dirigeants sectoriels et du monde des affaires, de travailleurs, des présidents de l’Université Lakehead et du Confederation College, de fournisseurs de services d’emploi et de formation, de gestionnaires de développement économique, d’organismes autochtones et francophones, etc.
- d. Expertise du secteur minier – Compte tenu des effets existants et prévus de ce secteur sur la santé économique et l’emploi dans le Nord-Ouest ontarien, plus de quarante (40) consultations du secteur minier ont eu lieu auprès de mines actives, des entreprises de fournitures et d’exploration minières, afin d’évaluer l’intérêt existant des employeurs et leur engagement à travailler dans le cadre d’un effort coordonné à élaborer une stratégie de l’offre et de la demande dans un secteur minier en expansion.
- e. Consultations communautaires – Plus de 2 000 km ont été parcourus dans sept municipalités du district de Thunder Bay afin d’écouter les personnes, entreprises et organismes de la région. Ces consultations ont fourni aux représentants des municipalités, des entreprises et des collectivités des idées sur des problèmes locaux et des points de vue sur le marché du travail local.
- f. Écoute – Assister à de nombreuses réunions communautaires régionales portant sur l’économie, les industries, l’éducation/formation, ou encore à des activités, à des conférences sectorielles spécifiques, etc., à titre de participant plutôt que d’animateur, a permis d’avoir un aperçu des problèmes des diverses collectivités au sein de notre région.
- g. Consultation intergouvernementale – Tous les paliers de gouvernement ont des programmes et services d’emploi et de formation. À titre de partenaires qui font progresser notre marché du travail régional, les membres du comité intergouvernemental communautaire de l’emploi et de la formation continuent de fournir des renseignements locaux liés à leurs rôles respectifs, partageant de l’information et contribuant à la mise à jour de ce plan local.
- h. Voix des activités – Il s’agit de la collecte des réactions de centaines de participants à des activités organisées par la CPMONS. Par exemple, au « Forum des travailleurs plus âgés » qui a eu lieu en novembre 2010, les délégués ont partagé des vues d’une valeur inestimable sur les problèmes de l’emploi auxquels ces travailleurs font face – des conseillers en emploi sont partis avec plusieurs recommandations à mettre en œuvre. Lors de l’activité de Rick Miner, Ph. D., « Preparing Our Future Employees Today for the Jobs of Tomorrow! » (préparer aujourd’hui nos futurs employés aux emplois de demain) qui a eu lieu en janvier 2011, les participants ont communiqué leurs vues sur les sortes de projets nécessaires pour aider les employés à améliorer leurs compétences ou à en acquérir de nouvelles.

Au moment de la rédaction de « Constituer une main-d’œuvre supérieure : Plan d’action pour le marché du travail de 2009 à 2012 », beaucoup de ce que nous avons entendu pendant le processus de planification a été résumé et intégré dans le plan. Comme alors, nous avons pris soin dans le récent processus de saisir les apports et les points de vue reliés aux problèmes spécifiques du marché du travail, car ils ont des répercussions sur les groupes sous-représentés et d’autres intervenants du marché du travail. Dans ce qui suit se trouvent de nombreux sommaires de remarques récurrentes.

**Femmes :** PARO Centre for Women’s Enterprise a amplifié ses retombées par une approche plus approfondie de populations diverses. Ce groupe se perçoit comme la source d’une aide apportée à toutes les femmes – autochtones, francophones, multiculturelles, etc. En juin 2011, PARO sera l’hôte d’une conférence thématique, « Les affaires et les arts », où les femmes s’occupant d’art – depuis les arts musicaux jusqu’aux visuels – seront encouragées à avoir davantage l’esprit d’entreprise. Le groupe de référence des femmes de la CPMONS a également pour but d’aider

les femmes autochtones des collectivités du Nord dans la transition vers la vie urbaine. Par conséquent, des représentantes de ce groupe sont membres du comité du cercle des interventions pour l'emploi et la formation, qui relève de la stratégie pour les Autochtones vivant en milieu urbain.

**Francophones :** L'Association des Francophones du Nord-Ouest de l'Ontario (AFNOO) a adopté une vision et une mission nouvelles ainsi qu'un plan stratégique quinquennal pour la période de 2009 à 2014, lequel guidera ses interventions. Avec cette nouvelle forme de gouvernance en place, l'AFNOO continuera de faire progresser des interventions afin de répondre aux besoins de la population francophone du Nord-Ouest de l'Ontario.

**Handicapés :** Les handicapés continuent d'être aux prises avec des obstacles à la participation au marché du travail. Sensibiliser davantage et éliminer les idées fausses liées aux handicapés sont des buts importants des organismes locaux qui travaillent avec ce groupe sous-représenté de la main-d'œuvre. En outre, voir à ce que les élèves handicapés aient des possibilités accrues de faire partie de la main-d'œuvre et soient mieux équipés pour y parvenir est également une préoccupation spécifique continue.

**Peuples autochtones :** La population autochtone est encore sous-représentée sur le marché du travail local. Le Cercle des interventions pour l'emploi et la formation, qui relève de la stratégie pour les Autochtones vivant en milieu urbain. [Anishnawbe Anokii-win ce qui se traduit par Travail et formation autochtones que se fait dans toute notre collectivité] se réunit bimensuellement et sert actuellement de consortium pour le partage de l'information, et ce, aux organismes et employeurs qui se préoccupent de la participation autochtone au marché du travail. Une des activités prévues de la prochaine année du comité des ressources de l'emploi autochtone (CREA) est celle d'être l'hôte du dîner des employeurs. L'objectif est de faire voir le profil de la population autochtone comme source de main-d'œuvre prête et de discuter comment aider au recrutement, à la formation et au recyclage des employés autochtones.

**Immigrants :** L'immigration continue d'être une stratégie importante de l'approvisionnement de main-d'œuvre pour la région. Le comité de l'immigration, dont les activités sont facilitées par la CPMONS et l'Association multiculturelle de Thunder Bay, continue de se réunir régulièrement. Le récent lien établi entre le portail de l'information sur le marché du travail de la CPMONS et le portail de l'immigration du Nord-Ouest de l'Ontario comblera la lacune dans l'information sur le marché du travail, afin d'aider les stratégies servant à attirer des immigrants.

**Alphabétisation et compétences essentielles :** L'alphabétisation et les compétences essentielles demeurent des éléments fondamentaux du fonctionnement efficace du marché du travail. Alphabétisation Nord-Ouest et les dix-sept (17) organismes de prestations de services en matière d'alphabétisation et de compétences essentielles continuent de promouvoir activement les objectifs de l'alphabétisation auprès des personnes et des employeurs. Par exemple, il y a, paru en 2011, l'« Apprenticeship Support Tools and Resources Guide for Literacy and Basic Skills Agencies » (guide des ressources et outils d'aide à l'apprentissage destinés aux organismes axés sur les compétences de base), d'Alphabétisation Nord-Ouest, et cela aide en pratique à faire le pont entre alphabétisation et réussite d'apprentissage.

**Petites et moyennes entreprises :** Thunder Bay Ventures a rendu public cet été le 2010 Annual Thunder Bay Small Business Survey (sondage annuel portant sur les petites entreprises de Thunder Bay – 2010). Par ce sondage sont examinées les attitudes du monde des affaires à l'égard de problèmes et nouveautés spécifiques dans la collectivité locale. Les extraits suivants confirment que cet optimisme est en hausse. Ils confirment aussi que l'exploitation minière est vue comme un moteur économique important.

- Les prévisions d'embauchage pour les 12 prochains mois correspondaient presque aux résultats de l'an dernier, 39 p. 100 des entreprises prévoyant embaucher des employés additionnels, 58 p. 100 ne prévoyant pas avoir besoin de personnel additionnel, 3 p. 100 prévoyant faire des mises à pied.
- Quarante-sept pour cent (47 %) des répondants croient que l'économie de Thunder Bay aura une croissance négative ou inexistante au cours de la prochaine année. Cette constatation est beaucoup plus optimiste que le résultat de l'année antérieure de 71 p. 100. C'est la première fois en six ans que la majorité des répondants (53 %) pensaient que l'économie évoluait vers une croissance positive.

- La croyance que l'industrie minière a des effets positifs sur l'économie de Thunder Bay est demeurée ferme au cours des deux dernières années. En ce qui concerne le secteur industriel qui était le plus important à Thunder Bay, c'est l'exploitation minière qui a eu la note la plus élevée chez les propriétaires des petites entreprises de Thunder Bay.

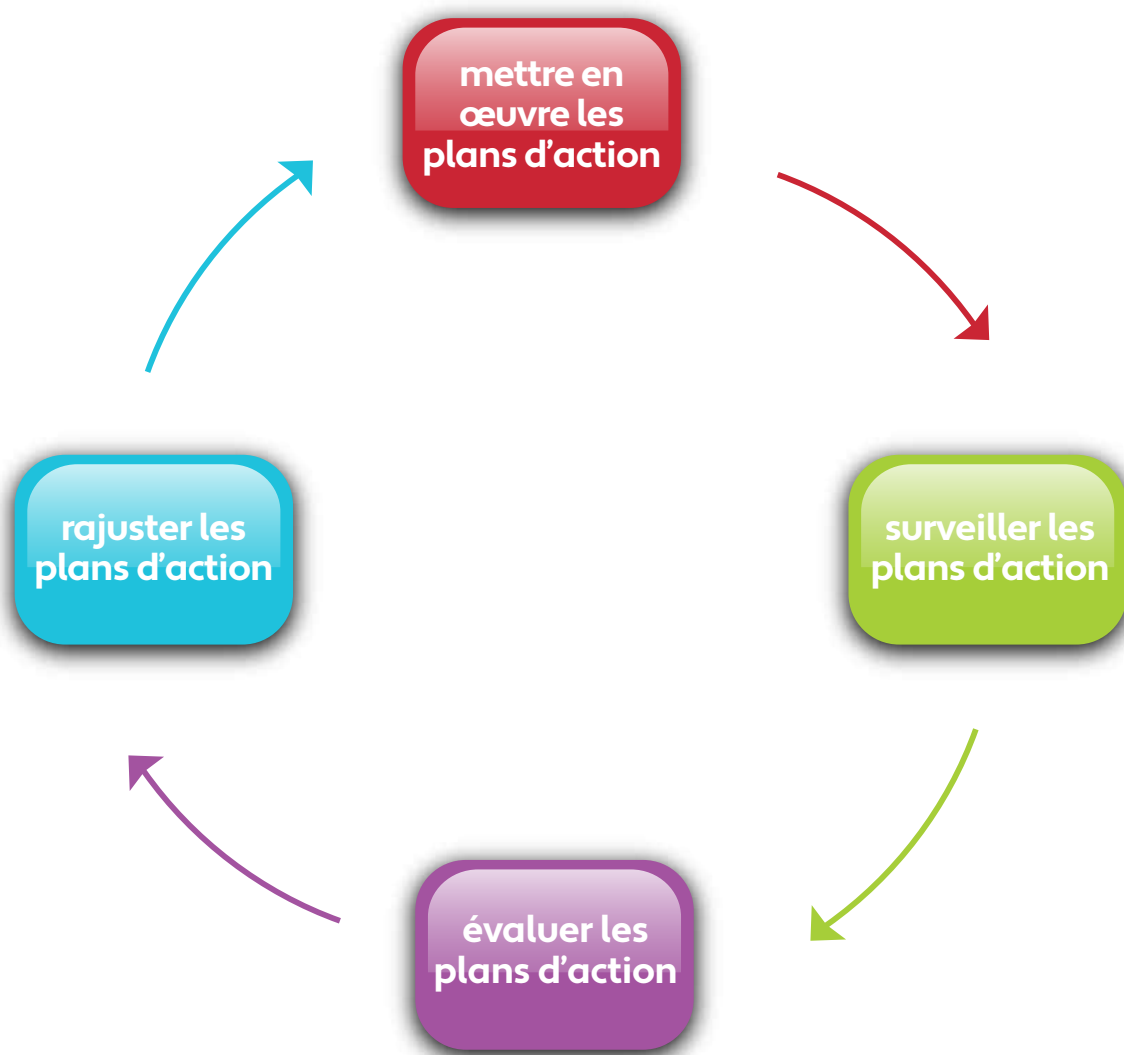
### **Passage de ce que nous avons entendu vers ce que nous ferons :**

Les consultations ayant pour objet de mettre à jour et de valider le plan ont permis de confirmer une bonne partie du plan d'action, tout en identifiant des secteurs où l'économie changeante et le tableau de l'emploi exigent de recentrer les interventions de la prochaine année. Clairement, la vigueur et la vitesse de l'expansion du secteur minier, les perspectives minières présentes et, potentiellement, celles de la ceinture de feu, demandent d'adapter le plan afin d'intégrer de nouvelles interventions répondant aux occasions opportunes en matière d'emploi et de formation. Ce qui a été clairement entendu est le besoin de modifier le plan d'action à plus long terme afin de mieux positionner le marché du travail pour qu'il réponde à la demande du secteur minier.

Ce changement important du marché du travail a entraîné de nouvelles interventions pour 2011-2012, en vue de répondre à des possibilités hautement prioritaires du secteur minier.

Dans la mise à jour du plan d'action qui suit sont résumées les principales réalisations depuis 2009 et les interventions à venir pour donner suite à « Constituer une main-d'œuvre supérieure : Plan d'action pour le marché du travail de 2009 à 2012 ». Au nom de la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur, merci aux nombreux organismes, entreprises et personnes qui continuent de partager leur temps, savoir et idées. Merci également au Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de son soutien continu dans cette approche en planification du marché du travail.

# MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION 2009 - 2012



## Priorité stratégique : Accélérer l'économie à valeur ajoutée et du savoir.

En conservant nos industries solides, en opérant la transition vers une culture du savoir à valeur ajoutée, qui engendre des produits et services de pointe reposant sur le secteur primaire et celui du transport classiques, ainsi que sur les nouveaux domaines de la recherche, de la santé, de l'éducation et de la bioéconomie.

Huit (8) indicateurs sont utilisés pour aider à l'analyse des secteurs de l'industrie locale. Ces huit indicateurs du marché du travail local suivent : Emploi total et emploi sectoriel; emploi dans les petites et moyennes entreprises; nombre d'employeurs; structure industrielle des employeurs; dynamique de la population; migration; profession et éducation. Les indicateurs suivants sont ceux qui peuvent bénéficier des effets d'une mise en œuvre réussie des interventions.

**Indicateurs : Emploi total et emploi sectoriel; emploi dans les PME : Nombre d'employeurs; professions; migration; structure industrielle des employeurs; éducation.**

INTERVENTION	DESCRIPTION ET PARTENAIRES	STATUT	MESURES DU PROGRÈS : RÉSULTATS/PRODUITS	STRATÉGIE D'ADAPTATION/ PLAN D'AMENDEMENT
Demande et efforts pour attirer la main-d'œuvre de l'économie du savoir; évaluation des besoins et avantages	<p><b>Action n° 1 :</b> Dresser l'inventaire des entreprises de l'économie du savoir dans la région et faire une étude ciblée portant sur la main-d'œuvre, où se trouvent les profils existants et prévus de la demande de professions/compétences pour les trois à cinq prochaines années.</p> <p><b>Responsable :</b> CPMONS</p> <p><b>Partenaires :</b> Grappe de l'industrie de l'économie du savoir dans Thunder Bay; Université Lakehead; Confederation College</p>	Terminé – Amendé (voir Stratégie d'adaptation/plan d'amendement)	<p>Publication : Transition de Thunder Bay vers une économie fondée sur le savoir, décembre 2010.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Profil économique de la RMR de Thunder, divulgué en janvier 2011. Distribué à plus de 600 intervenants</li> <li>La recherche a permis d'identifier les caractéristiques de l'économie et de la main-d'œuvre locales, y compris les occasions opportunes et les difficultés de la transition vers une économie du savoir.</li> <li>De l'information du rapport a été utilisée par l'Université Lakehead et le Confederation College afin d'éclairer les décisions du programme. Des constatations du rapport ont été utilisées par la Commission de développement économique de Thunder Bay pour son plan stratégique.</li> </ul> <p>Accès au rapport : <a href="http://www.nswpb.ca/community_partnerships/2010_2011/knowledge_economy_report">www.nswpb.ca/community_partnerships/2010_2011/knowledge_economy_report</a></p>	<p><b>Action n° 1 :</b> Le contenu initial de ce projet a été révisé et tient compte du besoin d'avoir des « repères » pour le profil économique de la RMR de Thunder Bay. Il s'agissait de miser sur une parution antérieure l'inventaire du marché du travail du district de Thunder Bay, CPMONS 2009, qui contenait une étude ciblée de la demande de main-d'œuvre, laquelle englobait l'économie du savoir (2009).</p>
	<p><b>Action n° 2 :</b> Enquêter sur les besoins d'attirer de la main-d'œuvre et les idées connexes, et ce, auprès de ceux qui s'occupent de développement d'entreprises et de l'économie, notamment ceci :</p> <p>1. Dresser l'inventaire et créer une base de données des postes vacants dans l'économie du savoir, où se trouvent les profils des demandes de scientifiques, de techniciens, d'administrateurs et de professionnels, demandes reliées aux endroits très occupés de la région et de la province.</p>	Terminé	Des rapports, activités, occasions opportunes et liens reliés à l'économie existante et émergente axée sur le savoir sont signalés à plusieurs sites Web de la région.	Il a été déterminé qu'il n'était pas possible de créer et de tenir à jour une base de données relative à l'économie fondée sur le savoir (EFS). Il a plutôt été décidé de maximiser l'information sur l'EFS de la région et le potentiel de celle-ci, en se servant des sites Web communautaires existants.
	<p>2. Négocier avec une entreprise de « recrutement » un statut de clients communs à Thunder Bay, élargissant ainsi les efforts de recrutement tout en réduisant au minimum les coûts pour les entreprises individuelles.</p>	Retiré		La recherche sur le marché indique que les industries locales recourent à plusieurs moyens et sources de recrutement. L'intérêt pour un nouveau mécanisme commun et limité.

INTERVENTION	DESCRIPTION ET PARTENAIRES	STATUT	MESURES DU PROGRÈS : RÉSULTATS/PRODUITS	STRATÉGIE D'ADAPTATION/ PLAN D'AMENDEMENT
	<p>3. Élaborer un programme d'ambassadeurs de l'économie du savoir, ayant pour objet d'attirer des immigrants qualifiés afin de combler des postes maintenant et plus tard.</p> <p>4. Concevoir un outil de marketing servant à attirer de la main-d'œuvre et afin de faire ressortir les secteurs de la croissance et les perspectives d'emploi au sein de la région, y compris les avantages directs (tangibles) et indirects (style de vie) d'attirer des immigrants et expatriés.</p> <p><b>Responsables/partenaires :</b> Ville de Thunder Bay; Association multiculturelle de Thunder Bay; Commission de développement économique communautaire de Thunder Bay, ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration du Canada et tous les partenaires du développement du Portail de l'immigration du Nord-Ouest de l'Ontario</p>	<p>En cours</p> <p>Terminé</p>	<p>Le comité de l'immigration dirige quatre (4) projets spécifiques qui ont pour objet de rendre la région accueillante et attrayante pour les nouveaux arrivants. Cela comprend attirer des immigrants pour des postes vacants et pour la succession dans les entreprises.</p> <p>Deux (2) nouveaux portails d'information lancés en 2010 ont servi à faire connaître les avantages directs et du mode de vie de la région, et ce, à des travailleurs potentiels de l'étranger comme du pays. Les deux ont mensuellement des milliers de « requêtes ».</p> <p>a) Portail de l'immigration du Nord-Ouest de l'Ontario <a href="http://www.immigrationnorthwesternontario.ca">www.immigrationnorthwesternontario.ca</a></p> <p>b) CPMONS – Portail d'information sur le marché du travail <a href="http://www.nwolabourmarketinfo.ca">www.nwolabourmarketinfo.ca</a></p> <p>Professions North/Nord et l'Université Laurentienne travaillent avec l'Association multiculturelle de Thunder Bay et des partenaires, dont la CPMONS, à attirer des professionnels qui ont une formation internationale, afin que ceux-ci combler des postes vacants dans le Nord ontarien.</p> <p>La croissance du Centre régional des sciences de la santé de Thunder Bay (hôpital d'enseignement) continue et sa réputation se répand, ce qui attire des professionnels de la médecine, des médecins et du personnel des soins de santé.</p>	<p><b>Actions n° 3 et n° 4 :</b></p> <p>Beaucoup d'entreprises ont des projets pour attirer et/ou pour conserver du personnel, notamment ce qui suit :</p> <p>Le portail de l'immigration du Nord-Ouest de l'Ontario, lancé en 2010, a été traduit en 11 langues internationales.</p> <p>Le comité de l'immigration, dont les activités sont facilitées par la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur et l'Association multiculturelle de Thunder Bay, travaille avec des intervenants communautaires clés à élaborer/réaliser des plans d'action stratégiques pour les immigrants.</p>
Étude sur les soins de santé	<p>Procéder à une étude sur les ressources humaines en santé afin d'esquisser plus précisément le profil des compétences/professions et de déterminer les chiffres des professions de la santé, cela permettra de savoir ce qui sera requis dans le Nord-Ouest de l'Ontario au cours des cinq prochaines années.</p> <p>Responsable : CPMONS</p> <p>Partenaires potentiels : FedNor; RLISS du Nord-Ouest; Centre régional des sciences de la santé de Thunder Bay; Conseil de recrutement et de conservation des médecins de Thunder Bay</p>	Reporté	À déterminer lors de la réévaluation	<p>Financement non disponible</p> <p>Ce projet d'intervention sera revu en 2013, en fonction de ceci :</p> <p>a) Constatations du cadre des repères sectoriels/industriels</p> <p>b) Nécessité de réévaluer le secteur de la santé en fonction du besoin/valeur, ajoutant ce qui est connu</p> <p>c) Intérêt manifesté par des sources de financement</p>
<p><b>Nouveau 2011-2012</b></p> <p>Cadre d'évaluation de l'industrie pour le secteur minier – Nord-Ouest de l'Ontario</p>	<p>Explorer la création d'une matrice de l'industrie minière pouvant suivre l'activité de l'industrie par catégorie de quantité d'employés; le nombre d'entreprises; l'emploi; le revenu et le revenu par travailleur.</p> <p><b>Partenaires potentiels :</b> Employeurs du secteur minier; Commission de développement économique de Thunder Bay; FedNor; ministère du Développement du Nord, des Mines et des Forêts; ministère de la Formation et des Collèges et Universités.</p>	Planification	<p>Les résultats attendus sont une matrice qui suit au fil du temps ceci :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Catégories de quantité d'employés</li> <li>• Nombre d'entreprises</li> <li>• Emploi</li> <li>• Revenu</li> <li>• Revenu par travailleur</li> </ul> <p>Cette matrice aidera à répondre aux demandes des travailleurs qui découlent de la croissance du secteur minier.</p>	C'est une réaction à la vitesse et à l'étendue de l'expansion du secteur minier dans la région.

## Priorité stratégique : Harmoniser l'éducation et la formation en fonction des changements dans les compétences exigées

Développer la main-d'œuvre en harmonisant le perfectionnement des compétences (éducation/formation) et les exigences changeantes des employeurs, ce qui doit aussi attirer de nouveaux investissements et des emplois à valeur ajoutée.

**Indicateurs : Emploi total et emploi sectoriel; emploi dans les PME; nombre d'employeurs; structure industrielle des employeurs; professions; éducation; migration.**

INTERVENTION	DESCRIPTION ET PARTENAIRES	STATUT	MESURES DU PROGRÈS : RÉSULTATS/PRODUITS	STRATÉGIE D'ADAPTATION/PLAN D'AMENDEMENT
Étude sur le marché de la main-d'œuvre/ étude de la demande	<p>Une étude sectorielle a été réalisée, qui portait sur l'offre/demande du marché de la main-d'œuvre, notamment pour la foresterie, la fabrication, le transport, la construction, l'exploitation minière et l'économie du savoir. L'objet était le suivant :</p> <p>a) présenter un profil statistique des travailleurs en chômage/déplacés, y compris de l'intérêt pour la formation et le recyclage.</p> <p>b) déterminer les besoins des employeurs liés aux problèmes de recrutement et aux changements de la demande en matière de compétences.</p> <p><b>Responsable :</b> CPMONS</p> <p><b>Partenaires :</b> Commission de développement économique communautaire; FedNor; Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord; ministère de la Formation et des Collèges et Universités (Fonds de partenariats du marché du travail)</p>	Terminé en novembre 2009	<p>Ont participé à cette étude 225 personnes (en chômage et sous-employées) et 125 entreprises.</p> <p>Le rapport a été distribué à tous les bureaux de développement économique/ SADC du Nord-Ouest de l'Ontario, afin qu'il serve à informer les entreprises nationales et internationales s'intéressant à s'installer dans la région.</p> <p>Cette étude sert de profil de l'offre/ demande de la main-d'œuvre et de ressource pour les besoins d'acquisition de compétences par les fournisseurs de service d'emploi et de formation et les bureaux de développement économique du district.</p> <p>Il y a eu publication de l'« Inventaire du marché du travail du district de Thunder Bay – Novembre 2009 – Exploitation minière, Foresterie, construction, fabrication, transport et économie du savoir »</p> <p>Accès au rapport : <a href="http://www.nswpb.ca/lmi_thunderbay">www.nswpb.ca/lmi_thunderbay</a></p>	Les travaux de cette étude ainsi que l'indicateur du marché du travail ont révélé qu'une croissance dans le secteur minier local a demandé pour 2011 un nouveau projet d'approche spécifique des employeurs du secteur minier – ce projet est décrit ci-dessous.
Point d'accès unique pour les apprenants adultes	<p>Création d'un point d'accès unique pour les apprenants adultes; le « Centre d'accès à l'éducation et à la formation du Nord-Ouest » offrira un point d'accès unique et simplifié aux apprenants adultes à la recherche de possibilités d'études et de services de programmes qui leur sont offerts dans le Nord-Ouest ontarien.</p> <p><b>Responsables :</b> Centre d'apprentissage des adultes de Lakehead et Confederation College.</p>	Reporté	Processus et outils ordinaires d'évaluation et d'utilisation ainsi que l'adoption de pratiques standard par les fournisseurs de services, afin d'évaluer les compétences.	Cette intervention sera revue en 2012, afin de déterminer s'il y a toujours de l'intérêt pour elle en tant que priorité et si des sources de financement sont évidentes.

INTERVENTION	DESCRIPTION ET PARTENAIRES	STATUT	MESURES DU PROGRÈS : RÉSULTATS/PRODUITS	STRATÉGIE D'ADAPTATION/PLAN D'AMENDEMENT
Étude sur la conservation des diplômés	<p>Reconnaissant l'importance de l'éducation postsecondaire comme élément fondamental dans la croissance de notre économie, une étude a été faite, qui portait sur la conservation des diplômés, afin de déterminer les facteurs influençant les décisions de demeurer dans la région ou de partir après l'obtention du diplôme; afin, aussi, de travailler avec les établissements d'éducation/formation à élaborer des stratégies de conservation des diplômés afin d'atténuer notre « exode régionale des cerveaux ».</p> <p><b>Responsable :</b> CPMONS</p> <p><b>Partenaires :</b> Confederation College/ Université Lakehead.</p>	Terminée en décembre 2010	<p>Le rapport a été publié à l'hiver 2010 et reposait sur des consultations auprès des établissements postsecondaires. Dans ce rapport se trouvaient des liens clairs avec les diplômés à la recherche de possibilités dans l'économie du savoir. Les recommandations du rapport étaient en harmonie avec celles de Transition de Thunder Bay vers une économie fondée sur le savoir.</p> <p>Les représentants des collèges et universités se penchent maintenant sur les recommandations afin de voir comment être en mesure de mieux retenir dans la région les diplômés.</p> <p>Publication de « Graduate Retention and the Economy of Northwestern Ontario » (conservation des diplômés et économie du savoir dans le Nord-Ouest de l'Ontario), en décembre 2010.</p> <p>Accès au rapport, à : <a href="http://www.nswpb.ca/community_partnerships_2010_2011/graduate_retention_english">http://www.nswpb.ca/community_partnerships_2010_2011/graduate_retention_english</a></p>	
Salon régional des carrières 2011	<p>La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur et ses partenaires de la région organiseront le huitième Salon régional des carrières annuel, les 29 et 30 avril 2011, au Lakehead University Hangar de Thunder Bay. Le Salon offrira un « guichet unique » pour l'éducation, la formation et les options de carrières.</p> <p><b>Responsable :</b> CPMONS</p> <p><b>Partenaires :</b> Passeport pour la prospérité; Université Lakehead; Confederation College; conseils scolaires locaux et régionaux; Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario; TBayTel; The Chronicle Journal; Dougall Media; fournisseurs de service d'Emploi Ontario; Service Canada</p>	Les 29 et 30 avril 2011	<p>Au cours de cette activité de deux jours, quatre mille (4 000) jeunes et d'autres seront davantage sensibilisés à la formation, à l'éducation et aux possibilités de carrières dans la région. Il y aura 120 éléments interactifs d'exposition. Les participants seront plus en mesure de choisir les bonnes options pour leur éducation et leur formation.</p>	
<b>Nouveau</b> projet d'approche spécifique des employeurs du secteur minier pour 2011 (Étape n° 1)	<p>Une main-d'œuvre vieillissante dans le secteur minier, l'expansion des activités minières existantes, de la ceinture de feu et d'autres activités d'exploration annoncent une demande majeure d'employés et de compétences à court à long terme. La phase 1 de cette approche des employeurs du secteur minier a pour objet d'évaluer l'intérêt des employeurs pour un effort coordonné consacré à l'élaboration d'une stratégie de l'offre/demande de main-d'œuvre d'un secteur minier en expansion.</p> <p>Si l'engagement des employeurs est confirmé, nous tenterons de trouver du financement additionnel pour la phase 2. Il en sortirait un plan stratégique complet de perfectionnement de la main-d'œuvre du secteur minier.</p> <p><b>Responsable :</b> CPMONS</p> <p><b>Partenaires :</b> Employeurs du secteur minier; Confederation College; ministère du Développement du Nord, des Mines et des Forêts; FedNor; ministère de la Formation et des Collèges et Universités</p>	En cours	<p>Les consultations auprès de plus de 40 employés du secteur minier ont pris fin en avril 2011.</p> <p>Si les employeurs manifestent de l'intérêt pour participer à l'élaboration d'une stratégie sectorielle, des sources de financement additionnel seront recherchées.</p>	<p>En raison de l'envergure et de la rapidité des nouveautés dans le secteur minier, il a fallu élargir et accélérer les interventions du plan du marché du travail. Afin que nous puissions être proactifs face à la grande demande d'aide relative au marché du travail et afin de favoriser les possibilités économiques, ce plan doit demeurer souple si nous voulons qu'il réponde aux besoins émergents. En vue de 2012-2013, il faudra reporter certaines activités du plan afin d'avoir davantage de latitude pour réagir aux facteurs et aux besoins du marché du travail du secteur minier.</p>

## Priorité stratégique : Augmenter la réserve de main-d'œuvre à l'aide de stratégies pour attirer et pour perfectionner des travailleurs

Attirer et accroître notre réserve future de talents, en nous fondant sur l'information relative au marché du travail local, dans le contexte d'un plan partagé qui complète les stratégies de développement économique.

**Indicateurs : Migration, professions, éducation; emploi total et emploi sectoriel; emploi dans les PME**

INTERVENTION	DESCRIPTION ET PARTENAIRES	STATUT	MESURES DU PROGRÈS : RÉSULTATS/PRODUITS	STRATÉGIE D'ADAPTATION/ PLAN D'AMENDEMENT
Portail de l'information sur le marché du travail – <u>Évaluation de la faisabilité</u> – Phase I	Évaluer la faisabilité d'un portail communautaire consacré à l'information sur le marché du travail, qui offre une base de référence pour l'information sur le marché du travail local existant, pour la recherche, pour les sommaires et les personnes-ressources de programmes gouvernementaux, pour des liens vers les services communautaires de l'emploi dans le district de Thunder Bay.	Terminé	Phase I – L'évaluation de la faisabilité a confirmé le besoin de portail local de l'IMT pour les partenaires et les intervenants.	Le portail de l'IMT ouvre de nouvelles voies. La CPMONS a été approchée par des partenaires afin qu'elle songe à intégrer un groupe de discussion en ligne, « Partenariat communautaire de ressources en emploi », ce qui serait une option améliorée du portail, et ce, pour les stratégies de l'emploi dans le district. (Voir Nouvelle intervention « Partenariat communautaire de ressources en emploi ».)
Portail de l'information sur le marché du travail – <u>Lancement du site</u> Phase II	Lancement d'un portail viable axé sur l'information, afin d'améliorer une planification de l'emploi et du développement économique fondée sur des preuves, de renforcer les connexions avec les entreprises et d'éclairer les besoins en matière de programmes. <b>Responsable :</b> CPMONS <b>Partenaires :</b> Intervenants de l'emploi, de l'économie, des municipalités et des collectivités qui sont surtout actifs dans l'utilisation ou la production de données aux fins du perfectionnement du marché du travail.	Terminé	Phase II - Le lancement public du site a eu lieu à l'hiver 2010. Ce site Web offre de l'information sur le marché du travail local et existant, des sommaires et des personnes-ressources ayant trait à la recherche, à des programmes gouvernementaux et à des liens vers les services d'emploi du district de Thunder Bay. Le service du marketing du site signale une hausse moyenne de 600 requêtes/mois. Des partenaires communautaires et de développement économique disent se servir du site à des fins de recherche, pour étayer des propositions de financement et pour éclairer des processus de planification stratégique. <a href="http://www.nwolabourmarketinfo.ca">www.nwolabourmarketinfo.ca</a>	
Forum de l'immigration « <u>Filling the Gaps</u> » (combler les lacunes) 2009  Forum de l'immigration « <u>Strengthening the Foundation</u> » (affermisssement des fondements) 2010	Il y a eu une conférence de deux jours en novembre 2009 et, encore, en novembre 2010, où l'accent était mis sur la discussion et les partenariats stratégiques, afin d'améliorer la région, d'en faire un « emplacement de choix » pour les immigrants. <b>Responsables :</b> CPMONS et Association multiculturelle de Thunder Bay <b>Partenaires :</b> Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration; Citoyenneté et Immigration Canada; Université Lakehead; Confederation College; Commission de développement économique communautaire de Thunder Bay; Ville de Thunder Bay; Chambre de commerce de Thunder Bay; Alphabétisation Nord-Ouest; Service Canada; FedNor; Bibliothèque publique de Thunder Bay; Voix commune du Nord-Ouest; Association des municipalités du Nord-Ouest de l'Ontario; Emploi Ontario	Terminé	Plus de 150 délégués ont assisté aux forums. Depuis, le comité de l'immigration a adopté un plan stratégique et travaille maintenant à mettre en œuvre les priorités clés ayant pour objet d'attirer, d'embaucher, de conserver et d'intégrer des immigrants dans les collectivités du Nord-Ouest de l'Ontario.  Un rapport sur les Forums sur l'immigration de 2009 et de 2010 est accessible au site Web de la CPMONS.  Rapport final 2009 : <a href="http://www.nswpb.ca/community_partnerships_2009_2010/immigration_forum_2009">http://www.nswpb.ca/community_partnerships_2009_2010/immigration_forum_2009</a>  Rapport final 2009 : <a href="http://www.nswpb.ca/community_partnerships_2010_2011/immigration_forum_2010">http://www.nswpb.ca/community_partnerships_2010_2011/immigration_forum_2010</a>	La planification et l'animation des Forums sur l'immigration relèveront de l'Association multiculturelle de Thunder Bay (AMTB).  La CPMONS travaillera avec l'AMTB, le comité de l'immigration et Professions North/Nord de l'Université Laurentienne, et ce, sur des stratégies de recrutement/conservation de professionnels formés à l'étranger, afin de résoudre des problèmes de sous-emploi et de chômage.

ACTION	DESCRIPTION & PARTNERS	STATUS	PROGRESS METRICS: OUTCOMES/PRODUCTS	STRATEGY TO ADJUST/AMEND PLAN
<p><b>Nouveauté 2011-2013</b></p> <p>Stratégie de l'information sur le marché du travail - Phase I</p> <p>Mettre sur pied un groupe de discussion en ligne au site du portail de l'IMT de la CPMONS, « Partenariat communautaire de ressources en emploi », auquel participeront de nombreux intervenants.</p>	<p>L'apport communautaire à l'amélioration du site a permis de trouver les avantages d'améliorer le site par l'ajout d'un forum en ligne/ service d'animation, afin d'explorer les enjeux du marché du travail, de partager et de créer des solutions reliées aux stratégies de l'emploi dans le district de Thunder Bay.</p> <p><b>Responsable :</b> CPMONS</p> <p><b>Partenaires :</b> Fournisseurs de services d'Emploi Ontario; Confederation College; Université Lakehead; Commission de développement économique communautaire; Comité des ressources en emploi autochtones; Alphabétisation Nord-Ouest.</p>	<p>Planification</p>	<p>Activer un site en ligne de partenariat communautaire de ressources en emploi, au Portail de l'information sur le marché du travail, afin de promouvoir l'utilisation d'information sur le marché du travail, qui soit pertinente, opportune et de qualité.</p>	<p>Le développement d'un partenariat communautaire de ressources en emploi, qui serve à de nombreux intervenants, est une amélioration importante. Cela aidera à répondre aux demandes fréquentes d'information opportune, précise, et accessible sur le marché du travail. Le fait d'obtenir et de partager de l'information cohérente et actuelle sur le marché du travail facilitera les décisions ayant des effets sur l'économie régionale.</p>



## Priorité stratégique : Améliorer l'adaptation et la transition des travailleurs

Conserver les travailleurs sur le marché du travail de notre région et investir dans le perfectionnement de leurs compétences, afin de faciliter la transition vers de nouveaux emplois/compétences qui répondent aux besoins des employeurs cherchant à lancer ou à agrandir des entreprises.

**Indicateurs : Migration, professions, éducation; emploi total et emploi sectoriel; emploi dans les PME**

INTERVENTION	DESCRIPTION ET PARTENAIRES	STATUT	MESURES DU PROGRÈS : RÉSULTATS/PRODUITS	STRATÉGIE D'ADAPTATION/ PLAN D'AMENDEMENT
Élargir le marché des travailleurs – Négocier les compétences	<p>Dresser et tester un « inventaire régional des travailleurs », qui offre aux employeurs régionaux, provinciaux et nationaux l'occasion d'embaucher des compétences mobiles du Nord-Ouest de l'Ontario, et ce, pour du travail temporaire sur des projets. Ce déploiement souple de travailleurs de la région permet à ceux-ci (et aux familles) de demeurer dans la région, tout en maximisant les possibilités pour ces travailleurs mobiles d'être recrutés à l'extérieur de la région pour un emploi temporaire.</p> <p><b>Responsable :</b> Entreprises de la région <b>Partenaire :</b> Ville de Thunder Bay</p>	Amendé et terminé	Le réseau de suggestions commerciales est en place. Le lancement du Thunder Bay Oil Sands Consortium (maintenant la Thunder Bay Metal Fabricators Association – TBMFA) aidera les entreprises à attirer du personnel et à redéployer des compétences.	<p>Les objectifs de cette intervention sont abordés par le Thunder Bay Oil Sands Consortium (maintenant la Thunder Bay Metal Fabricators Association [TBMFA]).</p> <p>Il s'agit d'un partenariat de 22 entreprises très qualifiées du commerce du métal, qui doit aider à augmenter les possibilités d'attirer des occasions opportunes de l'Ouest canadien et du monde. Cette association offre l'accès à des sous-traitants capables de s'occuper de contrats très substantiels. Globalement, l'association représente plus de 800 personnes de métier très qualifiées.</p>
Perfectionnement professionnel des fournisseurs de service	<p>Miser sur la capacité et les relations du réseau existant de prestation des services, en étant l'hôte de séances d'information sur le marché du travail.</p> <p><b>Responsable :</b> CPMONS</p> <p><b>Partenaires :</b> Vos services d'emploi; Northwest Employment Works; Services d'emploi de Lakehead; Confederation College; ministère de la Formation et des Collèges et Universités; Alphasabétisation Nord-Ouest; Réseau de développement du Nord-Ouest de l'Ontario; Association des municipalités du Nord-Ouest de l'Ontario; Chambres de commerce associées du Nord-Ouest de l'Ontario.</p> <p>Host focus-group sessions and an orientation workshop with and for the EO Service Delivery Network (EOSDN) to inform the development and use of an Assessment and Literacy and Basic Skills Training Referral Guide for Northwestern Ontario. In addition to distributing a limited number of hardcopy guides, the referral guide will be posted on the Literacy Northwest website and promoted broadly throughout the province as a best practice template.</p> <p><b>Lead:</b> Literacy Northwest <b>Partners:</b> NSWPB; Northwestern Ontario Employment Ontario Service Delivery Network; MTCU.</p>	<p>En cours</p> <p>April – December 2011</p>	<p>L'an dernier, sept (7) présentations d'information sur le marché du travail ont été conçues et offertes aux fournisseurs de services d'Emploi Ontario et aux partenaires communautaires.</p> <p>Les relations de la CPMONS avec les fournisseurs de services et les organismes de développement économique contribuent à l'intégration de l'emploi et de la formation dans le contexte du développement économique.</p> <p>L'information sur le marché du travail et la capacité de celui-ci ont également été présentées à plus de cinq (5) réunions/forums de municipalités et de développement économique.</p> <p>Parmi les principaux résultats attendus de ces activités se trouvent des partenariats améliorés et une sensibilisation accrue aux services au sein du RPSEO, un Guide de référence pour l'évaluation, l'alphabétisation et la formation en compétences de base, un plus grand nombre de recommandations aux clients pour des services et de la formation liés à l'emploi qui aident à atteindre les objectifs de celui-ci.</p>	

INTERVENTION	DESCRIPTION ET PARTENAIRES	STATUT	MESURES DU PROGRÈS : RÉSULTATS/PRODUITS	STRATÉGIE D'ADAPTATION/ PLAN D'AMENDEMENT
Projet d'approche relatif aux compétences, aux connaissances et aux services	<p>Misant sur la diversité des programmes, des organismes et des établissements existants qui cherchent à répondre aux besoins actuels et futurs d'emploi et de formation, nous avons conçu et mis en œuvre un programme d'approche comportant plusieurs canaux virtuels (p. ex., Web; imprimés; baladodiffusions; YouTube; Facebook; Twitter; télévision; radio; affiliation à 211; foires de l'emploi).</p> <p><b>Responsable :</b> CPMONS</p> <p><b>Partenaires :</b> Réseau des fournisseurs de services d'Emploi Ontario; Comité des ressources en emploi autochtones; Confederation College; Université Lakehead; conseils scolaires; Service Canada; syndicats; formateurs privés; Chambres de commerce associées du Nord-Ouest de l'Ontario.</p>	Terminé	<p>Quatre (4) nouveaux canaux sont activés et offrent des options aux résidents locaux :</p> <p><a href="http://www.twitter.com/thunderbaylmi">www.twitter.com/thunderbaylmi</a></p> <p><a href="http://www.facebook.com/nswpb">www.facebook.com/nswpb</a></p> <p><a href="http://nswpb.wordpress.com">nswpb.wordpress.com</a> (blog)</p> <p><a href="http://www.youtube.com/nswpb">www.youtube.com/nswpb</a></p> <p>Un accroissement des recommandations est rapporté par les groupes partenaires.</p>	
Forum des travailleurs plus âgés et Expo des programmes d'Emploi Ontario	<p>Un forum d'une journée complète a été organisé et visait spécifiquement les travailleurs d'âge mûr ou plus âgés et les employeurs, afin d'explorer des stratégies pratiques aidant à relever les défis importants auxquels les travailleurs plus âgés font face dans notre région. Des ateliers comprenaient des projets locaux pour embaucher, conserver ou recycler des travailleurs d'âge mûr, afin de maximiser les compétences et l'expérience de cette main-d'œuvre plus âgée qui est vitale. Il s'y trouvait pour les organismes des possibilités de partager de l'information sur les programmes et les services, ainsi que sur la façon de mieux mettre en œuvre la reconnaissance des compétences transférables et le recyclage des compétences essentielles.</p> <p><b>Responsable :</b> CPMONS</p> <p><b>Partenaires :</b> Alphabétisation Nord-Ouest; ministère de la Formation et des Collèges et Universités; Villes de Thunder Bay; Conseil du travail du district de Thunder Bay; Services d'emploi de Lakehead; Vos services d'emploi; Northwest Employment Works; Comité des ressources en emploi; Confederation College; Université Lakehead; Service Canada; Syndicat des communications, de l'énergie et du papier; Centres d'action de la main-d'œuvre, par l'entremise du comité de l'amélioration régionale; Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées.</p>	Terminé	<p>Plus de 140 travailleurs plus âgés/ expérimentés, entreprises, fournisseurs d'emplois et de formation ainsi que d'autres ressources communautaires ont participé au forum de novembre 2010.</p> <p>Pour accéder au rapport final, allez à : <a href="http://www.nswpb.ca/community_partnerships_2010_2011/older_worker_forum_final_report">http://www.nswpb.ca/community_partnerships_2010_2011/older_worker_forum_final_report</a></p> <p>Nous avons mis à jour et distribué 200 trousseaux des ressources des employés plus âgés et 200 trousseaux des ressources des employés plus âgés, destinées aux employeurs. Ces trousseaux contiennent de l'information sur l'embauchage des travailleurs plus âgés dans la main-d'œuvre; sur les programmes de recrutement et de conservation du personnel qui existent pour aider les travailleurs plus âgés.</p> <p>Pour accéder au trousseaux des ressources, allez à : <a href="http://www.nswpb.ca/community_partnerships_2010_2011">www.nswpb.ca/community_partnerships_2010_2011</a></p> <p>Les fournisseurs de service EO ont signalé une hausse marquée du nombre de personnes et d'entreprises cherchant l'aide de travailleurs expérimentés, y compris des demandes de programmes spécifiques pour les travailleurs plus âgés.</p>	

## Priorité stratégique : Stratégies économiques et de l'emploi consacrées aux Autochtones

Investir dans notre population autochtone, car elle est sous-représentée dans pratiquement tous les groupes professionnels. Cette perte de talent est considérable. Compte tenu de l'augmentation et des données démographiques de la population autochtone, des investissements spécifiques et culturellement adéquats sont nécessaires pour combler les lacunes de l'éducation, de l'emploi et des compétences, puis pour ajouter plus rapidement des possibilités d'intégration de la main-d'œuvre.

**Indicateurs : Emploi total et emploi sectoriel; emploi dans les PME; migration, professions, éducation**

INTERVENTION	DESCRIPTION ET PARTENAIRES	STATUT	MESURES DU PROGRÈS : RÉSULTATS/PRODUITS	STRATÉGIE D'ADAPTATION/ PLAN D'AMÉLIORATION
Créer un groupe de travail sur l'emploi et la formation pour les Autochtones vivant en milieu urbain	<p>L'objectif est de concevoir une stratégie de collaboration permettant de trouver de nouvelles possibilités afin de répondre aux besoins d'emploi et de formation, puis de combler les lacunes du service dans la collectivité autochtone urbaine.</p> <p><b>Responsable :</b> Stratégie pour les Autochtones vivant en milieu urbain</p> <p><b>Partenaires :</b> Le consortium a été élargi et comprend maintenant ceci : organismes autochtones de l'emploi et de la formation; FedNor; AINC; employeurs; conseils scolaires; Ville de Thunder Bay; Confederation College; Université Lakehead; Centre d'accueil indien de Thunder Bay; Alphabétisation Nord-Ouest, etc.</p>	Terminé – Création du groupe de travail	<p>Soixante (60) partenaires participent maintenant à un « cercle » autochtone urbain de collaboration ou à un groupe de travail mis sur pied pour trouver de nouvelles possibilités de répondre aux besoins d'emplois et formation, puis de combler les lacunes dans la collectivité autochtone urbaine de Thunder Bay.</p> <p>Le groupe a déterminé le travail du comité et son mandat, et il explore des créneaux dans la ville de Thunder Bay.</p>	<p>Ce groupe de travail, par son mandat élargi et ses efforts pour nouer des relations, s'est attaqué au contenu des travaux tels qu'il a été relevé par le « Consortium de planification multipartite » (voir ci-dessous). Ce consortium comprend maintenant tous ceux qui font partie du « Cercle de l'emploi/formation » – à savoir, les organismes de l'emploi et de la formation autochtones; AINC; les employeurs; les conseils scolaires; FedNor; la Ville de Thunder Bay; Confederation College; l'Université Lakehead; le Centre d'accueil indien de Thunder Bay, etc.</p>
Consortium de planification multipartite	<p>Le groupe de travail sur l'emploi et la formation autochtones, par le partage de l'information explorera un processus de notification qui permet de créer les profils des activités économiques à venir (p. ex., de projets de construction, de services publics, de mines, etc.) et de convoquer des consortiums d'employeurs, d'enseignants et de formateurs pertinents, de dirigeants des Premières Nations et de fournisseurs de service, afin de trouver des stratégies pratiques qui mènent à une plus grande participation à l'emploi et offrent aux employeurs une réserve supérieure de main-d'œuvre talentueuse.</p> <p><b>Responsable :</b> Stratégie pour les Autochtones vivant en milieu urbain</p> <p><b>Partenaires :</b> Comité des ressources en emploi autochtones; organismes d'emploi et de formation autochtones; Développement des ressources humaines autochtones (Canada); Confederation College; Université Lakehead; conseils scolaires des districts; Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur; Association des municipalités du Nord-Ouest de l'Ontario; industries; syndicats; Emploi Ontario.</p>		<p>Ce projet d'intervention est actuellement intégré dans les travaux du Groupe de travail sur l'emploi/formation qui est en place.</p>	<p>Vu l'expansion de secteurs clés (c.-à-d. les mines et la santé), la capacité de posséder et de partager l'information sur les nouveautés régionales ayant des effets sur l'emploi autochtone a été perçue comme une priorité.</p>

ACTION	DESCRIPTION & PARTNERS	STATUS	PROGRESS METRICS: OUTCOMES/PRODUCTS	STRATEGY TO ADJUST/AMEND PLAN
Forum des jeunes Autochtones	<p>Convoquer un forum d'une journée pour les jeunes Autochtones, afin qu'ils participent à des ateliers de sensibilisation à l'emploi, traitant aussi des chemins de la réussite et de perfectionnement des compétences en leadership; où il y ait, de plus, des exposés d'employeurs traitant de l'employabilité et de la préparation à l'emploi; où il soit question de programmes d'apprentissage/ stages et d'expérience de travail.</p> <p><b>Responsable:</b> Fondation nationale des réalisations autochtones</p> <p><b>Partenaires:</b> Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur; Comité des ressources en emploi autochtones; ministère de l'Éducation</p>	Terminé – Le 10 février 2010	<p>Ce projet, Blueprint for the Future (BFF) (plan directeur pour l'avenir), a été dirigé par la Fondation nationale des réalisations autochtones. Il a attiré plus de 400 élèves autochtones, métis, inuits et des Premières Nations du niveau secondaire (de la 9e à la 12e année) provenant de collectivités éloignées et urbaines. Plus de 35 ateliers ont été offerts (deux animés par la CPMONS); 25 enseignants et conseillers d'orientation, 22 entreprises et plus de 40 organismes ont participé. Les jeunes autochtones ont pris conscience de l'importance des connaissances supérieures, de la motivation, de l'expérience de travail, de la planification des carrières et de l'éducation.</p> <p>Vidéo YouTube des ateliers de la CPMONS « Emplois complètement tendance »</p> <p><a href="http://www.youtube.com/watch?v=3fK8BxAghuo">http://www.youtube.com/watch?v=3fK8BxAghuo</a></p>	
<p><b>NOUVEAUTÉ 2011-2012</b></p> <p>Forum de Thunder Bay sur l'emploi et la formation des Autochtones urbains – Automne 2011</p>	<p>Organiser un forum d'une journée, en partenariat avec le groupe de la Stratégie autochtone urbaine et celui du Cercle de l'emploi/formation, afin de s'attaquer aux problèmes d'emploi et de formation des Autochtones vivant dans la RMR de Thunder Bay. Des stratégies seront explorées afin de faciliter et d'améliorer les transitions vers les études et l'emploi.</p> <p><b>Responsables:</b> Stratégie autochtone urbaine, « Cercle de l'emploi et de la formation », CPMONS</p> <p><b>Partenaires:</b> Membres du Cercle de l'emploi et de la formation</p>	Planification	<p>Deux cents (200) délégués assisteront à ce forum. Dans les résultats attendus se trouvent les suivants : souligner davantage le besoin d'éducation secondaire et postsecondaire dans l'économie qui évolue; sensibiliser aux possibilités d'emplois et de formation; accéder à l'information afin d'utiliser davantage les services et programme offerts en vue d'améliorer les résultats de l'emploi; offrir des façons et des moyens de promouvoir l'accès à la formation relative aux métiers.</p>	



# DÉTAILS DES DONNÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL



Dans la section Analyse du marché du travail de Thunder Bay se trouvent une mise à jour et un aperçu du marché du travail régional; y sont mis en lumière ses caractéristiques et attributs uniques, les grands enjeux qui ont des répercussions sur la main-d'œuvre, les possibilités potentielles d'explorer des voies permettant de faire évoluer des solutions au sein de la collectivité.

## Détails des données sur le marché du travail

Admettant le besoin crucial d'information pertinente et en temps opportun, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités a fait des investissements considérables dans les données statistiques, les ressources et la formation, en vue de fournir aux Commissions de planification de la main-d'œuvre des 25 zones de planification des données factuelles, aux fins suivantes:

- Identifier des besoins nouveaux, différents ou émergents du marché du travail et les lacunes qui exigent de l'attention
- Coordonner et harmoniser les besoins des employeurs, des fournisseurs d'emplois et des services de formation, à l'avantage des personnes, travailleurs, entreprise et collectivités
- Coordonner et harmoniser le marché du travail et les stratégies de développement économique

En 2008, les Commissions de planification de la main-d'œuvre de l'Ontario ont commencé à analyser les secteurs industriels locaux à l'aide d'indicateurs du marché du travail, faisant ressortir les secteurs industriels et les professions où il semblait y avoir des possibilités d'emploi ou des difficultés majeures. Ces indicateurs étaient liés à l'emploi total et à l'emploi sectoriel; à l'emploi dans les petites et moyennes entreprises; au nombre total des employeurs; à la structure industrielle des employeurs; à la dynamique de la population; à la migration; aux données sur les professions et à la scolarité.

L'analyse statistique confirme que les petites et moyennes entreprises (PME) sont la principale source d'augmentation des emplois. Par conséquent, dans ce rapport l'accent est mis sur les PME (moins de 100 employés) dans les industries identifiées. Nous avons également intégré les industries plus grandes, où l'état des connaissances locales a révélé un besoin d'information additionnelle.

Cette analyse est le point de départ pour améliorer la planification du marché du travail, fondée sur des preuves. La majeure partie de l'analyse repose sur des données produites par Statistique Canada et qui sont les plus à jour et fiables pour cette région géographique. Il est prévu que cette analyse évoluera avec le temps au fur et à mesure que changeront les exigences communautaires et que de l'information précise et fiable sera accessible.

## Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)

Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) est utilisé par les organismes de la statistique du Canada, des États-Unis et du Mexique, afin de classer les entreprises pour la collecte, l'analyse et la publication de données statistiques relatives à l'économie. Le SCIAN est conçu pour fournir des définitions communes de la structure industrielle des trois pays. Le SCIAN est un système détaillé qui englobe toutes les activités économiques. Il comprend une structure hiérarchique : au plus haut niveau, l'économie y est divisée en 20 secteurs. Aux plus bas niveaux se trouvent des distinctions additionnelles reliées aux diverses activités économiques dont s'occupent les entreprises.

Notez que l'Enquête sur la population active (données sur l'emploi) est offerte pour 16 secteurs du SCIAN (certains secteurs sont combinés), et le nombre des entreprises ainsi que les données sur le revenu sont offerts pour 20 secteurs.

## 1. Emploi sectoriel

Les données de l'Enquête sur la population active pour la région économique du Nord-Ouest (districts de Kenora, de Rainy River et de Thunder Bay) sur la période de cinq ans de 2004 à 2009 montrent que la Construction a perdu 300 emplois, une baisse de 4,2 p. 100 par rapport à son emploi global. Les services professionnels, scientifiques et techniques affichent une baisse marquée de 1 100 emplois pendant cette période, ce qui représente un déclin de 26,2 p. 100 dans l'emploi. En ce qui concerne la Foresterie, la pêche, l'exploitation minière, le pétrole et le gaz, nous voyons comment la perte d'emplois dans la foresterie a touché l'ensemble du secteur, lequel a perdu 1 900 emplois entre 2004 et 2009, un déclin de 38,8 p. 100.

Tableau 1 : Emploi sectoriel – Région économique du Nord-Ouest

	2004 (‘000’s)	2009 (‘000’s)	Changement absolu (000)	Changement en pourcentage (%)
Construction	7,2	6,9	0,3	-4,2
Autres services	4,0	3,2	0,8	-20,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	4,2	3,1	1,1	-26,2
Information, culture et récréation	4,5	3,0	1,5	-33,3
Foresterie, pêche, exploitation minière, pétrole et gaz	4,9	3,0	1,9	-38,8
Commerce	16,3	9,9	6,4	-39,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes annuelles de 2004 et de 2009

## 2. Emploi dans les petites et moyennes entreprises (PME)

L'emploi dans les PME (moins de 100 employés) comporte aussi des gains et des pertes dans les quatre premiers secteurs des PME de la région, pour la période de 2008 à 2010. Les Services de restauration et débits de boissons continuent d'être le secteur ayant le plus d'emplois dans le district de Thunder Bay, mais les effets du ralentissement économique est apparent par la diminution des emplois entre décembre 2008 et juin 2010 : une perte de 332 emplois. Les Entrepreneurs spécialisés affichent une modeste hausse pour la période, avec 37 emplois de plus, ou 1,48 p. 100. L'emploi dans la catégorie Services professionnels, scientifiques et techniques du district de Thunder Bay a monté de 1,45 p. 100 en 2008-2009, mais baissé en 2009-2010, avec la perte de 88 emplois, soit une diminution de 3,71 p. 100 de l'emploi dans ce secteur.

Tableau 2 : Emploi dans les petites et moyennes entreprises – District de Thunder Bay

SCIAN	2008	2009	2010	Changement absolu De 2008 à 2009	Changement en pourcentage De 2008 à 2009	Changement absolu De 2008 à 2010	Changement en pourcentage (%) 2008-2010
722 - Services de restauration et débits de boissons	5 082	5 033	4 750	-50	-0,97 %	-332	-6,53 %
238 - Entrepreneurs spécialisés	2 522	2 540	2 559	18	0,71 %	37	1,48 %
621 - Services de soins ambulatoires*	2 325	2 334	2 338	10	0,41 %	13	0,56 %
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	2 375	2 410	2 287	34	1,45 %	-88	-3,71 %

Trois premiers pour le nombre de travailleurs employés.

\*621- Le groupe Services de soins ambulatoires fait partie de Soins de santé et assistance sociale, ce qui est piloté par la politique publique et ne sera pas compris ici.

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes, décembre 2008, juin 2009 et juin 2010)

### 3. Changement dans le nombre total d'employeurs

Dans le district de Thunder Bay, il y a eu 232 employeurs de moins en 2010 qu'en 2008 (7 860 employeurs en 2008 comparativement à 7 628 en 2010). Il y a eu des pertes dans la plupart des catégories de quantité d'employés; toutefois, dans les entreprises de 10 à 19 employés, de 50 à 99 employés, puis de 100 à 199 employés, de gains sont apparus. Il importe de remarquer, surtout, les entreprises de 100 à 199 employés, où il y a eu un changement absolu de quatre entreprises (trois perdues en 2009, mais sept de plus en 2009-2010), ce qui représente une augmentation de 7,27 p. 100 chez les employeurs de cette catégorie de quantité.

Tableau 3 : Changement dans le nombre total d'employeurs, par catégorie de quantité d'employés

Catégorie de quantité d'employés	Nombre d'employeurs 2008	Nombre d'employeurs 2009	Nombre d'employeurs 2010	Changement absolu De 2008 à 2009	Changement absolu De 2008 à 2010	Changement en pourcentage (%) 2008-2009	Changement en pourcentage (%) 2008-2010	Changement en pourcentage Ontario (%) 2008-2010
0	3 197	3 132	3 081	-65	-116	-2,03	-3,63	-2,68
1-4	2 163	2 152	2 117	-11	-46	-0,51	-2,13	4,58
5-9	1 131	1 111	1 068	-20	-63	-1,77	-5,57	-1,39
10-19	700	680	701	-20	1	-2,86	0,14	0,25
20-49	435	453	428	18	-7	4,14	-1,61	-0,41
50-99	131	140	138	9	7	6,87	5,34	-0,64
100-199	55	52	59	-3	4	-5,45	7,27	-2,68
200-499	33	31	25	-2	-8	-6,06	-24,24	-3,06
500+	15	14	11	-1	-4	-6,67	-26,67	-5,61
<b>Total</b>	<b>7 860</b>	<b>7 765</b>	<b>7 628</b>	<b>-95</b>	<b>-232</b>	<b>-1,21</b>	<b>-2,95</b>	<b>-0,38</b>

Source: Statistics Canada, Canadian Business Patterns, December 2008, June 2009, and June 2010

### 4. Structure industrielle des employeurs

Ayant 626 entreprises, les Services professionnels, scientifiques et techniques ont la plus grande proportion d'employeurs dans le district de Thunder Bay, ce qui équivaut à 8,21 p. 100 de tous les employeurs. L'Immobilier comprend une grande proportion des employeurs, toutefois, la plupart des

emplois dans ce secteur sont occupés par des propriétaires-exploitants (sans personnel), ce qui met le secteur dans la catégorie de quantité d'employés « 0 » (propriétaires uniques). Les Entrepreneurs spécialisés tels que les applicateurs de panneaux muraux secs, charpentiers, couvreurs, vitriers, plombiers, etc., forment avec 5,82 p. 100 la troisième proportion d'employeurs totaux, soit 444 entreprises.

Tableau 4a : Structure industrielle des employeurs

Trois premières industries ayant le plus grand nombre d'employeurs, par catégorie de quantité d'employés (sauf le secteur public) (district de Thunder Bay)

SCIAN	0	De 1 à 4	De 5 à 9	De 10 à 19	De 20 à 49	De 50 à 99	De 100 à 199	De 200 à 499	500+	Total	%
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	277	250	40	35	14	6	3	1	0	<b>626</b>	8,21
531 - Immobilier	432	96	18	10	4	2	0	0	0	<b>562</b>	7,37
238 - Entrepreneurs spécialisés	162	155	58	41	18	9	1	0	0	<b>444</b>	5,82

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes, décembre 2008, juin 2009 et juin 2010)

Le secteur Forêt et exploitation forestière continue d'afficher une grande proportion d'employeurs dans notre région; il comporte un pourcentage beaucoup plus élevé de ces entreprises que la province dans son ensemble, même si les nombres ont baissé au cours de la période. En juin 2009, le district de Thunder Bay avait

289 employeurs dans la Forêt et exploitation forestière, soit 3,72 p. 100 de tous les employeurs. Cette quantité diminuait en juin 2010 à 247 employeurs, une perte de 42 dans ce secteur, c'est-à-dire 3,24 p. 100 en pourcentage de répartition, encore bien au-dessus du taux de répartition de 0,2 p. 100 de l'ensemble de l'Ontario.

**Tableau 4b: Structures industrielles des employeurs**  
Industries ayant la plus grande différence dans proportion des employeurs par rapport à l'Ontario – juin 2010

SCIAN	CPMONS - Total des employeurs	CPMONS - Répartition en %	Total des employeurs de l'Ontario	Répartition en % de l'Ontario	Différence de répartition en %
113 - Forêt et exploitation forestière	247	3,24	1 764	0,20	-3,04
721 - Services d'hébergement	197	2,58	4 861	0,55	-2,03

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes, décembre 2008, juin 2009 et juin 2010)

Les données comparatives pour la période de 2008-2010 montrent les secteurs qui ont connu la plus grande croissance en nombre d'employeurs dans la région. Cela comprend les gains dans les Activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz, ainsi que dans les Activités de soutien au transport.

**Tableau 4c : Structures industrielles des employeurs**  
Industries ayant la plus grande croissance absolue et en pourcentage d'employeurs, sauf le secteur public

SCIAN	Total des employeurs en 2008	Total des employeurs en 2009	Total des employeurs en 2010	Changement absolu 2008-2009	Pourcentage de changement 2008-2009	Changement absolu 2008-2010	Pourcentage de changement 2008-2010
236 - Construction de bâtiments	253	258	266	5	1,98 %	13	5,14 %
213 - Activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz	28	31	38	3	10,71 %	10	35,71 %
488 - Activités de soutien au transport	69	68	77	-1	-1,45 %	8	11,59 %
531 - Immobilier	554	550	562	-4	-0,72 %	8	1,44 %

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes, décembre 2008, juin 2009 et juin 2010)

## 5. Migration

Le district de Thunder Bay fait face à une émigration nette dans presque tous les groupes d'âge, surtout dans ceux des 18 à 44 ans. L'émigration nette de ces jeunes ou des populations en âge de travailler correspond à une soustraction de la réserve locale de main-d'œuvre.

## 6. Données sur les professions

Beaucoup de professions sont associées à plus d'une industrie pouvant avoir des difficultés. Lors de l'énumération des professions clés (niveau à deux chiffres de la CNP), nous pouvons aussi déterminer si une profession est plus ou moins « abondante » dans

**Tableau 5 : Caractéristiques de la migration 2003-2008**

Groupes d'âge	Immigrants	Émigrants	Migration nette
De 0 à 17	4 754	5 258	-504
De 18 à 24	3 301	4 827	-1 526
De 25 à 44	7 037	8 948	-1 911
De 45 à 64	2 633	3 664	-1 031
65+	839	827	12
Total	18 564	23 524	-4 960

Source : Statistique Canada, Les déclarants, en 2003 et 2008.

**Tableau 6a : Professions sélectionnées, ayant une plus grande proportion de l'emploi total que l'Ontario**

CNP		Main-d'œuvre de la CPMONS	CPMONS - Répartition en %	Main-d'œuvre en Ontario	Répartition en % de l'Ontario
A2	A2 Directeurs/directrices de la vente au détail, de la restauration et des services d'hébergement	2 345	3,02	182 700	2,77
C1	Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	2 390	3,07	185 240	2,81
D2	Personnel technique et personnel connexe du secteur de la santé	1 315	1,69	76 580	1,16
E0	Juges, avocats/avocates, psychologues, travailleurs sociaux/travailleuses sociales, ministres du culte et agents/agentes des politiques et des programmes	1 795	2,31	151 710	2,30
E2	Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion, n.c.a.	1 865	2,40	134 245	2,04
G0	Personnel de supervision des ventes et des services	680	0,87	52 390	0,80
G4	Chefs et cuisiniers/cuisinières	1 255	1,61	80 770	1,23
G5	Personnel des services des aliments et boissons	1 455	1,87	92 215	1,40
H0	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses du personnel des métiers et des transports	600	0,77	45 535	0,69
H1	Personnel des métiers de la construction	1 820	2,34	146 380	2,22
H2	Mécaniciens/ mécaniciennes de machines fixes, opérateurs/opératrices de réseaux électriques et électriciens/ électriciennes et monteurs/monteuses de télécommunications	1 115	1,43	64 080	0,97
H3	Machinistes, personnel du formage, profilage et montage du métal	1 040	1,34	85 725	1,30
H4	Mécaniciens	2 500	3,21	134 020	2,03
H6	Conducteurs/conductrices d'équipement lourd et grutiers/grutières et foreurs/foreuses	965	1,24	30 605	0,46
H7	Conducteurs/ conductrices de matériel de transport et personnel assimilé, sauf les manœuvres	3 270	4,20	205 885	3,13
I1	Professions liées à l'exploitation forestière, minière, pétrolière et gazière et à la pêche, sauf les manœuvres	1 510	1,94	14 185	0,22
I2	Personnel élémentaire de la production primaire	980	1,26	55 030	0,84

Source : Statistique Canada - Recensement de 2006

la région de la CPMONS que dans l'ensemble de l'Ontario. Cela peut avoir des conséquences sur les programmes d'enseignement et de formation : si les compétences requises ne peuvent se trouver localement, les industries peuvent devoir recruter au loin des travailleurs compétents. De plus, si la demande locale pour une profession diminue, il pourrait exister une offre locale excédentaire. Dans les deux tableaux suivants paraissent les professions clés qui ont une proportion supérieure et inférieure de l'emploi local, comparativement à l'Ontario.

## 7. Niveaux de scolarité

Regardant les niveaux de scolarité du recensement de 2006, nous avons comparé les pourcentages des totaux de la région de la CPMONS et les totaux de l'ensemble de l'Ontario. Dans la grille de gauche, « supérieur » a été entré où le pourcentage local était plus élevé d'au moins un point que celui de l'Ontario; « identique » représente le pourcentage local s'il se trouvait en deçà d'un point de pourcentage de de l'Ontario; « inférieur » sert si le pourcentage local était plus bas d'au moins un point par rapport à l'Ontario.

Là où la proportion des apprentis et de ceux qui ont des certificats/diplômes de métiers spécialisés est supérieure à l'Ontario, cela suggère qu'il y a un milieu éducatif plus favorable à l'éducation que dans l'ensemble de l'Ontario. (Évidemment, une proportion inférieure suggère qu'il y a un milieu éducatif moins favorable à l'éducation que dans l'ensemble de l'Ontario.) Des observations similaires peuvent se faire pour les compétences reliées à l'éducation collégiale ou universitaire.

**Tableau 6b : Professions clés sélectionnées, ayant une proportion inférieure de l'emploi total que l'Ontario**

CNP		Main-d'œuvre de la CPMONS	CPMONS - Répartition en %	Main-d'œuvre en Ontario	Répartition en % de l'Ontario
A0	Professions des cadres supérieurs	520	0,67	82 475	1,25
A1	Directeurs spécialistes	1 225	1,58	193 350	2,94
A3	Autres directeurs/directrices n.c.a.	1 805	2,32	207 960	3,16
B0	Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	1 125	1,45	182 195	2,77
B1	Administration des finances et des assurances	905	1,16	82 185	1,25
B3	Personnel administratif et de réglementation	1 410	1,81	147 560	2,24
C0	Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	1 395	1,79	266 690	4,05
C1	Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	2 390	3,07	185 240	2,81
D0	Personnel professionnel des soins de santé	835	1,07	71 645	1,09
G1	Personnel de la vente en gros technique et non technique, de l'assurance et de l'immobilier, des achats en gros et au détail et des achats de grains	1 035	1,33	147 880	2,24
H5	Autres métiers, n.c.a.	420	0,54	45 390	0,69
H8	Aides de soutien des métiers, manœuvres en construction et de transport et personnel assimilé	1 620	2,08	153 640	2,33
J0	Surveillants/surveillantes dans la fabrication	305	0,39	31 035	0,47
J1	Surveillants/surveillantes dans les industries de transformation	1 650	2,12	162 555	2,47
J2	Monteurs/monteuses dans la fabrication	295	0,38	160 060	2,43
J3	Manœuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique	980	1,26	109 950	1,67

Source : Statistique Canada - Recensement de 2006

Généralement parlant, l'« instantané » du recensement de 2006 quant à la scolarité donne une idée de la dépendance historique du district de Thunder Bay de l'industrie primaire telle que la foresterie et l'exploitation forestière, ce qui exigerait une main-d'œuvre possédant divers certificats de métiers et d'apprentissages.

Dans le tableau ci-dessus, les détails de la scolarité de la population du district de Thunder Bay (de 15 à 64 ans) peuvent être analysés. Dans ce qui a la plus grande importance se trouve « Pas de Certificat, diplôme ou grade » : dans chaque cohorte d'âge, le pourcentage du district de Thunder Bay est supérieur à celui de l'ensemble de l'Ontario. Ces pourcentages ont été convertis en « personnes » et, dans la colonne finale, quelqu'un peut voir combien de personnes devraient acquérir un certificat, un diplôme ou un grade afin que le tout corresponde aux niveaux de l'ensemble de l'Ontario. Ce qui est remarquable, c'est que la cohorte des 35 à 44 ans affiche la plus grande différence par rapport à l'Ontario en ce qui concerne les certificats, diplômes ou grades universitaires; 2 519 personnes devraient en avoir pour parvenir au pourcentage équivalent à celui de l'ensemble de l'Ontario.

**Tableau 7 : Sommaire de l'éducation du district de Thunder Bay (Comparativement à l'Ontario)**

Cohorte d'âge	Apprentissages, métiers	Collège/CEGEP	Université
De 25 à 34	Supérieur	Supérieur	Inférieur
De 35 à 44	Supérieur	Supérieur	Inférieur
De 45 à 54	Supérieur	Supérieur	Inférieur
De 55 à 64	Supérieur	Identique	Inférieur

Source : Statistique Canada - Recensement de 2006

Tableau 7a - Scolarité (répartition) 2006

	% de DR de Thunder Bay	N <sup>bre</sup> de personnes dans le DR de Thunder Bay	% de l'Ontario	Nbre de personnes en Ontario	Différence en %	N <sup>bre</sup> de la différence de personnes par rapport à l'ON
<b>Cohorte d'âge de 15 à 24</b>	<b>16,03%</b>	<b>19 570</b>	<b>16,55</b>	<b>1 624 835</b>		
Aucun certificat, diplôme ou grade	44,94 %	8 795	39,90 %	648 300	<b>5,04 %</b>	<b>987</b>
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	35,23 %	6 895	38,59 %	627 015	<b>-3,36 %</b>	<b>657</b>
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'école de métiers	2,45 %	480	2,31 %	37 475	<b>0,15 %</b>	<b>29</b>
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire	10,42 %	2040	9,86 %	160 135	<b>0,57 %</b>	<b>111</b>
Certificat, diplôme ou grade universitaire	6,92 %	1 355	9,35 %	151 905	<b>-2,43 %</b>	<b>475</b>
<b>Total</b>	<b>19 570</b>		<b>1 624 835</b>			

<b>Cohorte d'âge de 25 à 34</b>	<b>13,06 %</b>	<b>15 940</b>	<b>15,58 %</b>	<b>1 529 590</b>		
Aucun certificat, diplôme ou grade	11,48 %	1 830	8,68 %	132 715	<b>2,80 %</b>	<b>447</b>
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	26,10 %	4 160	23,81 %	364 260	<b>2,28 %</b>	<b>364</b>
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'école de métiers	8,19 %	1 305	5,98 %	91 525	<b>2,20 %</b>	<b>351</b>
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire	28,26 %	4 505	24,34 %	372 355	<b>3,92 %</b>	<b>625</b>
Certificat, diplôme ou grade universitaire	26,04 %	4 150	37,18 %	568 735	<b>-11,15 %</b>	<b>1 777</b>
<b>Total</b>	<b>15 940</b>		<b>1 529 590</b>			

<b>Cohorte d'âge de 35 à 44</b>	<b>17,60 %</b>	<b>21 485</b>	<b>19,43 %</b>	<b>1 907 560</b>		
Aucun certificat, diplôme ou grade	14,06 %	3 020	10,47 %	199 800	<b>3,58 %</b>	<b>770</b>
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	24,76 %	5 320	24,29 %	463 295	<b>0,47 %</b>	<b>102</b>
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'école de métiers	11,38 %	2 445	8,64 %	164 780	<b>2,74 %</b>	<b>589</b>
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire	28,81 %	6 190	23,88 %	455 610	<b>4,93 %</b>	<b>1 058</b>
Certificat, diplôme ou grade universitaire	20,99 %	4 510	32,72 %	624 075	<b>-11,72 %</b>	<b>2 519</b>
<b>Total</b>	<b>21 485</b>		<b>1 907 560</b>			

<b>Cohorte d'âge de 45 à 54</b>	<b>20,90 %</b>	<b>25 515</b>	<b>18,86 %</b>	<b>1 852 290</b>		
Aucun certificat, diplôme ou grade	17,38 %	4 435	14,50 %	268 550	<b>2,88 %</b>	<b>736</b>
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	26,57 %	6 780	27,21 %	504 075	<b>-0,64 %</b>	<b>164</b>
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'école de métiers	14,93 %	3 810	9,59 %	177 640	<b>5,34 %</b>	<b>1 363</b>
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire	23,36 %	5 960	21,50 %	398 165	<b>1,86 %</b>	<b>475</b>
Certificat, diplôme ou grade universitaire	17,75 %	4 530	27,20 %	503 855	<b>-9,45 %</b>	<b>2 411</b>
<b>Total</b>	<b>25 515</b>		<b>1 852 290</b>			

<b>Cohorte d'âge de 55 à 64</b>	<b>14,85 %</b>	<b>18 130</b>	<b>13,74%</b>	<b>1 348 885</b>		
Aucun certificat, diplôme ou grade	24,19 %	4 385	22,13 %	298 460	<b>2,06 %</b>	<b>373</b>
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	21,81 %	3 955	24,39 %	329 035	<b>-2,58 %</b>	<b>467</b>
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'école de métiers	15,00 %	2 720	10,91 %	147 180	<b>4,09 %</b>	<b>742</b>
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire	17,73 %	3 215	17,46 %	235 500	<b>0,27 %</b>	<b>50</b>
Certificat, diplôme ou grade universitaire	21,26 %	3 855	25,11 %	338 710	<b>-3,85 %</b>	<b>698</b>
<b>Total</b>	<b>18 130</b>		<b>1 348 885</b>			

Source : Statistique Canada - Recensement de 2006.

## 8. Données supplémentaire de la RMR de Thunder Bay

En décembre 2010, la CPMONS rendait public « Transition de Thunder Bay vers une économie fondée sur le savoir », rédigé par Paul Knafelc de Community Benchmarks Inc. Compte tenu du virage économique vers davantage d'activités axées sur le savoir, ce rapport contient les données régionales les plus récentes et personnalisées qui tracent le profil de « l'état existant » de l'économie et fournit de repères pour mesurer « son état futur ».

Le produit intérieur brut (PIB) mesure la valeur totale de tous les biens et services finaux produits par une économie. C'est la principale façon de mesurer l'échelle ou la taille d'une économie. Le PIB de la RMR de Thunder Bay a atteint 5,5 milliards de dollars en 2008, ce qui dépasse l'économie de l'Île-du-Prince-Édouard, dont l'économie était de 4,6 milliards de dollars au cours de la même année.

Un examen des tendances du produit intérieur brut nous dit à quel rythme le taux augmente (ou décline). Pour examiner la croissance du PIB, il faut regarder le PIB tel qu'il est rajusté pour l'inflation; c'est ce qui rend possible les comparaisons d'une année à l'autre. Entre 2002 et 2008, le PIB de Thunder Bay a augmenté de 0,9 p. 100, ce qui est considérablement plus lent que le taux de croissance de 9,4 p. 100 de l'Ontario.

Les données de décembre 2008 ont révélé que la RMR de Thunder Bay avait 6 385 entreprises. De ce nombre, 3 680 avaient des employés payés et 2 705 n'en avaient pas (c.-à-d. propriétaire-exploitant).

La très petite entreprise est la forme prédominante dans la RMR de Thunder Bay : En effet, 42,4 p. 100 des entreprises n'ont pas d'employés et 91,7 p. 100 ont moins de 20 employés.

Entre décembre 2003 et décembre 2008, le nombre total des entreprises au sein de Thunder Bay a décliné, passant de 6 911 à 6 385 – une baisse de 7,6 p. 100. Les entreprises de cinq à neuf employés ont affiché le gain absolu le plus élevé, en hausse de 743 à 879 au cours de cette période. Les entreprises de propriétaire-exploitant ont connu le plus grand déclin absolu, baissant de 3 089 à 2 705 entre 2003 et 2008. Il faudrait remarquer que ces hausses et baisses du nombre des entreprises font référence au changement net.

L'échelle et la performance de l'économie de Thunder Bay peuvent également se mesurer par le revenu des entreprises de la région, puisque les données relatives au revenu indiquent l'ampleur du flux financier dans une région.

En 2008, les entreprises de Thunder Bay ont produit collectivement un revenu de 7,9 milliards de dollars; toutefois, entre 2003 et 2008, le revenu total a baissé de 5,5 p. 100. Pour la même période, le revenu en Ontario a augmenté de 14,1 p. 100.

Tableau 8a : Produit intérieur brut, en dollars actuels RMR de Thunder Bay et provinces – 2008

	(en milliards de dollars)
Î-P-É	\$4,6
<b>RMR de Thunder Bay</b>	<b>\$5,5</b>
Nouveau-Brunswick	\$27,3
Terre-Neuve	\$31,2
Nouvelle-Écosse	\$34,1
Manitoba	\$50,8
Saskatchewan	\$63,5
Colombie-Britannique	\$197,9
Alberta	\$291,2
Québec	\$302,2
Ontario	\$587,8

Source : Statistique Canada et Community Benchmarks Inc., Paul Knafelc, 2010 : Transition de Thunder Bay vers une économie fondée sur le savoir.

Tableau 8b : Changement en pourcentage du produit intérieur brut RMR de Thunder Bay et Ontario 2006 (millions de 2002)

	2002	2008	Changement en pourcentage (%)
RMR de Thunder Bay	4 848	4 891	0,9
Ontario	477 763	522 444	9,4

Source : Statistique Canada et Community Benchmarks Inc., Paul Knafelc, 2010 : Transition de Thunder Bay vers une économie fondée sur le savoir.

Tableau 8c : Nombre des entreprises RMR de Thunder Bay – Décembre 2008

Catégorie de quantité d'employés	Nombre d'entreprises 2008	Répartition %
0 (propriétaire-exploitant)	2,705	42,4
De 1 à 4 employés	1,723	27,0
De 5 à 9 employés	879	13,8
De 10 à 19 employés	544	8,5
De 20 à 49 employés	340	5,3
De 50 à 99 employés	110	1,7
De 100 à 199 employés	48	0,8
De 200 à 499 employés	23	0,4
500 employés +	13	0,2
Entreprises totales avec des employés payés	3,680	57,7
<b>Total</b>	<b>6 385</b>	<b>100,0*</b>

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes, Paul Knafelc, 2010 : Transition de Thunder Bay vers une économie fondée sur le savoir.

\* Les chiffres peuvent ne pas aboutir à 100 % parce qu'ils sont arrondis.

**Tableau 8d : Changement dans le nombre des entreprises, par Catégorie de quantité d'employés 2003-2008**

Catégorie de quantité d'employés	Nombre d'entreprises 2003	Nombre d'entreprises 2008	Changement absolu	Changement en pourcentage(%)
0 (propriétaire-exploitant)	3 089	2,705	(384)	(12,4)
De 1 à 4 employés	1 991	1 723	(268)	(13,5)
De 5 à 9 employés	743	879	136	18,3
De 10 à 19 employés	525	544	19	3,6
De 20 à 49 employés	355	340	(15)	(4,2)
De 50 à 99 employés	115	110	(5)	(4,3)
De 100 à 199 employés	52	48	(4)	(7,6)
De 200 à 499 employés	24	23	(1)	(4,2)
500 employés +	17	13	(4)	(23,5)
<b>Total</b>	<b>6 911</b>	<b>6 385</b>	<b>(526)</b>	<b>(7,6)</b>

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes, Paul Knafelc, 2010 : Transition de Thunder Bay vers une économie fondée sur le savoir.

En 2009, le nombre des personnes ayant un emploi dans la RMR de Thunder Bay s'élevait à 59 900, le plus bas depuis 1998. Entre 2001 et 2009, l'emploi dans la RMR de Thunder Bay a baissé de 2,8 p. 100, comparativement à un gain de 10,1 p. 100 en Ontario.

En 2006, le revenu total de l'emploi des résidents de la RMR de Thunder Bay atteignait 2,3 milliards de dollars. La même année, le revenu médian de l'emploi dans la RMR de Thunder Bay atteignait 28 700 \$. Entre 2001 et 2006 le revenu médian de l'emploi dans la RMR de Thunder Bay a augmenté de 10,4 p. 100, dépassant légèrement la hausse de 10,2 p. 100 de l'Ontario.

Un examen des endroits où se trouvent les travailleurs employés donne une idée de la distance qu'ils ont à franchir pour se rendre au travail et, du même coup, un aperçu du rayon d'éloignement dont les entreprises de la RMR ont besoin pour trouver la main-d'œuvre dont elles ont besoin.

En 2006, 52 090 personnes, ou 94,9 p. 100, qui travaillaient dans la RMR de Thunder Bay y vivaient également. Dans le contexte des collectivités de l'Ontario avoir presque 95 p. 100 de votre main-d'œuvre employée dans la même collectivité que celle où elle vit est unique, car dans la plupart des collectivités, il y a un pourcentage de beaucoup inférieur de la main-d'œuvre employée qui vit dans la région locale. Cette caractéristique bénéficie à la RMR parce que les gens gagnent et dépensent leur argent localement, ce qui limite énormément les fuites de fonds vers l'extérieur de la collectivité.

Un autre groupe de 2 105 personnes travaillant dans la RMR de Thunder Bay vit dans la Région économique du Nord-Ouest (qui comprend les districts de Rainy River, de Kenora et de Thunder Bay, mais exclut la RMR de Thunder Bay). Selon l'endroit où ces personnes vivent au sein de la

**Tableau 8e: Croissance/baisse du revenu – Thunder Bay et Ontario**

	2003	2008	Changement en pourcentage (%)
RMR de Thunder Bay	8 432 196 988 \$	7 966 789 359 \$	(5,5)
Ontario	1 416 027 763 830 \$	1 615 922 702 046 \$	14,1

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes Paul Knafelc, 2010 : Transition de Thunder Bay vers une économie fondée sur le savoir.

**Tableau 8f : Emploi – RMR de Thunder Bay**

	Nombre des employés
1987	61 700
1998	57 400
1999	60 200
2000	60 900
2001	61 600
2002	61 200
2003	65 200
2004	63 000
2005	63 800
2006	61 500
2007	63 200
2008	62 600
2009	59 900

Source : Statistique Canada – Données sur le déclarant, Paul Knafelc, 2010 : Transition de Thunder Bay vers une économie fondée sur le savoir.

Région économique, elles peuvent avoir des navettes de 10 km à 500 km. En dernier lieu, 695 autres personnes employées dans la RMR de Thunder Bay vivent à entièrement à l'extérieur de la Région économique du Nord-Ouest. Étant donné l'éloignement, ces travailleurs doivent travailler à distance et/ou se rendre au travail par avion.

Pour avoir accès au talent dont ils ont besoin, les employeurs de Thunder Bay vont puiser bien au-delà de la Région métropolitaine de recensement. Même si les longues navettes ne sont pas rares, elles sont habituellement définies par la distance de conduite.

### Employés, par lieu de résidence et de travail

#### District de Thunder Bay (région de la CPMONS) en 2006

En outre, pour le district de Thunder Bay, 1 135 personnes ont été employées dans le district mais vivaient ailleurs, cependant 8 240 personnes vivaient dans le district mais faisaient la navette pour se rendre à leur travail à l'extérieur du district.

Tableau 8g : Revenu de l'emploi – RMR de Thunder Bay et Ontario

	Total Emploi Revenu 2006	Médian Emploi Revenu 2001	Médian Emploi Revenu 2006	Revenu médian de l'emploi Changement en pourcentage De 2001 à 2006
RMR de Thunder Bay	2 365 689 000 \$	26 000 \$	28 700 \$	10,4 %
Ontario	275 777 590 000 \$	26 600 \$	29 300 \$	10,2 %

Source: Statistics Canada, Taxfiler  
Paul Knafelc, 2010: Transitioning Thunder Bay to a Knowledge-Based Economy

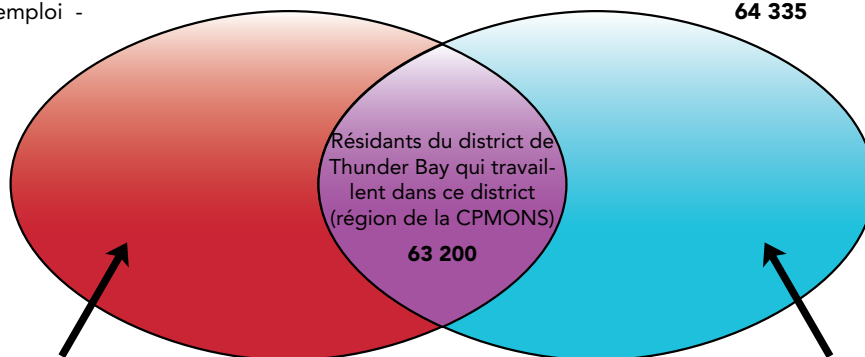
Tableau 8h: Main-d'œuvre employée, RMR de Thunder Bay – par lieu de résidence (2006)

	Résidence – RMR de Thunder Bay	Résidence – Région économique du Nord-Ouest	Résidence – À l'extérieur du Nord-Ouest
Total de la main-d'œuvre employée	52 090	2 105	695

Source : Statistique Canada  
Paul Knafelc, 2010 : Transition de Thunder Bay vers une économie fondée sur le savoir.

Résidants totaux du district de Thunder Bay et ayant un emploi - **71 440**

Emplois totaux dans le district de Thunder Bay - **64 335**



Résidants du district de Thunder Bay qui travaillent ailleurs - **8 240**

Résidants d'ailleurs, travaillant dans le district de Thunder Bay - **1 135**

Ayant travaillé dans aucun endroit fixe - 6 645  
Ayant travaillé dans un autre district en Ontario - 920  
Ayant travaillé dans une autre province - 465  
Ayant travaillé à l'extérieur du Canada - 210

Source : recensement de 2006

# RÉFÉRENCES ET RESSOURCES



## Références et ressources

- Coalition forestière de l'Ontario (sans date). *Report to the Thunder Bay District Municipal League*.
- Commission de formation du Nord Supérieur (janvier 2008). Rapport sur les tendances, possibilités et priorités – 2008.
- Conference Board du Canada Metropolitan Outlook 2: Hiver 2010. *Economic Insights into 27 Canadian Metropolitan Economies Winter 2009 & Winter 2011*.
- Di Matteo, L. (1991). (L. Di Matteo, « *The Economic Development of the Lakehead During the Wheat Boom Era: 1900-1914*, Ontario History, décembre, 297-316.
- Di Matteo, L. (2010). Publication de « *Graduate Retention and the Economy of Northwestern Ontario* » (conservation des diplômés et économie du savoir dans le Nord-Ouest de l'Ontario). Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur
- Di Matteo, L. (2006). Stratégies de développement d'une économie régionale largement fondée sur le savoir dans le Nord-Ouest ontarien. Université Lakehead.
- Dungan, P. et Murphy, S. (2007). *Ontario Mining: A Partner in Prosperity Building – The Economic Impacts of a 'Representative Mine' in Ontario*. Présenté à l'Ontario Mining Association.
- Fondation Trillium de l'Ontario (2008). Profil communautaire : Nord-Ouest [http://www.trilliumfoundation.org/Your\\_Community\\_in\\_Profile/francais/region-highlightfr/nordouestfr.html](http://www.trilliumfoundation.org/Your_Community_in_Profile/francais/region-highlightfr/nordouestfr.html)
- Gibbens, R. (le 4 février 2011). « Cliffs Natural Resources to develop Ring of Fire deposits ». *Montreal Gazette*.
- Gouvernement du Canada. Travailler au Canada. [http://www.travailleraucanada.gc.ca/pièces\\_jointes-fra.do?lang=fra&cid=1](http://www.travailleraucanada.gc.ca/pièces_jointes-fra.do?lang=fra&cid=1)
- Knafelc, Paul. (2010). *Transition de Thunder Bay vers une économie fondée sur le savoir*. Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur
- McLaren, K. « Ring of Fire Plans call for lower hydro rates in North ». *Timmins Daily Press*, 2011. N° d'ID de l'article : 2963681.
- Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario *Passeport-compétences de l'Ontario : descriptions de la NOC et compétences essentielles*. [www.skills.edu.gov.on.ca](http://www.skills.edu.gov.on.ca)
- Ministère du Développement du Nord, des Mines et des Forêts de l'Ontario. *Les améliorations aux routes se poursuivent dans le Nord-Ouest de l'Ontario*. <http://www.news.ontario.ca/mndmf/fr/2010/10/les-ameliorations-aux-routes-se-poursuivent-dans-le-nord-ouest-de-lontario.html>.
- Nouveau parti démocratique de l'Ontario. (le 18 décembre 2008) *Ontario should stand up to forestry companies: Hampton*. Provenance : <https://ontariondp.com/ontario-should-stand-forestry-companies-hampton>.
- Ontario Mining Association (2009: *Ontario Mining: A Made-In-Ontario Success Story Economic Contribution Study*.
- Organisation de coopération et de développement économiques (2000). *La littératie à l'ère de l'information*. Paris : Service des publications de l'OCDE.
- Rapport de 2009 de l'Administration de l'aéroport international de Thunder Bay.
- Ressources humaines et Développement des compétences Canada *Information sur le marché du travail* <http://www.labourmarketinformation.ca>.
- Rice, D. (2009-2011). *Workforce Focus: From the North Superior Workforce Planning Board*.

- Rosehart, R. G. (février 2008). Nord-Ouest ontarien : Les changements à venir. Rapport du facilitateur économique pour le Nord-Ouest de l'Ontario, Ministère du Développement du Nord et des Mines
- Ross, I. (février 2011). « Raw and untapped: Rainy River Resources opening new gold district », Northern Ontario Business.
- Secteur de recensement (SR) (n.d.) Statistique Canada – Dictionnaire du recensement de 2006. <http://www12.statcan.ca/english/census06/reference/dictionary/geo008.cfm>.
- Service Canada (2009-2011). Bulletin mensuel sur le marché du travail Nord-Ouest de l'Ontario.
- Société canadienne d'hypothèques et de logement *Information sur le marché de l'habitation*. <https://www03.cmhc-schl.gc.ca/catalog/productList.cfm?cat=48&lang=en&fr=1299169526890>
- Statistique Canada. Données régionales et administratives, *Migration - Tableau B, 2007*. Division de recensement de Thunder Bay et l'Ontario
- Statistique Canada. *Employment by economic region, industry, annual average, 1987 - 2009*. (Géographie : Canada; Ontario; 3595-Nord-Ouest)
- Statistique Canada. <http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm> *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2007*
- Statistique Canada. *Registre des entreprises : Emploi moyen par endroit, niveau des trois chiffres du SCIAN et tranches d'effectifs (personnalisé)*. Décembre 2008 Division de recensement de Thunder Bay et l'Ontario
- Statistique Canada. *Registre des entreprises : Emploi moyen par endroit, niveau des trois chiffres du SCIAN et tranches d'effectifs (personnalisé)*. Décembre 2009 Division de recensement de Thunder Bay et l'Ontario
- Statistique Canada. *Revue chronologique de la population active : Base de données détaillée contenant les estimations de l'Enquête sur la population active, 2008*, Région économique du Nord-Ouest.
- Statistique Canada. *Revue chronologique de la population active : Base de données détaillée contenant les estimations de l'Enquête sur la population active, 2009*, Région économique du Nord-Ouest.
- Statistique Canada, *Structure des industries canadiennes Division de recensement de Thunder Bay, endroits, décembre 2009*.
- Statistique Canada. *Structure des industries canadiennes, niveau des trois chiffres du SCIAN, endroits et établissements, toutes les tranches d'effectifs*. Décembre 2008, Division de recensement de Thunder Bay et l'Ontario
- Statistique Canada. *Structure des industries canadiennes, niveau des trois chiffres du SCIAN, endroits et établissements, toutes les tranches d'effectifs*. Juin 2009, Division de recensement de Thunder Bay et l'Ontario
- Statistique Canada. *Structure des industries canadiennes, niveau des trois chiffres du SCIAN, endroits et établissements, toutes les tranches d'effectifs*. Juin 2010, Division de recensement de Thunder Bay et l'Ontario
- Tal, B. (2008, le 17 décembre). Canadian Cities: An Economic Snapshot. CIBC World Markets Metro Monitor. <http://research.cibcwm.com/res/EcoResearch.html>.
- Thunder Bay Planning & Building Division & Thunder Bay Community Economic Development Commission – Thunder Bay Construction.
- Travailler ensemble pour bâtir un meilleur système d'information sur le marché du travail pour le Canada : Rapport final, mai 2009.
- Workforce Information Council (2003). <http://www.workforceinfocouncil.org/default.asp>.

## Annexe A : Liste des intervenants communautaires

### Municipalités

Canton de Manitowadge  
Canton de Marathon  
Canton de Nipigon  
Canton de Red Rock  
Canton de Schreiber  
Canton de Terrace Bay  
Ville de Thunder Bay

### Gouvernement

Bureau du député provincial, Thunder Bay-Atikokan  
Bureau du député, Thunder Bay-Rainy River  
Bureaux des députés fédéral et provincial, Thunder Bay-Supérieur-Nord  
Citoyenneté et Immigration Canada  
Conseil d'administration de district des services sociaux de Thunder Bay  
Industrie Canada, FedNor  
Municipalité d'Oliver/Paipouge  
Municipalité de Greenstone  
Ministère de l'Éducation  
Ministère de l'Énergie et de l'Infrastructure  
Ministère de la Formation et des Collèges et Universités  
Ministère des Affaires municipales et du Logement  
Ministère des Services communautaires et sociaux  
Ministère du Développement du Nord des Mines et des Forêts  
Service Canada

### Développement économique/affaires

Buset & Partners LLP  
Centre des entrepreneurs - Ville de Thunder Bay  
Chambres de commerce associées du Nord-Ouest de l'Ontario  
Chambre de commerce de Thunder Bay  
EDC de Geraldton  
EDC de Marathon  
KBM Forestry Consultants Inc  
MLS Financial Services  
PARO Centre for Women's Enterprise  
SADC du Supérieur-Nord  
Thunder Bay Ventures  
Whitehall Contractors Inc.

### Main-d'œuvre

Centre d'interventions de la région de Marathon  
Charpentiers et menuisiers, section locale 1151  
Conseil du travail du district de Thunder Bay  
Coordonnateur du Centre d'interventions de Terrace Bay-Schreiber  
Coordonnateur du comité d'adaptation de la main-d'œuvre de Nipigon

### Organismes autochtones

Affaires indiennes et du Nord canadien  
Anishnawbe-Mushkiki  
Association des femmes autochtones de l'Ontario  
Bureau de liaison autochtone - Ville de Thunder Bay  
Centre d'accueil indien de Thunder Bay  
Centre national de la gouvernance des Premières Nations  
Chef et conseil de la bande indienne de Red Rock  
Comité des ressources en emploi pour Autochtones  
Coordonnateur du site EnAble (bande indienne de Red Rock)  
Ka-Na-Chi-Hih  
Premières Nations Matawa  
Services d'emploi et de formation d'Anishinabek  
Shdokay Abinojiiwak Obimiwedoon

### Francophones

Association des francophones du Nord-Ouest de l'Ontario  
Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales

### Organismes et entreprises régionales

Chambre de commerce du territoire de Nipigon  
Chemin de fer Canadien Pacifique  
Hôpital général Wilson Memorial  
Hôpital McCausland  
Hôpital Memorial du district de Nipigon

### Exploitation minière

Barrick-Hemlo  
Cobra Drilling/Northstar Drilling  
GoldCorp. Musselwhite Mine  
North American Palladium Inc.  
Premier Gold Mines Limited

### Formation, éducation et emploi

Alphabétisation Nord-Ouest  
Alphabétisation Supérieur-Nord (Nipigon)  
Confederation College  
Conseil scolaire catholique du district de Thunder Bay  
Conseil scolaire du district de Lakehead  
Manitouwadge Employment Centre  
Negahneewin College  
Northwest Employment Works (NEW)  
MTW Employment Services  
Services d'emploi de Lakehead (SEL)  
Université Lakehead  
YES Employment Services

## Annexe B : Portail Web d'information sur le marché du travail du district de Thunder Bay

Le Portail d'information sur le marché du travail du district de Thunder Bay a été officiellement lancé le 12 janvier 2011. Au cours de son premier mois, le site Web a reçu plus de 1 600 requêtes du Nord-Ouest de l'Ontario.

Ce site Web constitue une base de référence pour l'information sur le marché du travail local existant, pour la recherche, les sommaires et les personnes-ressources des programmes gouvernementaux, ainsi que pour les liens vers les services d'emploi du district de Thunder Bay.

Des possibilités d'échanger par des médias sociaux tels que Facebook et Twitter ont également été intégrés. Un blog périodiquement mis à jour fournit des données officielles de sources comme Statistique Canada, mais aussi de l'information « sur le terrain » portant sur le marché du travail local et provenant des médias et des employeurs.







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

Marg Scott, directrice exécutive  
Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur  
107B, avenue Johnson  
Thunder Bay, ON P7B 2V9

Téléphone : (807) 346-2940 ou (888) 800-8893 Téléc. : (807) 344-5464  
Courriel : [mScott@nswpb.ca](mailto:mScott@nswpb.ca) | Site Web : [www.nswpb.ca](http://www.nswpb.ca)

