

Tendances, possibilités et priorités Rapport sur le marché du travail

Plan d'action communautaire 2004-2005

Septembre 2004



TABLE DES MATIÈRES

Information générale	3
TENDANCES, POSSIBILITÉS ET PRIORITÉS – PLAN D’ACTION COMMUNAUTAIRE	
Point 1 : Vieillesse et pénuries de main-d’œuvre	6
Point 2 : Apprentissages.....	7
Point 3 : Alphabétisation et formation pour les compétences essentielles.....	8
Point 4 : Autochtones – Manque de possibilités d’emploi	9
Point 5 : Femmes – Perfectionnement des compétences et emploi.....	10
Point 6 : Économie du savoir	11
Annexe I : Sommaire de profil d’information sur le marché du travail	12
Annexe II : Profil du marché du travail dans la région du Comité de formation du Nord Supérieur – Regional Analytics	16

INFORMATION GÉNÉRALE

C'est avec plaisir que le Comité de formation du Nord Supérieur/North Superior Training Board présente en 2004 à ses intervenants communautaires le premier ***Rapport sur les tendances, possibilités et priorités (TPP)***. Il est demandé aux commissions locales de faire participer les intervenants communautaires à un processus de consultation et de planification devant favoriser une meilleure compréhension des tendances, possibilités et priorités dans leur collectivité locale, et ce, au sujet des enjeux et des besoins relatifs à la main-d'œuvre et au marché du travail. Le ***Rapport sur les tendances, possibilités et priorités*** est le fruit d'un processus très interactif entre le Comité et les intervenants communautaires.

Au cours des 12 derniers mois, les administrateurs et le personnel du Comité de formation ont franchi une série d'étapes de consultation (voir l'annexe III), ce qui comprenait des assemblées publiques locales, des enquêtes en ligne, des groupes de concertation et des discussions collectives dans la région du Comité local. Nous avons commencé en septembre 2003, à Manitouwadge, petite collectivité rurale aux prises avec un ralentissement économique grave par suite de la fermeture de mines. Les emplois sont la grande priorité, et il faudra une intervention gouvernementale considérable pour aider à repositionner la collectivité pour qu'elle puisse survivre. Avec le départ du plus gros employeur du village d'ici 2006, les tristes réalités d'une baisse de la réserve de main-d'œuvre qualifiée, d'un petit nombre d'emplois, d'une diminution de la population, de l'émigration de la jeunesse et d'une base d'imposition gravement réduite ont amené les citoyens du village à resserrer leurs liens en vue de travailler à des interventions et à des solutions. Le maire, le Conseil et l'Economic Development Corporation, en partenariat avec les intervenants résidents, recherchent avec ardeur des façons et des moyens de diversifier l'économie locale ainsi que de réduire la dépendance du secteur primaire.

À l'atelier communautaire 2020 de Greenstone (en octobre 2003), les dirigeants communautaires, les citoyens et le Comité de formation local ont participé à un forum qui a mené à un dialogue ouvert et approfondi, axé sur les enjeux du marché local de la main-d'œuvre.

Points les plus souvent soulevés

- Émigration des jeunes.
- Pénurie de métiers spécialisés, d'installations de formation et de cours permettant de mettre à jour les collectivités dans tous les domaines et non seulement dans les métiers.
- Large bande – Insuffisances technologiques.
- Manque de possibilités d'emploi et de diversification économique; dépendance excessive d'un employeur majeur unique; hausse du degré d'alphabétisation en vue de l'obtention de la 12^e année.

Étapes recommandées pour aborder ces points

- Promotion de la qualité de la vie offerte dans les collectivités : il y a des logements à prix abordable et accès à diverses possibilités récréatives – endroit formidable pour élever des familles.
- Insertion d'industries à valeur ajoutée, afin de diversifier la base économique.
- Sensibilisation aux trois niveaux de gouvernement, organisation de forums publics, meilleure conscientisation et création de solutions locales.
- Encouragement de l'esprit d'entreprise chez les jeunes.
- Conception de mécanismes de prestation d'une formation dont l'accès n'oblige pas à se rendre dans de plus grands centres.
- Davantage de formation professionnelle.
- Offre de formation pour le service à la clientèle.
- Création d'un Greenstone Connect Program en TI.

Le Comité de formation local a accepté d'aider à mettre sur pied un partenariat communautaire afin de faciliter le processus de planification du perfectionnement des ressources humaines du Greenstone CCDI (Community Capacity Development Initiative) (projet de développement des capacités communautaires).

Pendant le forum sur l'adaptation organisé par le Comité de formation (en février 2004), quatre grands thèmes sont apparus : jeunesse; gestion des connaissances; changements dans les emplois offerts; modifications dans la main-d'œuvre régionale. L'émigration des jeunes a encore été relevée comme une source d'inquiétude croissante, sinon nouvelle. La croissance de la population autochtone signifie que davantage de jeunes de collectivités éloignées se préparent pour un emploi; par contre, le marché du travail est en décroissance. Il a été suggéré de créer un centre de recherche, où il serait possible de recueillir et d'accumuler des statistiques régionales, ce qui permettrait à des personnes, à des groupes et à des entreprises de prévoir plus précisément les virages de l'emploi et de la main-d'œuvre et de s'y préparer. Les tendances dans la nature des emplois et des salaires étaient une source d'inquiétude. Globalement, le marché du travail est en décroissance pour les emplois à rémunération supérieure, notamment dans le secteur primaire. Bien que notre population régionale diminue et vieillisse, des initiatives seraient utiles si elles aidaient à prévoir où et quand des pénuries de compétences découleront de départs à la retraite.

Une enquête en ligne a été lancée par le Comité à la suite de la recherche sur les enjeux et les défis de la croissance dans le Nord-Ouest ontarien.

Selon les répondants, les points hautement prioritaires en 2004-2005 de cette enquête sont les suivants : vieillissement et pénuries de compétences; émigration des jeunes; éducation et niveaux d'alphabétisation – les niveaux d'alphabétisation, bien qu'ils s'améliorent, continuent d'être un point complexe pour assurer les compétences opérationnelles de la main-d'œuvre; coordination supérieure des programmes de formation et d'emploi offerts; partage d'information afin de maximiser l'utilisation des ressources et de prévenir les chevauchements; inclusion des Autochtones dans la main-d'œuvre – s'attaquer aux très bas niveaux de main-d'œuvre active; conservation et recrutement de médecins et de professionnels des soins de santé; mécanismes plus dynamiques pour trouver les besoins de compétences des employeurs, les pénuries de professionnels ainsi que pour y répondre.

Le Comité a organisé une grosse assemblée publique de consultation en juin 2004, à Thunder Bay. Il a été décidé de s'attaquer à cinq enjeux hautement prioritaires en 2004-2005.

Les problèmes du monde de la santé, surtout la pénurie de médecins et d'infirmières, le personnel à plein temps vs à temps partiel, la disparité des salaires/avantages supplémentaires entre le Canada et les É.-U. sont des points qui ont été signalés.

Apprentissages – le paradoxe des niveaux élevés existants de chômage chez les travailleurs spécialisés se double de la menace de perdre ces travailleurs s'ils partent pour d'autres régions. Il faut envisager les possibilités limitées (propres à un métier) chez les jeunes de trouver un endroit pour un apprentissage, et ce, dans le contexte des pénuries imminentes liées au départ à la retraite de la main-d'œuvre spécialisée dans cinq à dix ans.

Vieillissement – ensemble, la croissance démographique lente, le manque de nouveaux immigrants, l'émigration continue des jeunes, ont fait que la population de cette région a vieilli plus rapidement que celle de l'ensemble du pays ou de la province. Les taux existants d'émigration des jeunes sont les plus hauts qui aient été enregistrés dans notre région – cela signale le besoin d'élaborer des politiques et des programmes qui ouvriront aux jeunes le marché du travail. Les Autochtones ont la croissance démographique la plus élevée et le plus haut pourcentage de jeunes, pourtant, leurs taux de participation à la population active (59 p. 100 en 2001) et leurs taux d'emploi (45 p. 100) sont inférieurs à ceux de l'ensemble

de la région. Les obstacles systémiques, notamment les possibilités d'enseignement limitées, les cycles de pauvreté et la dépendance de l'aide sociale ont empêché les Autochtones de se joindre à la main-d'œuvre.

Au cours des cinq derniers mois, il y a eu des enquêtes, des entrevues importantes et des groupes de concertation comprenant des femmes de White River, de Manitowadge, de Nipigon, de Longlac et de Thunder Bay. L'information obtenue aux stades de la recherche et du développement de *Northern Opportunities for Women* (perspectives d'avenir du Nord pour les femmes) aidera à créer un ou plus d'un programme qui ajustera l'indépendance économique des femmes par l'élargissement de l'accès de celles-ci à l'éducation et au perfectionnement des compétences. Les femmes continuent de gagner considérablement moins que les hommes pour du travail similaire et d'avoir des taux d'emploi inférieurs; elles sont de plus en plus employées à temps partiel, pour du travail occasionnel et occupent des postes multiples. Les femmes continuent d'être les premières gardiennes d'enfants et fournisseuses de soins aux personnes âgées, ce qui comporte un coût de renonciation quant à l'accès à la formation et aux programmes d'éducation. Il faut admettre que de vastes distances séparent les collectivités du Nord-Ouest ontarien et qu'il y a lieu de prévoir du financement pour les femmes obligées de se déplacer vers un centre majeur afin d'accéder à des programmes d'emploi et à des cours de formation. Les répondants de ce groupe ont parlé de l'absence d'un système d'information complète sur les programmes de formation et d'emploi. Des programmes de sensibilisation à l'éducation s'imposent afin de faire découvrir les possibilités d'emploi dans les métiers spécialisés, la technologie de pointe, les activités entrepreneuriales ainsi que ce qui est offert pour le perfectionnement des compétences non techniques. Les femmes sont gravement sous-représentées dans les métiers spécialisés, et la recherche a démontré qu'il est nécessaire de promouvoir les métiers comme option de carrière viable puis que davantage de collaboration s'impose entre l'industrie, le gouvernement et les fournisseurs de formation.

En septembre 2004, le Comité de formation local est allé à Marathon pour animer une réunion de consultation communautaire et pour rencontrer les Northwest Associated Chambers of Commerce (NOACC) à leur assemblée générale annuelle. Les points du marché du travail perçus comme hautement prioritaires ont été, notamment, ceux-ci : les apprentissages – comment offrir des heures d'apprentissage consacrées aux gens de métiers spécialisés; des conventions collectives contiennent un libellé qui empêche parfois de créer des emplois/possibilités de formation de nouveaux apprentis; comment pouvons-nous prévoir une formation sur place et surmonter la difficulté du manque de financement pour l'apprentissage de métiers dans notre région. Il y a eu une discussion sur les possibilités de créer des « échanges » d'apprentis entre plusieurs employeurs de collectivités plus petites, afin de répondre plus rapidement aux exigences de la formation. Des services Internet à large bande et à prix abordable pour toutes les collectivités rurales ainsi qu'une connectivité améliorée demeurent des aspects importants. Les femmes sont limitées dans les collectivités plus petites si elles ne sont pas admissibles à l'aide de l'AE pour la formation parce que leur conjoint gagne trop d'argent – il faut supprimer cet obstacle. L'émigration des jeunes, l'économie dépendant du secteur primaire, l'isolement et les défis géographiques, les bas niveaux d'immigration, le manque de possibilités d'emploi et de programmes d'encadrement pour les Autochtones ont aussi été considérés comme des priorités élevées.

TENDANCES, POSSIBILITÉS ET PRIORITÉS
PLAN D'ACTION COMMUNAUTAIRE 2004-2005
(Tableaux de planification – Septembre 2004)

Point 1 : Vieillessement et pénuries de main-d'œuvre

Ensemble, la décroissance démographique, le manque de nouveaux immigrants, l'émigration continue des jeunes, ont fait que la population de cette région a vieilli plus rapidement que celle de l'ensemble du pays ou de la province. Une population qui diminue a de graves répercussions pour l'économie de la région et en ce qui concerne les pénuries de main-d'œuvre. Le temps consacré à la recherche de remplaçants qualifiés a des effets négatifs sur la rentabilité et peut forcer les entreprises à repenser leurs plans d'expansion ou à déménager afin de demeurer compétitives. Bien que nous possédions de l'information sur des pénuries sectorielles spécifiques et imminentes, il est nécessaire d'analyser davantage d'autres secteurs qui seront touchés considérablement et de dresser des plans d'action pour faire face à ces situations.

Priorité

Élevée, à long terme

Prochaine étape/Intervention proposée

Préparer des profils professionnels et industriels propres aux secteurs. À l'aide de comités sectoriels spécifiques, identifier les emplois des secteurs qui seront touchés par les pénuries prévues et élaborer des stratégies pour surmonter les difficultés.

Partenaires

Direction – Comité du Nord Supérieur
 Autres partenaires potentiels : Ville de Thunder Bay, Services de placement de la SEJ, Human Resource Professional Association of Northern Ontario, Université Lakehead, Confederation College, conseils scolaires locaux et régional

Chronologie

Octobre 2004-juin 2005

Résultats attendus

Cette analyse continue fournira de l'information précieuse à notre collectivité et aux intervenants régionaux lors de l'élaboration des stratégies pour aborder préventivement les besoins découlant de pénuries imminentes de personnel.

**TENDANCES, POSSIBILITÉS ET PRIORITÉS
 PLAN D'ACTION COMMUNAUTAIRE 2004-2005
 (Tableaux de planification – Septembre 2004)**

Point 2 : Apprentissages

Il y a une opposition marquée entre le manque de possibilités d'apprentissages dans le Nord-Ouest ontarien et le besoin prévu lié au vieillissement de la main-d'œuvre. Selon l'enquête de 2003 de l'Ontario Chamber of Commerce (chambre de commerce de l'Ontario) portant sur les métiers spécialisés, il est prévu que, dans les 15 prochaines années, 52 p. 100 des gens de métier spécialisé partiront à la retraite. En outre, 41 p. 100 des gens de métier spécialisé de l'Ontario prévoient des pénuries de compétences dans leur industrie au cours des cinq prochaines années. Il nous faut augmenter la participation de la jeunesse qui arrive sur le marché du travail et les programmes de formation par l'expérience, puis sensibiliser davantage les jeunes aux nombreuses carrières possibles dans les métiers spécialisés. En créant une main-d'œuvre très compétente, nous renforcerons non seulement l'économie de la région, mais nous nous attaquerons à l'émigration des jeunes et aux bas niveaux de participation des jeunes dans la population active.

Priorité	Élevée, à long terme
-----------------	----------------------

Prochaine étape/Intervention proposée

Réunir les intervenants dans un forum sur l'apprentissage, afin de discuter de préoccupations et d'enjeux des apprentissages puis de stratégies de rechange reflétant les besoins uniques du Nord-Ouest ontarien – novembre 2004. Organiser et animer une activité de prise de contacts axée sur les compétences pour les jeunes femmes, en partenariat avec les conseils scolaires locaux et régionaux ainsi que Compétences Canada, ce qui servira à promouvoir les possibilités de carrières dans le domaine des métiers spécialisés – hiver 2005.

Partenaires	Direction : Comité de formation du Nord Supérieur Autres partenaires potentiels : MFCU – Direction de l'apprentissage, Connexion Emploi – Confederation College, Chambre de commerce de Thunder Bay, Northwestern Ontario Associated Chambers of Commerce, conseil scolaire de Lakehead, conseil scolaire du district catholique de Thunder Bay, ministère de l'Éducation, Services de placement de la SEJ.
Chronologie	Novembre 2004 et hiver 2005
Résultats attendus	Ces activités aideront à augmenter le nombre des apprentissages dans la région et aideront tous les intervenants à trouver des solutions répondant aux besoins uniques de cette même région.
Statut	

TENDANCES, POSSIBILITÉS ET PRIORITÉS
PLAN D'ACTION COMMUNAUTAIRE 2004-2005
(Tableaux de planification – Septembre 2004)

Point 3 : Alphabétisation et formation pour les compétences essentielles	
L'enquête récente de la Ville de Thunder Bay au sujet de la conservation et de l'expansion des entreprises révèle que plus de 90 p. 100 des entreprises de l'enquête ont indiqué que le perfectionnement des compétences des travailleurs est quelque peu ou très important. La même enquête montre que moins de 40 p. 100 des entreprises en question ont procédé à une analyse officielle des besoins de formation afin d'évaluer les besoins futurs de formation pour les postes de leur organisme. Il est nécessaire d'investir dans la formation du personnel et de procéder à une analyse approfondie des besoins de formation.	
Priorité	Élevée, à long terme
Prochaine étape/Intervention proposée	
Faire subir le TOWES – Test of Workplace Essential Skills (test des compétences essentielles au travail), conçu pour évaluer les compétences au travail : lecture de textes, utilisation de documentation et notions de calcul. Relevées et validées par le gouvernement fédéral et d'autres organismes, les compétences essentielles sont celles dont le personnel a besoin pour travailler, pour apprendre et pour vivre. De plus en plus d'employeurs reconnaissent l'importance de l'éducation permanente et de l'acquisition de compétences au travail, en particulier dans les domaines de l'alphabétisation et des langues. La Human Resource Professionals Association of Northwestern Ontario (HRPANO) joue un rôle de chef de file dans la sensibilisation au rôle important que joue la planification des ressources humaines dans les petites et moyennes entreprises, et elle continue de surveiller et de prévoir les besoins de ressources humaines de ces entreprises. Alphabétisation Nord-Ouest organisera plusieurs réunions de groupes d'employeurs afin de valider des démonstrations de compétences spécifiques, lesquelles ont été conçues par des praticiens de l'alphabétisation des adultes.	
Partenaires	Direction : Confederation College; Human Resource Professionals Association of Northwester Ontario Organismes s'intéressant à un partenariat : écoles secondaires, Chambre de commerce de Thunder Bay, Services de placement de la SEJ, Connexion Emploi, Ville de Thunder Bay, Comité de formation du Nord Supérieur, Réseau de l'alphabétisation du Nord-Est.
Chronologie	Septembre 2004-juin 2005
Résultats attendus	Présenter aux employeurs locaux les outils pour mesurer la compétence du personnel et pour concevoir une formation efficace, où l'accent est mis sur des manques de compétence connus. Fournir aux chercheurs d'emploi une occasion de relever les lacunes dans leurs compétences essentielles, et ce, afin de combler ces lacunes et d'améliorer les options professionnelles. Veiller à ce que les employés et le personnel éventuel aient les compétences essentielles pour s'acquitter efficacement de leurs tâches. Parvenir à une compréhension des besoins de ressources humaines, pertinente pour les membres et les non-membres (HRPANO), afin de prioriser la prestation des services et d'aider les travailleurs et les employeurs à trouver et à préciser leurs besoins. Des praticiens de l'alphabétisation des adultes qui sont au courant des besoins et des ressources en matière d'acquisition de compétences spécifiques savent où trouver l'information/documentation requise, croient à leur capacité de répondre aux besoins des préparatifs de l'emploi/exigences en formation de base aidant leurs apprenants adultes à conserver et/ou à trouver des emplois.
Statut	

TENDANCES, POSSIBILITÉS ET PRIORITÉS
PLAN D'ACTION COMMUNAUTAIRE 2004-2005
(Tableaux de planification – Septembre 2004)

Point 4 : Autochtones – Manque de possibilités d'emploi

Le Nord-Ouest ontarien est la région où augmente le plus rapidement le nombre des enfants et des jeunes des collectivités des Premières Nations et des Métis. Les collectivités autochtones ont la croissance démographique la plus élevée, pourtant, leurs taux de participation à la population active (59 p. 100 en 2001) et leurs taux d'emploi (45 p. 100) sont inférieurs à ceux de l'ensemble de la région. Les jeunes des collectivités autochtones du Nord ontarien ont des taux de participation à la population active qui sont particulièrement bas. Le revenu moyen des membres des collectivités autochtones est également inférieur à ceux de la région comme de la province. Il faut se pencher sur les possibilités d'emploi, d'éducation et de formation, d'accès aux débouchés commerciaux et de partage du revenu. Il faut trouver des solutions originales et des projets de coopération.

Priorité

Élevée, à long terme

Prochaine étape/Intervention proposée

À l'aide de réunions communautaires, s'attaquer aux obstacles de l'emploi et de la formation pour les Premières Nations et pour les Métis, renforcer les rapports entre les grands intervenants. Rechercher un accès accru à la formation technique/acquisition de compétences, élaborer des stratégies devant pousser les jeunes à s'engager dans les réserves et les villes.

Partenaires

Direction : Comité des ressources en emploi pour Autochtones
 Autres partenaires potentiels : Comité de formation du Nord Supérieur; Première Nation de Fort William; Ontario Native Women's Association (association des femmes autochtones de l'Ontario); Thunder Bay Indian Friendship Centre (centre d'accueil indien de Thunder Bay); Services de placement de la SEJ/Connexion emploi; Aboriginal Recruitment Coordination Office (bureau de recrutement des Autochtones); Mamo-Wichi-Hetiwin; Mattawa; Anishinabek Employment & Training.

Chronologie

Octobre 2004-juin 2005

Résultats attendus

Travailler ensemble à aider les Autochtones et les Métis à se préparer pour des emplois sérieux; à améliorer et à favoriser une main-d'œuvre autochtone en misant sur des partenariats et des liens avec le gouvernement fédéral destinés à aborder les enjeux de l'emploi, de la formation et de l'éducation.

Statut

TENDANCES, POSSIBILITÉS ET PRIORITÉS
PLAN D'ACTION COMMUNAUTAIRE 2004-2005
(Tableaux de planification – Septembre 2004)

Point 5 : Femmes – Perfectionnement des compétences et emploi	
La part des femmes dans la main-d'œuvre active est inférieure dans cette région; elles sont moins bien payées, sous-représentées dans les métiers spécialisés et les emplois techniques, surreprésentées dans les fonctions administratives et commerciales (soutien) et dans les services de soutien des bureaux et en santé. Les femmes continuent d'assumer d'abord des tâches non rémunérées (soins à domicile, garde des enfants et soins des personnes âgées); elles se heurtent au manque d'accès à des services de soins aux enfants qui soient de qualité, fiables et abordables. Il y a un manque d'information sur les services relatifs à la formation, à l'emploi et au travail autonome qui sont offerts aux femmes; il faut, notamment, promouvoir le perfectionnement des compétences et les perspectives d'avenir pour le développement des femmes.	
Priorité	Élevée, à long terme
Prochaine étape/Intervention proposée	
À la fin des enquêtes, des entrevues majeures et des groupes de concertation analyseront le perfectionnement des compétences, les intérêts commerciaux, les atouts et les points faibles, l'accès au financement et les obstacles; il y aura élaboration d'un plan d'action stratégique. Ce plan d'action stratégique contiendra des stratégies de sensibilisation et de mise en œuvre ainsi qu'un système et un cadre pour un programme de perfectionnement des compétences des femmes.	
Partenaires	Direction : PARO – Centre for Women's Enterprise (centre pour les femmes entrepreneuses) – Comité de formation du Nord Supérieur Autres partenaires : Confederation College – Connexion Emploi; MFCU – Direction de l'apprentissage; Superior Credit Union
Chronologie	Octobre 2004 – mars 2005
Résultats attendus	Sensibiliser davantage les femmes aux possibilités de perfectionnement des compétences ainsi qu'à ce qui favorise les entrepreneuses, puis à l'aide dont les femmes peuvent se prévaloir. Constituer un fonds d'emprunt et trouver davantage d'aide financière pour créer un milieu d'apprentissage et du financement accessible à toutes les femmes. Améliorer les compétences et les perspectives d'avenir pour les femmes dans nos collectivités. Augmenter et soutenir le développement économique dans le secteur du Comité local et, par conséquent, avoir un impact étendu, positif et permanent sur l'économie locale et régionale.
Statut	

TENDANCES, POSSIBILITÉS ET PRIORITÉS
PLAN D'ACTION COMMUNAUTAIRE 2004-2005
(Tableaux de planification – Septembre 2004)

Point 6 : Économie du savoir

La croissance des industries fondées sur le savoir est essentielle à la croissance et au développement de l'économie du Nord-Ouest ontarien. Le « programme d'innovation » est un élément clé de l'économie fondée sur le savoir dans cette région. La recherche a révélé que les collectivités qui n'insistent que sur une économie reposant sur le secteur primaire ont de la difficulté en matière de concurrence et de survie dans l'économie mondiale. Depuis 1991, l'économie de la région du Comité local n'a pas cessé d'être continuellement moins intense du côté des emplois fondés sur le savoir. Le Northern Ontario Biotechnology Initiative (NOBI) (programme de développement de la biotechnologie du Nord ontarien) est composé de représentants du Nord-Ouest et du Nord-Est ontarien. La région du NOBI a été frappée par des taux supérieurs de chômage par rapport au reste de l'Ontario ainsi que par une émigration considérable des jeunes.

L'Équipe-I ou Northwestern Ontario Innovation Team (équipe de l'innovation du Nord-Ouest ontarien) a été mise sur pied comme groupe axé sur l'action; il comprend les principaux acteurs de l'innovation dans la région. L'Équipe-I monte des projets innovateurs, exerce des pressions et mise sur des partenariats pour des projets importants.

Priorité	Élevée, à long terme
-----------------	----------------------

Prochaine étape/Intervention proposée

Le NOBI dresse un plan d'activités et prépare trois propositions liées à des points forts de la région, à savoir, la foresterie, les mines et la santé. Ces propositions progressent avec l'aide de sous-comités sectoriels spécifiques comprenant des intervenants régionaux et des experts en la matière.

L'Équipe-I créera un modèle favorable à l'innovation et invitera les intervenants à trouver les écarts et les domaines qui ont besoin d'aide et à élaborer des stratégies pour chaque domaine.

Partenaires	Direction : Ville de Thunder Bay, Fast Forward Innovation Team Autres partenaires : FedNor, Northern Ontario Heritage Fund Corporation, Université Lakehead, Northwestern Ontario Technology Centre, Confederation College, Ministère du Développement du Nord et des Mines, Programme d'aide à la recherche industrielle, Northwestern Ontario Development Network Genesis Genomics, Thunder Bay Ventures/Fast Forward, Comité de formation du Nord Supérieur
--------------------	---

Chronologie	2004-2005
--------------------	-----------

Résultats attendus	La culture de l'innovation n'est pas un produit de base qui peut s'acheter. Elle s'acquiert par l'action, la participation et une volonté collective visant la réussite. Cela est particulièrement important pour le Nord ontarien au moment où l'avantage économique comparatif de la confiance dans les ressources naturelles est en baisse. L'arrivée d'un plus grand nombre d'industries et d'entreprises fondées sur le savoir dans la région du NOBI peut inciter les jeunes à demeurer dans la région. Les propositions du NOBI consisteront à pousser plus loin les projets pour la foresterie, les mines et la santé, sous forme d'analyses de rentabilité pouvant servir à attirer du capital.
---------------------------	---

Statut	
---------------	--

ANNEXE I

Comité de formation du Nord Supérieur Sommaire de profil d'information sur le marché du travail

Le district de Thunder Bay (Commission locale de formation n° 24) compte 151 300 habitants, ou 0,013 p. 100 de la population de la province d'Ontario – 49 p. 100 mâles, 51 p. 100 femelles. La région couvre quelque 136 000 kilomètres carrés, part d'English River à l'ouest et s'étire jusqu'à Marathon et Manitouwadge à l'est; elle englobe toutes les collectivités autochtones du Nord, jusqu'à Webequie. À moins d'une journée de trajet de Thunder Bay se trouve un certain nombre de centres démographiques majeurs du Canada et des États-Unis – le total de la population dans une rayon de 1 000 km s'élève à 48 millions. La plus grande ville du district de Thunder Bay compte 109 015 habitants; viennent ensuite la municipalité de Greenstone, avec 5 662, et Marathon, avec 4 416. Il y a eu une baisse démographique de 5,6 p. 100 dans la région depuis 1996 – près de 5 000 personnes ont quitté la ville de Thunder Bay entre 1996 et 2001.

Par le passé, l'économie régionale dépendait des industries primaires habituelles du Nord-Ouest ontarien : bûcheronnage et foresterie; transformation des pâtes et papiers; mines. Ces dernières années, dans la foresterie, les mines et la construction, l'emploi a été durement touché, et c'est là que les pertes d'emplois ont été les plus élevées. Il y a beaucoup de défis à surmonter pour le développement de l'économie et de la main-d'œuvre dans notre région; par exemple, les nouvelles industries fondées sur le savoir sont explorées, ce qui augure très bien pour la croissance économique.

Tendances de la main-d'œuvre

Déclin démographique

Bien que la population de l'Ontario ait augmenté de 6,1 p. 100 de 1996 à 2001 (4 p. 100 pour le Canada), la population de la région de recensement de Thunder a baissé de 5,6 p. 100. Le déclin démographique est concentré dans les groupes plus jeunes. De plus, les groupes plus âgés (45+) ont affiché une hausse au cours de cette période. Une population qui diminue a de graves répercussions pour l'économie de la région et en ce qui concerne les pénuries de main-d'œuvre.

Vieillessement et pénuries de compétences

Ensemble, la croissance démographique lente, le manque de nouveaux immigrants, l'émigration continue des jeunes, ont fait que la population de cette région a vieilli plus rapidement que celle de l'ensemble du pays ou de la province. La plupart des emplois de la région du Comité local ont augmenté dans le segment de tous les travailleurs de 45 ans et plus. Entre 1996 et 2001, 15 professions sur 26 ont augmenté chez les travailleurs de 55 ans et plus. Les secteurs qui risquent le plus d'être touchés sont ceux de la santé, de l'éducation ainsi que des pâtes papiers.

Niveaux d'alphabétisation et d'éducation

À partir de 2001, la main-d'œuvre du Nord Supérieur a été légèrement moins concentrée dans les catégories à éducation supérieure, par rapport à celles de l'Ontario. En 2001, le groupe de travailleurs employés de la région du Comité local affichant « université » comme niveau d'éducation le plus élevé était à 25,3 p. 100; en Ontario, le groupe correspondant était à 32,5 p. 100. Les minorités visibles, les autochtones, les francophones et les immigrants sont sur-représentés dans la « catégorie moins que la 9^e année », bien que cela baisse avec le temps. Le pourcentage des personnes sans diplôme d'études secondaires (recensement de 2001) était de 33,5 p. 100, par rapport à 29,7 p. 100 pour l'Ontario. Le pourcentage des personnes ayant des certificats ou diplômes de métiers est plus élevé dans le district (13,2 p. 100) que pour l'Ontario (9,4 p. 100). Depuis 1991, l'économie de la

région du Comité local n'a pas cessé d'être continuellement moins intense du côté des emplois fondés sur le savoir.

Émigration des jeunes

Dans la région du Comité, l'émigration des jeunes est à 14,1 p. 100; ce pourcentage est à 12,4 p. 100 dans la ville de Thunder Bay. Le groupe de 15 à 29 ans est celui qui a le plus diminué. La tendance continue, et les taux existants d'émigration des jeunes sont plus élevés que jamais. Cette émigration des jeunes vers des centres urbains majeurs signale le besoin d'élaborer des politiques et des programmes améliorant les perspectives d'avenir des jeunes sur le marché du travail.

Immigration

À 9,9 p. 100, le taux de migration de la région du Comité local est le plus bas du Nord ontarien. Les immigrants récemment arrivés dans la région du Comité local en 2001 ont affiché un taux de chômage élevé, soit 14 p. 100, par rapport à 9 p. 100 pour la main-d'œuvre totale employée. De moins en moins d'immigrants de l'extérieur du Canada choisissent de venir dans notre région. L'incapacité de la région d'attirer de nouveaux immigrants ajoute au risque de pénuries futures éventuelles de main-d'œuvre.

Conditions médiocres du marché du travail

« Les conditions continuent de se détériorer à Thunder Bay; le taux de chômage atteint son niveau le plus élevé des deux dernières années. » De janvier à mars 2004, le taux de chômage dans la région du Comité local a continuellement dépassé celui du reste de l'Ontario, et il était plus élevé en 2001 qu'en 1996. Le taux de participation à l'emploi le plus bas depuis 2002 a été enregistré pour le dernier trimestre de 2003 : plus des deux tiers des emplois perdus pendant le trimestre étaient à plein temps. Cinq cents emplois ont été perdus dans le Nord-Ouest ontarien depuis le premier trimestre de 2003. Les jeunes et les autochtones ont un taux de chômage considérablement plus élevé dans la main-d'œuvre du district (18 p. 100 et 22 p. 100 respectivement).

Structure professionnelle

Dans la région du Comité local, plus de la moitié des emplois se trouvent dans trois groupes professionnels : *commerce, finance et administration (cela comprend les professionnels et les employés de bureau des commerces); les postes de la vente et du service; les métiers, les conducteurs pour le transport et pour l'équipement ainsi que les emplois connexes (cela couvre tous les métiers de la construction, les mécaniciens et les camionneurs)*. Par rapport à l'ensemble de l'Ontario, le Comité local a une plus forte concentration dans les occupations spécialisées (industrie primaire, métiers et conducteurs spécialisés du transport) et une plus faible concentration d'occupations demandant davantage de compétence (cadres intermédiaires de gestion, affaires, finance, arts et culture).

Emploi par industrie

Dans la région du Comité local, les plus gros employeurs étaient dans les soins de santé et l'aide sociale, secteurs qui représentaient 13 p. 100 de tous les emplois de la région. Venaient ensuite le secteur manufacturier, à 12,6 p. 100 – cela se compare à 8,9 p. 100 pour la province et à 9,7 p. 100 pour le pays. Nous avons ensuite ceci : vente au détail (11,6 p. 100); services éducatifs (7,8 p. 100); services d'hébergement et de restauration (7,7 p. 100). Ces cinq industries représentent plus de 50 p. 100 de tous les emplois dans la région du Comité local. Les cinq premières industries « spécialisées » sont les suivantes : extraction minière, de pétrole et de gaz (4,5); soutien administratif, gestion des déchets et services de restauration (3,5); immobilier, location et baux (1,8); commerce au détail (1,8) et services éducatifs (1,7). Parce que les usines à papier et les scieries se trouvent dans le secteur manufacturier, la plupart des collectivités le long de la rive nord avaient un pourcentage plus élevé d'emplois dans ces industries qu'ailleurs dans le profil provincial ou

national. À Marathon et à Manitouwadge, l'extraction minière, pétrolière et gazière affiche le plus haut pourcentage d'emplois.

Croissance de la main-d'œuvre autochtone

Le pourcentage des autochtones se trouvant dans la région du Comité local est de 6,9 p. 100; cela est plus élevé que les niveaux de la province et du pays. Parmi les collectivités de la rive nord, Nipigon (18,7 p. 100) et Greenstone (15,3 p. 100) ont le pourcentage le plus élevé de résidents autochtones. Les collectivités autochtones ont la croissance démographique la plus élevée et le plus haut pourcentage de jeunes, pourtant, leurs taux de participation à la population active (59 p. 100 en 2001) et leurs taux d'emploi (45 p. 100) sont inférieurs à ceux de l'ensemble de la région. Les autochtones ont le taux de chômage le plus élevé, à 23 p. 100. Le revenu moyen des membres des collectivités autochtones du Nord ontarien est inférieur à celui du revenu moyen régional comme provincial.

Niveaux de revenu

Les revenus moyens des personnes et des familles sont plus bas que ceux de la province, et il y a accroissement de la différence entre les divers niveaux de revenu du Nord ontarien et de l'Ontario. Les collectivités dépendant du secteur primaire ont les plus hauts niveaux de revenu. Le revenu médian dans notre région est inférieur de 15,6 p. 100 par rapport à la moyenne provinciale. La région du Comité local a un pourcentage supérieur de travailleurs à temps partiel que l'ensemble de l'Ontario.

Femmes dans la main-d'œuvre

Les femmes de la région du Comité local ont des taux de participation inférieurs à celui des hommes en ce qui concerne la main-d'œuvre et le travail autonome. Depuis 2001, les femmes sont sur-représentées dans les postes administratifs et commerciaux, à savoir commis comptables, emplois de bureau; occupations professionnelles/techniques en santé; ventes et service. Les femmes sont sous-représentées chez les cadres intermédiaires et dans d'autres postes de gestion, chez les professionnels de la science appliquée, dans les métiers spécialisés. Il y a une tendance positive : de 1996 à 2001, les taux de chômage chez les femmes de la région du Comité ont baissé de 4 p. 100.

Documentation

A Profile of the Labour Market in the North Superior Training Board, avril 2004. Regional Analytics. Thunder Bay HRCC Community Profile and Labour Market Bulletins, HRCC Thunder Bay. 1996- 2004. BDO Dunwoody, BCIP STEP: 1: Regional Innovation Profile for Thunder Bay/Northwestern Ontario. Thunder Bay, février 2004.

Ville de Thunder Bay. New Foundation – A Living Strategic Plan to Build a New Foundation for a Better Future. Thunder Bay, mars 2004.

Ville de Thunder Bay. Business Retention and Expansion Report. Thunder Bay, septembre 2004. Construction Sector Council. Future Labour Supplies for Canada's Construction Industry. Ottawa, le 30 avril 2004.

DiMatteo, L. Évaluation de l'impact économique d'une main-d'œuvre vieillissante dans le Nord-Ouest ontarien, à l'aide de données fondées sur une enquête, Thunder Bay, janvier 2004.

Fast Forward Thunder Bay. Innovation Planning for Northwestern Ontario, Thunder Bay, 2004.

Global Trends – Economic Opportunities for Resource Based Communities. D. Leslie Consultants, octobre 2003.

Gouvernement du Canada. « Achieving Excellence: Investing in People, Knowledge and Opportunity. Canada's Innovation Strategy. »

Développement des ressources humaines Canada.

Business Plan 2003/2004. Thunder Bay Area Human Resources Centres, juin 2003.

Mayor's Economic Summit Thunder Bay, septembre 2003.

Comité de formation du Nord Supérieur, Analyses conjoncturelles et Plans locaux.

Northwestern Ontario District Health Council. Northwestern Ontario Health Human Resources Study Final Report 2002. Thunder Bay, septembre 2002.

Northwestern Ontario Smart Growth Panel. Shape the Future, Northwestern Ontario Smart Growth Panel Final Report. Thunder Bay, mai 2003.

Southcott, Chris. Série de documents de recherche sur le recensement de 2001 – 1- 11, Commissions de formation du Nord ontarien

Southcott, Chris. Effet d'un vieillissement de la main-d'œuvre sur les pénuries futures de compétences de le Nord-Ouest ontarien, CFNS et CFAMONO, Thunder Bay, janvier 2004.

YES Employment Services Thunder Bay. Youth Employment Supports and Solutions Final Report – An Analysis of Thunder Bay's Youth Employment Needs. Thunder Bay, août 2001.

Nombreux tableaux de données de Statistique Canada; articles de journaux; articles de revues et rapports de recherche; sites Web municipaux, etc.

PROFIL DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LA RÉGION DU COMITÉ DE FORMATION DU NORD SUPÉRIEUR

Rédigé par :

REGIONAL ANALYTICS

Mai 2004

Points saillants

- ***La population du Comité de formation du Nord Supérieur (ci-après désignée par « le Nord Supérieur » ou « la région du Comité local ») vieillit plus rapidement que la population de l'Ontario. En particulier, le recensement de 2001 révèle que, par rapport à l'Ontario en 2001, la population du Nord Supérieur est :***
 - plus concentrée dans toutes les cohortes dépassant 40 ans;
 - moins concentrée dans toutes les cohortes entre 0 et 14 ans ainsi qu'entre 20 et 39 ans;
 - caractérisée par des déclinés dramatiques dans toutes les cohortes entre 0 et 39 ans (et, en particulier, dans les groupes d'âge de 0 à 4, de 5 à 9, de 10 à 14 et de 15 à 19 ans), par rapport au reste de la province;
 - caractérisée par des taux sensiblement plus élevés de croissance dans les cohortes dépassant 79 ans.
- ***En ce qui concerne l'âge de la main-d'œuvre, par catégorie d'emploi, le recensement de 2001 dit ceci :***
 - la plupart des emplois de la région du Comité local ont augmenté dans le segment de tous les travailleurs de 45 ans et plus;
 - près de la moitié de toutes les professions ont connu un élargissement du segment des travailleurs de 65 ans et plus;
 - dans les professions, 15 sur 26 ont connu un élargissement du segment des travailleurs de 55 ans et plus entre 1996 et 2001, et les plus remarquables étaient :
 - personnel technique et personnel spécialisé des arts, de la culture, des sports et des loisirs (400 p. 100);
 - personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé (167 p. 100);
 - cadres supérieurs (94 p. 100);

- sept professions ont connu un rétrécissement du segment de tous les travailleurs de 55 ans et plus, et le plus remarquable était celui-ci :
 - personnel de soutien des services de santé (- 66,7 p. 100).
- *Depuis 2001, la concentration des travailleurs du Nord Supérieur a été légèrement inférieure dans les catégories à éducation supérieure, par rapport à celles de l'Ontario. En outre :*
 - Les minorités visibles, les Autochtones, les francophones et les immigrants sont surreprésentés dans la catégorie de ceux « ayant moins que la 9^e année », à la fois pour 1996 et pour 2001.
 - De même, tous les groupes, sauf les jeunes, ont été caractérisés par un élargissement de segment pour chaque groupe visé par l'équité en matière d'emploi et ayant indiqué « université » comme niveau d'éducation maximal atteint.
 - Depuis 1996, le segment de la main-d'œuvre au travail qui a indiqué « certificat ou diplôme d'une école de métier » comme niveau d'éducation maximal atteint s'est rétréci dans la région du Comité local ainsi que dans l'ensemble de l'Ontario.
 - Les immigrants qui sont arrivés dans la région du Comité local entre 1996 et 2001 possédaient un niveau d'éducation supérieur à celui du groupe de 1991 à 1996 (augmentation de 22,9 p. 100 chez les immigrants ayant indiqué « université » comme niveau d'éducation maximal atteint).
- ***En ce qui concerne l'éventail professionnel dans la région du Comité du Nord Supérieur et l'Ontario, le recensement de 2001 révèle ceci :***
 - les trois grands types d'emploi de cette région sont :
 - personnel élémentaire de la vente et des services (p. ex., caissières, gardes de sécurité, bonnes d'enfants, etc.) (11,0 p. 100);
 - personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie (p. ex., machinistes, fabricants d'outils et de matrices, plombiers, etc.) (11,0 p. 100);
 - personnel intermédiaire de la vente et des services (p. ex., vendeurs – commerce de détail, barmans, représentants des ventes, agents de voyage, etc.) (10,5 p. 100);
 - par rapport à l'ensemble de l'Ontario, la région du Comité local a une plus forte concentration dans ce qui suit :
 - travailleurs dans le secteur primaire;
 - personnel de supervision et personnel spécialisé dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique;
 - personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé;
 - personnel spécialisé du secteur primaire;
 - personnel professionnel des soins de santé;
 - personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation;
 - personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie;
 - la région du Comité local a une plus faible concentration que l'Ontario en ce qui concerne le personnel hautement spécialisé :
 - personnel professionnel des arts et de la culture;
 - personnel professionnel en gestion des affaires et en finance;
 - personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées;
 - personnel relié à la transformation, à la fabrication et au montage;
 - cadres intermédiaires et autre personnel de gestion;
 - depuis 2001, les femmes sont surreprésentées dans les catégories suivantes :
 - personnel spécialisé en administration et en travail de bureau (p. ex., teneurs de livres, agents de prêts, secrétaires juridiques, etc.);
 - personnel de bureau (p. ex., commis à la saisie des données, réceptionnistes, commis des services judiciaires, etc.);
 - personnel professionnel des soins de santé;
 - personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé;

- personnel professionnel des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion (p. ex., juges, avocats, professeurs d'université, enseignants, etc.);
- personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion;
- personnel spécialisé de la vente et des services (p. ex., vendeurs de commerce de détail, barmans, représentants des ventes, agents de voyage, etc.);
- personnel élémentaire de la vente et des services;
- Les jeunes tendent à dominer dans le personnel élémentaire de la vente et des services et le personnel élémentaire du secteur primaire. Cette tendance n'a pas changé entre les deux périodes de recensement.
- Les taux de chômage des jeunes, des femmes et de l'ensemble de la main-d'œuvre dans la région du Comité local ont baissé entre 1996 et 2001 :
 - – 4 p. 100 pour les femmes;
 - – 2 p. 100 pour les jeunes;
 - – 2 p. 100 pour l'ensemble de la main-d'œuvre.
- ***Les plus gros employeurs de la région du Comité de formation du Nord supérieur en 2001 étaient « les Soins de santé et l'Aide sociale », lesquels représentaient 13 p. 100 de tous les emplois dans la région; venaient ensuite les secteurs suivants :***
 - Fabrication (12,6 p. 100);
 - Commerce de détail (11,6 p. 100);
 - Services d'éducation (7,8 p. 100);
 - Hébergement et restauration (7,7 p. 100).
- ***En 2001, 98,6 p. 100 des travailleurs résidant dans la région étaient effectivement employés dans la région du Comité local du Nord Supérieur.***