



Local Employment
Planning Council
Conseil local de planification
en matière de l'emploi

Les écarts d'emploi bilingues dans le Nord-Ouest de l'Ontario : Analyse quantitative et qualitative



Chris Southcott, Ph.D.

31 mars 2019

Rapport final

Partenaires du projet



L'information présentée dans ce rapport était à jour au moment de l'impression. Les vues exprimées dans ce document sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions du Conseil local de planification en matière d'emploi (CLPE), du district de Thunder Bay, du conseil d'administration de la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur, de ses administrateurs, de ceux qui apportent y du soutien, des donateurs, des partenaires, des gouvernements du Canada et de l'Ontario.

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

Madge Richardson, directrice générale
Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur/Conseil local de planification en matière d'emploi.
600, rue Hewitson
Thunder Bay (Ontario) P7B 6R4
Téléphone : (807) 346-2940 ou (888) 800-8893 Télécopieur : (807) 344 -5464
Courriel : mrichardson@nswpb.ca
Site Web : www.nswpb.ca



Ce projet est financé par le gouvernement du Canada et celui de l'Ontario.

Content

Résumé	1
Section 1 : Introduction	2
Section 2 : Le contexte	4
La région	4
Le français et la région	6
La situation en 2006	9
Section 3 : Des recherches antérieures.....	10
Section 4 : la situation actuelle.....	11
Analyse quantitative de l'état des langues dans la région.....	11
Observations et Tendances.....	16
Section 5 : Données sur les offres d'emploi bilingues.....	16
Observations.....	23
Section 6 : Validation des analyses et des solutions potentielles aux pénuries.....	24
Section 7 : Solutions possibles aux lacunes bilingues en matière d'emploi.....	27
Section 8 : Conclusion.....	29
Bibliographie	30
Annexe A	33

Résumé

Des études récentes sur le marché du travail ont permis d'identifier un manque de candidats bilingues pour des postes dans des secteurs-clés de l'économie ontarienne et ont noté que ces pénuries ont des impacts négatifs sur le bien-être des habitants de l'Ontario. La communauté francophone du Nord-Ouest de l'Ontario a récemment identifié certains secteurs où il y a un manque constant de candidats bilingues qualifiés: les soins de santé, l'éducation de la petite enfance, l'exploitation minière et l'administration. Cette étude a mené des recherches qualitatives et quantitatives dans le Nord-Ouest de mieux comprendre la question telle qu'elle s'applique à la région. Après avoir passé en revue la situation historique unique de l'économie de la région et de la population francophone, l'étude a examiné les tendances linguistiques actuelles dans la région, suivies d'une analyse des offres d'emploi récentes. L'étude a utilisé des données statistiques basées sur le recensement ainsi qu'une nouvelle base de données sur la demande d'embauche. Les résultats ont été validés et complétés par une série d'entrevues et de réunions de groupes de discussion et de validation.

L'étude a noté les aspects historiques uniques de la région en tant que région dépendant des ressources, récemment établie et composé de trois principaux types de collectivités: les communautés Autochtones, les communautés dépendantes des ressources, et la ville de Thunder Bay. L'importance historique de la communauté francophone dans la région a été examinée en même temps qu'une description de ses caractéristiques démographiques et économiques actuelles. L'analyse des récentes tendances linguistiques a noté que l'anglais devient de plus en plus dominant. En outre, nous voyons un déclin rapide des langues non officielles ainsi qu'un déclin moins important de l'utilisation de français. Cependant, malgré ce déclin, nous voyons que le français est la seconde langue de la région en termes d'utilisation.

L'importance de français dans le District de Thunder Bay est observée dans les offres d'emploi récentes. Notre analyse indique que la demande des employeurs pour les travailleurs capables de communiquer en français est très importante. Ces données indiquent que dans le District de Thunder Bay, 6,8% des tous les emplois offerts aimeraient un travailleur qui parle français. Deuxièmement, l'analyse démontre que la demande pour les travailleurs bilingues est principalement dans les services de santé suivis par les ventes et les services et les professions commerciales, financières et administratives. Troisièmement, nous voyons que de plus en plus ces postes bilingues exigent une formation postsecondaire. Des entrevues et des séances de validation ont montré que les offres d'emploi dans le secteur de l'éducation étaient sous-représentées par la base de données en ligne utilisée dans l'étude. Des données supplémentaires ont montré que la demande de travailleurs parlant français dans le secteur de l'éducation est la deuxième plus importante après celle du secteur de la santé.

La recherche a révélé que les pénuries d'employés bilingues existent dans la région et que ces pénuries sont particulièrement importantes dans les secteurs des soins de santé et de l'éducation, mais aussi dans d'autres secteurs. Les explications concernant ces pénuries reposent principalement sur un manque de personnel qualifié, soit en compétences linguistiques, soit en termes de qualifications liées à l'emploi. Les organisations ont également eu un succès limité en recrutant des employés qualifiés de l'extérieur de la région. Les solutions suggérées comprennent des stratégies de recrutement plus coordonnées, l'accès à la mise à niveau linguistique, un accès accru à la formation postsecondaire en français disponible localement, et de nouvelles stratégies de stages.

Écarts d'emploi bilingues dans le Nord-Ouest de l'Ontario: analyse quantitative et qualitative

Rapport final
Par Chris Southcott, Ph.d.

Section 1: Introduction

Objectif: Cette étude a mené des recherches qualitatives et quantitatives dans le Nord-Ouest de l'Ontario afin d'identifier les lacunes entre le nombre de postes bilingues recherchés par les employeurs et les postes qui ne sont pas remplis. La recherche a étudié et identifié des affectations professionnelles, des postes qui ne sont pas remplis, la variance résultante, les secteurs touchés, les raisons des lacunes et des mesures pour remédier à ces lacunes.

Justification: Des études récentes sur le marché du travail ont permis d'identifier un manque de candidats bilingues pour des postes dans des secteurs-clés de l'économie ontarienne, en particulier dans le domaine des soins de santé (Farmanova et al., 2018). Ces recherches indiquent également que ces pénuries ont des impacts négatifs sur le bien-être des habitants de l'Ontario. La communauté francophone du Nord-Ouest de l'Ontario a récemment identifié certains secteurs où il y a un manque constant de candidats bilingues qualifiés : soins de santé, éducation de la petite enfance, exploitation minière, et l'administration.

Cette étude s'appuie sur les travaux antérieurs sur la pénurie d'emplois bilingues dans le but d'identifier plus clairement dans quelle mesure les problèmes existent, les professions où des pénuries existent dans la région, et de suggérer des explications sur les raisons de ces lacunes. Il identifie également les façons par lesquelles ces lacunes bilingues d'emploi peuvent être abordées. Alors que le district de Thunder Bay est la principale région d'intérêt, le projet examine également la situation dans les districts de Kenora et de Rainy River.

Principales méthodes de recherche:

1. Analyse quantitative des données d'index en ligne: Bien que des données quantitatives fiables sur la pénurie d'emplois bilingues aient toujours été difficiles à obtenir dans le Nord-Ouest de l'Ontario, le mouvement vers la publicité en ligne pour l'emploi a créé de nouvelles possibilités d'analyse des métadonnées. Une de ces sources qui est utile pour la région¹ est un dépôt en ligne d'offres d'emploi gérée par Vicinity Jobs Inc.. Ce rapport analyse les données de cette source pour identifier plus clairement les professions qui ont éprouvé des difficultés à embaucher des employés bilingues.

¹ Aux fins du présent rapport, à moins d'indication contraire, la région se référera au Nord-Ouest de l'Ontario.

2. Entrevues avec les informateurs clés: Il est généralement des professionnels des ressources humaines qui sont chargés de combler les pénuries professionnelles bilingues. On peut en apprendre beaucoup en consultant ces professionnels afin de mieux comprendre l'ampleur de ces pénuries et les moyens possibles de les traiter. Six professionnels des ressources humaines dans des organisations employant des employés bilingues ont été consultés pour déterminer l'ampleur du problème, quel type de postes étaient les plus difficiles à combler, comment les organisations traitent le problème et s' ils ont des solutions à proposées au problème.
3. Consultation avec la population francophone régionale et experts en main-d'œuvre: Comme indiqué ci-dessus, les organisations francophones régionales ont déjà mené des recherches sur la pénurie d'emplois bilingues. L'étude a consulté avec ces organisations pour accéder et effectuer une analyse secondaire des données issues de ces études. En outre, étant donné que les organisations francophones locales ont été les plus engagées à identifier et à faire face à ces pénuries, deux groupes de discussions ont été organisés avec des représentants de ces organisations pour valider les analyses initiales et identifier les solutions potentielles pour ces pénuries. Trois réunions de validation ont été organisées par le Conseil local de planification de l'emploi et la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord-supérieur pour discuter et valider les analyses initiales.

Résultats: La recherche a révélé que les pénuries d'employés bilingues existent dans la région et que ces pénuries sont particulièrement importantes dans les secteurs des soins de santé et de l'éducation, mais aussi dans d'autres secteurs. Les explications concernant ces pénuries reposent principalement sur un manque de personnel qualifié, soit en compétences linguistiques, soit en termes de qualifications liées à l'emploi. Les organisations ont également eu un succès limité en recrutant des employés qualifiés de l'extérieur de la région. Les solutions suggérées comprennent des stratégies de recrutement plus coordonnées, l'accès à la mise à niveau linguistique, un accès accru à la formation postsecondaire en français disponible localement, et de nouvelles stratégies de stages.

Section 2 : Le contexte

La région²

Le Nord-Ouest de l'Ontario est une région comptant 58 % du territoire de la province, mais seulement 1,7 % de sa population.³ Le Nord-Ouest est composé de trois districts, soit ceux de Kenora, de Rainy River, et de Thunder Bay. Le district de Thunder Bay, le plus peuplé, comprend la ville de Thunder Bay, quelques petites communautés avoisinantes qui dépendent des ressources naturelles, ainsi que plusieurs communautés Autochtones. Les districts de Kenora et de Rainy River comprennent un grand nombre de communautés Autochtones ainsi que des communautés mono-industrielles qui dépendent presque exclusivement des ressources naturelles.

Par rapport au reste de l'Ontario, la présence de communautés permanentes non Autochtones est relativement récente. Ces villes, ces villages et ces hameaux sont apparus lors de la construction de la voie ferrée du Canadien Pacifique, vers la fin des années 1870 jusqu'au début des années 1880. Cet événement a été suivi, un peu plus tard, par la construction du chemin de fer Canadien du Nord, du chemin de fer du *Grand Trunk*, et du chemin de fer *National Transcontinental*. La plupart des communautés non Autochtones de la région ont d'abord été des centres ferroviaires.

Lorsque la construction des chemins de fer a été terminée, la croissance de la région a été principalement attribuable à l'industrie forestière et, dans une moindre mesure, à l'industrie minière. Dans la plupart des cas, le développement de ces communautés était assuré par les grandes entreprises étrangères chargées de l'extraction plutôt que par des entrepreneurs locaux. Cette situation explique pourquoi la structure socioéconomique de la région comporte plusieurs caractéristiques qui lui sont propres, dont une dépendance excessive sur l'exploitation des ressources naturelles et un degré

² Pour une analyse plus détaillée des aspects historiques du développement économique et industriel du Nord-Ouest de l'Ontario par rapport à d'autres régions, voir Southcott, C. *The North in Numbers: Socio-economic Change in Northern Ontario*. Thunder Bay: Centre for Northern Studies Press, 2006.

³ Statistiques Canada, Recensement du Canada, 2016. Sauf indication contraire, les données relatives aux recensements 2016, 2011, 2006, 2001 et 1996 ainsi qu'à l'enquête nationale sur les ménages 2011 proviennent de profils communautaires consultés en janvier 2019. Les profils sont pour le district de Thunder Bay, le district de Kenora et le district de Rainy River. Statistics Canada, Profile of Census Divisions and Subdivisions, 1996 Census of Population, Statistics Canada Catalogue no. 95F0181XDB96001. (Archived) <http://www12.statcan.ca/english/census96/data/profiles/Rp-eng.cfm>? Statistics Canada. 2002. 2001 Community Profiles. 2001 Census. Statistics Canada Catalogue no. 93F0053XIE (Archived) <https://www12.statcan.gc.ca/english/profil01/CP01/Index.cfm?Lang=E>; Statistics Canada. 2007. 2006 Community Profiles. 2006 Census. Statistics Canada Catalogue no. 92-591-XWE. Ottawa. Released March 13 2007. <http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/dp-pd/prof/92-591/index.cfm?Lang=E>; Statistics Canada. 2012. Census Profile. 2011 Census. Statistics Canada Catalogue no. 98-316-XWE. Ottawa. Released June 27 2012. <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=E>; Statistics Canada. 2017. Census Profile. 2016 Census. Statistics Canada Catalogue no. 98-316-X2016001. Ottawa. Released November 29, 2017. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=E>

élevé de dépendance par rapport à des forces extérieures.⁴

Une dépendance excessive sur l'exploitation des ressources naturelles signifie une vulnérabilité élevée par rapport à l'épuisement des ressources, à la fluctuation des prix mondiaux des produits de base, aux changements de politiques des entreprises, à l'alternance des cycles de forte expansion et de récession de l'industrie primaire, aux variations du taux d'échange du dollar canadien et aux changements de politiques gouvernementales concernant le Nord de l'Ontario.⁵

Le fait que le développement de la plupart des communautés dépend de forces extérieures signifie que l'entrepreneuriat est plus limité que dans d'autres régions, y compris le Nord-Est de l'Ontario.⁶ Ce facteur de dépendance a été un obstacle à l'émergence de l'entrepreneuriat dans ces communautés. Ce phénomène est également perçu dans le domaine de la prise de décision politique. Contrairement à la plupart des régions de la province, le nord de l'Ontario est composé de districts et non de comtés. Politiquement, les districts sont désavantagés par rapport aux comtés parce qu'ils n'ont pas les pouvoirs d'un gouvernement régional. Le nord de l'Ontario est unique en ce que, contrairement aux comtés du sud de l'Ontario, à l'extérieur de la région du Grand Sudbury, il n'a pas accès à un gouvernement régional qui agit comme un intermédiaire entre le gouvernement provincial et les municipalités.⁷

Bien que la plupart des communautés partagent certaines de ces caractéristiques, il existe trois types distincts de collectivités dans le Nord-Ouest de l'Ontario. La première, la ville de Thunder Bay, compte plus de la moitié de la population de la région. Sa population a été relativement stable au cours des 40 dernières années, mais a connu un déclin progressif de la population depuis 1996. Bien que l'économie locale ait été, jusqu'à récemment, largement dépendante de l'industrie forestière, elle est relativement diversifiée puisque la ville héberge le Centre régional des services de santé, les établissements d'enseignement postsecondaire et une gamme d'autres services. De plus, Bombardier Transport, la seule importante industrie manufacturière de la région qui ne dépend pas directement des ressources naturelles, gère une usine dans la ville de Thunder Bay. Dans le passé, la ville a également apprécié nombre d'emplois importants dans les activités de transport de céréales, mais ces activités ont diminué de façon importante depuis les années 1980.

La grande majorité des communautés non-Autochtones de la région dépendent des ressources naturelles et d'une industrie unique. Ils partagent un certain nombre de

⁴ Ces notions ont été souligné dans plusieurs études gouvernementales réalisées au cours des 40 dernières années, y compris la Commission royale sur l'environnement du Nord (rapport Fahlgren) et le Groupe de travail sur les communautés dépendantes des ressources dans le Nord de l'Ontario (rapport Rosehart).

⁵ Pour de plus amples détails à ce sujet, voir Dadgostar et al, 1992, p.2

⁶ Voir Southcott, C., 1996. En particulier, les Francophones dans le Nord-Est de l'Ontario sont historiquement influencés par une culture agro-forestière, une culture différente de la culture industrielle qui a caractérisé les communautés non-Autochtones dans le Nord-Ouest de l'Ontario. Voir aussi Clark, S.D. 1971.

⁷ Pour une analyse détaillée de cet aspect du Nord-Ouest de l'Ontario, voir McBride et coll., 1993.

caractéristiques particulières.⁸ Ces communautés sont plus petites et moins diversifiées économiquement que la ville de Thunder Bay. Ils dépendent beaucoup plus directement des industries primaires. Dans le Nord-Ouest de l'Ontario, la plupart de ces collectivités dépendent grandement de Thunder Bay pour la prestation de services.⁹ Bien que ces municipalités dépendent toutes des ressources naturelles, elles ont des caractéristiques particulières liées à leur base industrielle. Les municipalités où la fabrique de pâtes et papiers sont établies tendent à être plus stables que celles qui dépendent des scieries, qui à leur tour sont plus stables que les municipalités minières (Southcott, 2012).

La région du Nord-Ouest de l'Ontario est unique dans la province en raison du grand nombre de communautés Autochtones qui y sont trouvées. La population Autochtone représente 26% de la population de la région.¹⁰ Dans la zone au nord de la 50^E en parallèle, la population est presque entièrement composée de communautés Autochtones. Dans la région, les communautés Autochtones sont confrontées au plus grand nombre de difficultés socioéconomiques.

Le français et la région¹¹

L'histoire des francophones dans le Nord-Ouest de l'Ontario date du 17^e siècle. Il est possible que les premiers Européens à visiter la région fussent les aventuriers Radisson et Groseilliers en 1660. Toutefois, dès 1670, les Jésuites avaient pris connaissance de la région. Daniel Greysolon Dulhut fut le premier visiteur européen "officiel" dans le Nord-Ouest de l'Ontario ; en 1678, Frontenac l'avait envoyé vers l'Ouest afin de trouver un moyen de bloquer le transport des fourrures vers les Britanniques à la Baie d'Hudson. Après Dulhut, d'autres représentants du gouvernement de la Nouvelle-France visitèrent la région, mais ce fut seulement en 1727, à l'arrivée de Pierre Gaultier de Varennes, Sieur de la Vérendrye, que la région est devenue une partie permanente de l'économie coloniale. Des postes permanents, occupés par des Français, furent établis un peu partout dans la partie sud de la région. Souvent ces Français, coureurs des bois, créaient des alliances en épousant des femmes des différentes tribus amérindiennes et, par conséquent, formaient des familles francophones parmi la population Autochtone de la région.

En 1759, la plupart des hommes francophones avaient quitté le Nord-Ouest pour aller défendre la Nouvelle-France contre la menace anglaise. Néanmoins, certains avaient

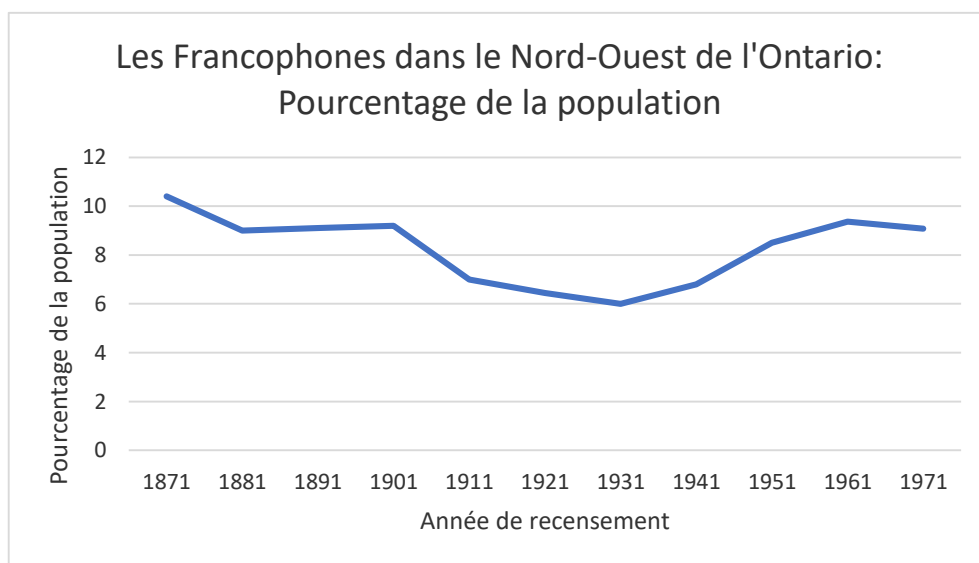
⁸ Pour une analyse détaillée de ces caractéristiques, voir Randall et Ironsides, 1996.

⁹ Le degré de dépendance varie en fonction de la proximité d'un autre centre important. Dans la partie occidentale de la région, les villes comme Kenora ont tendance à compter sur Winnipeg pour un grand nombre de services, tandis que dans la partie est de la région, des villes comme Manitouwadge ont également accès à des services à Sault Ste-Marie.

¹⁰ Statistique Canada, Recensement du Canada, 2016. Profils de recensement. La population totale de la région en 2016 était de 227 460, tandis que la population d'identité Autochtone était de 58 955.

¹¹ Cette section est tiré de Southcott, C. "Langue et pouvoir dans le nord canadien : La communauté francophone du Nord-Ouest de l'Ontario » dans *Language and Power: For A Linguistic Regime in North America* S. Sberro and R. Harpelle (eds.) Thunder Bay: Centre for Northern Studies Press, 2013.

décidé de demeurer dans la région avec leurs familles. La conquête du Canada par l'Angleterre a certes interrompu le commerce des fourrures, mais cette halte fut de courte durée. Peu après, les Anglais et les Américains recommencèrent cette activité et la plupart des travailleurs non Autochtones qu'ils employèrent furent des francophones. Le déclin du commerce des fourrures au cours des années 1840 provoqua le départ de la plupart de ces travailleurs, mais, comme ce fut le cas dans les années 1750, certains francophones décidèrent de rester dans la région. Cependant, après les années 1840, ce fut surtout l'Église catholique qui a maintenu la présence française ici. La construction d'une "Mission" près du Fort William a affermi l'influence des francophones sur les Autochtones de la région.



La figure 1 Source: Statistique Canada, Recensement du Canada 1871 à 1971.¹²

La situation linguistique de la région a commencé à changer dans les années 1870 avec l'arrivée des anglophones et d'autres groupes européens. La figure n° 1 démontre qu'en 1871, 10,4 % de la population de la région était d'origine française. Bien que ce pourcentage soit tombé jusqu'à 9 % vers 1881, la situation des francophones est demeurée assez stable jusqu'à 1901. Après l'introduction de la politique d'immigration "open door" par le gouvernement libéral de Wilfried Laurier, on a vu l'arrivée en masse d'autres groupes européens pour travailler dans la construction des chemins de fer et dans les industries de ressources naturelles de la région. Très peu de francophones voyagèrent vers le Nord-Ouest entre 1901 et les années 1930 puisque le mouvement de colonisation, organisé en grande partie par l'Église catholique, dirigeait les immigrants vers l'Est du Québec, le Lac St-Jean, et le Nord-Est de l'Ontario. On constate que le pourcentage de la population d'origine française est descendu jusqu'à 6 % en 1931.

¹² Les chiffres de 1871 à 1901 indiquent la «nationalité». Les chiffres de 1911 à 1941 indiquent les «origines raciales». Le chiffre pour 1891 est une estimation. Les données proviennent des versions imprimées du recensement publié par le gouvernement du Canada (jusqu'au 1911), du Bureau fédéral de la statistique (jusqu'au 1961) et de Statistique Canada (à partir de 1971).

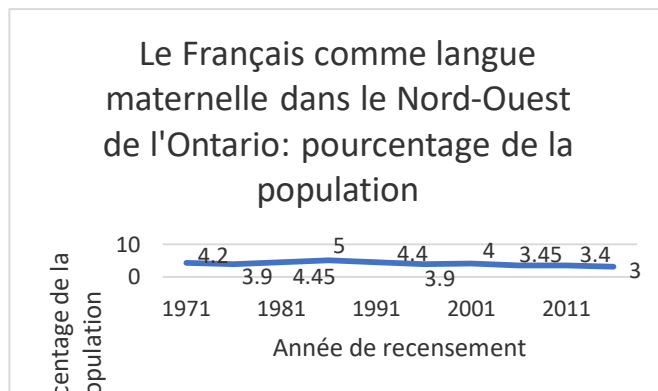
Pendant les années 1930, les francophones recommencèrent à s'établir dans le Nord-Ouest de l'Ontario. Les dislocations provoquées par la dépression forcèrent plusieurs travailleurs du Québec et du Nord-Est de l'Ontario à chercher du travail dans les industries de la région. La proximité de Hearst aux champs d'or *Little Longlac* a permis à un grand nombre de travailleurs francophones de trouver du travail dans les nouvelles communautés de Geraldton, Longlac, et Beardmore quand l'exploitation des mines d'or a commencé dans les années 1930.

Ce mouvement des travailleurs francophones a continué au cours des années 1940 et 1950. L'expansion rapide des industries forestières pendant cette période, ainsi que le manque relatif de nouveaux immigrants provoqué par la guerre, créait une situation favorable pour cette migration. Il est intéressant de noter qu'une grande partie de ces immigrants venaient du Québec et non pas du Nord-Est de l'Ontario.¹³

L'absence d'un mouvement francophone de colonisation et cette émigration des Québécois vers le Nord-Ouest de l'Ontario sont deux caractéristiques qui font en sorte que la communauté francophone de la région est différente de celle du Nord-Est. En effet, dans le Nord-Est, la société est influencée par un passé agroforestier (voir la note n° 6). Cette influence n'est pas ressentie dans le Nord-Ouest puisque les travailleurs francophones qui se sont établis dans la région sont venus pour travailler dans les industries forestières et minières et non pas pour y devenir fermiers. Bien que souvent ces immigrants soient venus de régions agroforestières du Québec, la distance géographique entre leurs nouvelles communautés et leurs anciennes demeures a contribué à réduire l'influence de ces traditions.

La figure n° 2, portant sur la proportion de la population dont la langue maternelle est le français, démontre que ce pourcentage a diminué jusqu'à 1976. De 1976 à 1986, le pourcentage a augmenté de 3,9 % jusqu'à 5 %. Cela indique un deuxième mouvement d'immigration francophone vers le Nord-Ouest. Cependant, le pourcentage a diminué de nouveau à compter de 1986 pour revenir, en 1996, à 3,9 %. Entre 1996 et 2001, bien que la population totale des francophones dans le Nord-Ouest ait diminué de 125 personnes, le pourcentage des francophones a monté légèrement, pour atteindre 4 % puis a commencé une lente baisse.

¹³ Dans le recensement du Canada pour 1996, il est intéressant de noter que seulement 52% de la population francophone dans le Nord-Ouest de l'Ontario est née en Ontario. Pour le nord de l'Ontario dans son ensemble, ce chiffre est de 76%. Pour tous les francophones de l'Ontario, ce chiffre est de 65%, soit le même pourcentage que pour l'ensemble de l'Ontario. Source: Statistique Canada, Recensement du Canada, 1996, sur la base de 20% de la population. Tabulation sur demande. Selon les chiffres publiés par le Bureau des affaires francophones, 31% des francophones du Nord-Ouest sont nés au Québec. Dans le nord-est, ce chiffre n'est que de 15% (OAF, 1999:8). En outre, 16% des francophones dans le Nord-Ouest sont nés dans les autres provinces, tandis que pour les francophones dans le nord-est, ce chiffre n'est que de 2%.



La figure 2 Source: Statistique Canada, Recensement du Canada 1971 à 2016.¹⁴

La situation en 2006

En 2009, l'AFNOO a publié une étude analysant la situation des francophones dans la région utilisant des données d'une tabulation faite sur demande pour les recensements de 1991, 1996, 2001, et 2006.¹⁵ Selon cette étude, les analyses du marché du travail selon les secteurs d'industrie nous indiquaient que les francophones du Nord-Ouest de l'Ontario occupaient un plus grand nombre d'emplois dans le secteur primaire, dans le transport et entreposage, et un nombre moins élevé d'emplois dans les services professionnels et dans l'administration publique. En analysant le marché du travail selon les types de professions, on avait observé des écarts importants entre les hommes et les femmes. On retrouvait une plus faible proportion d'hommes francophones dans les professions libérales, les affaires et la gestion, et une proportion plus élevée dans le secteur primaire et dans les métiers. Les femmes francophones étaient moins représentées dans les professions liées à la fabrication, aux arts et loisirs et aux affaires, mais elles l'étaient plus dans les professions de vente et de services.

Dans le domaine de l'éducation, le rapport avait fait les constatations suivantes : la population francophone comptait un taux élevé d'individus qui ont atteint un niveau de scolarité inférieur à la 9^e année¹⁶; très peu d'individus avaient obtenu un diplôme universitaire, mais le taux de croissance de ces individus est plus élevé chez les francophones que dans la région en général ; le taux de fréquentation de l'école à plein temps était inférieur à la norme, mais l'augmentation du taux est plus forte chez

¹⁴ Les chiffres pour 1981 sont tirés de Bernard, 1988. Les chiffres pour 1986, 1991, 1996, 2001 et 2006 sont tirés d'une tabulation spéciale faite sur demande. Les totaux incluent des réponses uniques et multiples. Les données de 1971 à 1981 proviennent de versions imprimées du recensement publié par Statistique Canada.

¹⁵ Voir Southcott, Chris 2009 La communauté francophone du Nord-Ouest de l'Ontario en 2006 : Une communauté en transition, Association des Francophones du Nord-Ouest de l'Ontario, 26 pp.

¹⁶ Cela est en partie attribuable aux inégalités historiques en matière d'accès à l'éducation en Français en Ontario. Voir Mougeon and Heller, 1986.

les francophones que dans la région en général ; et il y avait des écarts de scolarité entre les hommes et les femmes.

Section 3 : Des recherches antérieures

Plusieurs études précédentes ont indiqué des lacunes entre le nombre de postes bilingues affichés/disponibles et les postes qui ne sont pas remplis. Un rapport publié en 2013 par la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur sur les besoins anticipés des ressources humaines en santé dans la région a noté que les francophones étaient sous-employés dans ce secteur et que certains fournisseurs de soins de santé avaient des difficultés à recruter du personnel qui pouvait parler français (CPMONS, 2013 : 96). En conséquence, le rapport recommandait une augmentation des possibilités éducatives dans les soins de santé en soulignant les besoins en matière de programmation bilingue et Autochtone (134). Ce besoin pour l'amélioration de la programmation francophone dans le secteur de la santé de l'Ontario dans son ensemble a été confirmé dans une étude académique publiée en 2017 (Farmanova et al., 2017). La communication personnelle avec les organisations francophones a noté des lacunes perçues dans d'autres secteurs, l'éducation de la petite enfance, l'exploitation minière et l'administration.

Une étude plus récente par le Conseil de développement de talents bilingues francophones (CTBF) a utilisé de nouvelles sources de métadonnées pour identifier les possibilités d'emploi existantes et futures pour les Franco-Ontariens bilingues (CTBF, 2018). Cette étude a fait remarquer qu'entre 6 et 7% de toutes les offres d'emploi disponibles publiquement comprennent le mot «Français» dans la description de poste (p. 7). De ceux-ci, environ 60% exigent au moins un diplôme de premier cycle, bien que la plupart de ceux-ci tendent à être concentrés dans la région de Toronto. En moyenne, les salaires pour ces types d'emplois étaient entre 18 et 20% plus élevés que les emplois similaires n'exigeant pas de français. L'étude a également noté que les possibilités pour les francophones étaient les plus élevées dans le secteur des finances et de l'assurance, suivies par les secteurs des soins de santé, des services techniques, du commerce de détail et de gros. Il est important de noter que bien que cette étude soit utile comme guide pour comprendre la situation dans le Nord-Ouest de l'Ontario, la région n'a pas été spécifiquement mentionnée dans le rapport et aucune donnée concernant la situation spécifique de la région n'a été publiée.

Section 4 : la situation actuelle

Analyse quantitative de l'état des langues dans la région

Bien que nous n'ayons pas encore de chiffres sur les francophones aussi détaillés que ceux de 2001 et de 2006, il existe des données publiques pour les recensements de 2011 et 2016 qui nous aident à mieux comprendre la situation linguistique de l'emploi dans la région.

Tableau 1: Les langues dans le lieu de travail

Langues parlées dans le lieu de travail: réponses simples et multiples 2016 ¹⁷										
	District de Thunder Bay			District de Kenora			Première nation	District de Rainy River		
	Anglais	Français	Autres	Anglais	Français	Autres		Anglais	Français	Autres
Nombre total	79330	2685	1245	32740	475	4245	4650	10775	95	275
Pctge.¹⁸	95,3	3,2	1,5	86,2	1,3	12,5	12,2	96,7	0,9	2,5

Source: Statistique Canada, recensement du Canada, 2016

Le tableau 1 montre l'état de la langue sur le lieu de travail pour les trois districts de la région. Bien qu'il est évident que l'anglais est de loin la langue dominante dans tous les districts, il y a des différences importantes entre les districts en termes d'autres langues. L'anglais est le plus dominant dans le district de Rainy River suivi par les langues Autochtones.. Kenora est distincte des autres districts par l'importance des langues Autochtones. Le français est la langue dominante non anglaise dans le district de Thunder Bay.

¹⁷ Les données sont une combinaison des deux variables «langue utilisée le plus souvent au travail» et «autre langue utilisée régulièrement au travail». Les catégories de réponse multiple suivantes sont ajoutées aux réponses uniques pour arriver aux totaux pour les réponses simples et multiples pour Français: Français et l'anglais, Français et la langue non officielle, et l'anglais; Français et langue non officielle. Les catégories de réponse multiple suivantes sont ajoutées aux réponses uniques pour arriver aux totaux pour les réponses simples et multiples pour l'anglais: Français et l'anglais, l'anglais et la langue non officielle, et l'anglais; Français et langue non officielle. Les catégories de réponse multiple suivantes sont ajoutées aux réponses uniques pour arriver aux totaux pour les réponses uniques et multiples pour les autres: Français et la langue non officielle, l'anglais et la langue non officielle, et l'anglais; Français et langue non officielle. Ces catégories sont utilisées lorsque plusieurs réponses sont incluses dans le rapport.

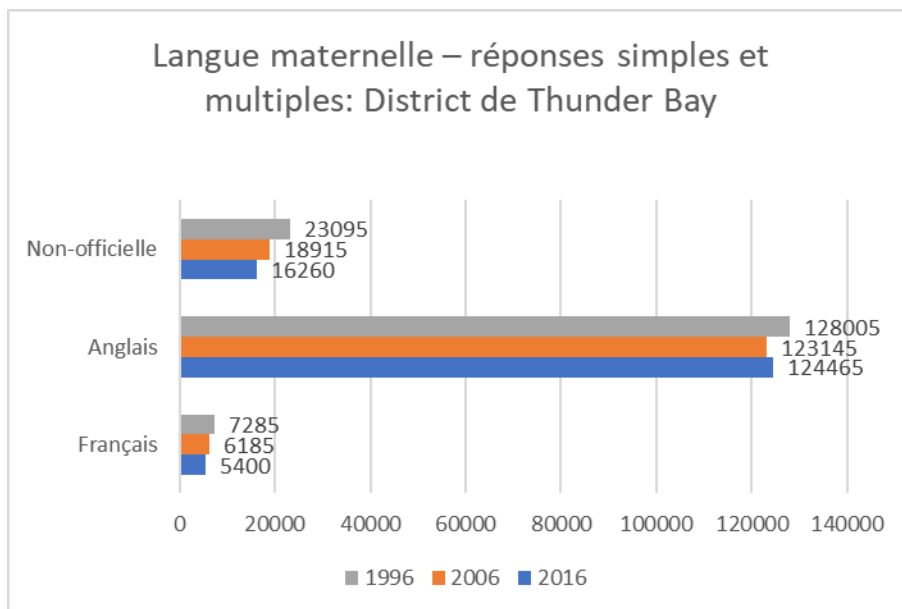
¹⁸ Pctge. se rapporte au pourcentage de toutes les réponses comptées pour les deux variables et est utilisé comme indicateur de l'utilisation de la langue relative sur le lieu de travail. Les totaux des Premières Nations sont des langues Autochtones et ne comprennent que des réponses uniques.

Tableau 2: L'utilisation de français dans la région

Utilisation de la langue française: réponses simples et multiples 2001 à 2016					
Région	Total	Français langue maternelle	Connaissance de français	Français parlée le plus souvent à la maison	Français comme autre langue parlée à la maison
2001					
Thunder Bay	149150	7215	14760	5935	
Kenora	61460	1635	3740	1005	
Rainy River	21875	460	1005	240	
La région	232485	9310	19505	7180	
2006					
Thunder Bay	147105	6105	13250	2550	
Kenora	64000	1570	3540	425	
Rainy River	21270	345	985	75	
La région	232370	8100	17775	3050	
2011					
Thunder Bay	144290	5810	12425	2390	2680
Kenora	57110	1330	2930	325	595
Rainy River	20145	370	770	80	140
La région	221545	7510	16125	2795	3415
2016					
Thunder Bay	144190	5400	12580	2165	2660
Kenora	65150	1265	3030	290	645
Rainy River	19850	310	690	65	110
La région	229190	6975	16300	2520	3415

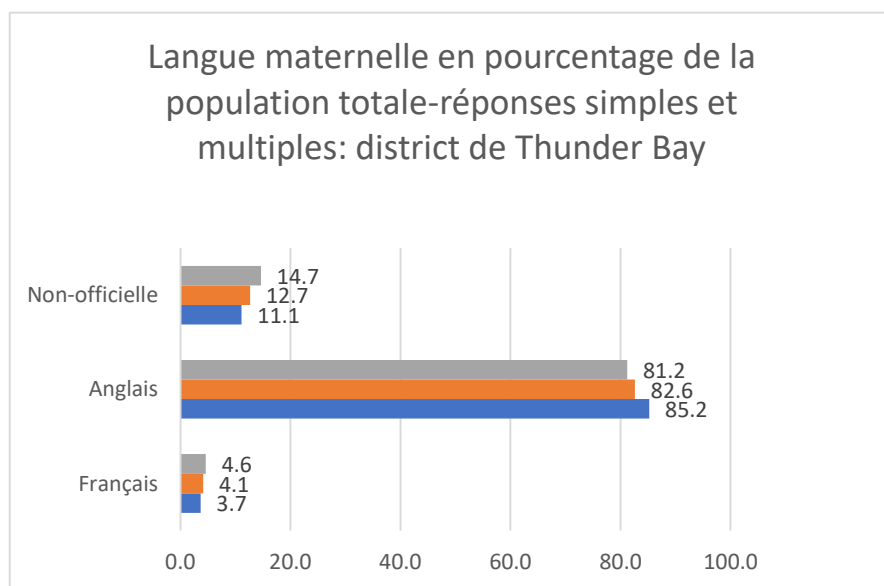
Source: Statistique Canada, recensement du Canada 2001 à 2016.¹⁹

¹⁹ Les données pour 2006 ont été tirées de Statistics Canada, 2008 Profile for Canada, Provinces, Territories, Census Divisions, and Census Subdivisions, 2006 Census, 94-581-X2006001. Beyond 20/20 fichier téléchargé à partir de l'informatique en sciences humaines et sociales (CHASS) de l'Université de Toronto Databank le 1er décembre 2008. Ces profils ont été utilisés parce que les profils en ligne actuels n'incluent pas la répartition linguistique pour les réponses multiples. Les données pour 2001 ont été tirées de Statistics Canada, 2005 Profile of Language, Mobility, and Migration for Canada, Provinces, Territories, Census Divisions, and Census Subdivisions, 2001 Census, 95F0488XCB01001. Beyond 20/20 fichier téléchargé à partir de l'informatique en sciences humaines et sociales (CHASS) de l'Université de Toronto Databank le 25 mai 2006. Ces profils ont été utilisés parce que les profils en ligne actuels n'incluent pas la répartition linguistique pour les réponses multiples (2006) ou ne répertorient pas toutes les variables linguistiques (2001). La connaissance des Français comprend les totaux pour la connaissance des langues officielles – Français et Français et l'anglais.



La figure 3 Source: Statistique Canada, recensement du Canada 1996, 2006, 2016.

En examinant la situation dans le district de Thunder Bay, nous pouvons voir certaines tendances linguistiques de base. La figure 3 montre la modification de l'état de la langue dans le district de Thunder Bay entre 1996 et 2016. Le déclin général de la population signifie que les réponses pour toutes les langues ont diminué au cours de cette période. Cependant, les langues non officielles et le français ont diminué plus fortement. On voit ceci dans la Figure 4 qui montre ce changement en termes de pourcentage de la population totale. Nous voyons ici la croissance de l'utilisation de l'Anglais comme langue maternelle de 81,2% en 1996 à 85,2% en 2016. Dans le cas de français, le pourcentage a diminué, passant de 4,6% en 1996 à 3,7% en 2016.



La figure 4 Source: Statistique Canada, recensement du Canada 1996, 2006, 2016.

Il est important de noter que l'utilisation des langues non officielles a diminué de façon plus significative que le français au cours de cette période, passant de 14,7% en 1996 à 11,1% en 2016. Ceci est illustré plus clairement dans la Figure 5. Nous voyons ici que, en termes de pourcentages de langues parlées par la population totale, l'anglais a connu une croissance de 31,8% tandis que français a vu une réduction de 26%. Les autres langues ont diminué de 30%.

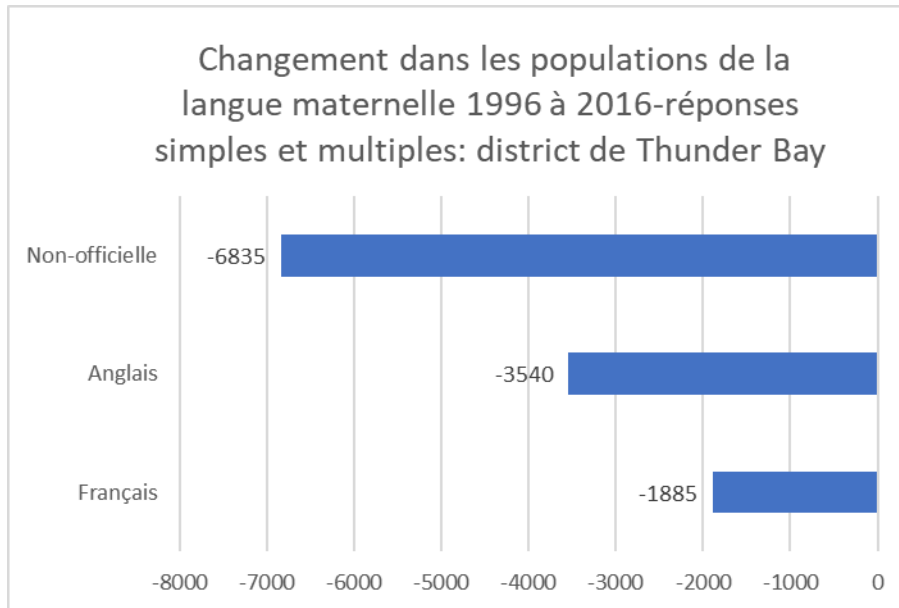
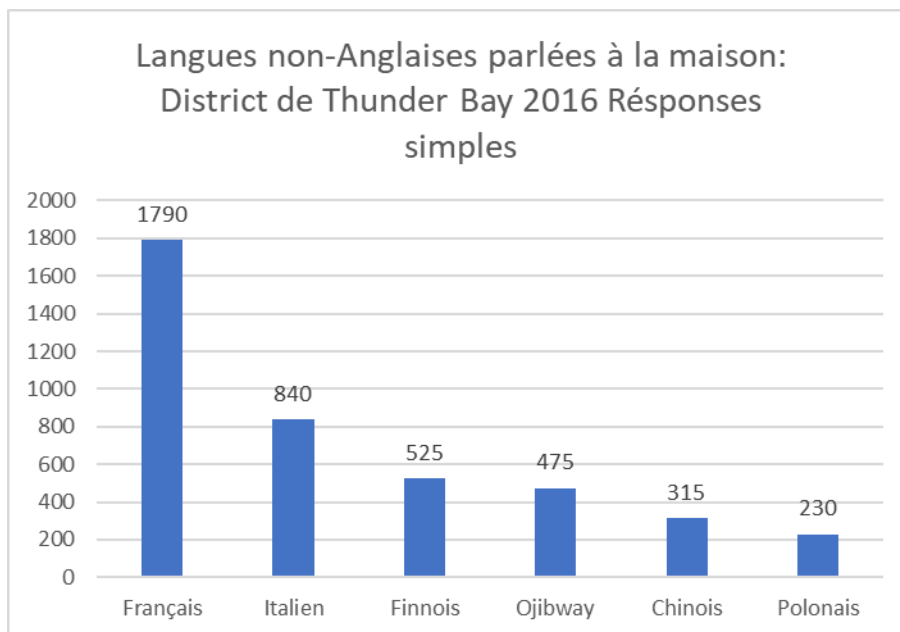


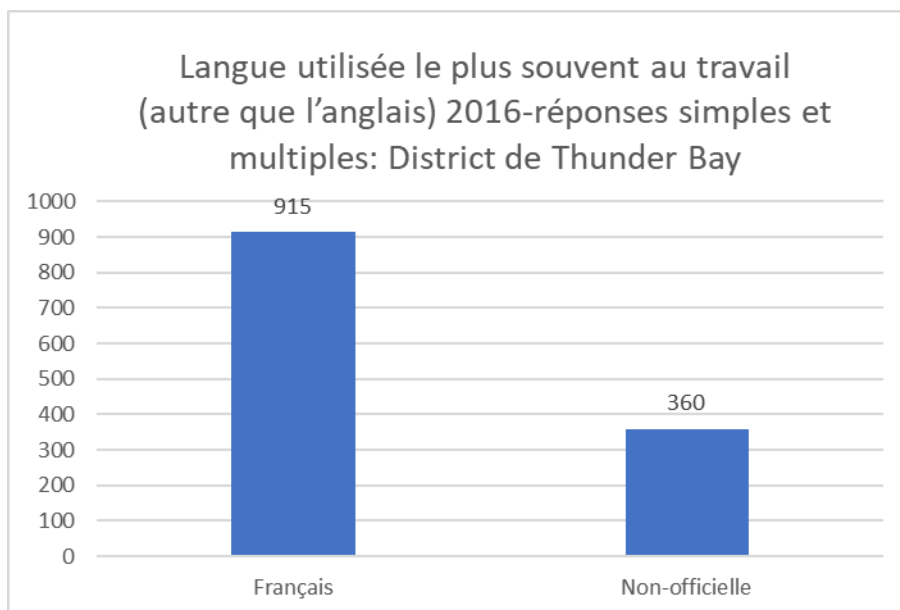
Figure 5 Source: Statistique Canada, recensement du Canada 1996, 2006, 2016.

En général on voit que, bien que l'anglais devienne de plus en plus dominant en tant que langue dans la région, le français a été plus résilient que les autres langues. Cette tendance signifie que le français est maintenant de loin la langue la plus importante après l'Anglais. La figure 6 nous démontre que le français est plus que deux fois plus important que l'Italien, la troisième langue dans la région.



La figure 6 Source: Statistique Canada, recensement du Canada 2016.²⁰

Ce fait est encore plus clair en termes de langue utilisée le plus souvent au travail. Dans Figure 7 nous voyons que le français est de loin la langue la plus importante après l'anglais sur le lieu de travail.

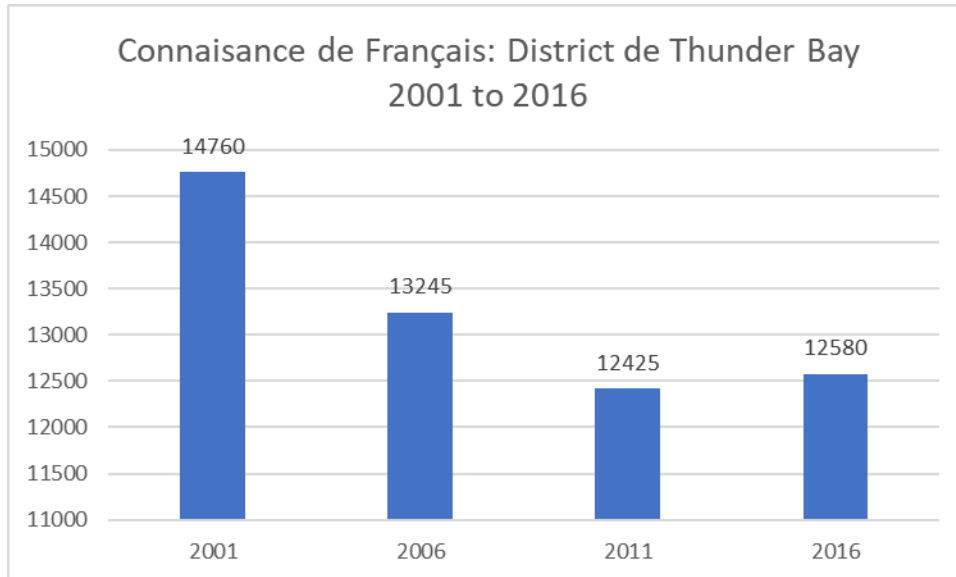


La figure 7 Source: Statistique Canada, recensement du Canada 1996, 2006, 2016.

L'importance de Français dans le district est également représentée par le nombre relativement important de personnes qui peuvent parler la langue. L'indicateur

²⁰ Les réponses uniques sont utilisées ici parce que les réponses multiples ne sont pas disponibles pour les langues non officielles dans les données disponibles.

«connaissance de français» est censé montrer combien de personnes peuvent mener une conversation dans la langue. Comme le montre la figure 8, près de 9% de la population peut mener une conversation en français. Ce pourcentage est relativement constant depuis 2006.



La figure 8 Source Statistique Canada, recensement du Canada 2001, 2006, 2011, 2016.

Observations et Tendances

Ces analyses nous montrent plusieurs tendances dans l'utilisation des langues dans la région. Tout d'abord, il est très clair que l'anglais devient de plus en plus dominant. En outre, nous voyons un déclin rapide des langues non officielles ainsi qu'une diminution de l'utilisation de français. Cependant, malgré cette baisse, nous voyons que le français est clairement la deuxième langue de la région en termes d'utilisation, probablement pour la première fois depuis le 19^e Siècle.

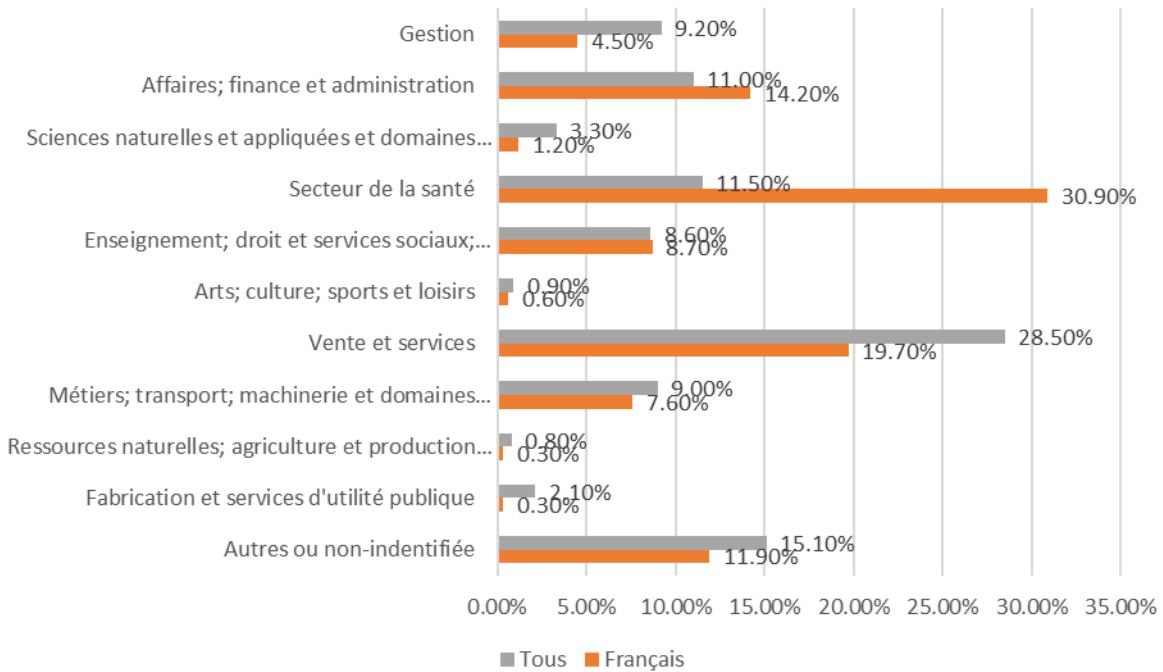
Section 5 : Données sur les offres d'emploi bilingues

Si des données quantitatives fiables sur la pénurie d'emplois bilingues ont toujours été difficiles à obtenir pour le Nord-Ouest de l'Ontario, le mouvement vers la publicité en ligne pour l'emploi a créé de nouvelles possibilités d'analyse des métadonnées. L'étude du CTBF mentionnée ci-dessus a utilisé ce type de données dans leur étude des possibilités d'emploi existantes et futures pour les Franco-Ontariennes bilingues (CTBF, 2018). L'une de ces sources qui est utile pour le Nord-Ouest de l'Ontario est le Vicinity Job Bank, un dépôt en ligne d'offres d'emploi. Cette base de données analyse toutes les offres d'emploi publiées sur les sites en ligne les plus populaires. Ces sites comprennent Workopolis, Service Canada JobBank, Monster, Indeed, JobServe, et les

sites des employeurs. Si une offre est publiée sur l'un de ces sites, elle est incluse dans les statistiques de Vicinity. De même, si une offre n'est pas répertoriée en ligne, ou si elle n'est pas répertoriée sur un site collecté par Vicinity, elle ne fait pas partie de l'analyse de Vicinity. Afin de nous donner une période fixe avec des données valides, nous avons choisi la période du 1er septembre 2016 au 1er septembre 2018 pour nos analyses. Le logiciel de Vicinity permet aux utilisateurs de rechercher des emplois énumérant le bilinguisme comme un atout et la langue française comme un atout. Les comparaisons des deux critères montrent que les résultats sont presque identiques. Pour cette étude, nous avons utilisé le critère de langue française. Les offres que nous avons incluses dans nos analyses sont des offres qui affirment que la langue française est au moins un atout. Il peut également être une exigence, mais il n'y a aucun moyen de différencier cela en utilisant la base de données.

La figure 9 nous donne le pourcentage d'offres avec français comme atout dans le Nord-Ouest de l'Ontario par profession et compare cela au pourcentage de toutes les offres de la région par profession. Le nombre total d'offres avec français comme un atout au cours de cette période pour le Nord-Ouest de l'Ontario est de 1, 216 ou 5,7% de toutes les offres. Les chiffres indiquent que de toutes les offres d'emploi avec la langue française comme un atout, il y a un pourcentage plus élevé dans les occupations de santé et dans les affaires, les finances et l'administration. Le français semble être moins important comme une compétence dans les ventes et le service, la fabrication et les services publics, et les sciences naturelles et appliquées. Une liste de toutes les offres par catégorie de SCIAN à quatre chiffres se trouve dans l'annexe A.

Comparaison des offres d'emploi de langue Français à tous les offres annoncés: le Nord-Ouest de l'Ontario, le 1 septembre 2016 au 1 septembre 2018



La figure 9

En regardant spécifiquement les offres d'emploi dans le District de Thunder Bay²¹ pendant cette période, il y avait 14,227 offres dont 971, ou 6,8%, avait souligné français en tant qu'un atout.²² Celles-ci sont répertoriées dans la figure 10. Nous voyons également que les professions les plus importantes sont celles de la santé, suivie par les ventes et les services et les métiers, les finances et les professions de l'administration.

Base de données Vicinity le 1 septembre, 2016 au 1 septembre 2018		
Classification des offres par professions		
Classification par profession	Nombre d'offres	Pourcentage d'offres
0 Gestion	35	3.60%
1 Affaires; finance et administration	144	14.80%
2 Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	11	1.10%
3 Secteur de la santé	356	36.70%
4 Enseignement; droit et services sociaux; communautaires et gouvernementaux	96	9.90%
5 Arts; culture; sports et loisirs	7	0.70%
6 Vente et services	169	17.40%
7 Métiers; transport; machinerie et domaines apparentés	52	5.40%
8 Ressources naturelles; agriculture et production connexe	1	0.10%
9 Fabrication et services d'utilité publique	3	0.30%
Autres / non-identifiés	97	10.00%
Grand Total	971	

La figure 10

²¹ Pour toutes les données relatives à la base de données Vicinity concernant Thunder Bay, nous nous référons au District de Thunder Bay, sauf en ce qui concerne les communautés d'offres d'emploi. Il est difficile de déterminer à ce stade la mesure dans laquelle Vicinity peut suivre les limites appropriées du district.

²² Lorsque les données ont été réexaminées le 6 mars 2019, les chiffres ont légèrement varié par suite des soumissions antérieures. Les emplois ont été répertoriés comme 933 pour la langue Français en tant qu'actif et les offres d'emploi totales étaient 13 069. Les distributions sont restées presque identiques.

La figure 11 répertorie ces mêmes offres d'emploi en langue française par catégories industrielles à deux chiffres. Bien que seulement 281 de ces offres aient pu être classées par industrie, le plus grand nombre était dans les secteurs des soins de santé et de l'aide sociale suivi du commerce de gros. Il convient de noter que presque toutes les offres de commerce de gros étaient des postes offerts par Safeway en tant que greffiers et travailleurs spécialisés.

Base de données Vicinity le 1 septembre, 2016 au 1 septembre 2018		
Classification des offres par industries		
	Nombre d'offres	Pourcentage d'offres
11 Agriculture; foresterie; pêche et chasse	1	0.40%
21 Extraction minière; exploitation en carrière; et extraction de pétrole et de gaz	1	0.40%
31-33 Fabrication	10	3.60%
41 Commerce de gros	83	29.50%
44-45 Commerce de détail	3	1.10%
48-49 Transport et entreposage	7	2.50%
51 Industrie de l'information et industrie culturelle	26	9.30%
52 Finance et assurances	1	0.40%
53 Services immobiliers et services de location et de location à bail	2	0.70%
54 Services professionnels; scientifiques et techniques	11	3.90%
56 Services administratifs; services de soutien; services de gestion des déchets et services d'assainissement	5	1.80%
61 Services d'enseignement	21	7.50%
62 Soins de santé et assistance sociale	105	37.40%
72 Services d'hébergement et de restauration	1	0.40%
91 Administrations publiques	4	1.40%
Grand Total*	281	

La figure 11

Dans la figure 12, nous voyons les offres d'emploi par le niveau de formation. Plus d'un tiers des offres avec français comme un atout nécessite une formation universitaire. Un autre 17% exige un autre type de formation postsecondaire.

Base de données Vicinity le 1 septembre, 2016 au 1 septembre 2018 Classification des offres par niveau de formation		
	Nombre d'offres	Pourcentage d'offres
A: Enseignement universitaire	342	35.20%
B: Enseignement collégial ou professionnel ou formation en apprentissage	170	17.50%
C: Enseignement secondaire et/ou formation spécifique à la profession	251	25.90%
D: Formation en cours d'emploi ou pas d'éducation formelle requise	58	6.00%
Z: Inconnu	150	15.40%
Grand Total	971	

La figure 12

Il est utile de savoir si les emplois pour les employés bilingues sont à temps plein ou à temps partiel; permanents ou temporaires. Toutefois, comme nous le montrent les figures 13 et 14, la base de données Vicinity n'est guère utile à cet égard. La plupart des offres ne donnent aucune indication de type de travail.

Base de données Vicinity le 1 septembre, 2016 au 1 septembre 2018 Classification des offres par type		
	Nombre d'offres	Pourcentage d'offres
À temps plein	153	15.80%
À temps plein ou à temps partiel	40	4.10%
À temps partiel	163	16.80%
Inconnu/non identifié	615	63.30%
Grand Total	971	

La figure 13

Base de données Vicinity le 1 septembre, 2016 au 1 septembre 2018		
Classification des offres par type		
	Nombre d'offres	Pourcentage d'offres
Temporaire	82	8.40%
Permanent	91	9.40%
Inconnu	798	82.20%
Grand Total	971	

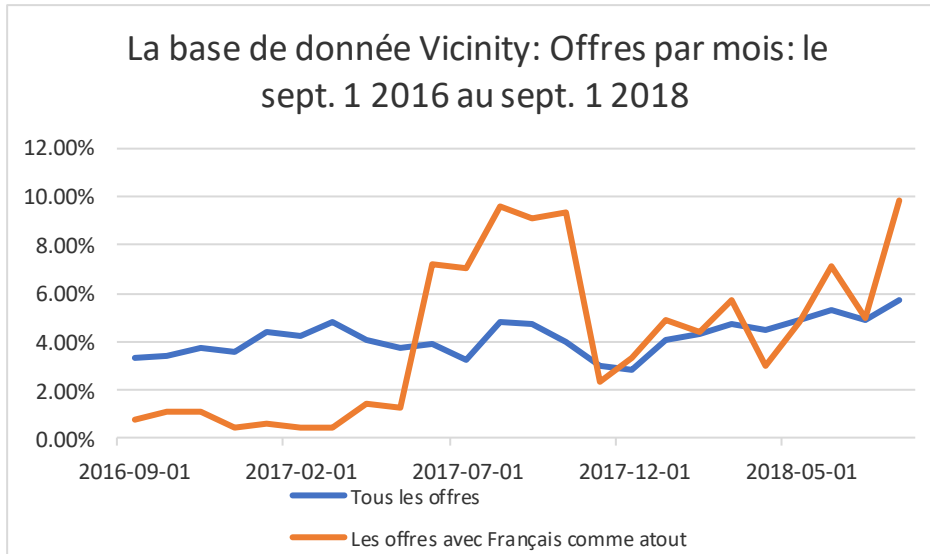
La figure 14

La figure 15 nous montre des emplois par communauté dans le district de Thunder Bay. La grande majorité de ces offres sont pour la ville de Thunder Bay (97%) suivi de Greenstone.

Base de données Vicinity le 1 septembre, 2016 au 1 septembre 2018		
Classification des offres par communauté		
	Nombre d'offres	Pourcentage d'offres
Dorion	5	0.50%
Greenstone	14	1.40%
Manitouwadge	4	0.40%
Marathon	3	0.30%
Nipigon	1	0.10%
Savant Lake	2	0.20%
Terrace Bay	3	0.30%
Thunder Bay	939	96.70%
Grand Total	971	

La figure 15

La base de données Vicinity nous donne l'occasion de connaître la période de l'année où les offres d'emploi avec français comme un atout sont les plus populaires. Dans la figure 16, nous voyons que ces offres sont plus importantes pendant les mois d'été contrairement à toutes les offres d'emploi qui sont plus régulières tout au long de l'année.



La figure 16

Base de données Vicinity le 1 septembre, 2016 au 1 septembre 2018 Classification des offres par source		
	Nombre d'offres	Pourcentage d'offres
Employeurs sites web corporatifs	713	73.40%
Indeed	20	2.10%
JobServe	30	3.10%
Monster	7	0.70%
Other	20	2.10%
Service Canada Jobbank	47	4.80%
Workopolis	134	13.80%
Grand Total	971	

La figure 17

La base de données Vicinity nous donne également la possibilité d'analyser les sources de ces offres d'emploi avec français comme un atout. La figure 17 souligne que la plupart de ces offres sont collectées sur les sites de l'employeur.

Observations

Plusieurs tendances sont observées dans ces l'analyse des offres d'emploi avec le français comme un atout. Premièrement, la demande des employeurs pour les

travailleurs capables de communiquer en français est très importante dans la région. L'étude du CTBF mentionnée ci-dessus a fait remarquer que, pour l'ensemble de l'Ontario, entre 6 et 7% des offres d'emploi exigent le français en tant qu'un atout. Nos analyses de base de données Vicinity pour le District de Thunder Bay a indiqué que 6,8% des offres veulent un ouvrier qui parle français. Deuxièmement, nous voyons que la demande régionale pour les travailleurs bilingues est principalement dans les services de santé suivis par les ventes et les services et les affaires, les finances et les professions de l'administration. Troisièmement, nous voyons que de plus en plus ces postes bilingues exigent une formation postsecondaire.

Des séances de validation avec des groupes francophones et des experts en ressources humaines ont fait remarquer que, bien qu'il y ait un accord général sur les tendances trouvées dans les données de Vicinity, il semble y avoir quelques problèmes. En particulier, les groupes francophones croyaient que les offres d'emploi en langue française étaient sous-représentées dans certains secteurs professionnels. Ils ont noté en particulier que les pénuries d'emplois dans le secteur de l'éducation étaient plus sévères que celles indiquées dans les données de Vicinity. En conséquence, une entrevue de suivi a été menée avec le Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales, le plus grand employeur des travailleurs de l'éducation linguistique français dans la région. Il a été confirmé que, bien qu'il y ait eu peu d'offres du Conseil incluses dans la base de données de Vicinity, ils avaient en effet affiché de nombreuses offres au cours de cette période. Ils ont noté qu'ils n'ont plus tendance à utiliser des sites web généraux pour leur publication. Ils ont tendance à utiliser des réseaux spécialisés, des sites de nouvelles locales dans les petites communautés, et le bouche-à-oreille. Ils les listent également ces offres sur leur site web, mais cela ne semble pas être un site web surveillé par Vicinity.²³

Section 6 : Validation des analyses et des solutions potentielles aux pénuries

Comme mentionné ci-dessus, afin de valider les résultats initiaux, des séances de consultation ont été menées avec des représentants d'organisations francophones et avec des organisations axées sur la main-d'œuvre.²⁴ En outre, des discussions ont eu lieu avec des professionnels des ressources humaines dans les entreprises qui avaient indiqué qu'il fallait des employés bilingues. Des discussions ont eu lieu avec des représentants du Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales, Contact Nord, Superior Propane, Air Canada Jazz Aviation, le Centre de santé communautaire

²³ Communication personnelle, Roger Lepage, Ressources humaines, Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales, Thunder Bay, 1er mars 2019.

²⁴ Centre francophone de Thunder Bay, Thunder Bay, J14, 2019 et 25 mars 2019; et le Conseil de planification des effectifs du Nord-supérieur, Thunder Bay, le 10 décembre 2018, le 31 janvier 2019 et le 7 mars 2019.

du Nord-Ouest à Longlac, et le Centre régional des sciences de la santé de Thunder Bay. En général, des réponses ont été demandées aux questions suivantes:

1. Estimez-vous que notre analyse des données de Vicinity est une bonne représentation des écarts d'emploi bilingues dans la région? Avez-vous des difficultés à combler des postes bilingues? Y a-t-il quelque chose d'important manquant dans les données de Vicinity?

Bien que la plupart des représentants étaient d'accord en général avec l'analyse, dans les sessions de validation de groupe, il y avait une certaine inquiétude que les données de Vicinity manquaient une partie des pénuries d'emploi. Comme mentionné ci-dessus, on estimait que les offres d'emploi dans l'éducation étaient sous-représentées. Cela a été confirmé lors des discussions avec le Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales. Il semble que la base de données Vicinity n'ait pas été en mesure de saisir les offres faites par cette organisation et cela peut être le cas avec d'autres organisations francophones. Dans le même temps, un examen des listes d'offres d'emploi indique que certaines de ces organisations ont des offres incluses dans la base de données de Vicinity.

2. Quels types de postes bilingues sont les plus difficiles à combler?

Comme indiqué dans les données, les professions de santé ont tendance à être difficiles à combler avec les candidats bilingues puisque les postes sont difficiles à combler même sans les critères linguistiques français. Dans l'éducation, les enseignants sont difficiles à trouver, en particulier avec le changement d'un diplôme d'études d'un an à une exigence de deux ans. En outre, le personnel de soutien pédagogique, le personnel de secrétariat et les postes administratifs spécialisés sont souvent difficiles à combler. Dans le secteur de la santé, les discussions avec le Centre régional des sciences de la santé ont fait état de problèmes particuliers en ce qui concerne les infirmières, mais aussi d'autres professionnels de soins de santé spécialisés. Ils classent les postes de langue française comme étant soit des postes de niveau 1 ou de niveau 2. Les postes de niveau 1, nécessitant uniquement un français de base, sont plus faciles à remplir, mais une mise à niveau peut être nécessaire. Les postes de niveau 2 exigent que les employés soient entièrement bilingues en fonction d'un examen téléphonique. Ce sont beaucoup plus difficiles à combler. Les postes de niveau 2 tendent à être ceux qui traitent directement de la prestation de services de soins de santé aux clients.

3. Qu'advient-il des postes bilingues lorsqu'ils ne peuvent pas être remplis par des candidats bilingues qualifiés?

Les réponses à la question de savoir ce qui se passe lorsque les postes bilingues ne peuvent pas être comblés varient énormément d'une organisation à l'autre. Le centre de santé communautaire du Nord-Ouest à Longlac n'exige pas que les employés parlent français parce qu'ils ont toujours d'autres membres du personnel qui peuvent communiquer en français. Pour eux, le principal problème est de trouver des personnes qualifiées avec les compétences de santé nécessaires plutôt que des compétences linguistiques. Les employés bilingues locaux ont tendance à rester avec l'organisation pendant de longues périodes.

Le Conseil scolaire de district catholique des aurores boréales peut accéder de plus en plus aux diplômés des programmes d'immersion. Bien que leur première langue n'est souvent pas française, leur français peut s'améliorer avec la pratique. Ils essaient d'attirer des candidats dans d'autres régions du Canada et sont de plus en plus intéressés par le recrutement international. Les entreprises nationales comme Superior Propane peuvent se tourner vers leurs activités au Québec pour offrir un service téléphonique aux francophones tout en continuant à chercher des candidats bilingues locaux.

Semblable au Conseil scolaire, Contact Nord s'intéresse également au recrutement international. Si les emplois bilingues ne sont pas remplis immédiatement, ils pourraient être remplis par les anglophones sur une base contractuelle tout en poursuivant la recherche. Ils peuvent recruter quelqu'un interne. Ils peuvent offrir une formation professionnelle à une recrue qui a un niveau de langue fonctionnel. Ils ont plus de difficulté à remplir des postes occasionnels et à temps partiel que les postes à temps plein. Si, pour une raison quelconque, le poste ne peut être comblé, ils revisiteront les livrables du rôle et verront si le poste doit être bilingue (p. ex. collectivité désignée) ou si les tâches de langue française peuvent être remis à une autre personne. En outre, ils utilisent l'aide à la réinstallation, la négociation salariale et la formation professionnelle pour encourager les candidats qualifiés à accepter des postes dans Nord-Ouest de l'Ontario.

Le Centre régional des sciences de la santé est à la source de près de 40 pour cent des offres d'emploi qui recherchent des francophones dans le District de Thunder Bay contenu dans la base de données Vicinity. Sur la base du système décrit ci-dessus, pour les postes de niveau 1, une personne qui ne se qualifie pas en fonction de son niveau de français peut alors accéder aux services de mise à niveau. Alternativement, le poste est offert au candidat anglophone le plus qualifié et un employé parlant français sera recherché pour le prochain poste disponible. Cela tend aussi à être ce qui se passe aussi bien lorsqu'aucun candidat qualifié n'est trouvé pour les postes de niveau 2.

4. Les difficultés à attirer les employés bilingues sont-elles un problème pour votre organisation?

La mesure dans laquelle les difficultés à trouver des employés bilingues qualifiés est un problème varie selon l'organisation. De trouver des employés qualifiés en langue française est un problème essentiel pour le Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales, mais pour d'autres organisations le bilinguisme est une compétence souhaitée, mais secondaire à d'autres compétences liées à l'emploi. En dépit de cette variation, les organisations aimeraient généralement voir plus de candidats bilingues si possible. Le Centre régional des sciences de la santé, parce que la capacité de communiquer en français pourrait être une question de vie ou de mort, semble être plus préoccupé par la recherche de candidats francophones qualifiés que d'autres organisations.

5. Avez-vous des suggestions sur ce qui peut être fait pour s'assurer que les postes bilingues peuvent être remplis de personnes qualifiées?

En général, les employeurs ne développent pas bien les solutions à l'absence de candidats bilingues. Le Conseil scolaire s'est penché sur l'utilisation d'établissements

d'enseignement comme le Collège Boréal pour dispenser une formation plus locale en français, mais de telles solutions peuvent être difficiles à organiser. Ils ont constaté que les candidats dont la première langue est l'anglais, mais qui sont diplômés un programme d'éducation à l'immersion française sont une source d'employés si leur niveau de français peut être amélioré par l'expérience et la formation. Comme l'organisation Contact Nord, ils sont à la recherche de possibilités de recrutement international.

Le Centre régional des sciences de la santé semble mettre l'accent sur le recrutement d'autres régions comme solution à leurs pénuries. Ils ont participé à des foires d'emploi dans les zones de langue française et considèrent cela comme la solution la plus susceptible de répondre à leurs besoins. Ils ont également tenté d'utiliser des programmes pour améliorer les niveaux de français des employés existants. Il y a un certain degré d'intérêt à accroître la disponibilité des programmes de formation en soins de santé offerts en français au niveau postsecondaire.

Section 7 : Solutions possibles aux lacunes bilingues en matière d'emploi

Il a été généralement convenu qu'il n'existait pas de solutions rapides et faciles aux lacunes actuelles en matière d'emploi bilingue à Thunder Bay. Les solutions seraient nécessairement à long terme. Parallèlement, des entrevues et des réunions de discussion ont isolé quatre solutions potentielles qui pourraient aider à résoudre certaines de ces lacunes. Les organisations ont généralement convenu qu'il serait utile que les organisations francophones locales participent activement à l'élaboration de ces solutions.

1. Une stratégie de recrutement plus coordonnée au niveau régional: Comme nous l'avons vu plus haut, plusieurs organisations se sont tournées vers le recrutement de l'extérieur de la région comme solution à leurs problèmes pour trouver des employés qualifiés parlant français. Les organisations notent qu'elles ne sont pas expertes dans ce genre d'activités et ont eu un succès limité. Plusieurs ont mentionné que les taux de réussite pourraient être augmentés avec une stratégie plus coordonnée au niveau régional pour attirer les candidats parlant français dans la région et que la participation des organisations francophones locales serait un atout dans cette entreprise. Cette stratégie régionale devrait également examiner ce qui peut être fait pour attirer plus efficacement les immigrants francophones de l'extérieur du Canada vers la région.
2. Amélioration des possibilités de perfectionnement linguistique: Bien qu'il soit généralement considéré comme une solution moins efficace que le recrutement extérieur, les organisations ont mentionné que l'écart pourrait être au moins partiellement réduit si de nouveaux programmes de perfectionnement

linguistique pouvaient être mis à la disposition des employés existants et des employés potentiels. Certains ont noté qu'il y a un nombre accru d'étudiants diplômés des programmes d'immersion français et que ces diplômés pourraient potentiellement combler des postes de langue française grâce à de nouveaux programmes novateurs qui pourraient accroître leur confiance en français .

3. Une stratégie régionale visant à faire plus de programmation postsecondaire en français disponible localement: Une solution à long terme suggérée par les organisations consiste à offrir plus de programmation postsecondaire en français. Bien que ceci a été tenté dans le passé avec des institutions telles que Collège Boréal, compte tenu de l'utilisation croissante des nouvelles technologies d'apprentissage en ligne et autres moyens d'apprentissage, un nouvel effort pour trouver des moyens pour que les gens de la région puissent recevoir une formation en santé et en éducation en français aiderait à fournir davantage d'employés bilingues pour ces positions.
4. Une stratégie d'utilisation de stages pour attirer des employés parlant français dans la région: De plus en plus, les études postsecondaires utilisent des stages pour s'assurer que les diplômés possèdent les compétences nécessaires pour réussir sur le lieu de travail. Les étudiants qui entreprennent des stages dans une organisation ou une communauté donnée sont plus enclins à accepter un emploi dans cette organisation et/ou communauté. La région pourrait élaborer une stratégie visant à faire en sorte que des stages puissent être offerts dans la région à des étudiants francophones de l'extérieur de la région. Une fois ici, ces étudiants seraient plus susceptibles de demeurer ici et d'aider à combler les lacunes actuelles en matière d'emploi bilingue.

Section 8 : Conclusion

Cette étude a tenté de déterminer l'étendue et les caractéristiques des écarts d'emploi bilingues dans le District de Thunder Bay et du Nord-Ouest de l'Ontario. Après avoir examiné les aspects uniques du développement de l'économie régionale et de sa population francophone, des statistiques linguistiques récentes ont été analysées et une nouvelle base de données sur l'offre d'emploi a été utilisée pour mieux connaître l'ampleur du problème. Nous avons pu déterminer que l'anglais devient de plus en plus dominant dans la région et qu'on voit un déclin rapide des langues non officielles. Nous constatons également un déclin dans l'utilisation de français, mais dans une moindre mesure que celle des autres langues. Ces tendances signifient que le français est la deuxième langue de la région en termes d'utilisation.

L'importance de français dans la région est observée dans les offres d'emploi récentes. Notre analyse indique que la demande des employeurs pour les travailleurs capables de communiquer en français est importante dans le District de Thunder Bay. Ces données indiquent que 6,8% de toutes les offres d'emploi aimeraient un travailleur qui parle français. Deuxièmement, l'analyse montre que la demande régionale pour les travailleurs bilingues est principalement dans les services de santé suivis par les ventes et les services et les professions commerciales, financières et administratives. Troisièmement, nous voyons que de plus en plus ces postes bilingues exigent une formation postsecondaire. Des entrevues et des séances de validation ont montré que les offres d'emploi dans le secteur de l'éducation étaient sous-représentées par la base de données en ligne utilisée dans l'étude. Des données supplémentaires ont montré que la demande pour les travailleurs parlant français dans le secteur de l'éducation est la deuxième plus importante après celle du secteur de la santé.

Les explications concernant ces pénuries reposent principalement sur un manque de personnel qualifié, soit en compétences linguistiques, soit en termes de qualifications liées à l'emploi. Les organisations ont également eu un succès limité en recrutant des employés qualifiés de l'extérieur de la région. Les solutions suggérées comprennent des stratégies de recrutement plus coordonnées, l'accès à la mise à niveau linguistique, un accès accru à la formation postsecondaire en français dispensée localement et de nouvelles stratégies de stages.

Bibliographie

Association canadienne-française de l'Ontario.

2001 Rapport Final: Francophones et marché du travail ontarien, Ottawa.

Bernard, Roger

1988 De Québécois à Ontariens : La communauté franco-ontarienne, Hearst: Le Nordir.

Clark, S.D.

1971 "The Position of the French-Speaking Population in the Northern Community", dans Canadian Society: Pluralism, Change, and Conflict. R.J. Ossenberg, ed., Scarborough: Prentice-Hall, Pp. 62-85.

CPMONS

2013 Ressources humaines en santé: besoins anticipés du Nord-Ouest de l'Ontario 2013-2025.

Thunder Bay : La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur.

CTBF

2018 Regard vers l'avenir : les opportunités d'emploi pour les talents francophones bilingues de l'Ontario. Toronto : Conseil de développement de talents bilingues francophones et La Passerelle I.D.É.

Dadgostar, B., Jankowski, W.B., and Moazzami, B.

1992 The Economy of Northwestern Ontario: Structure, Performance and Future Challenges, Thunder Bay: Centre for Northern Studies, Lakehead University.

Farmanova, E., Bonneville, L., & Bouchard, L.

2017 "Active offer of health services in French in Ontario: Analysis of reorganization and management strategies of health care organizations". The International journal of health planning and management, 33(1), e194-e209.

Gilbert, Anne

2001 La communauté francophone de l'Ontario : au présent et au futur, Entente Canada-communauté Ontario, 2000-2004.

McBride, Stephen, McKay, Sharon, and Hill, Mary Ellen

1993 "Unemployment in a Northern Hinterland: The Social Impact of Political Neglect" in Chris Southcott (ed.) A Provincial Hinterland: Social Inequality in Northwestern Ontario, Halifax: Fernwood.

Mougeon, R., & Heller, M.

1986 "The social and historical context of minority French language education in Ontario". Journal of Multilingual and Multicultural Development, 7(2-3), 199-227.

Ontario, Ministry of the Attorney General
1985 Royal Commission on the Northern Environment: Final Report and Recommendations (the Fahlgren Report), Toronto.

Ontario, Office des affaires francophones
1999 Les francophones en Ontario, Toronto.
1999 Les jeunes francophones en Ontario, Toronto.
1999 Les femmes francophones en Ontario, Toronto.
1999 Les personnes âgées francophones en Ontario, Toronto.

Ouellet, Fernand
1993 "L'évolution de la présence francophone en Ontario: une perspective économique et sociale", dans Les Franco-Ontariens, C. Jaenen, ed., Ottawa: Presses de l'Université d'Ottawa, Pp. 127-199.

Randall, James and R. G. Ironside
1996 "Communities on the Edge: An Economic Geography of Resource-Dependent Communities in Canada" The Canadian Geographer 40(10):17-35

Southcott, Chris
2013 "Langue et pouvoir dans le nord canadien : La communauté francophone du Nord-Ouest de l'Ontario » dans Language and Power: For A Linguistic Regime in North America S. Sberro and R. Harpelle (eds.) Thunder Bay: Centre for Northern Studies Press.

2012 "Demographic and Social Change in Canada's Northern Resource Dependent Communities: 1971-2001" in Pulp Friction: Communities and the Forest Industry in a Globalized World, R. Harpelle and M. Beaulieu (eds.) Thunder Bay: Centre for Northern Studies Press.

2009 La communauté francophone du Nord-Ouest de l'Ontario en 2006 : Une communauté en transition, Association des Francophones du Nord-Ouest de l'Ontario, 26 pp.

2006 The North in Numbers: Socio-economic Change in Northern Ontario. Thunder Bay: Centre for Northern Studies Press.

1999 Tendances socioéconomiques de besoins de formation dans le Nord-Ouest de l'Ontario: Analyse environnementale de 1999, Thunder Bay: Comité de formation du Nord Supérieur

1996 "L'environnement et la francophonie dans le Nord de l'Ontario : Les perceptions environnementales dans la région Nord-Aski", dans Pour un espace de recherche au Canada français, Benoît Cazabon, ed., Ottawa: Presses de l'Université d'Ottawa, Pp.229-254.

Statistics Canada.
Census of Canada. 1871 to 1991 Print Versions.

2017. Census Profile. 2016 Census. Statistics Canada Catalogue no. 98-316-X2016001. Ottawa. Released November 29, 2017. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=E>

2012. Census Profile. 2011 Census. Statistics Canada Catalogue no. 98-316-XWE. Ottawa. Released June 27 2012. <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=E>;

2008 Profile for Canada, Provinces, Territories, Census Divisions, and Census Subdivisions, 2006 Census.

2007. 2006 Community Profiles. 2006 Census. Statistics Canada Catalogue no. 92-591-XWE. Ottawa. Released March 13 2007. <http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/dp-pd/prof/92-591/index.cfm?Lang=E>;

2002. 2001 Community Profiles. 2001 Census. Statistics Canada Catalogue no. 93F0053XIE (Archived)
<https://www12.statcan.gc.ca/english/profil01/CP01/Index.cfm?Lang=E>;

1997 Profile of Census Divisions and Subdivisions, 1996 Census of Population, Statistics Canada Catalogue no. 95F0181XDB96001. (Archived)
<http://www12.statcan.ca/english/census96/data/profiles/Rp-eng.cfm?>

Annexe A

Offres d'emploi par catégorie de profession pour le Nord-Ouest de l'Ontario

Basé sur les offres d'emploi entre le 1 septembre 2016 et le 1 septembre 2018 et avec 'French Language' comme 'Skill'

Sous-catégorie	Postings	Pct.
0 Professions de gestion		
0000 Gestion (non-indentifié)	24	43.60%
0013 Cadres supérieurs - services financiers, communications et autres services aux entreprises	1	1.80%
0014 Cadres supérieurs - santé, enseignement, services sociaux et communautaires et associations mutuelles	2	3.60%
0111 Directeurs financiers	2	3.60%
0114 Directeurs d'autres services administratifs	2	3.60%
0124 Directeurs de la publicité, du marketing et des relations publiques	2	3.60%
0125 Directeurs d'autres services aux entreprises	3	5.50%
0131 Directeurs d'entreprises de télécommunications	1	1.80%
0212 Directeurs des services d'architecture et de sciences	2	3.60%
0213 Gestionnaires des systèmes informatiques	1	1.80%
0421 Administrateurs - enseignement postsecondaire et formation professionnelle	1	1.80%
0433 Officiers de direction des Forces armées canadiennes	2	3.60%
0601 Directeurs des ventes corporatives	2	3.60%
0621 Directeurs - commerce de détail et de gros	5	9.10%
0632 Directeurs des services d'hébergement	1	1.80%
0714 Directeurs de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles	4	7.30%
0 Gestion sous-totaux	55	4.50%
1 Professions d'affaires, finance et administration		
1000 Affaires, finance et administration (non-indentifié)	32	18.50%

1111 Vérificateurs et comptables	5	2.90%
1112 Analystes financiers et analystes en placements	1	0.60%
1121 Professionnels en ressources humaines	1	0.60%
1122 Professionnels des services-conseils en gestion aux entreprises	1	0.60%
1212 Superviseurs de commis de finance et d'assurance	1	0.60%
1214 Superviseurs de services postaux et de messageries	1	0.60%
1215 Superviseurs du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires	2	1.20%
1221 Agents d'administration	2	1.20%
1222 Adjointes de direction	2	1.20%
1223 Agents des ressources humaines et de recrutement	2	1.20%
1241 Adjointes administratifs	11	6.40%
1252 Professionnels de la gestion de l'information sur la santé	1	0.60%
1254 Agents de statistiques et professions connexes du soutien de la recherche	1	0.60%
1312 Experts en sinistres et rédacteurs sinistres	1	0.60%
1411 Employés de soutien de bureau généraux	84	48.60%
1414 Réceptionnistes	12	6.90%
1415 Commis des services du personnel	3	1.70%
1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	7	4.00%
1432 Administrateurs de la paye	1	0.60%
1521 Expéditeurs et réceptionnaires	1	0.60%
1522 Magasiniers et commis aux pièces	1	0.60%
1 Affaires, finance et administration sous-totaux	173	14.20%

2 Professions de sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés

20000 Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés (non-identifié)	1	6.70%
2132 Ingénieurs mécaniciens	1	6.70%
2171 Analystes et consultants en informatique	2	13.30%
2223 Technologues et techniciens en sciences forestières	1	6.70%

2224 Techniciens du milieu naturel et de la pêche	1	6.70%
2241 Technologues et techniciens en génie électronique et électrique	4	26.70%
2242 Électroniciens d'entretien (biens domestiques et commerciaux)	1	6.70%
2243 Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	1	6.70%
2253 Technologues et techniciens en dessin	1	6.70%
2273 Officiers de pont du transport par voies navigables	1	6.70%
2274 Officiers mécaniciens du transport par voies navigables	1	6.70%
2 Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés sous-totaux	15	1.20%
3 Professions de secteur de la santé		
3000 Secteur de la santé (non-identifié)	13	3.50%
3011 Coordonnateurs et superviseurs des soins infirmiers	1	0.30%
3012 Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés	219	58.20%
3111 Médecins spécialistes	5	1.30%
3124 Praticiens reliés en soins de santé primaire	5	1.30%
3131 Pharmaciens	3	0.80%
3132 Diététistes et nutritionnistes	4	1.10%
3141 Audiologistes et orthophonistes	7	1.90%
3142 Physiothérapeutes	2	0.50%
3143 Ergothérapeutes	8	2.10%
3144 Autres professionnels en thérapie et en diagnostic	2	0.50%
3211 Technologues de laboratoires médicaux	8	2.10%
3214 Inhalothérapeutes, perfusionnistes cardiovasculaires et technologues cardiopulmonaires	4	1.10%
3215 Technologues en radiation médicale	6	1.60%
3216 Technologues en échographie	2	0.50%
3219 Autres technologues et techniciens des sciences de la santé (sauf soins dentaires)	6	1.60%
3233 Infirmiers auxiliaires	78	20.70%
3414 Autre personnel de soutien des services de santé	3	0.80%

3 Secteur de la santé sous-totaux	376	30.90%
4 Professions d'enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux		
4021 Enseignants au niveau collégial et autres instructeurs en formation professionnelle	11	10.40%
4030 Enseignants aux niveaux secondaire, primaire et préscolaire et conseillers d'orientation	1	0.90%
4031 Enseignants au niveau secondaire	1	0.90%
4032 Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	1	0.90%
4033 Conseillers en information scolaire	1	0.90%
4112 Avocats (partout au Canada) et notaires (au Québec)	5	4.70%
4151 Psychologues	4	3.80%
4152 Travailleurs sociaux	24	22.60%
4153 Thérapeutes conjugaux, thérapeutes familiaux et autres conseillers assimilés	2	1.90%
4155 Agents de probation et de libération conditionnelle et personnel assimilé	3	2.80%
4156 Conseillers en emploi	2	1.90%
4163 Agents de développement économique, chercheurs et experts-conseils en marketing	3	2.80%
4167 Chercheurs, experts-conseils et agents de programme en sports, en loisirs et en conditionnement physique	2	1.90%
4212 Travailleurs des services sociaux et communautaires	4	3.80%
4215 Instructeurs pour personnes ayant une déficience	1	0.90%
4313 Sous-officiers des Forces armées canadiennes	2	1.90%
4411 Gardiens d'enfants en milieu familial	3	2.80%
4412 Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	34	32.10%
4422 Agents de services correctionnels	2	1.90%
4 Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux sous-totaux	106	8.70%
5 Professions d'arts, culture, sports et loisirs		
5122 Réviseurs, rédacteurs-réviseurs et chefs du	1	14.30%

service des nouvelles		
5123 Journalistes	2	28.60%
5125 Traducteurs, terminologues et interprètes	1	14.30%
5211 Techniciens dans les bibliothèques et les services d'archives publiques	1	14.30%
5231 Annonceurs et autres communicateurs	2	28.60%
5 Arts, culture, sports et loisirs sous-totaux	7	0.60%

6 Professions de vente et services

6000 Vente et services (non-indentifié)	18	7.50%
6231 Agents et courtiers d'assurance	1	0.40%
6322 Cuisiniers	5	2.10%
6332 Boulangers-pâtisseries	10	4.20%
6342 Tailleurs, couturiers, fourreurs et modistes	1	0.40%
6411 Représentants des ventes et des comptes - commerce de gros (non-technique)	45	18.80%
6421 Vendeurs - commerce de détail	49	20.50%
6513 Serveurs d'aliments et de boissons	7	2.90%
6521 Conseillers en voyages	1	0.40%
6522 Commissaires et agents de bord	5	2.10%
6532 Guides d'activités récréatives et sportives de plein air	1	0.40%
6541 Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	5	2.10%
6552 Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle	28	11.70%
6562 Esthéticiens, électrolystes et personnel assimilé	1	0.40%
6611 Caissiers	14	5.90%
6622 Garnisseurs de tablettes, commis et préposés aux commandes dans les magasins	14	5.90%
6623 Autre personnel assimilé des ventes	12	5.00%
6711 Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	19	8.00%
6732 Nettoyeurs spécialisés	1	0.40%
6733 Concierges et surintendants d'immeubles	2	0.80%
6 Vente et services sous-totaux	239	19.70%

7 Professions de métiers, transport, machinerie et domaines apparentés

7000 Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés (non-indentifié)	11	12.00%
---	----	--------

7237 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	2	2.20%
7241 Électriciens (sauf électriciens industriels et de réseaux électriques)	2	2.20%
7245 Monteurs de lignes et de câbles de télécommunications	5	5.40%
7246 Installateurs et réparateurs de matériel de télécommunications	1	1.10%
7253 Monteurs d'installations au gaz	1	1.10%
7271 Charpentiers-menuisiers	1	1.10%
7303 Surveillants de l'imprimerie et du personnel assimilé	1	1.10%
7311 Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	2	2.20%
7321 Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	4	4.30%
7334 Mécaniciens de motocyclettes, de véhicules tout-terrain et personnel mécanicien assimilé	1	1.10%
7511 Conducteurs de camions de transport	6	6.50%
7512 Conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autres transports en commun	47	51.10%
7514 Chauffeurs-livreurs - services de livraison et de messagerie	6	6.50%
7521 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	1	1.10%
7611 Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	1	1.10%
7 Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés sous-totaux	92	7.60%
8 Professions de ressources naturelles, agriculture et production connexe		
8231 Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	3	75.00%
8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	1	25.00%
8 Ressources naturelles, agriculture et production connexe sous-totaux	4	0.30%
9 Professions de fabrication et services d'utilité publique		
9232 Opérateurs de salle de commande centrale	1	25.00%

et de conduite de procédés industriels dans le raffinage du pétrole et le traitement du gaz et des produits chimiques		
9241 Mécaniciens de centrales et opérateurs de réseaux électriques	1	25.00%
9537 Monteurs, finisseurs et contrôleurs de produits divers	1	25.00%
9619 Autres manoeuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	1	25.00%
9 Fabrication et services d'utilité publique sous-totaux	4	0.30%
Autres Non identifiés		
Autres -Titres de profession connus	99	68.30%
Autres-Titres de profession inconnus	46	31.70%
Autres Non identifiés sous-totaux	145	11.90%
Grand Total	1216	



Local Employment
Planning Council

Conseil local de planification
en matière de l'emploi

« Promouvoir une culture de la collaboration, de la recherche et de l'innovation inclusive en réponse aux défis et aux occasions qui se présentent dans le Nord. »