CONSTITUER UNE MAIN-D'ŒUVRE DU SUPÉRIEUR :

Plan du marché du travail local 2018-2019

Local Employment
Planning Council

Conseil local de planification
en matière de l'emploi

LIMITES

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

Dans ce rapport, nous faisons référence au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle (MESFP). Le 29 juin 2018, après la rédaction de ce rapport, le nom de ce ministère a été officiellement changé et est devenu le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU).

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

Madge Richardson
Directrice exécutive

Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur
Conseil local de planification en matière d'emploi
107B, avenue Johnson
Thunder Bay (Ontario) P7B 2V9
mrichardson@nswpb.ca 807.346.2940

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

Nous sommes honorés de présenter Constituer une main-d'œuvre du Supérieur : Plan du marché du travail local 2018-2019, pour la zone de la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur, votre conseil local de planification en matière d'emploi. Ce plan représente les efforts remarquables de collaboration entre les intervenants communautaires, le Secrétariat, la Table centrale de planification ainsi que la direction de la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur, le personnel, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle et les représentants de divers paliers gouvernementaux.

REMERCIEMENTS

L'élaboration du Plan du marché du travail local 2018-2019 pour le territoire de la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur en tant que l'un des huit Conseil local de planification en matière d'emploi a été une aventure passionnante. La coopération des nombreux intervenants du processus d'élaboration du plan et dans notre conseil local de planification en matière d'emploi a été exceptionnelle. Nous apprécions grandement les apports individuels et collectifs – temps, talents, points de vue, idées – qui ont permis de créer un plan local représentant nos réalités existantes dans un contexte social et économique qui ne cesse d'évoluer.

Nous saluons avec reconnaissance le leadership de la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (CPMONS), Conseil local de planification en matière d'emploi, et des organes de la gouvernance : le Secrétariat, la Table centrale de planification et les groupes de travail actifs liés à des domaines spécifiques. Leur passion, engagement, vision et expertise en la matière ont enrichi ce plan local qui a été conçu par des intervenants locaux de la région et en leur nom.

Nous voulons remercier le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle d'avoir piloté et soutenu le Conseil local de planification en matière d'emploi lors de la détermination locale de stratégies locales nouvelles, uniques et innovatrices, ayant pour objet d'aborder les problèmes et opportunités locaux.

Nous remercions aussi notre personnel de ses nombreuses contributions et de ses efforts inlassables.

Conseil d'administration de la CPMONS

John Hatton,
président

Doris Rossi,
1ère vice-présidente

Uli Walther,
Comité exécutif, membres en général

Michelle McKenzie-Lander,
Trésorier

Élodie Grunerud

Frank Pullia

Jason Thompson

Michael Poleck

David Farrell

Annemarie Wesolowski

Sandra Goodick

Roger Shott

Secrétariat du CLPE

Conseil d'administration de la CPMONS

Madge Richardson, Executive Director

Organismes membres de la Table centrale de planification du CLPE

Ambassadeurs du Nord-Ouest

Services d'emploi et de formation d'Anishinabek

Association des francophones du Nord-Ouest de l'Ontario

Confederation College

Greenstone Economic Development Corporation/Société du développement économique de Greenstone

Université de Lakehead

Alphabétisation Nord-Ouest

Conseil de services locaux, secteur non incorporé, Thunder Bay

Marche des dix sous

Nation métisse de l'Ontario

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle

More than words/Plus que des mots

Nation Nishnawbe-Aski

Conseil tribal Nokiiwin

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

The Northern Policy Institute/Institut des politiques du Nord

Northwest Employment Works

PARO – Centre pour l'entreprise des femmes

Réseau de soutien l'immigration francophone du Nord de l'Ontario

Développement communautaire de l'orientation future du Nord Supérieur

Conseil d'administration des Services sociaux du district de Thunder Bay

Chambre de commerce de Thunder Bay

Commission communautaire de développement économique de Thunder Bay

Ligue municipale du district de Thunder Bay

Association multiculturelle de Thunder Bay

Services d'emploi SEJ

Organismes membres du Groupe de travail d'experts en la matière, CLPE

180 Institute

Locations A à Z/Ambassadeurs du Nord-Ouest

Affaires autochtones et Développement du Nord Canada-Ontario

Alpha Court

BDO

Société canadienne de l'ouïe

Association canadienne pour la santé mentale

Charpentiers, section 1669

Voix commune du Nord-Ouest

Confederation College

Confederation College Academic Upgrading

Construction Association of Thunder Bay

Contact Nord

CSDC des Aurores boréales

École secondaire catholique de La Vérendrye

FedNor

Emploi et formation de la Première Nation de Fort William

Frontier College

Société de développement économique d'Atikokan

UNIFOR, section 402

Centre de ressources pour la vie autonome

Affaires autochtones et du Nord Canada

Centre des ressources communautaires de Kairos

Kallio Consulting

Services d'emploi et de formation SEFKK

Éducation permanente et des adultes de Lakehead

Éducation permanente et des adultes de Lakehead

Conseils scolaires publics de Lakehead

Université de Lakehead

Association étudiante de l'Université de Lakehead

Alphabétisation Nord-Ouest

Marche des dix sous – Région du Nord-Ouest

Matawa

Nation métisse de l'Ontario

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle (MESFP)

Ministère du Développement économique, de l'Emploi et de l'Infrastructure et la Direction de la Recherche et de l'Analyse du Ministère de la Recherche, de l'Innovation et des Sciences

Ministère de l'Éducation

Ministère du Développement du Nord et des Mines – Service de la coordination et de l'analyse

Ministère du Développement du Nord et des Mines – Direction du développement économique régional

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

Réseau local d'intégration des services de santé – Nord-Ouest (RLISSNO)

L'Institut des politiques du Nord

Northwest Employment Works

Association des municipalités du Nord-0uest de l'Ontario

NovoCentre

Association des femmes autochtones de l'Ontario

Opérateurs-ingénieurs, section 793

PARO – Centre pour l'entreprise des femmes

Professions Nord

Réseau de soutien l'immigration francophone du Nord de l'Ontario

Safe Stress

Service Canada/Direction générale des services aux citoyens & de l'exécution des programmes

Service Canada/Section de l'information sur le marché du travail

SHIFT Young Professional Network

Compétences Ontario

Conseil scolaire du district de Superior-Greenstone

Association de l'apprentissage des adultes du Supérieur-Nord

SADC du Supérieur-Nord

TBT Engineering

Corporation of the Municipality of Neebing

Conseil d'administration des Services sociaux du district de Thunder Bay

Chambre de commerce de Thunder Bay

Thunder Bay (conseil)

Commission communautaire de développement économique de Thunder Bay – Recrutement, secteur de la santé

Thunder Bay Counts

Conseil scolaire catholique de district de Thunder Bay

Ligue municipale du district de Thunder Bay

Centre d'accueil indien de Thunder Bay

Groupe d'alphabétisation de Thunder Bay

Association multiculturelle de Thunder Bay

Ligue municipale de Thunder Bay

Centre de l'amitié indien Thunder Bird

UNIFOR

Stratégie pour les Autochtones vivant en milieu urbain

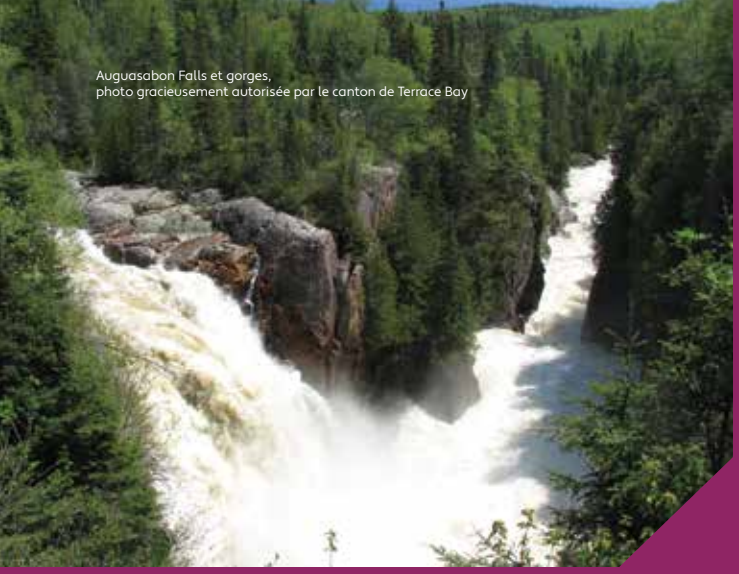
Vector

Victoria Inn Hotel & Convention Centre

Première Nation de Whitesand

Main-d'œuvre

Services d'emploi SEJ



Auguasabon Falls et gorges,
photo gracieusement autorisée par le canton de Terrace Bay

SOMMAIRE 2018

Il est de plus en plus important de se tenir à jour au sujet des changements et des tendances actuelles dans votre profession, pendant que la vitesse, la fréquence et l'ampleur de ces changements augmentent. La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (CPMONS), votre Conseil local de planification en matière d'emploi (CLPE), a préparé ce plan du marché du travail communautaire, afin de vous donner un aperçu de ce qui se passe dans la population, la main-d'œuvre, l'emploi et l'économie du Nord-Ouest ontarien.

Le plan du marché du travail communautaire 2018-2019, Constituer une main-d'œuvre du Supérieur), vous donnera un aperçu de l'information sur la main-d'œuvre et qui éclaire les décisions locales dans le district de Thunder Bay. Le Plan représente le point culminant d'une recherche et d'une analyse approfondies. Il décrit les projets d'offre et de demande de travailleurs, en fonction des cinq priorités stratégiques suivantes :

1. Faire mieux comprendre les besoins du marché du travail local et améliorer l'accès à l'information et aux ressources de celui-ci.
2. S'attaquer aux problèmes et lacunes de la main-d'œuvre dans les services, en fonctionnant comme point de contact central; faciliter la collaboration entre les employeurs, les fournisseurs de services, les paliers gouvernementaux (Premières Nations, municipaux, provinciaux, fédéraux) et les partenaires communautaires.
3. Servir de carrefour pour relier les employeurs, les associations industrielles, les groupes sectoriels et d'autres groupes d'employeurs, et ce, avec les fournisseurs adéquats de services de placement et de formation, afin de répondre aux besoins en matière de main-d'œuvre.
4. Collaborer avec les intervenants communautaires, afin d'élaborer des projets reliés à la recherche; piloter des approches innovatrices axées sur les problèmes et opportunités du marché du travail local.
5. Travailler avec les organismes provinciaux et communautaires, notamment d'autres CLPE, afin de trouver et de partager les pratiques exemplaires locales qui pourraient éclairer les interventions dans d'autres secteurs.

Le Plan comprend un sommaire des projets auxquels nous avons collaboré pendant l'expérience pilote du CLPE. Nous relevons aussi des objectifs stratégiques pour permettre à notre population active et à nos collectivités d'aller de l'avant au cours des prochains mois et de l'an prochain.

Même si nous faisons de la planification, il est important de connaître le passé, d'être conscients de ce qui se passe, tout en ayant les yeux et la pensée orientés vers le futur. L'auteur d'un article publié dans Municipal World Insider du 21 février 2018, signale qu'« au cours du siècle dernier, nous avons connu plusieurs révolutions de grande envergure ». La révolution industrielle de la fin des années 1800 a été suivie de la révolution financière des années 1950 et 1960. Vers les années 1980 et 1990, nous étions au milieu d'une révolution technologique qui a produit des secteurs entièrement nouveaux et permis l'accès aux données, le ciblage de clientèles et la segmentation. Certes les 100 dernières années et plus ont conduit à des processus, exploitations, modèles financiers, technologies et compréhensions des clients complètement transformés.

Que contiendra la prochaine vague pour les milieux de travail et la population active du futur? Pour aider à répondre à ces questions, pour stimuler les discussions et pour aider à éclairer les interventions futures, nous avons joint dans le Plan du marché du travail communautaire un essai sur la révolution numérique.

Nous soumettons ce plan dans un esprit de collaboration et en partenariat avec nos intervenants communautaires qui ont participé à ce développement. Nous continuerons de travailler ensemble, veillant à être prêts pour le travail futur dans le Nord-Ouest ontarien.

Madge Richardson
Directrice générale, CPMONS/CLPE

LISTE DES ABRÉVIATIONS

AANC	Affaires autochtones et du Nord Canada
ACE	Alphabétisation et connaissances élémentaires
AE	Assurance-emploi
AFNOO	Association des francophones du Nord-Ouest de l'Ontario
AMNOO	Association des municipalités du Nord-Ouest de l'Ontario
APPR	Apprenti
ASETA	Aboriginal Skills Employment and Training Agreement Holders
BI	Baakaakonanen Ishkwaandemonun – (Portes ouvertes pour vous)
CA	Certificat d'apprentissage
CANT	Canton
CASSDTB	Conseil d'administration des services sociaux du district de Thunder Bay
CCANOO	Chambres de commerce associées du Nord-Ouest de l'Ontario
CCDE	Commission communautaire de développement économique (Th. Bay)
CH	Chômage
CLPE	Conseil local de planification en matière d'emploi
CPMONS	Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur
CRIB	Centre de recherche et d'innovation en bioéconomie
CRSSTB	Centre régional des sciences de la santé de Thunder Bay
DC	Deuxième carrière
DMTC	Discussions sur le marché du travail communautaire
DR	Division de recensement
EMNO	École de médecine du Nord de l'Ontario
EO	Emploi Ontario
ES	Économie du savoir
GTEM	Groupes de travail d'experts en la matière
IMT	Information sur le marché du travail
MAAAR	"Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales."
MCI	Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration
MDEC	Ministère du Développement économique et de la Croissance
MDNM	Ministère du Développement du Nord et des Mines
ME	Ministère de l'Éducation
MEI	Ministère de l'Énergie et de l'Infrastructure
MESFP	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle
MF	Ministère des Finances
MRIS	"Ministère de la Recherche, de l'Innovation et des Sciences"
MRNF	Ministère des Ressources naturelles et de la Foresterie

MSCS	Ministère des Services communautaires et sociaux
MSEJ	Ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse
MSSLD	Ministère de la Santé et des Soins de longue durée
MU	Municipalité
NNA	Nation Nishnaw-be-Aski
NO	Nord ontarien
NOO	Nord-Ouest ontarien
Ont.	Ontario
OT	Ontario au travail
PAEJ	Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes
PI	Peuplement indien
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
PMTC	Plan du marché du travail communautaire
PNFW	Première Nation de Fort Wiliam
POSPH	Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées
RI	Réserve indienne
RLISS-NO	Réseau local d'intégration des services de santé – Nord-Ouest
RMR	Région métropolitaine de recensement
RMTC	Rapports sur le marché du travail communautaire
RN	Région du Nord
SAC	Services aux Autochtones Canada
SADC	Sociétés d'aide au développement des collectivités
SAVMU	Stratégie pour les Autochtones vivant en milieu urbain
SCOE	Subvention Canada-Ontario pour l'emploi.
SDR	Subdivision de recensement
SE	Services d'emploi
SEFA	Services d'emploi et de formation des Anishnabek
SEFKK	Services d'emploi et de formation Kiikenomaga Kikenjigewen
SGFPNO	Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario
TCP	Table centrale de planification
THQ	Travailleurs hautement qualifiés
TIC	Technologies de l'information et des communications.
UL	Université de Lakehead
VI	Ville

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements 4

Sommaire 7

Liste des abréviations 8

À propos de la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur 11

L'AVENIR EST DÉJÀ LÀ : Sommes-nous prêts pour l'automatisation du milieu de travail? 14

Analyse du marché local du travail 20

- APERÇU 21
- POPULATION 21
  - Projections démographiques 22
- MIGRATION 23
  - Où déménagent les émigrants? 24
  - D'où viennent les immigrants? 24
- DURABILITÉ : **RATIO DE DÉPENDANCE DÉMOGRAPHIQUE** 24
- Cibles de la migration 25
- Caractéristiques du marché du travail 25
- Caractéristiques de la population active 26
- Éducation 27
- Apprentissages 27
- Employeurs 28
- Postes vacants dans la région du Nord-Ouest de l'Ontario 29

Programmation du marché local du travail Examen des données d'Emploi Ontario 31

- TOUS LES SERVICES 32
- SERVICES DE L'EMPLOI 33
  - Indicateur de rendement clé 35
- ALPHABÉTISATION ET CONNAISSANCES ÉLÉMENTAIRES 37
  - Indicateur de rendement clé 39
- DEUXIÈME CARRIÈRE 40
  - Indicateur de rendement clé 40
- APPRENTISSAGE 43
  - Indicateur de rendement clé 43

Priorités stratégiques et plan d'action 44

Prochaines étapes : Notre orientation future 59

- DISCUSSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL COMMUNAUTAIRE 60
- Notre approche 60
- État des négociations 60
- Résultats préliminaires 61
- Prochaines étapes 61

Annexe & Références 63

- Annexe A – Liste des intervenants communautaires participants 65
- Annexe B – Fournisseurs de services de formation d'EO et d'autres 68
- Annexe C – Ressources pour les employeurs 70
- Annexe D – Collectivités de la CPMONS 71
- Annexe E – Données sur la migration 73

À PROPOS DE LA COMMISSION DE PLANIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU NORD SUPÉRIEUR

En décembre 2015, la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (CPMONS) a obtenu du financement pour mettre en œuvre un des huit programmes pilotes de conseils locaux de planification en matière d'emploi (CLPE) en Ontario, l'objet étant d'accroître l'efficacité et l'efficience du marché du travail dans le district de Thunder Bay. La Commission l'a fait en misant sur les partenariats existants entre les intervenants communautaires, les fournisseurs de services et les employeurs dans le district de Thunder Bay.

Les programmes pilotes des CLPE sont financés par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle (MESFP). Le CLPE effectuera et diffusera de la recherche sur le marché du travail puis prendra des mesures afin que les intervenants soient prêts à répondre aux demandes sociales et économiques futures du Nord-Ouest ontarien. Le CLPE s'efforce de refléter les difficultés et réalités uniques des habitants du Nord-Ouest ontarien et sert de voix pour la région, afin d'éclairer les politiques, programmes, services et attributions fiscales.

En juin 2016, le Comité d'experts de la première ministre pour le développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée (MOHQ) rendait public son rapport final : Bâtir la main-d'œuvre de demain : une responsabilité partagée. Le rapport « formule des recommandations sur la façon dont la province peut miser sur ses compétences, son éducation et ses réseaux de formation de classe mondiale, afin de préparer la main-d'œuvre ontarienne actuelle et de demain pour des emplois technologiques et du savoir d'aujourd'hui et de demain ».

Les CLPE sont essentiels pour les réalisations du gouvernement au regard des recommandations dans six domaines clés :

1. **Constituer des partenariats plus forts entre les éducateurs et les employeurs,** par la création d'une nouvelle table de planification et de partenariat, épaulée par un nouveau bureau du développement de la planification de la main-d'œuvre au sein du gouvernement. Les employeurs, éducateurs, travailleurs, le gouvernement et d'autres travailleraient à cette table à trouver des solutions pour le développement des talents, des compétences ainsi que pour l'apprentissage par l'expérience. Les Tables industrielles s'attaqueraient aux disparités entre les compétences dont les industries ont besoin et ce qu'offre le milieu de travail.
2. **Élargir l'accès à l'information sur le marché du travail,** en travaillant avec le gouvernement fédéral, afin d'aider à diriger la création d'un système national permettant aux employeurs et aux chercheurs d'emploi de mieux accéder à l'information indiquant où se trouvent les emplois et les compétences futures dont les employeurs auront plus tard besoin.
3. **Augmenter les occasions d'apprentissage par l'expérience,** en finançant davantage de placements, afin que chaque étudiant profite d'au moins une de ces occasions avant d'obtenir son diplôme d'études secondaires et d'une seconde avant de terminer ses études collégiales ou universitaires.
4. **Promouvoir des cheminements professionnels classiques et non classiques,** en exposant davantage les étudiants à des options dans divers domaines : arts, sciences, ingénierie, technologie, métiers spécialisés et entrepreneuriat.
5. **Investir dans le capital humain,** en lançant des programmes soutenant la formation au travail et encourageant les gros employeurs à partager avec les petites et moyennes entreprises des programmes de perfectionnement qui réussissent.
6. **Combler les écarts d'habiletés et de compétences,** en trouvant des façons d'enseigner et de reconnaître

les compétences de base acquises par les étudiants, entre autres, le travail d'équipe, la résolution de problèmes et l'esprit entrepreneurial, puis en élaborant des programmes de formation pour des groupes sous-représentés au travail, en vue de leur permettre de mieux accéder aux possibilités d'emploi.

Le CLPE continuera d'honorer ses obligations contractuelles, en recourant aux stratégies suivantes :

- Information et données sur le marché du travail
- Planification intégrée
- Coordination des services pour les employeurs
- Recherche et innovation
- Partage des pratiques exemplaires et des approches prometteuses
- Partenariats communautaires

Vision

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

Mission

Le CLPE n'épargne aucun effort face à son engagement envers le Nord ontarien et a à cœur de servir comme suit les employeurs, les intervenants et le public :

Servir de plaque tournante pour la communication, la collaboration et l'éducation.

Trouver et éliminer les obstacles, afin d'accroître l'efficacité et l'efficience du marché du travail dans la région du CLPE de Thunder Bay.

Effectuer et diffuser de la recherche sur le marché du travail, qui aidera nos intervenants à être prêts à répondre aux demandes sociales et économiques futures du Nord-Ouest ontarien.

Informer les intervenants à propos des services et possibilités du marché du travail.

Veiller à ce que le CLPE demeure un organisme dynamique et prévoyant, qui puisse évoluer afin de répondre aux besoins changeants de ses intervenants.

Refléter les problèmes et réalités du Nord-Ouest ontarien, afin d'éclairer les politiques, programmes, services et répartitions fiscales.

Servir de milieu positif où les intervenants puissent se concentrer sur l'établissement de relations ainsi que sur le partage du savoir et de l'expérience.

Mandat :

Le projet pilote du CLPE a pour objet de créer un réseau d'intermédiaires devant améliorer la situation dans les collectivités locales, par une collecte et une diffusion supérieures de l'information sur le marché du travail local ainsi que par un engagement communautaire pilotant les approches locales pour la planification et la prestation des services d'emploi et de formation.

Les objectifs du CLPE sont d'améliorer ceci :

Les taux de participation des employeurs aux programmes d'emploi et de formation.

La coordination des services parmi les fournisseurs de services.

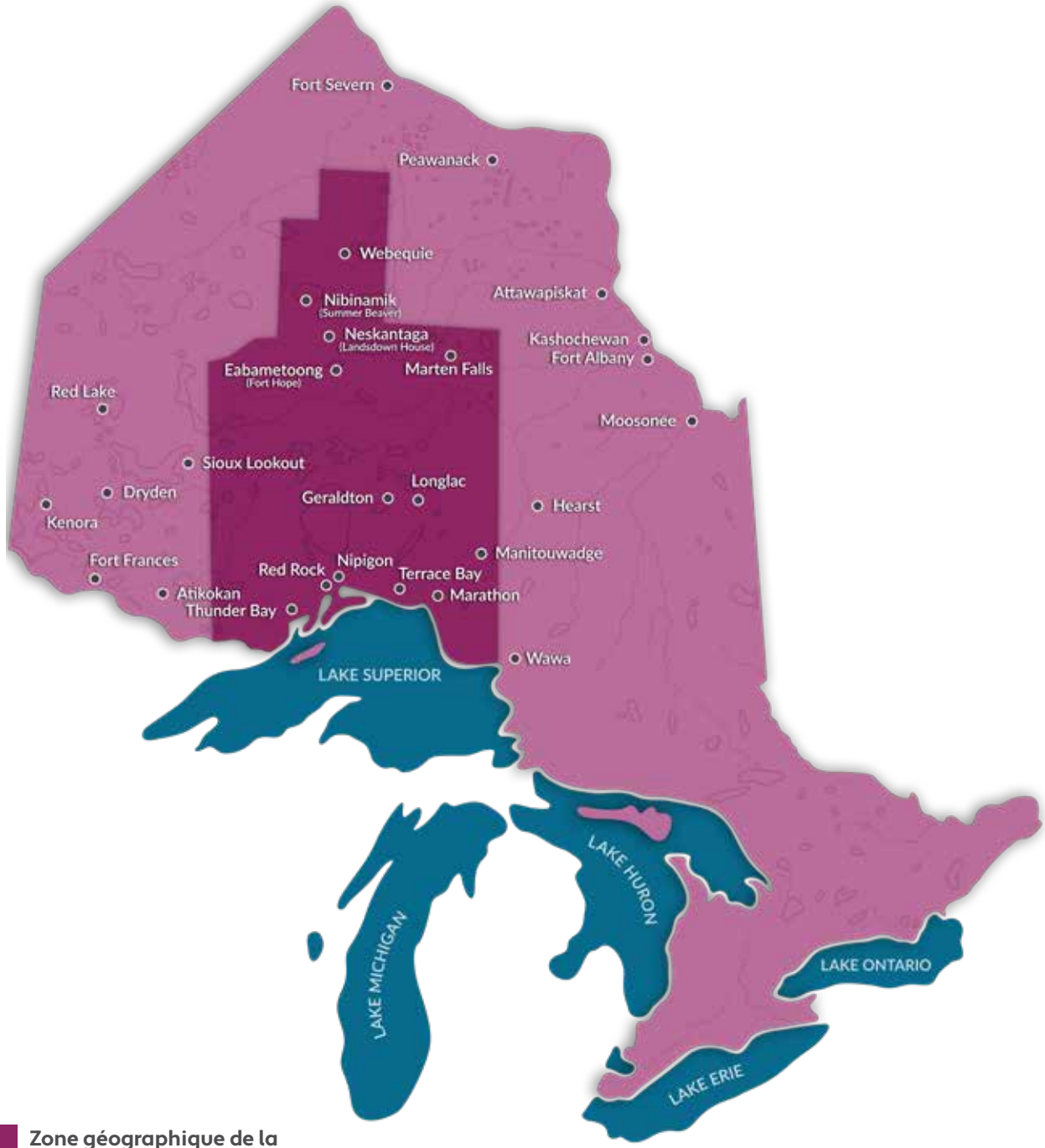
La planification locale intégrée des services d'Emploi Ontario (EO) et d'autres sources parmi les fournisseurs de services.

La gouvernance du CLPE du district de Thunder Bay englobe ceci :

Le Secrétariat : il comprend le conseil d'administration de la CPMONS, la directrice exécutive et le coordonnateur de projet, dont le rôle est de surveiller et de guider le CLPE, afin que soient assumées toutes les responsabilités liées aux livrables, aux engagements du contrat ainsi qu'aux obligations fiduciaires. Cette composition permet d'assurer la coordination et les synergies entre le projet pilote du CLPE et le conseil de la gouvernance de la CPMONS.

La Table centrale de planification (TCP) est l'organe consultatif du CLPE, et ses membres représentent les intérêts variés des collectivités et des intervenants de notre région.

Les groupes de travail d'experts en la matière comprennent des représentants importants de l'industrie, des travailleurs et des collectivités, des principaux fournisseurs de services d'emploi et de formation, des représentants de réseaux, de groupes consultatifs locaux et de divers paliers gouvernementaux (Premières Nations, municipaux, provinciaux et fédéraux); ils apportent au groupe de l'expertise lorsque celui-ci se concentre sur les besoins locaux et ceux de la planification locale dans un esprit de collaboration, afin de réagir aux opportunités et aux besoins locaux.



Zone géographique de la Commission de la main-d'œuvre du Nord Supérieur

Pour voir la liste complète des collectivités, consultez l'annexe D.

L'AVENIR EST DÉJÀ LÀ :

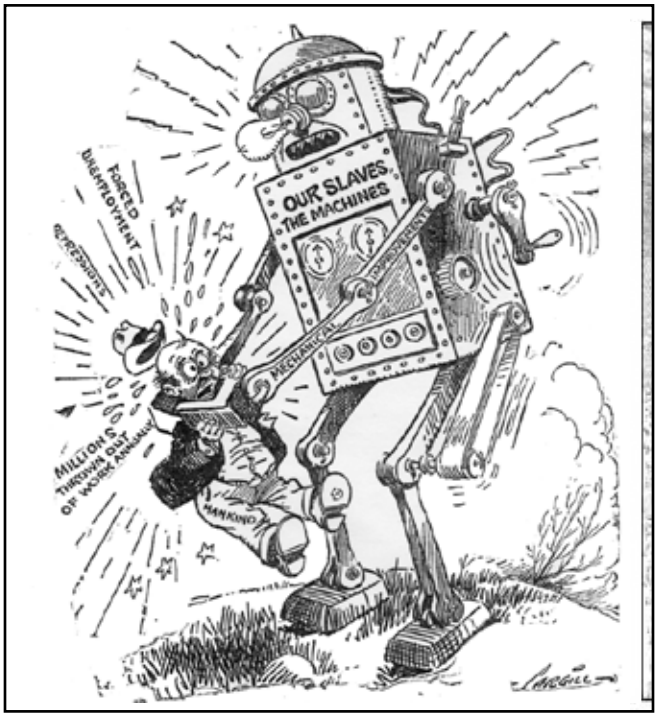
SOMMES-NOUS PRÊTS POUR L'AUTOMATISATION DU MILIEU DE TRAVAIL?

Au XXIe siècle, beaucoup croient que nous sommes mieux préparés pour la prochaine vague technologique qui révolutionnera le milieu de travail. D'autres sont moins optimistes. Au seuil de la révolution numérique, beaucoup d'experts la décrivent déjà comme la prochaine révolution industrielle. Comment préparerons-nous nos travailleurs à ne pas seulement connaître la nouvelle technologie, mais à l'adopter et sans devenir des contre-torpilleurs métaphoriques de machines?

Jetons un coup d'œil sur certaines manchettes récentes qui annoncent le début de cette révolution numérique :

Le 24 janvier 2018, le gouvernement fédéral du Canada annonçait un projet de 50 millions de dollars et devant servir à l'enseignement du codage informatique à des jeunes, une compétence dont le chef de la direction d'Apple, Tim Cook, dit qu'elle est « aussi importante que l'apprentissage d'une langue ». Il ne serait pas exagéré de supposer qu'il puisse y avoir plus que quelques parents, et certainement de grands-parents, qui se demandent ce qu'est exactement le codage, si ce n'est qu'il est en rapport avec les ordinateurs. Cook a déclaré au New York Times que les emplois futurs dépendront de la capacité de coder et que, plus tôt les enfants commenceront à en faire, mieux ce sera. « Du point de vue économique, le segment de l'emploi lui-même est énorme, mais il le deviendra même davantage », ajoute le même article.

La même semaine, le géant de la vente au détail, Amazon, annonçait le lancement de sa nouvelle épicerie, complètement automatisée. « Pas de files d'attente, pas de caisses », déclarent les annonces. Même si cela en attire beaucoup, ce sera un changement fondamental des règles du jeu pour l'industrie de la vente au détail et pour ceux qui y travaillent. Un article en ligne du New



1935: Le robots s'en viennent! Nos emplois sont disparus!

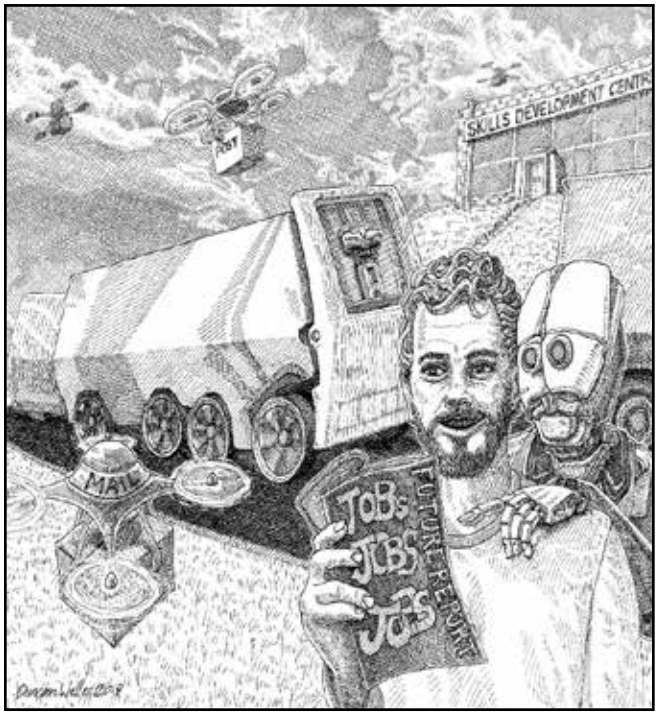
Yorker a saisi l'angoisse que pourraient déjà ressentir les travailleurs de la vente au détail face à cette manchette : « Le nouveau supermarché d'Amazon pourrait être une sinistre nouvelle pour les travailleurs humains ».

Tenez compte de ce facteur dans les nouvelles et les discussions actuelles à propos des voitures sans conducteurs (qui seront apparemment sur la route au cours de la décennie), des robots qui font de la chirurgie mineure, des drones qui livrent de la pizza; cela pourrait nous donner l'impression que l'automatisation s'approche de nous comme un train rapide. L'état de nos préparatifs au Canada dépend dans une certaine mesure de la personne à laquelle vous parlez.

Une multitude d'articles et d'avis dans Internet évoquent les avantages et inconvénients de l'automatisation dans le milieu de travail. Il est utile d'aborder certains termes ordinairement utilisés lors de ces discussions. Après tout, la communication efficace assure que chacun sait de quoi il retourne lors des discussions et de la planification portant sur des changements importants qui découleront de l'automatisation.

Automatisation

Le mot est défini comme suit dans le dictionnaire Merriam Webster : « fonctionnement d'appareil dont le contrôle est automatique; processus ou système qui, par des dispositifs mécaniques ou électroniques, remplace le travailleur humain » [trad. libre]. Autrement dit, l'automatisation est



2018 : Les robots sont déjà là! Nos emplois diffèrent!

la création de machines qui feront des produits normalement fabriqués manuellement. Il importe de noter que, avec l'automatisation, des humains se trouvent encore fondamentalement actifs, soit pour faire fonctionner la machine, soit pour diriger celle-ci ou bien du matériel robotique, afin de terminer une tâche. La robotique et les machines télécommandées relèvent toutes du domaine de l'automatisation. Ce sont des machines qui réagissent à des instructions, mais ne « pensent » pas.

Intelligence artificielle

Le dictionnaire Merriam-Webster définit comme suit l'intelligence artificielle : « la capacité d'une machine d'imiter le comportement humain » [trad. libre]. Autrement dit, une machine de l'IA peut « penser ». La mesure dans laquelle une machine de l'IA peut penser et raisonner comme un être humain varie grandement et dépend de la complexité de la tâche prévue. Les véhicules autonomes sont un exemple d'intelligence artificielle. La voiture autonome peut prendre des décisions de base liées à l'arrêt, au virage, au contrôle de la vitesse, et le reste, sans intervention d'un conducteur.

Il est important de ne pas confondre le terme « automatisé » et « autonome » lorsque nous discutons de la façon dont les emplois seront affectés par la nouvelle technologie. L'automatisation exigera encore l'intervention ou la direction humaine, mais ce ne sera pas le cas pour les machines autonomes.

Pourquoi l'automatisation se produit-elle, et quelles industries sont les plus touchées?

La réponse simple à cette question pourrait se limiter à un mot : le progrès. L'avenir est déjà là, le monde change de plusieurs façons, et la société doit s'adapter à ce monde de plus en plus technologique. Il y a néanmoins d'autres facteurs économiques et sociaux qui pilotent l'automatisation du milieu de travail. Selon le 2018 Phase 1 Public Engagement Summary, du Brookfield Institute (BI), les intervenants qui ont été interviewés pour le rapport croyaient qu'il y avait quatre principaux facteurs :

1. Augmentation des coûts de la main-d'œuvre (si les employés doivent avoir des salaires supérieurs, il leur faut produire davantage, et l'automatisation aidera à cette fin).

2. Pénurie de travailleurs adéquats (il y a des emplois que les gens ne veulent ou ne peuvent pas accepter à cause de facteurs extérieurs tels que le manque de transport ou de services de garde d'enfants).

3. Concurrence mondiale (beaucoup d'entreprises de l'Ontario sont en concurrence avec d'autres dans le monde, et un bon nombre d'entre elles sont déjà automatisées et ont donc des coûts de main-d'œuvre inférieurs).

4. Désir d'automatisation chez les consommateurs (dans certains secteurs, notamment les services bancaires et la vente au détail, les consommateurs veulent bénéficier des commodités de l'automatisation, et s'attendent à celle-ci).

Quelles sont les répercussions de l'automatisation au travail, et est-ce entièrement mauvais?

Dans un article du 26 déc. 2017 du Globe and Mail, « Massive disruption is coming to the job market and Ontario isn't ready », John Armstrong, associé de KPMG et membre du comité sur la croissance économique et la prospérité de l'Ontario, décrit dramatiquement les répercussions potentielles de l'automatisation. Armstrong insiste pour que les dirigeants des secteurs les plus atteints conçoivent de nouveaux modèles plus efficaces de gestion de leurs travailleurs. En plus de l'évident besoin de recycler le personnel et de perfectionner les compétences, il suggère que les stratégies de gestion comprennent la gestion du changement. Les stratégies de ressources humaines devraient prendre plus d'importance que jamais, car les travailleurs et la société en général se préparent pour les énormes changements qui s'annoncent.

La nature humaine étant ce qu'elle est, les travailleurs déplacés connaîtront l'angoisse et la crainte. Mais, dans certains cas, l'automatisation sera vue comme une source d'enthousiasme et d'optimisme, car les intervenants tout comme les travailleurs ont hâte d'avoir des lieux de travail plus sécuritaires et plus productifs. La hausse de la productivité se traduira par des profits supérieurs puis, dans certains cas, par des augmentations salariales pour les travailleurs. Comme pour la plupart des choses, les effets de l'automatisation dépendent de ce que vous êtes et de votre domaine de travail.

L'Engagement Summary du Brookfield Institute signale que les effets de l'automatisation ne sont pas nécessairement prévisibles, ne sont pas seulement variables, mais peuvent être en même temps contradictoires dans certains milieux de travail.

Le rapport met en relief comme suit les principaux effets de l'automatisation :

- Pertes d'emplois, car les travailleurs humains sont remplacés par des machines.
- Dans certains lieux de travail, il y aura de nouveaux emplois en raison de la hausse de la productivité.
- Des emplois mieux rémunérés et pour du personnel plus qualifié apparaîtront, mais ils seront moins nombreux.
- Les gens de métier pourraient être démoralisés, car les métiers spécialisés si durement acquis ne sont plus nécessaires.
- Les lieux de travail automatisés peuvent être des endroits peu intéressants. Les employeurs devront trouver des façons de compenser cela.
- Dans certains cas et sur certains chantiers, l'automatisation libérera les travailleurs; ils pourront alors être libérés pour s'occuper de tâches plus complexes et exigeantes.

Quels secteurs seront touchés le plus par la « première vague » d'automatisation?

Comme l'illustre la variabilité des effets selon le secteur et le lieu de travail, des industries seront atteintes plus considérablement que d'autres. Nous pouvons prévoir certains effets, en parcourant la documentation existante et en évaluant ce que nous apprenons des organes de presse. Par exemple, avec les arrivées de l'Amazon Superstore et des commandes automatisées dans le secteur de la restauration rapide, nous pourrions supposer que les industries des services de la vente au détail et de l'alimentation pourraient se trouver dans la première vague d'une automatisation qui remplace des travailleurs humains.

Nous savons que l'industrie minière se sert déjà d'une technologie innovatrice qui change la façon de travailler des mineurs. L'insertion de la technologie de la fibre optique a radicalement amélioré les systèmes de communication, et le recours au matériel télécommandé s'est traduit par un moins grand besoin de travailleurs sous terre. Par conséquent, le lieu de travail est plus sécuritaire et productif. Certains emplois pourraient être perdus, mais dans de nombreux cas, le travail est simplement exécuté autrement.

L'industrie automobile a également été atteinte par l'automatisation. Dans le numéro d'hiver de 2017 du magazine CAA, nous lisons « Pendant que les automobiles changent profondément, une gamme de nouveaux emplois apparaît » [trad. libre]. Deux des emplois énumérés dans cet article, Autonomous Driving Expert et 3-D Printing Engineer, illustrent les nouveaux ensembles de compétences qui seront nécessaires dans l'industrie automobile.

Un autre secteur qui subira les effets de l'automatisation est l'industrie de l'énergie. La réglementation du carbone et les préoccupations environnementales poussent les entreprises à adopter la stratégie du « faire plus avec moins ». Mark Salkeld est président et chef de la direction de la Petroleum Services Association of Canada. Dans un article en ligne du 12 février de CBC, intitulé « Alberta's energy industry has a bright future but it's going to take some work », il formule des remarques sur les plans qu'aurait Suncor Energy d'éliminer 400 postes de conducteurs de camions au cours des six prochaines années, à la suite de l'arrivée de camions sans conducteur. Il suggère que des ensembles de compétences seront nécessaires pour les emplois qui seront créés en raison de l'automatisation. « Lorsque j'ai débuté, il y a 37 ans, tout ce qu'il fallait était un casque protecteur et un rythme cardiaque, aurait-il dit. Mais les personnes dont nous avons besoin aujourd'hui doivent avoir terminé leur 12e année et passé quelques années au SAIT ou au NAIT (Southern and Northern Alberta Institutes of Technology). »

Ensemble des compétences : Ce qu'il faudra et ce qui ne sera plus nécessaire?

Selon le Brookfield Institute, une des difficultés de l'automatisation du milieu de travail peut potentiellement créer une situation dans laquelle il y a « des personnes sans emploi et des emplois sans titulaire ». Même si cela n'est pas toujours directement relié à l'automatisation, beaucoup de personnes ont l'impression que les jeunes sont trop souvent encouragés à faire des études collégiales ou universitaires, afin d'avoir accès à des emplois qui

ne sont pas là. Des diplômés universitaires, encouragés par leurs parents ou un conseiller en orientation à faire des études universitaires, se trouvent ensuite souvent mal préparés pour le milieu de travail du XXIe siècle. En outre, comme le soulignent de nombreux experts, les emplois à vie pour des personnes non qualifiés deviennent rapidement aussi des choses du passé.

Le Brookfield Institute identifie un « manque de compétences », qui devient un problème pour les employeurs et les chercheurs d'emploi, à cause de l'automatisation accrue du milieu de travail. Les travailleurs qui n'ont guère de connaissances informatiques et techniques devront s'adapter et vouloir acquérir de nouvelles compétences, peu importe le stade de leur carrière. Le rapport de l'Institute identifie deux manques majeurs de compétences dans la main-d'œuvre : « compétences générales » et compétences informatiques.

Compétences informatiques

Les travailleurs d'un certain âge se souviendront de la période au cours de laquelle des compétences en informatique n'étaient pas requises dans certains secteurs : fabrication, métiers et milieux professionnels où des tâches administratives étaient confiées à du personnel de bureau. Ce n'est plus le cas actuellement. L'ordinateur et l'alphabétisation sont maintenant nécessaires à chaque niveau. Les travailleurs futurs d'aujourd'hui doivent élaborer une stratégie « d'adaptation et de survie », car une bonne partie de la documentation nous dit que l'acquisition de compétences ne sera pas une affaire statique. Les travailleurs, même ceux qui ont des compétences informatiques, devront les rafraîchir et les perfectionner régulièrement.

En février 2018, Mark Salkeld, parlant avec l'animateur de l'émission « Business Digest » de la CBC, disait que les compétences techniques et informatiques – en particulier pour l'analyse des données, l'instrumentation et la compréhension de la robotique – sont « ce vers quoi nous allons » dans notre industrie. Dans l'enquête du Brookfield Institute, un intervenant est cité : « les gens doivent se servir de technologie au point de vente, pour l'inventaire, l'automatisation d'usine et pour obtenir des horaires à des portails en ligne. Il y a là un autre obstacle au travail pour les personnes qui ne sont pas à l'aise avec la technologie. [trad. libre] »

En plus de posséder (au minimum) des connaissances informatiques de base pour faire le travail, des compétences informatiques sont de plus en plus nécessaires pour postuler un emploi. Les intervenants de l'enquête du BI ont fait remarquer que, pour une certaine catégorie d'âge dans la population, c'est un défi qui prend de l'ampleur. Un planificateur de la main-d'œuvre a indiqué que la catégorie des personnes plus âgées « est tellement dépassée technologiquement » que son agence offre un atelier où l'on enseigne aux gens comment postuler un emploi en ligne.

Compétences générales

Il y a une variété de définitions de compétences générales, mais l'expression est ordinairement comprise comme synonyme de « compétences interpersonnelles ». Wikipedia décrit les compétences interpersonnelles de façon plus générale, soit une combinaison d'entregent, de relations sociales, de capacités de communication, en plus d'autres traits de caractères et d'attitudes qui permettent à une personne de bien communiquer et travailler avec les autres.

Nous vivons dans un monde où la technologie a modifié la façon de communiquer. Les téléphones intelligents et la communication en ligne, les médias sociaux et l'offre apparemment illimitée de plateformes en ligne pour partager l'information ont réduit le besoin de la communication en personne. Beaucoup ont l'impression que la génération plus jeune dépend trop de la communication numérique et ne développe pas les compétences interpersonnelles comme le faisaient les générations antérieures. Le rapport du BI nous dit que les compétences générales sont encore très désirables dans tous les secteurs, mais les intervenants affirment qu'elles sont souvent difficiles à trouver parmi les recrues. Même si les employeurs préféreraient embaucher des employés ayant des compétences techniques et interpersonnelles, dont la motivation et la fiabilité, le rapport cite un intervenant du secteur de la fabrication : « Offrez-moi une personne qui veuille se rendre au travail et apprendre, et je la paierai pour en faire un mécanicien de chantier. »

Ce qui est peut-être le plus important, c'est que dans les compétences de base se trouvent l'adaptabilité et le désir d'apprendre, ce qui deviendra de plus en plus important pendant la transition des travailleurs vers l'automatisation et l'économie numérique. Dans un article de juin 2016, dans The Economist, intitulé « Re-educating Rita », il y beaucoup d'insistance sur l'importance des compétences de base, ce qui repose sur des observations d'un article de 2013, rédigé par James Heckman et Tim Kautz de l'America's National Bureau of Economic Research. L'article dit qu'il faudrait « insister davantage sur des traits de caractère tels que la persévérance, la sociabilité et la curiosité, qui sont grandement appréciés des employeurs et correspondent de près à la capacité des employés

de s'adapter à de nouvelles situations et d'acquérir de nouvelles compétences » [trad. libre]. Fait intéressant, l'article dit que le « caractère » n'est pas un trait, mais une habileté qui peut s'apprendre puis que les stratégies qui enseignent cela valent l'investissement.

Les établissements d'enseignement sont-ils à jour et prêts?

Une des observations de nombreux employeurs et intervenants participant à l'enquête du Brookfield Institute était que les collèges pourraient et devraient mieux préparer les élèves aux emplois disponibles. Tracey Wilen, dans son livre « Digital Dispruption » a insisté sur l'importance de la mise sur pied de partenariats entre les établissements d'enseignement et les employeurs, afin de mieux préparer les étudiants à l'économie numérique. Le gouvernement, par sa capacité de planifier la population active, devrait être un contributeur important d'un tel partenariat.

Le rapport du Brookfield Institute insiste également sur l'importance de relier les besoins de l'industrie et le monde de l'éducation, afin de produire la sorte d'employés qui est nécessaire à la population active future. Les éducateurs devront faire des recherches sur les besoins industriels, et il leur faudra du financement à cette fin. Un planificateur de population active et qui a participé à l'enquête a suggéré que la province fournisse le financement nécessaire à la recherche et au développement d'un programme d'études.

La formation n'est pas tout/pourquoi la gestion du changement est-elle importante?

La formation, le recyclage, le perfectionnement des compétences et l'éducation joueront un rôle important dans la préparation de la main-d'œuvre à l'automatisation et à l'économie numérique. Toutefois, afin que soit réussie la transition vers l'économie numérique, davantage de formation sera requise. Le développement des compétences et la formation varieront d'une industrie et d'un secteur à l'autre, mais il faudra la capacité de gérer efficacement le changement à chaque lieu de travail où arrive une nouvelle technologie.

Dans un article du Globe and Mail , cité antérieurement, John Armstrong traite du besoin pour les entreprises de concevoir de nouveaux modèles de gestion de leur main-d'œuvre. Dans son analyse de la question, il dit : « Les entreprises doivent se réoutiller puis repenser toute leur stratégie du capital humain et leurs approches pour leur main-d'œuvre. Cela comprend moderniser les approches en gestion du rendement, afin d'offrir des incitatifs pertinents, mieux surveiller les compétences du personnel et les profils des emplois, ce qui doit mieux refléter les nouveaux besoins. Pour ce faire, il faudra un nouvel investissement dans la technologie des RH. [trad. libre] »

Le rapport du Brookfield Institute souligne que la gestion du changement est un élément important de la préparation des employés à l'automatisation. Les intervenants ont vu dans la gestion du changement un défi, mais indiqué que le changement technologique et l'innovation fonctionnent le mieux « lorsque règne un esprit de collaboration ». Ils suggèrent que les gens sont plus prêts à accepter la nouvelle technologie s'ils en comprennent la raison d'être et participent à son démarrage. Les travailleurs qui participent à un effort de collaboration pour l'adoption de la nouvelle technologie finissent par comprendre que celle-ci ne les remplacera pas et, dans certains cas, qu'elle améliorera le rendement et la satisfaction au travail.

Peter Gula, directeur général de la mine Musselwhite de Goldcorp dans le Nord ontarien, comprend l'importance de la gestion du changement et de la collaboration du personnel dans le secteur minier. Cette mine a récemment inséré de la nouvelle technologie, notamment un chargeur « à pelle » télécommandé par un travailleur à Thunder Bay, afin de retirer des tunnels de la mine Musselwhite du minerai et des déchets. Gula comprend les effets que la nouvelle technologie a sur la culture de la main-d'œuvre et, en janvier 2018, dans le Thunder Bay Chronicle Journal, il explique sa stratégie réussie pour instaurer une nouvelle technologie. Lorsqu'arrive un nouveau système, les travailleurs participent directement et font partie du processus assurant que non seulement ils comprennent le système, mais aussi sa raison d'être. Lorsqu'un poste n'est plus nécessaire, il est expliqué aux travailleurs en quoi leur travail existant sera modifié. Dans la plupart des cas, les emplois qui sont perdus sont remplacés par de nouveaux, afin de répondre aux besoins du nouveau processus automatisé. De la formation, interne ou externe, sera offerte pour les nouveaux postes. Gula dit que sa main-d'œuvre est très ouverte au changement et qu'il une affaire de a l'impression que la communication régulière a été un facteur qui a joué. « Un segment de cinq pour cent est lié à la technologie elle-même, aurait-il dit. Un autre, de 95 pour cent, est une affaire de gestion du changement. »

Rémi Lalonde, directeur général du complexe Resolute Forest Pulp and Paper, à Thunder Bay, reconnaît aussi l'importance du travail de collaboration avec les employés lorsqu'arrivent de nouveaux systèmes. Parce que l'usine se trouve dans le secteur manufacturier, la majeure partie de l'automatisation et de la nouvelle technologie comprend l'insertion d'outils de contrôle des procédés, qui

optimisent le rendement du matériel et la productivité globale. Lalonde dit que les nouveaux systèmes ont été instaurés progressivement, et il est crucial que les employés apprennent à tirer le maximum d'avantages de la nouvelle technologie. « Nous voulons qu'ils se sentent responsables de ce système et aident à sa conception puisqu'ils seront ceux qui s'en serviront », dit-il.

Lalonde a également observé en quoi les changements démographiques dans la main-d'œuvre ont eu des répercussions sur la façon d'étudier les nouveaux systèmes et de s'en servir. Il a fait remarquer qu'au cours des cinq dernières années, ses travailleurs ont fini par être maintenant plus jeunes de 10 ans. Il dit qu'il s'agit de la génération qui a grandi avec le téléphone intelligent et les iPads; par conséquent leur style d'apprentissage est plus interactif. Lalonde dit que son entreprise a inséré un certain nombre d'outils de formation reposant sur l'ordinateur, et ce, parce que cette génération « ne veut pas regarder dans un cahier plein de documents, afin de savoir comment faire le travail. » C'est le segment de la population active, qui adoptera ouvertement la nouvelle technologie; toutefois, pendant que l'automatisation gagne du terrain, les entreprises, les intervenants et les planificateurs de la population active devront élaborer des stratégies de gestion du changement pour toute la main-d'œuvre, afin de réussir la transition.

Pourquoi tout cela importe-t-il/quelles sont les leçons à tirer?

Cette analyse contenait un aperçu des échanges portant sur le thème de l'automatisation dans le milieu de travail. C'est ce que les gens entendent, lisent et discutent, qu'ils soient ceux qui adoptent la nouvelle technologue ou ceux qui craignent « la prise de contrôle » par les robots et l'intelligence artificielle, L'enquête Phase 1 Public Engagement, du Brookfield Institute, a saisi, à l'aide de données probantes d'intervenants, l'essence des difficultés, perturbations et défis qui accompagneront l'automatisation de la main-d'œuvre de l'Ontario. Beaucoup de ces thèmes ont eu des échos dans la documentation citée dans le présent document. La formation, le perfectionnement des compétences et les partenariats avec les établissements d'enseignement sont importants lors de la préparation des travailleurs pour les « nouveaux emplois » dans des milieux de travail plus automatisés. Le recyclage et les stratégies de gestion du changement seront déterminants pour les travailleurs existants qui doivent faire la transition vers les nouveaux emplois ou acquérir de nouvelles compétences, en vue de conserver leur poste. L'approche pratique, soit la formation et le perfectionnement des compétences des travailleurs qui se préparent pour des lieux de travail technologiques et nouvellement automatisés, est évidente. Mais tout ce que nous lisons et entendons nous dit que nous devons préparer, gérer et adéquatement guider les gens qui feront partie de cette nouvelle main-d'œuvre.

Musselwhite Mine

Armstrong, Ontario, photo gracieusement autorisée par Sandy Korkola.

2018

ANALYSE DU MARCHÉ LOCAL DU TRAVAIL

Vue aérienne de Schreiber,
photo gracieusement autorisée par le canton de Schreiber.

APERÇU

Dans cette section se trouve une analyse d'une gamme d'indicateurs du marché local du travail et les données justificatives pour le district de la CPMONS, l'objectif étant de relever et d'aborder les difficultés et opportunités de la région. Spécifiquement, il sera question de la population, des tendances de la migration, de la durabilité, des caractéristiques de la main-d'œuvre et du marché du travail ainsi que des données d'Emploi Ontario (EO).

Afin de donner un solide aperçu du marché local du travail, une myriade de sources servira dans cette section.

- Recensement de la population.
- Enquête nationale auprès des ménages.
- Enquêtes sur la population active.
- Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS).
- Nombre d'entreprises canadiennes.
- Projections démographiques du ministère des Finances (MF) de l'Ontario.
- Données d'Emploi Ontario (EO), produites par le MESFP).

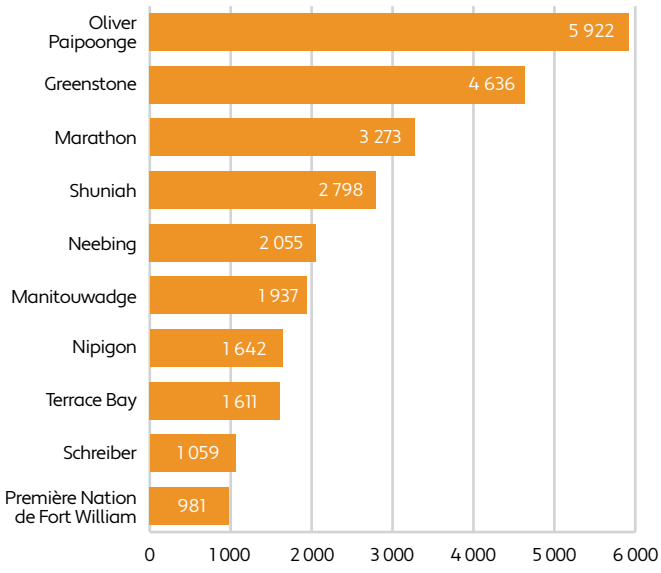
POPULATION

Le recensement de la population de 2016 a indiqué qu'il y avait 146 048 personnes dans le district de Thunder Bay, une baisse négligeable par rapport au niveau de 2011 : 146 057 personnes. Par contre, les cinq collectivités du district de Kenora, qui se trouvent à l'extérieur du district de Thunder Bay mais sous la compétence de la CPMONS, ont affiché une hausse de leur population, depuis 2 520 en 2011, à 2 663 en 2016, pour une population totale de 148,711 dans le district de la CPMONS, en 2016.

Sur le plan démographique, la ville de Thunder Bay demeure la plus grosse collectivité du territoire de la CPMONS. Elle représente 72,6 % de la population totale; elle est suivie d'Oliver Paipoonge (4,0 %), de Greenstone (3,1 %), Marathon (2,2 %), Shuniah (1,9 %) et de Neebing (1,4 %).

Dans la **Figure 1** se trouvent les dix collectivités les plus grosses, par le nombre de leurs habitants; la ville de Thunder Bay est exclue. Avec 1 014 personnes, une baisse de 6,5 % depuis son niveau de 2011, Eabametoong continue d'avoir la plus grosse collectivité de Premières Nations dans la zone de la CPMONS.

Figure 1 : Dix plus grosses collectivés du district de Thunder Bay, par taille de la population



Source : Statistique Canada; Recensement de la population de 2016

La **Figure 2** présente les cinq collectivités du district de Kenora, qui relèvent de la compétence de la CPMONS. La plus grosse est la Première Nation d'Eabametoong, à 1 014 membres; la Première nation de Neskantaga est la plus petite des cinq collectivités, avec 237 personnes.

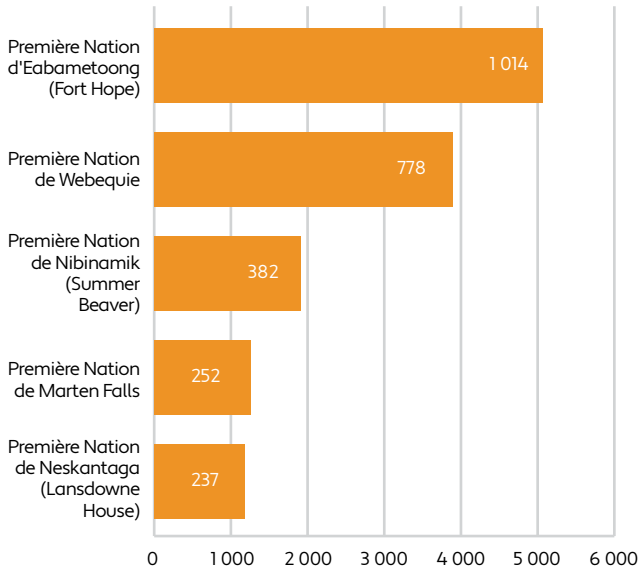
PROJECTIONS DÉMOGRAPHIQUES

Le ministère des Finances (MF) de l'Ontario fournit annuellement des projections démographiques pour les régions économiques de la province et de leurs divisions de recensement correspondantes, ce qui repose sur les estimations de Statistique Canada pour la population. Les projections donnent un aperçu précieux de l'offre future de travailleurs dans la région. Puisque cinq collectivités se trouvent à l'extérieur du district de Thunder Bay, il est impossible d'isoler leur population prévue de celle du district de Kenora; par conséquent, nous ne traiterons pas de ce point ici. Toutefois, les collectivités qui se trouvent dans le district de Thunder Bay représentent 98,2 % de la population totale de la CPMONS. Dans la **Figure 3**, il est possible de voir que les projections du MF affichent une tendance en U inversé au cours des deux prochaines décennies. Elles correspondent aux attentes du passé, à savoir une hausse négligeable de la croissance pendant la prochaine décennie, à 1,1 %, entre le niveau le plus élevé de la population en 2028 et celui de 2016. En 2028, le district devrait connaître un déclin plus rapide jusqu'à 2041. La perte brute à long terme est minimale, soit de 671 personnes, ou de 0,5 %, l'équivalent en pourcentage. Toutefois, les fluctuations et incertitudes pendant la période peuvent perturber le marché du travail. Afin de trouver les domaines qui pourraient devoir retenir l'attention, par l'aide d'une politique publique, il y a à la **Figure 4** fractionnement des niveaux réels de la population, par rapport aux niveaux prévus à long terme, par groupe d'âges.

Si nous regardons la répartition démographique par groupe d'âges (**Figure 4**), il y a émergence de la tendance au vieillissement de la population dont il est souvent question. D'ici 2041, le pourcentage de la population totale du district de Thunder Bay et âgée de 65 ans et plus, devrait augmenter de 61,4 %, puis représenter près d'un tiers de tous les habitants (30,5 %) par rapport à 2016, car alors ce groupe représentait approximativement un cinquième (18,9 %). Par contre, la population de 64 ans et moins devrait connaître un déclin de répartition de 14,3 %, passant de 81,1 % en 2016 à 69,5 % en 2041.

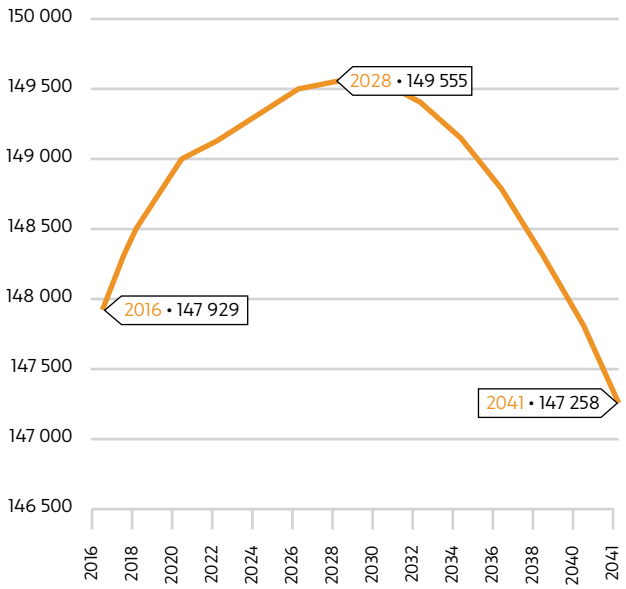
Ces deux forces sont vues à la **Figure 4**, où la ligne de répartition est sous celle des barres de répartition de 2016 pour les groupes d'âge de moins de 65 ans et dépasse les barres pour les groupes d'âges de plus de 65 ans. Comme nous pouvons le voir, tous les groupes d'âge sous la cohorte

Figure 2 : Population des collectivités du district de Kenora, sur le territoire de la CPMONS



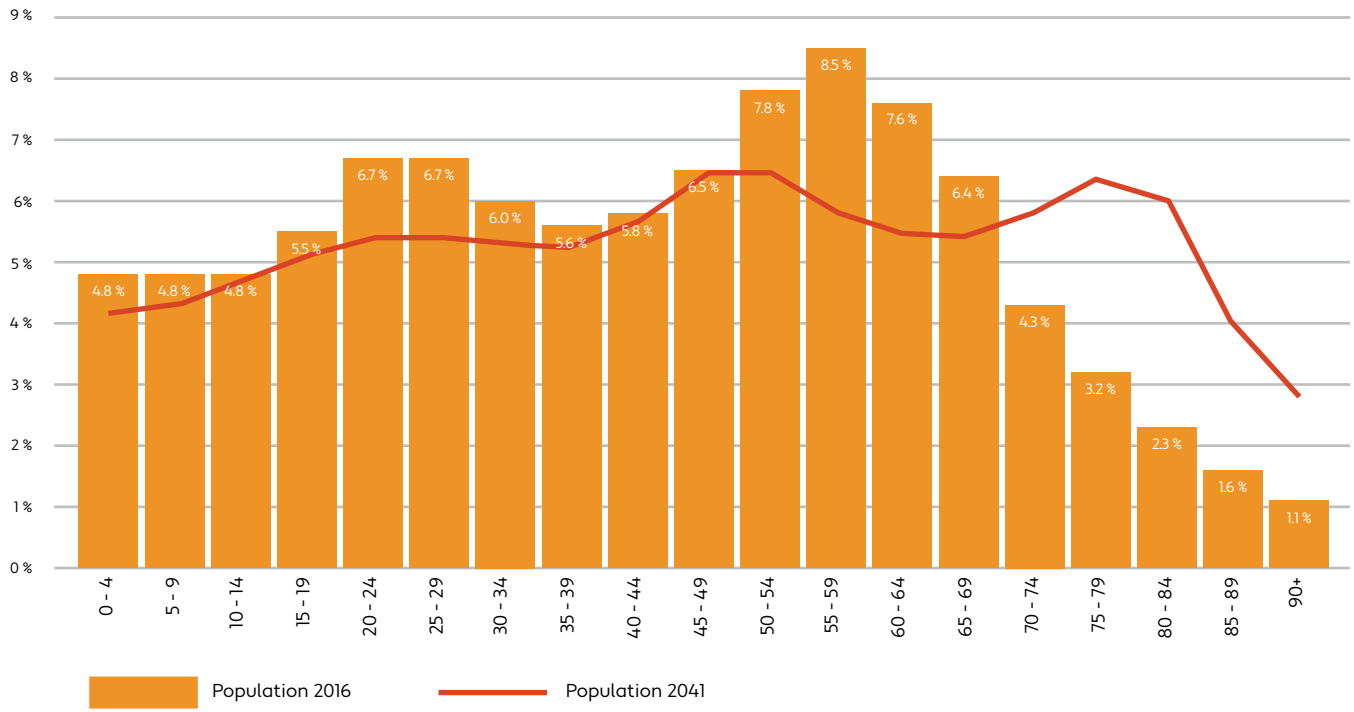
Source : Statistique Canada; Recensement de la population de 2016

Figure 3 : Projections démographiques du district de Thunder Bay, 2016-2041



Source : MoF 2017 Projections of Population

Figure 4 : **Répartition de la population du district de Thunder Bay, par âge – Réelle de 2016 et prévue de 2041**



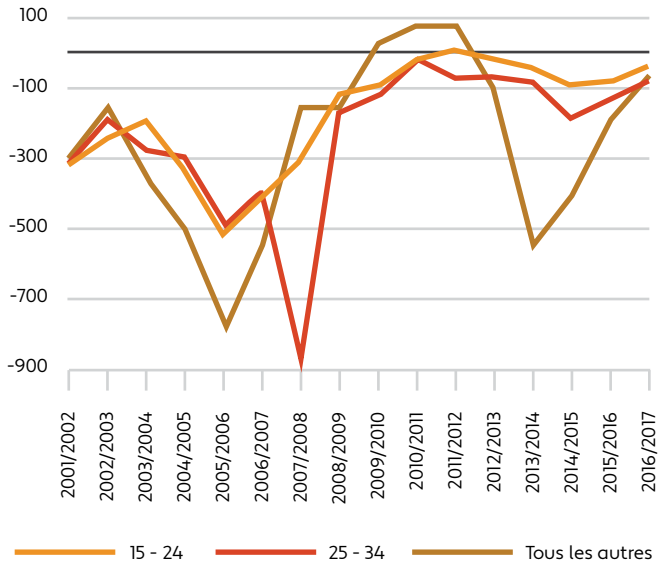
Source : Projection démographique du M F 2017

des moins de 65 ans devraient décliner. En particulier, les groupes de 15 à 34 ans déclineront, depuis 24,8 % 2016 jusqu'à 21,3 % en 2041. Ce déclin reflète le fait que la population totale de 64 ans et moins, représente une chute de 14,4 %. Ces tendances ne sont pas inconnues dans la région; toutefois, elles commencent à se refléter sur le marché du travail. De tels virages démographiques radicaux auront des effets continus sur la dépendance et la durabilité, exigeront des mécanismes pour aider les chercheurs d'emploi et les employeurs qui ont du mal dans la région.

MIGRATION

Le Nord-Ouest ontarien a par le passé souffert d'une migration nette négative. Cela signifie qu'il y a plus de personnes qui quittent la région que de personnes qui y arrivent (**Figure 5**). Toutefois lorsque vous observez la tendance au fil du temps dans la **Figure 5**, vous pouvez voir que la tendance de la migration annuelle nette s'oriente vers zéro, ce qui inspire de l'optimisme pour un renversement de cette orientation négative nette historique.

Figure 5 : **Migration nette du district de Thunder Bay, 2001-2017**



Source : Tableau CANSIM n° 051-0063

OÙ DÉMÉNAGENT LES ÉMIGRANTS?

- Émigrants du district de Thunder Bay, par province de destination, 2016-2017
- Émigrants du district de Thunder Bay – 10 destinations dominantes de DR, 2016-2017

D'OÙ VIENNENT LES IMMIGRANTS?

- Immigrants du district de Thunder Bay, par province d'origine, 2016-2017
- Immigrants du district de Thunder Bay – 10 origines dominantes de DR, 2016-2017

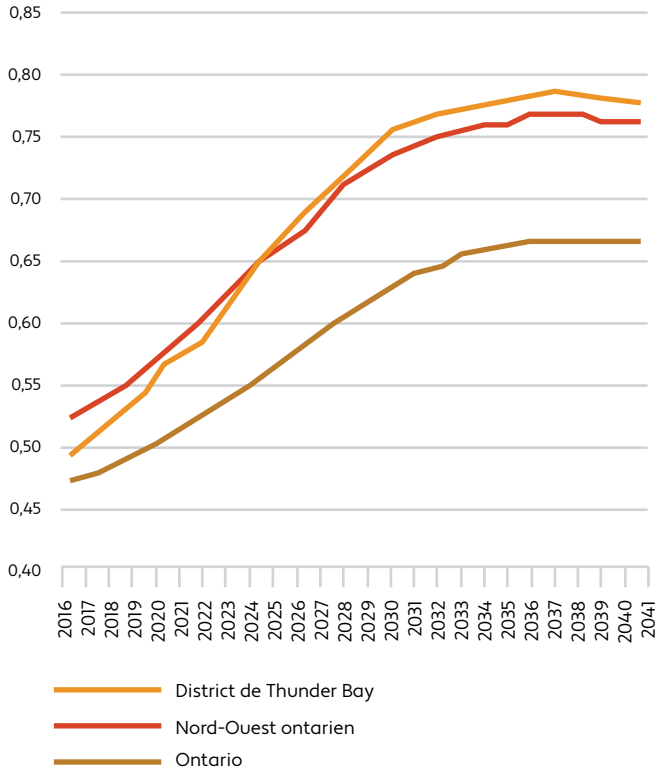
L'information sur la migration peut se trouver à l'annexe E de ce rapport.

DURABILITÉ : RATIO DE DÉPENDANCE DÉMOGRAPHIQUE

Comme nous l'avons signalé à la sous-section sur les projections démographiques, il y a un virage dans les âges de la région. Cette population vieillissante exercera des pressions sur la capacité de la zone de favoriser et de maintenir une économie efficiente et durable. Afin d'atténuer le risque que courent les économies locales associées au virage, il faut que la politique publique prévoie des interventions permettant à la région de maintenir la productivité.

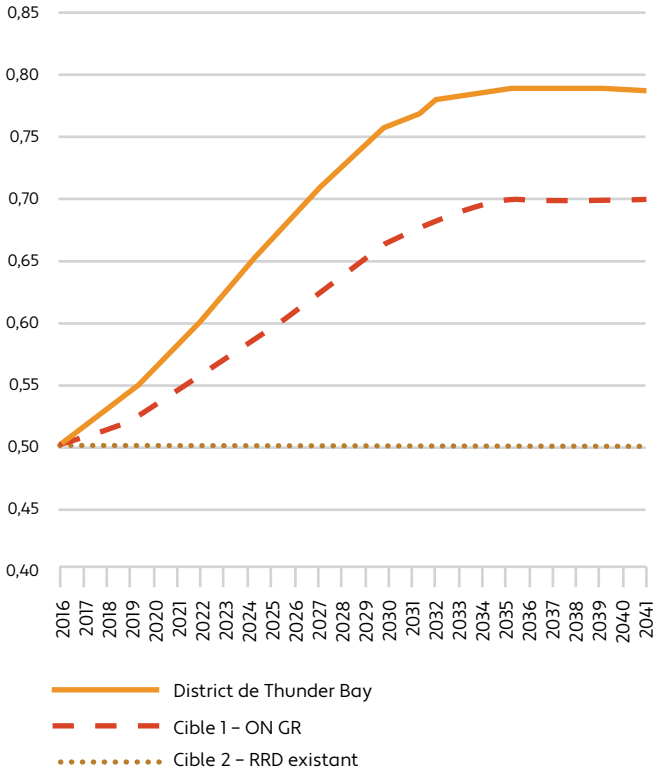
Le ratio de dépendance démographique (RDD) est un indicateur qui peut servir à évaluer et à accentuer les changements dans la composition de la population. C'est un indicateur rudimentaire mais utile, qui permet de déterminer comment les ressources fiscales peuvent être projetées dans le temps et en fonction de virages démographiques substantiels. L'indicateur est conçu par le calcul du ratio des dépendants (la combinaison des populations de jeunes

Figure 6 : **RDD prévu par région 2016-2041**



Source : Calculs de l'auteur, fondés sur les projections démographiques du MF de 2017

Figure 7 : **Cibles du RDD du projet, pour le district de Thunder Bay, 2016-2041**



Source : Calculs de l'auteur, fondés sur les projections démographiques du MF de 2017

et d'aînés) pour chaque 100 travailleurs (les « travailleurs » sont définis par la population admissible au travail). L'équation qui en découle prend la forme suivante :

$$RDD = \frac{[(\text{Personnes de 14 ans et moins}) + (\text{Personnes de 65 ans et plus})]}{(\text{Personnes de 15 à 64 ans})}$$

À la **Figure 6** se trouve le tracé du RDD pour trois zones géographiques : (1) District de Thunder Bay, (2) Nord-Ouest de l'Ontario, (3) Ontario pour la période de 2016 à 2041. Il reste à faire les projections à partir de 2016, car les estimations démographiques proviennent du recensement de la population de 2016. En 2016, le RDD_{TB} pour le district de Thunder Bay était de 0,50, ce qui signifie que pour chaque 100 personnes de 15 à 64 ans (économiquement actives), il y avait 50 personnes à l'extérieur de cette cohorte d'âges (économiquement inactives), qui dépendaient de leurs homologues économiquement actifs. Par rapport à 2013, le RDD pour la région a augmenté de 6,4 %, l'équivalent de trois personnes économiquement inactives, pour chaque 100 personnes actives. Thunder Bay est demeuré sous le RDD du Nord-Ouest ontarien (RDD_{NOO} = 0,52) et au-dessus de celui de la province (RDD_{ON} = 0,48) en 2016. Toutefois, il est prévu que cette tendance changera; la hausse du RDD de Thunder Bay commencera à dépasser celui du Nord-Ouest ontarien.

Pendant le virage dans la composition, il est prévu que le RDD_{TB} stagnera vers 2034, à 0,78 (**Figure 6**). En revanche, pour la province, le RDD_{ON} devrait être réduit à approximativement 0,66 pour la même année (**Figure 6**).

Déterminer une cible de RDD d'une région n'est pas une tâche évidente. Toutefois lors d'une comparaison du RDD_{TB}, du RDD_{NOO} et du RDD_{ON} (**Figure 6**), quelqu'un peut observer que Thunder Bay est sur une trajectoire qui dépassera celle de ses équivalents régionaux et sera touchée considérablement par le virage démographique. Il devient donc essentiel de trouver des niveaux plus durables de dépendance, afin d'envisager des mécanismes pour soutenir l'économie locale. Dans la **Figure 7** sont envisagées deux cibles : (1) croissance du RDD_{TB} au même taux que le RDD_{ON}; (2) maintien du RDD_{TB} au taux existant, à 0,50.

CIBLES DE LA MIGRATION

- Migration annelle mette requise pour assurer les cibles retenues

L'information sur la migration peut se trouver à l'annexe E de ce rapport.

CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Après la discussion sur les points fondamentaux – population, migration et durabilité –, il est maintenant temps de faire porter notre attention sur les caractéristiques de base du marché du travail. Dans cette section seront abordés les indicateurs de base du marché du travail, les niveaux de scolarité, la composition des employeurs et les postes vacants.

Tableau 1 : Caractéristiques de la main-d'œuvre dans la RMR de Thunder Bay, 2010-2017

	15 ans et plus								De 15 à 24 ans							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Population (x1 000)	104,3	104,5	104,7	104,8	104,7	104,6	104,7	104,8	17	15,2	17	17,5	16,5	15,2	14,2	14,3
Population active (x1 000)	64,5	64,8	65,4	66,9	65	62,9	64,5	65,2	11,6	10	12,1	12,5	11,8	10,6	10,3	10,3
Emploi (X1 000)	60,2	60,3	61,8	62,8	61,5	59,7	60,1	61,5	10,2	8,6	10,8	10,9	10,8	9,6	9,2	9,3
Chômage (X1 000)	4,4	4,4	3,6	4,1	3,4	3,3	4,4	3,7	1,4	1,4	1,3	1,6	1	1	1,1	1
Hors de la population active (x1 000)	39,7	39,7	39,3	37,8	39,8	41,7	40,2	39,6	5,4	5,2	4,8	5	4,7	4,6	3,9	4
Taux de participation (%)	61,8	62	62,5	63,8	62,1	60,1	61,6	62,2	68,2	65,8	71,2	71,4	71,5	69,7	72,5	72
Taux d'emploi (%)	57,7	57,7	59	59,9	58,7	57,1	57,4	58,7	60	56,6	63,5	62,3	65,5	63,2	64,8	65
Taux de chômage (%)	6,8	6,8	5,5	6,1	5,2	5,2	6,8	5,7	12,1	14,0	10,7	12,8	8,5	9,4	10,7	9,7

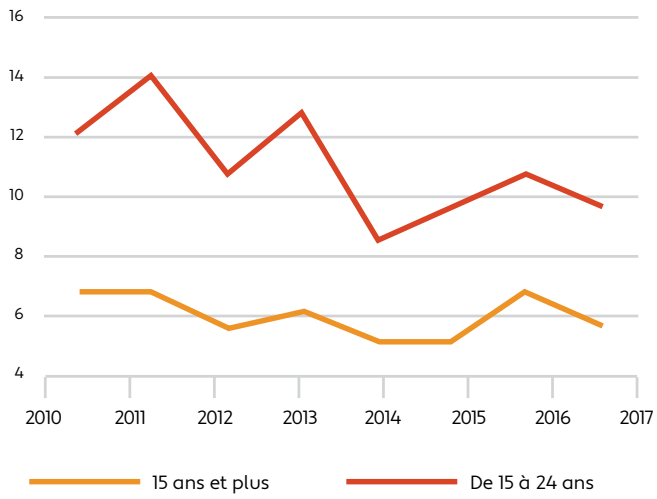
Source : Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0129

CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION ACTIVE

Dans le tableau suivant (**Tableau 1**) sont présentées des données récentes sur la composition de la population active. Les données plus récentes de l'Enquête sur la population active (EPA) ne sont disponibles que pour la Région métropolitaine de recensement (RMR) de Thunder Bay et, malheureusement, les statistiques ne sont pas fractionnées en fonction du statut autochtone. Toutefois, cela permet à quelqu'un d'examiner la tendance dans la population active, en fonction des données démographiques, selon l'âge. Le **Tableau 1** contient précisément cela; il offre une comparaison de 10 ans relative aux caractéristiques de la population active des jeunes (de 15 à 24 ans) et de celles la population totale en âge de travailler (de 15 ans ou plus).

Immédiatement, quelqu'un peut identifier la tendance de la population vieillissante et dont il a été antérieurement question, puisque la population âgée de 15 à 24 ans est continuellement en baisse depuis son sommet de 2013, soit de 17 500 personnes. Toutefois, pendant cette même période plus de jeunes ont participé à la population active. Le taux de participation des jeunes a augmenté, depuis son niveau de 68,2 % en 2010 jusqu'à 72 % en 2017. Toutefois, le taux des jeunes sans emploi, bien qu'en baisse de 4,3 points de pourcentage par rapport à son maximum de 10 ans en 2011, a été plus instable tout en maintenant la tendance à la baisse.

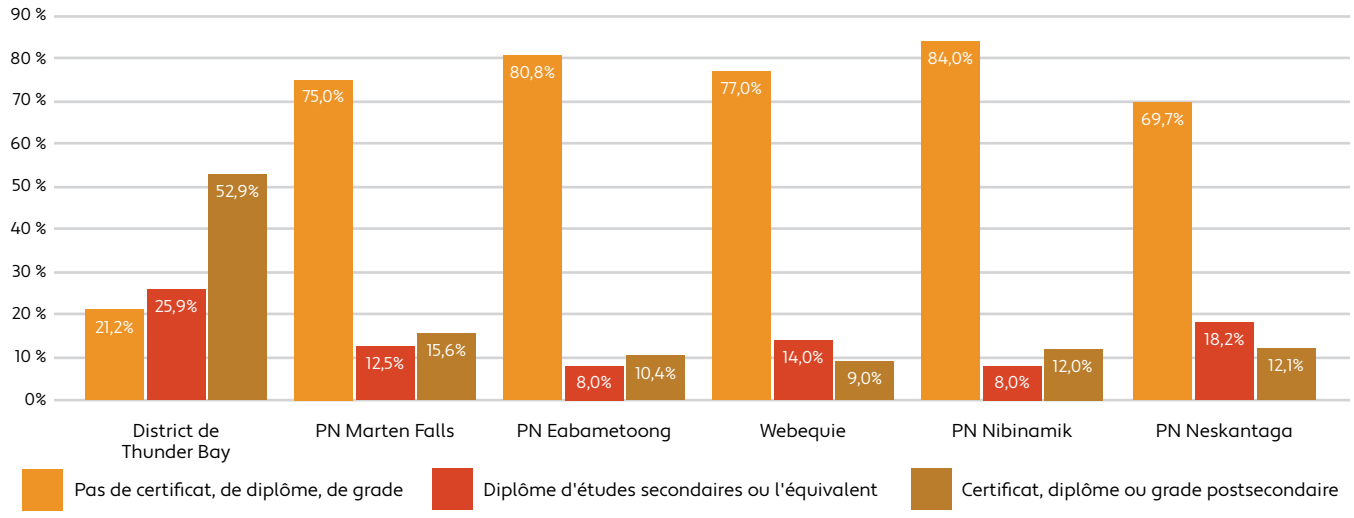
Figure 8 : Taux de chômage, RMR de Thunder Bay



Source : Tableau CANSIM 282-0129

La population totale en âge de travailler a connu sept années relativement stables, sauf en 2014. Alors, elle faisait face à une population active en décroissance, presque 2 000 personnes; le nombre des personnes employées a baissé tout comme celui des chômeurs. Cela est plus que probablement le résultat de ceux quittant la main-d'œuvre

Figure 9 : Répartition du niveau de scolarité, par niveau le plus élevé et la région, 2016



Source : Statistique Canada; Recensement de la population de 2016

et n'étant pas employés (c.-à-d. la baisse du taux de participation). Cette période de recul semble avoir été la cause d'un effet d'entraînement en 2015, d'un ralentissement en 2016 et d'un rebondissement en 2017. La population active a remonté à plus de 65 000 personnes, avec un taux de participation de 62,2 % et un taux de chômage de 5,7 %. La **Figure 8** contient le tracé des taux de chômage de la décennie, pour les deux groupes d'âges.

ÉDUCATION

Lorsque nous traitons du niveau de scolarité, il faut savoir que celui-ci est mesuré par le « niveau de scolarité le plus élevé » d'une personne et est calculé pour la population de 15 ans et plus. La **Figure 9** contient la répartition du taux de scolarité, par zone géographique, comme cela est déterminé par le recensement de la population de 2016.

Le territoire de la CPMONS continue d'avoir des taux de scolarité inférieurs à ceux de la province. En 2016, l'Ontario rapportait que 17,5 % de la population n'avait pas de certificat, de diplôme ou de grade. Il y a là une différence de 3,7 points de pourcentage par rapport aux 21,2 % de la population totale du district de Thunder Bay ou de 4,5 points de pourcentage du côté du territoire de la CPMONS, à 22 %. En outre, 27,4 % de la population provinciale a dit posséder un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent, surpassant le territoire de la CPMONS d'environ deux points de pourcentage. Enfin, 55,1 % de la province avait obtenu un certificat, diplôme ou grade d'études postsecondaires, encore une fois surpassant le territoire de la CPMONS de 2,8 points de pourcentage.

Lors de l'analyse de la comparaison de la situation du district de la CPMONS et de la province, nous constatons des différences mineures dans la répartition des niveaux de scolarité. Toutefois, la comparaison à l'intérieur de la CPMONS révèle des disparités substantielles dans les collectivités de son territoire.

Regardez la **Figure 9**, elle contient un aperçu des différences entre le district de Thunder Bay et les cinq collectivités de Kenora. Notez en particulier, la répartition inverse de la scolarité dans les cinq collectivités de Kenora, par rapport à celle du district de Thunder Bay. Parmi les cinq collectivités, Neskantaga avait la répartition la plus rapprochée du district de Thunder Bay. Leur pourcentage des personnes individuelles sans certificat, diplôme ou grade était supérieure de 229 % par rapport à celui du district de Thunder Bay. Le nombre de ceux qui avaient un grade d'études secondaires (ou l'équivalent) était inférieur de 30 %, et le pourcentage de ceux qui avaient affirmé avoir un grade, diplôme ou certificat postsecondaire était également plus bas (de 77 %) à Neskantaga par rapport au district de Thunder Bay. Ces différences ne sont que plus grandes pour les autres collectivités de Kenora.

APPRENTISSAGES

Les apprentissages comprenaient par le passé une grande proportion de la population active du Nord-Ouest ontarien. Le recensement de 2016 indiquait que 8,9 % de la population de 15 ans et plus avait rapporté avoir une forme quelconque d'apprentissage, de certificat ou diplôme de métier. Cela se

Tableau 2 : Apprentis actifs de l'OMO et CCA, par secteur, district de Thunder Bay

Secteur	Certificats d'apprentis actifs	Certificats de compagnons actifs
Construction	480	1 379
Industriel	116	81
Force motrice	262	1 360
Service	76	422
Total	**934**	**3 242**

Source : Compilation personnalisée de l'Ordre des métiers de l'Ontario, 2017

Tableau 3 : **Nombre total d'employeurs, par quantité d'employés**

Nombre d'employés	District de Thunder Bay		Ontario	
	Total	Répartition	Total	Répartition
0	6 399	59,2 %	1 063 756	69, 6 %
1-4	2 004	18,5 %	267 303	17,5 %
5-9	969	9,0 %	82 657	5,4 %
10-19	747	6,9 %	54 811	3,6 %
20-49	434	4,0 %	36 261	2,4 %
50-99	158	1,5 %	12 514	0,8 %
100-199	66	0,6 %	5 898	0,4 %
200-499	19	0,2 %	3 023	0,2 %
500 +	13	0,1 %	1 254	0,1 %
Total	10 809	100 %	1 527 477	100 %

Source : Nombre d'entreprises canadiennes, 2017

compare à la moyenne provinciale de 6 p. 100. De plus, cela représente 16,8 % de la population du district de Thunder Bay et qui indique avoir une forme quelconque de formation postsecondaire, cependant que dans l'ensemble de la province seulement 10,1 % de ceux qui ont rapporté avoir une formation postsecondaire indiquent qu'il s'agit d'une forme de certificat ou de diplôme d'apprentissage ou de métier.

Le **Tableau 2** contient une répartition des apprentis actifs et des certificats de compagnon sous la surveillance de l'Ordre des métiers de l'Ontario (OMO). Comme cela vient strictement de l'OMO, ceux qui ont des certificats facultatifs pour le métier n'ont pas à être membre de l'OMO; par conséquent, les chiffres pourraient ne pas être complètement représentatifs. Des 934 certificats d'apprentis actifs, 84 détenteurs sont des femmes et 850, des hommes; parmi les 3 242 certificats de compagnons actifs (CCA), 324 sont détenus par des femmes et 2 918 par des hommes.

EMPLOYEURS

Les données sur les employeurs au Canada sont rapportées par l'entremise de Nombre d'entreprises canadiennes (NEC), de Statistique Canada, ce qui était autrefois désigné par Structure des industries canadiennes.

Le **Tableau 3** contient le nombre total des employeurs, par taille, ce qui est mesuré par le nombre d'employés du district de Thunder Bay et de l'Ontario. Bien que la magnitude diffère, la répartition des employeurs ne baisse pas lorsque qu'augmente le nombre des employés des deux régions. Il y a juste un peu plus de 10 800 entreprises dans le district de Thunder Bay, dont 59,2 % n'ont pas d'employés. Ce nombre est en hausse d'approximativement 2,5 points de pourcentage depuis 2015. Parmi les entreprises qui ont des employées, (40,8 %), 39,9 % sont classées parmi les petites

Tableau 4 : **Dix premières industries quant au nombre d'entreprises**

Industrie	District de Thunder Bay		Rang de la répartition en Ontario
	Nombre total des entreprises	Répartition (%)	
Immobilier	1,741	16.1%	1
Services professionnels, scientifiques et techniques	838	7.8%	2
Services de soins ambulatoires	784	7.3%	4
Entrepreneurs spécialisés	585	5.4%	3
Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes	469	4.3%	5
Services de restauration et débits de boissons	332	3.1%	9
Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires	326	3.0%	10
Construction de bâtiments	315	2.9%	8
Services administratifs et de soutien	314	2.9%	6
Réparations et entretien	295	2.7%	12

Source : Nombre d'entreprises canadiennes, 2017

entreprises (de 1 à 99 employés), 0,8 % parmi les moyennes (de 100 à 499 employés), puis 0,1 parmi les grosses (500 employés ou plus).

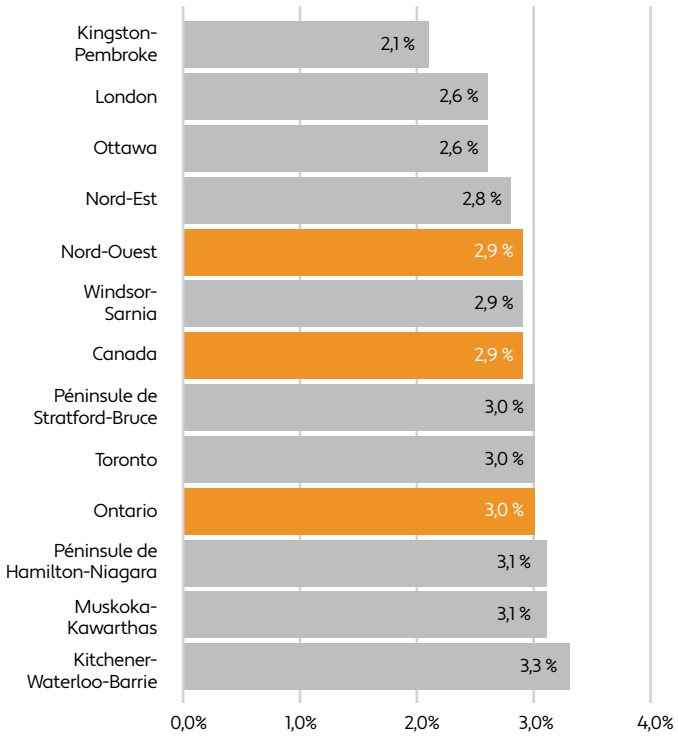
Parmi les 13 grandes entreprises, cinq ont des services éducatifs, deux dans l'extraction minière et l'exploitation en carrière, deux hôpitaux, une dans la fabrication de papier, une dans la fabrication de matériel de transport, une dans la marchandise en général, une en administration publique locale.

Comme le montre le **Tableau 4**, la première industrie, classée en fonction du nombre d'entreprises, demeure l'immobilier à 16,1 %, viennent ensuite les entreprises des services scientifiques et techniques (7,8 %), les services de soins ambulatoires (7,3 %). Il convient de noter que les 10 premières industries classées en fonction du nombre d'entreprises dans le district de Thunder Bay affichent une tendance correspondant à celle de la province. Les deux régions divergent dans leur classement des services de restauration et de débits de boissons, cette industrie étant classée sixième à Thunder Bay et neuvième dans la province; quant aux services administratifs et de soutien, ils occupent la neuvième place à Thunder Bay et la sixième dans la province.

POSTES VACANTS DANS LA RÉGION DU NORD-OUEST DE L'ONTARIO

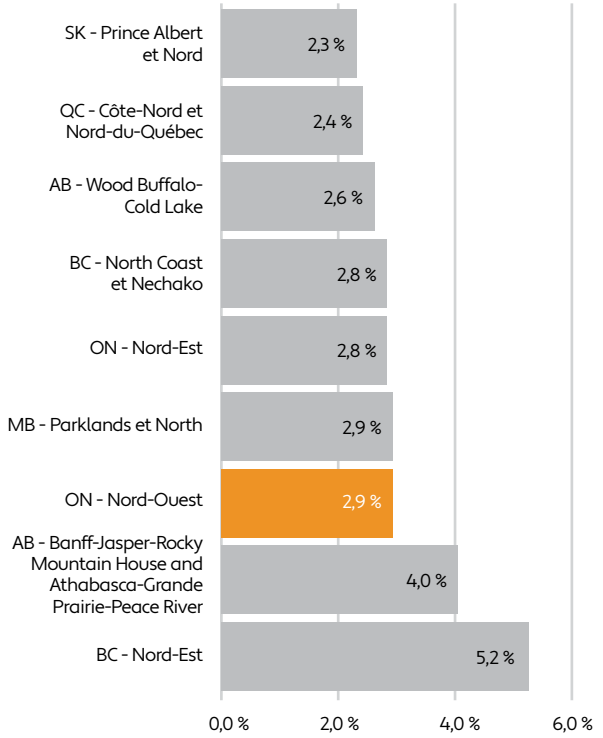
Au début de 2015, Statistique Canada rendait publique la première ronde des données obtenues par l'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS). L'EPVS collecte des données sur le nombre des postes vacants, par code de la Classification nationale des professions (CNP) et des régions économiques telles que définies par la Classification géographique type (CGT). Par conséquent, le Nord-Ouest de l'Ontario se situe au niveau géographique le plus bas qui soit publié. Bien qu'à un niveau régional, l'enquête donne néanmoins un précieux aperçu de l'emploi et du chômage, de la mobilité des travailleurs, du roulement, des absences au travail, des salaires.

Figure 10 : Taux des postes vacants (%) de l'Ontario, par régions économiques, T3 de 2017



Source : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, 2017

Figure 11 : Taux des postes vacants par région économique du Nord Canadien (%), T2 de 2017



Source : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, 2017

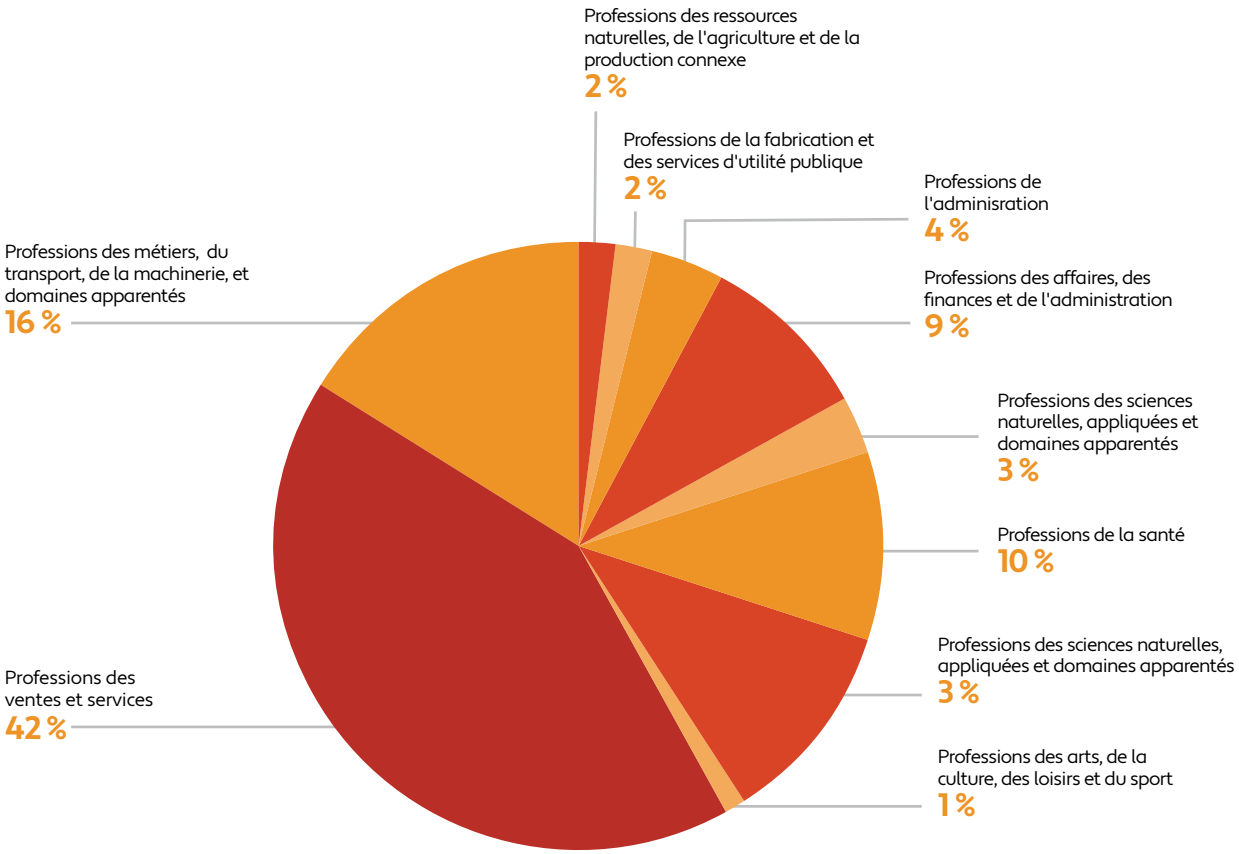
Le taux des postes vacants est défini par le nombre des postes vacants, exprimé sous forme de pourcentage de la demande de main-d'œuvre, où la demande de travailleurs est la somme des postes occupés et vacants. Ainsi, quelqu'un pourrait déduire que plus le taux des postes vacants est bas, plus la région est rapprochée de son niveau du plein emploi.

Dans la seconde moitié de 2017, le Nord-Ouest ontarien et le Canada ont maintenu un taux des postes vacants de 2,9 %, se situant un peu sous l'Ontario, qui connaissait une hausse négligeable par rapport à l'an dernier, soit 0,1 point de pourcentage, maintenant le taux à 3 % (**Figure 10**). En Ontario, Kingston-Pembroke a rapporté le taux des postes vacants le plus bas, à 2.1 %, une différence de 1,2 point de pourcentage par rapport au plus élevé, à Kitchener-Waterloo-Barrie, à 3,3 %.

Sans les territoires, la **Figure 11** montre le taux des postes vacants de toutes les régions économiques du Nord canadien. Dans ce contexte, l'ampleur s'accentue, le taux le plus bas rapporté étant de 2,3 % dans le Nord de la Saskatchewan puis de 5,2 % dans le Nord-Est de la Colombie-Britannique. Avec une moyenne nationale du Nord de 3,1 % pour le taux des postes vacants, le Nord-Ouest ontarien se situe un peu plus bas, avec 2,9 %.

Une autre caractéristique de l'EPVS est son estimation des postes vacants, par codes de la CNP et régions économiques. Au troisième trimestre de 2017, dans la région du Nord-Ouest de l'Ontario, il y avait selon les évaluations 3 095 postes vacants. La répartition par profession est présentée à la **Figure 12**. Les professions de la vente et des services représentaient 42 % du total, ce pourcentage est plus bas par rapport à celui de 54 % du début de 2015. Ensuite venait 16 %, ce qui était inchangé, pour les métiers, le transport et la conduite d'équipement; quant aux professions de l'enseignement, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux, elles représentaient 11 %.

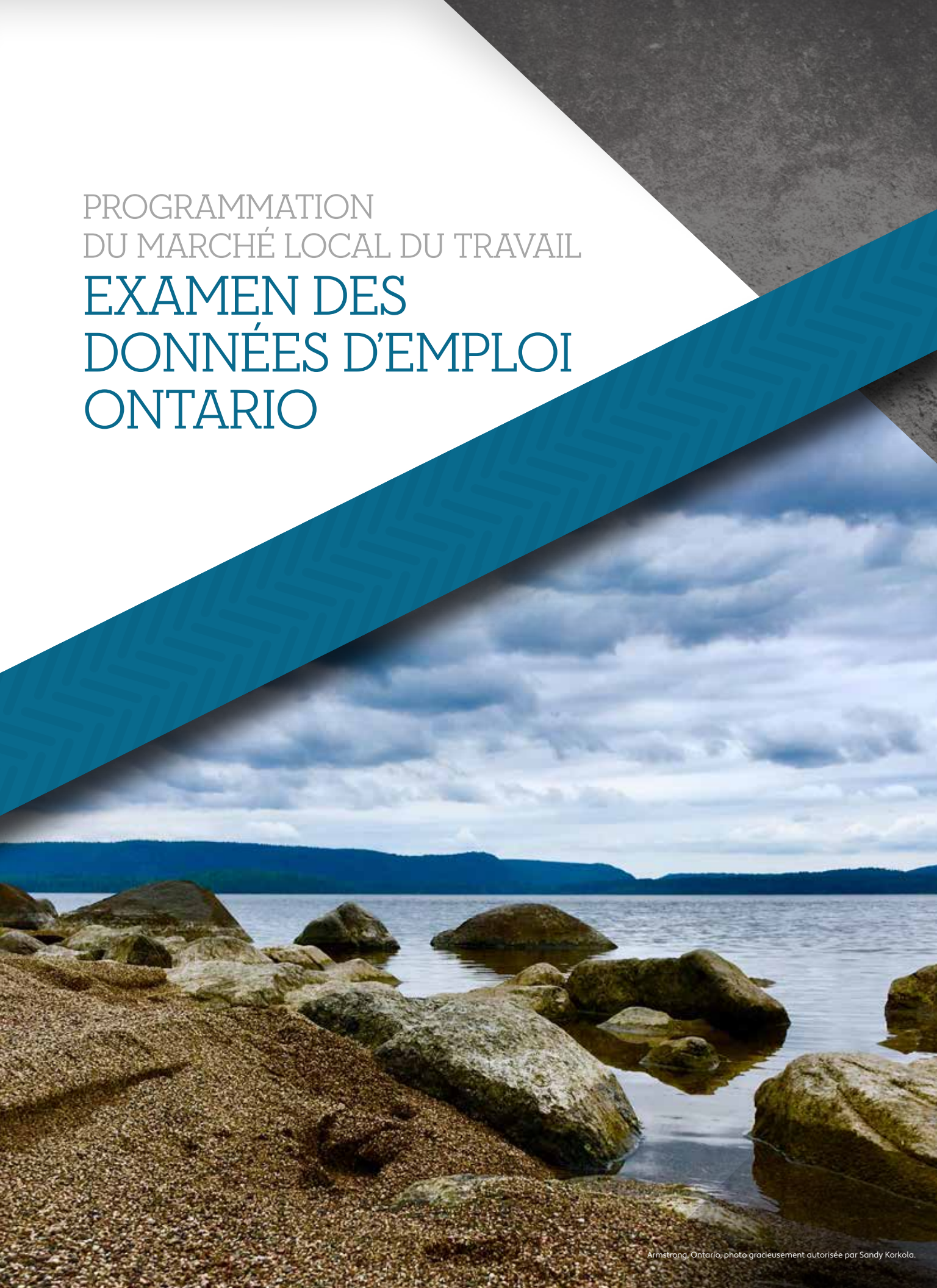
Figure 12 : **Postes vacants dans le Nord-Ouest ontarien, par CNP T31 2017**



Source : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, 2017

PROGRAMMATION
DU MARCHÉ LOCAL DU TRAVAIL

EXAMEN DES DONNÉES D'EMPLOI ONTARIO



Armstrong, Ontario, photo gracieusement autorisée par Sandy Korkola.

Dans cette section sont examinées les données du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle (MESFP) pour le programme Emploi Ontario (EO). Quatre sous-programmes sont présentés et discutés : (1) Services de l'emploi (SE); (2) Alphabétisation et compétences élémentaires (ACE); (3) Deuxième carrière (DC); (4) Apprentissage (APPR). Dans la conclusion de cette section se trouvent un sommaire et des recommandations.

TOUS LES SERVICES

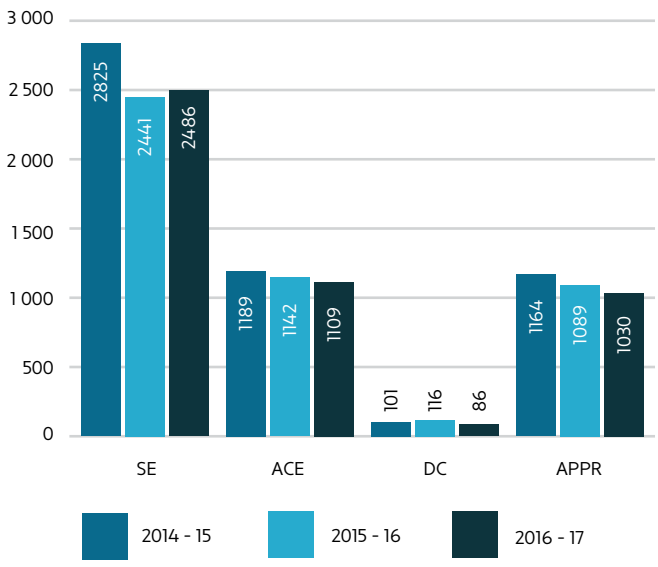
La **Figure 13** montre le nombre de clients qui accèdent aux quatre sous-programmes. En 2016-2017, il y avait en tout 4 711 personnes servie sur le territoire de la CPMONS. À partir de la **Figure 13**, quelqu'un peut déduire que tous les programmes, sauf les SE, sont au plus bas des trois dernières années en ce qui a trait aux clients servis. Comparativement à la période de 2015-2016, le programme des SE a affiché une légère hausse des inscriptions (de 45 clients), tout en demeurant sous son point culminant des trois années en 2014-2015.

Pendant l'analyse de ces comptes, il est important de garder à l'esprit que le nombre global des clients qui accèdent aux quatre programmes d'EO dans la province est à la baisse depuis 2014-2015. Le tableau ci-dessous (**Tableau 5**) montre les nombres totaux des clients, par zone géographique. En outre, à la troisième colonne se trouve la part en pourcentage du district de la CPMONS au regard des clients de l'Ontario.

Ce que montre le **Tableau 5**, c'est que, même si le nombre des clients servis par le programme baisse, la part du district de la CPMONS, quant aux clients de l'Ontario, est demeurée relativement régulière au cours de la période des trois dernières années. Ce résultat incite quelqu'un à se pencher sur les parts du programme des clients du district de la CPMONS. Ainsi, le **Tableau 6** présente la part en pourcentage des clients de la CPMONS, par programme et exercice financier.

Les résultats ne révèlent pas de changements considérables dans les parts du programme. Les SE ont eu une hausse de 1 point de pourcentage, pendant que le nombre des APPR actifs baissait d'autant.

Figure 13 : Compte des clients d'EO dans le district du CLPE, de TB, par programme



Source : ON MAESD, Employment Ontario, 2017

Tableau 5 : Comptes des clients, par zone géographique et exercice financier

Année	CPMONS	Part de la CPMONS (%)	Région du Nord	Ont.
2014-15	5 279	1,6	32 774	327 751
2015-16	4 788	1,5	31 306	319 750
2016-17	4 711	1,5	28 672	304 991

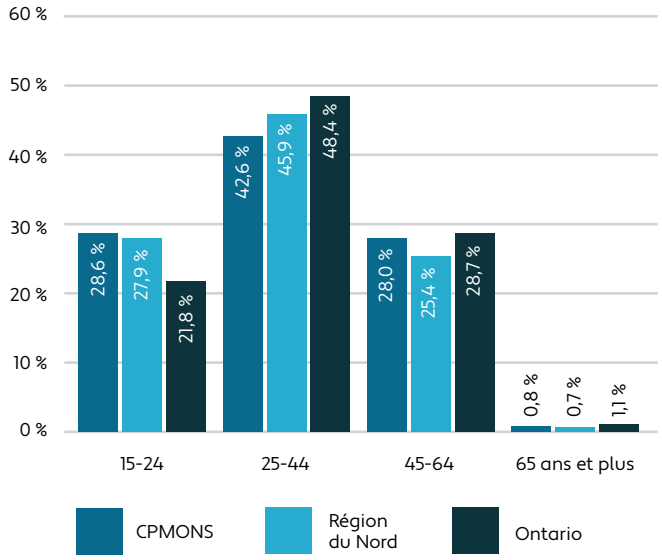
Source : MESFP ONT., Emploi Ontario, 2017

Tableau 6 : Part en pourcentage de tous les clients de la CPMONS, par programme et exercice financier

Année	SE	ACE	SC	APPR
2014-15	53	23	2	22
2015-16	51	24	2	23
2016-17	52	24	2	22

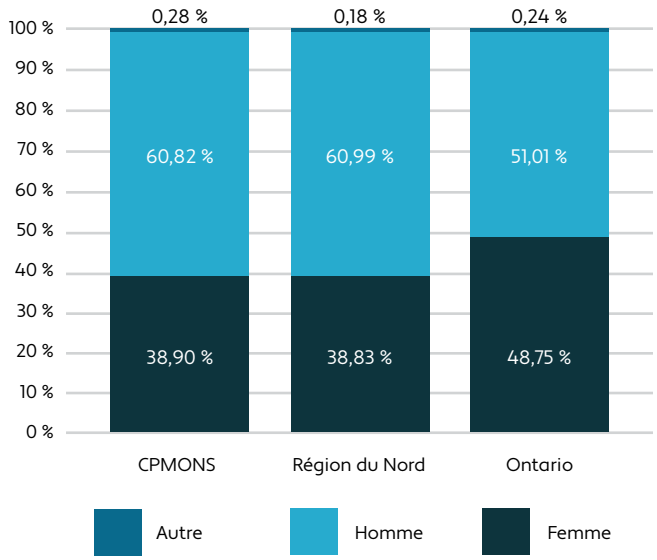
Source : MESFP ONT., Emploi Ontario, 2017

Figure 14 : Répartition en pourcentage des clients des se de 2016-2017, par âge et zone géographique



Source : MESFP ON, Emploi Ontario, 2017

Figure 15 : Répartition en pourcentage des clients des se de 2016-2017, par genre et emplacement



Source : MESFP ON, Emploi Ontario, 2017

SERVICES DE L'EMPLOI

Le sous-programme des Services de l'emploi aide les personnes en Ontario à trouver du travail, et ce, en fournissant de l'information sur ceux qui embauchent du personnel dans leur collectivité. Le programme offre aussi des conseils et des services pour aider les personnes à évaluer leurs compétences et expérience, en plus de fournir aux employeurs l'aide dont ils ont besoin pour embaucher des travailleurs qui ont les compétences adéquates (MESFP, 2015).

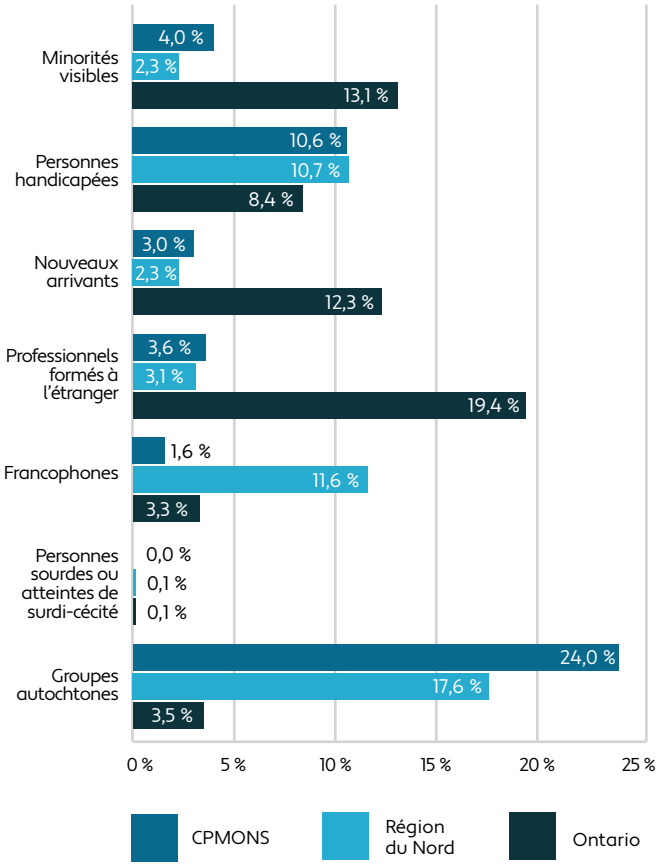
Les quatre figures suivantes mettent en valeur la répartition des clients des SE pour l'exercice financier de 2016-2017, par âge, genre, groupe désigné et niveau de scolarité du district de la CPMONS, dans le Nord ontarien et en Ontario.

En 2016-2017, le nombre total des clients des SE sur le territoire de la CPMONS a été de 2 486, ce qui représentait une hausse de 1,8 % par rapport à 2015-2016. Comme nous pouvons le voir à la **Figure 14**, les clients de 25 à 44 ans représentaient le plus gros segment des clients totaux des SE servis dans les trois régions. Cette constatation a été un résultat régulier au cours des trois dernières années. Par rapport à l'an dernier, le pourcentage des personnes de ce groupe d'âges a augmenté de 5,2 %. De plus, la portion des clients totaux des SE, de 45 à 64 ans, a augmenté de 6,7 %, puis celle de la cohorte la plus jeune, de 15 à 24 ans, a baissé de 5,6 %.

En particulier, une baisse de la portion des 15 à 24 ans a été relevée dans les trois zones géographiques, la baisse la moins marquée étant dans le district de la CPMONS. La région du Nord a le plus baissé, soit de 17 %, et la province a connu une baisse générale de 12,6 %. La cohorte des 65 ans et plus a poursuivi sa descente dans le district de la CPMONS, chutant de 31,1 % par rapport l'exercice financier antérieur, cependant que la province affichait une hausse globale de 6,2 %.

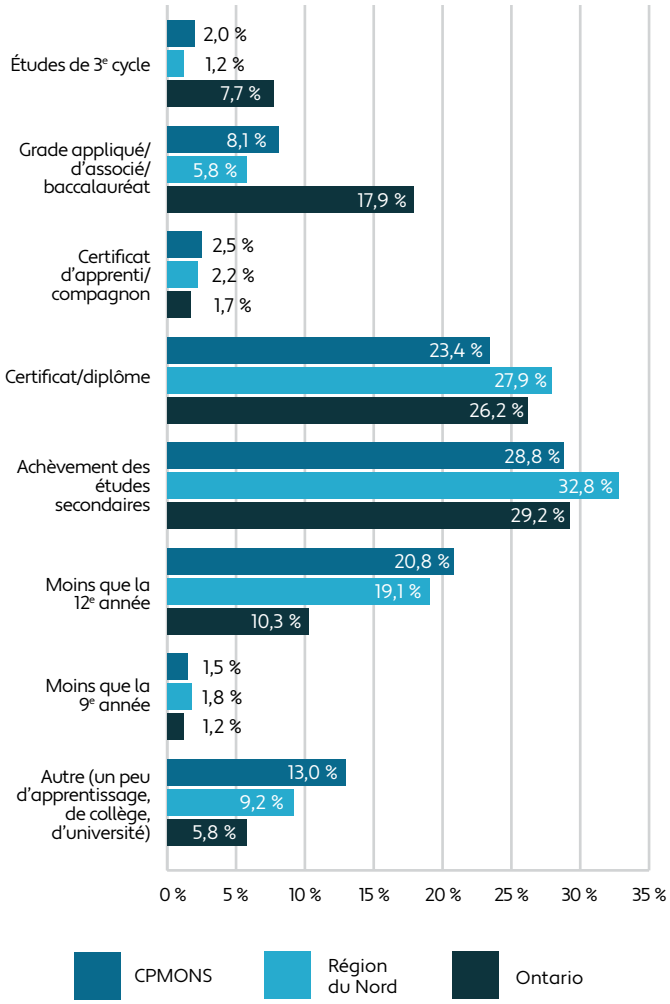
La figure suivante (**Figure 15**) contient une illustration visuelle de la proportion des personnes accédant aux SE, par genre. Vous pouvez voir que le Nord ontarien exerce une pression à la hausse sur le segment provincial global des hommes qui accèdent aux SE. Le programme des SE de la région du Nord comme du district de la CPMONS est dominé par des participants masculins. Cette tendance s'est maintenue avec +/- deux points de pourcentage au cours des trois derniers exercices financiers. La **Figure 16** nous montre la répartition des clients des SE, par groupe désigné.

Figure 16 : Répartition en pourcentage des clients des se de 2016-2017, par groupe désigné et emplacement



Source : MESFP ON, Emploi Ontario, 2017

Figure 17 : Répartition en pourcentage des clients des se de 2016-2017, par le plus haut niveau de scolarité et par l'emplacement



Source : MESFP ON, Emploi Ontario, 2017

Le groupe désigné est un élément de données qui a subi des modifications structurelles. Ce qui avait coutume d'être quatre options est maintenant diversifié et en comprend huit. Les sourds et les personnes atteintes de surdi-cécité sont rapportés par deux catégories distinctes, mais représentent une petite portion des répondants individuellement; ils ont donc été fusionnés en une catégorie, aux fins de l'analyse. De plus, il faudrait noter que le groupe désigné est une option de personne qui s'auto- identifie; le client n'est donc pas obligé de faire rapport. Pour cette raison, en liaison avec une liste non exhaustive des groupes possibles, visés par les mesures d'équité, ce ne sont pas tous les clients qui s'auto-identifient. Les taux des réponses (TR) des trois derniers exercices financiers suivent :

Tableau 7 : Taux des réponses des groupes désignés du programme des SE, par exercice financier et emplacement

Exercice financier	District de la CPMONS (%)	RN (%)	ON (%)
2016-2017	46,78	47,61	60,03
2015-2016	34,21	28,70	48,81
2015-2015	30,69	25,35	44,25

Source : ON MAESD, Employment Ontario, 2017

D'après les TR, nous pouvons voir que l'étirement de la liste des options des groupes visés par les mesures d'équité pourrait avoir aidé à hausser le taux des réponses. Toutefois, une relation causale ne peut être établie. Il y a beaucoup d'autres politiques économiques et sociales qui pourraient pousser des personnes à s'auto-identifier. D'ailleurs une personne n'est pas forcée de s'identifier comme membre d'un seul groupe désigné, ce qui pourrait se traduire par un TR gonflé.

Faisant encore référence à la **Figure 16**, le nombre des répondants se disant autochtones a augmenté de 27,6 %, l'équivalent de 128 clients, dans le district de la CPMONS. Au cours de la même période, le nombre provincial global des clients autochtones qui s'auto-identifiaient a baissé de seulement 0,1 % ou l'équivalent de huit clients. Ces changements portent à 24 % la portion autochtone de tous les clients des SE, servis dans la zone de la CPMONS, une hausse d'à peu près cinq points de pourcentage par rapport à 19,2 % au cours de l'exercice financier de 2015-2016. La région du Nord a connu une hausse qui équivalait à la moitié de celle du district de la CPMONS, passant de 15 % en 2015-2016 à 17,6 % au cours du dernier exercice financier. Enfin, la proportion provinciale des clients des SE et s'identifiant comme clients autochtones des SE est demeurée relativement inchangée, n'augmentant que de 0,01 point de pourcentage et la laissant à 3,5 % en 2016-2017.

La **Figure 17** nous présente les titres de compétences des clients des SE, à l'admission.

À partir de la **Figure 17**, nous pouvons observer que le district de la CPMONS reflète les tendances de la région du Nord. Par rapport à la répartition provinciale, la zone de la CPMONS a une proportion considérablement plus grande de clients ayant moins qu'un diplôme d'études secondaires ou ayant un peu d'études comme apprentis ou au collège ou à l'université mais sans avoir obtenu de diplôme/grade/certificat. Par contre, le district de la CPMONS est inférieur à la province quant à la proportion des clients des SE qui ont une sorte quelconque de grade universitaire ou d'études supérieures. Par rapport à la période antérieure, le territoire de la CPMONS a connu un déclin de clients ayant un certificat d'apprenti (CA) et moins d'une 12e année, une tendance reflétée par la région du Nord. De plus, il y a eu une augmentation des clients ayant un diplôme d'études secondaires ou collégiales ainsi que de ceux ayant certaines études collégiales/universitaires ou comme apprenti, mais sans avoir encore obtenu leur diplôme.

INDICATEUR DE RENDEMENT CLÉ

Les objectifs du programme des SE sont d'aider les personnes à trouver du travail, une formation/éducation, ou

Tableau 8 : Situation de l'emploi/formation des clients des SE, à l'admission et à la sortie

	Comptes			Changements 2015-2016 - 2016-2017			
Situation	**CPMONS 2014-2015**	**CPMONS 2015-2016**	**CPMONS 2016-2017**	**CPMONS Absolus**	**CPMONS (%)**	**RN (%)**	**ON (%)**
Total	2 817	2 441	2 486	45	1,84	-5,83	-1,87
Durée sans emploi/formation							
De 3 à 6 mois	450	381	367	-14	-3,67	-6,65	-3,39
De 6 à 12 mois	350	313	340	27	8,63	3,09	3,63
Moins de 3 mois	1 418	1 200	1 166	-34	-2,83	-13,66	-7,58
Plus de 12 mois	599	547	486	-61	-11,15	-13,42	-9,60
Sommaire des résultats à la sortie							
Au travail	1 746	1 470	1 594	124	8,44	-3,19	-0,52
En formation/aux études	406	351	384	33	9,40	-7,45	-6,22
Autre (autonome, incapable de travailler, bénévole)	673	620	120	-500	-80,65	-83,53	-78,33
En chômage	N/A	N/A	167	N/A	N/A	N/A	N/A
Inconnu	N/A	N/A	221	N/A	N/A	N/A	N/A

Source : MESFP ONT., Emploi Ontario, 2017

Tableau 9: **Indicateurs du rendement, présentés en pourcentages, par emplacement**

	2014-2015	2015-2016			2016-2017		
	CPMONS (%)	CPMONS (%)	RN (%)	ON (%)	CPMONS (%)	RN (%)	ON (%)
Employé à la sortie	61,98	60,22	66,72	68,12	64,12	68,13	69,05
En formation ou aux études à la sortie	14,41	14,38	13,61	13,39	15,45	13,38	12,80
Total	76,39	74,60	79,88	81,51	79,57	81,51	81,85

Source : Calculs de l'auteur, fondés sur Emploi Ontario, MESFP ONT., 2017

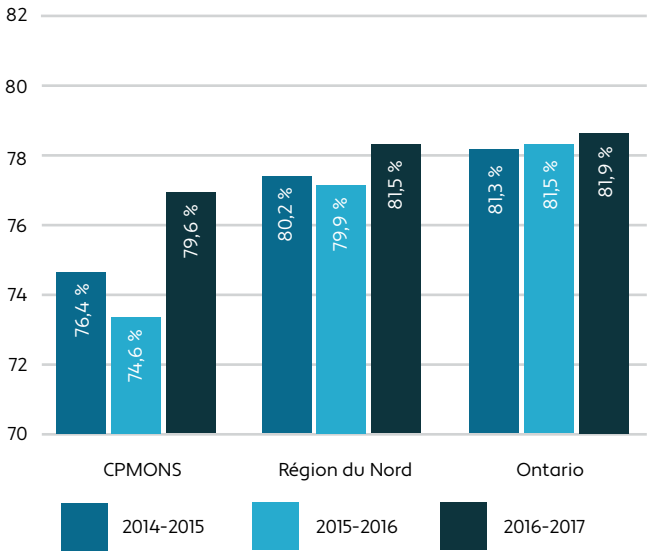
d'aider les employeurs à embaucher des gens qui possèdent les compétences dont ils ont besoin.

Pour évaluer le rendement du programme des SE au fil des ans et en ce qui a trait à ces objectifs, une mesure est créée à l'aide de l'état des résultats du client, à la sortie du programme. Dans le **Tableau 8** se trouve un sommaire de l'état à l'admission et à la sortie des clients des SE au cours du dernier exercice financier. Par rapport à la région du Nord et à l'Ontario, le district de la CPMONS a connu une hausse du nombre des clients employés ou en formation/aux études à la sortie du programme (voir les cellules surlignées dans le tableau).

L'indicateur du rendement est ensuite défini par le ratio du nombre des clients des SE employés ou en formation/aux études à la sortie du programme, au regard du nombre total de clients qui sont sans emploi ou ne sont pas en formation/aux études à l'admission. Le ratio se traduit en pourcentages et est affiché dans le **Tableau 9**, et ce, pour chaque heureux résultat (employé à la sortie ou en formation/aux études à la sortie), la **Figure 18** présente visuellement les résultats du **Tableau 9**.

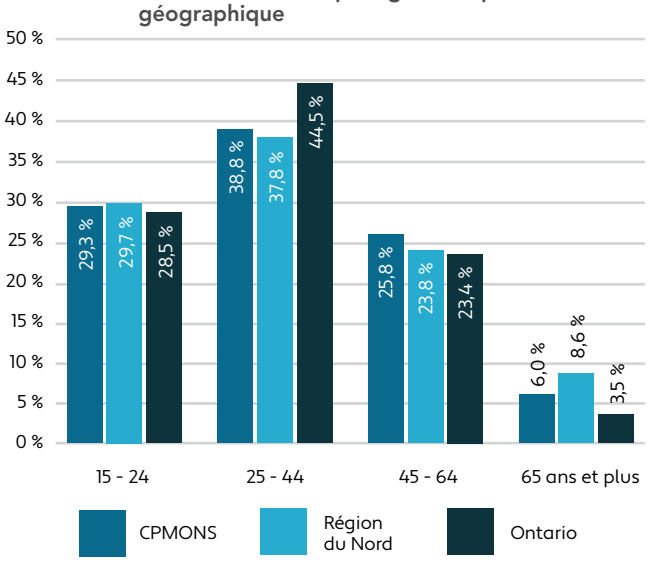
Dans la **Figure 18** ci-dessous, il est encourageant de constater une hausse considérable dans le rendement du district de la CPMONS. L'an dernier, pendant que l'Ontario affichait une tendance à la hausse depuis 2014, la zone de la CPMONS affichait une baisse du rendement. Toutefois, il y a eu dépassement de leurs niveaux de 2014-2015, soit de

Figure 18 : **Mesure du rendement total du programme des SE (%), par exercice financier et emplacement**



Source : MESFP ON, Emploi Ontario, 2017

Figure 19 : **Répartition en pourcentage des clients d'ACE 2016-2017, par âge et emplacement géographique**



Source : MESFP ON, Emploi Ontario, 2017

cinq points de pourcentage ou l'équivalent d'une hausse de 6,7 % dans le district de la CPMONS puis de 1,6 point de pourcentage ou une hausse de 2 % dans la région du Nord. Ce résultat suggère une amélioration dans le taux des réussites du programme des SE, spécifiquement dans le district de la CPMONS.

ALPHABÉTISATION ET CONNAISSANCES ÉLÉMENTAIRES

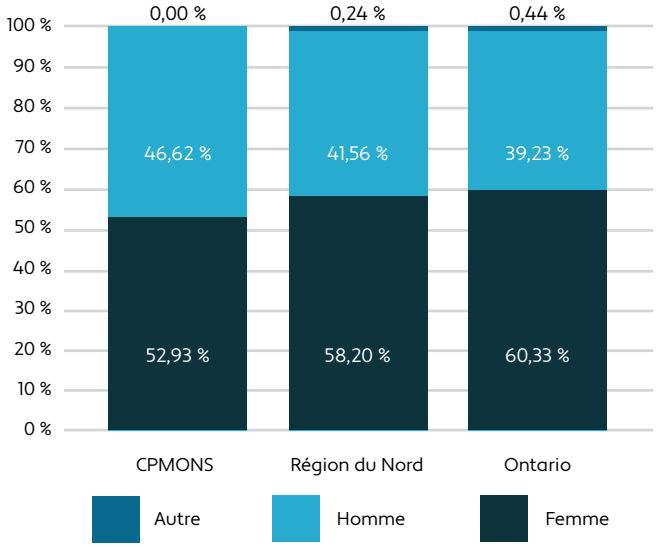
Le sous-programme d'Alphabétisation et connaissances élémentaires (ACE) aide les personnes à acquérir et à utiliser des compétences en matière de communication, de calcul, d'entregent et de techniques numériques, aux fins de la transition vers l'emploi, les études secondaires, postsecondaires ou un apprentissage, ainsi que vers une autonomie accrue (MESFP, 2015).

Cette section présente les tendances des clients d'ACE pour 2016-2017, encore une fois pour le district de la CPMONS, le Nord ontarien et l'Ontario. Le nombre total des clients d'ACE, par l'entremise du cybercanal et en personne dans le district de CPMONS était de 1 109 en 2016-2017. Ce nombre est en baisse de 33, depuis 1 142 en 2015-2016 ou l'équivalent de -2,9 %.[1]

Comme nous l'avons vu pour le sous-programme des SE, dans les trois zones géographiques, la cohorte de 25 à 44 ans a la plus grande proportion des clients d'ACE. Il y avait peu de variation dans le compte des clients pour les cohortes des trois emplacements, sauf pour les gens de 65 ans et plus et pour la cohorte plus âgée dans le district de la CPMONS. Ce groupe d'âge a connu un déclin de 29 %, toutefois, si nous plaçons ce chiffre dans le contexte, c'est une perte 27 clients ou de 2,2 points de pourcentage au regard de sa part de tous les clients d'ACE. Tout en conservant sa place, soit la cohorte d'âges la plus grosse, la

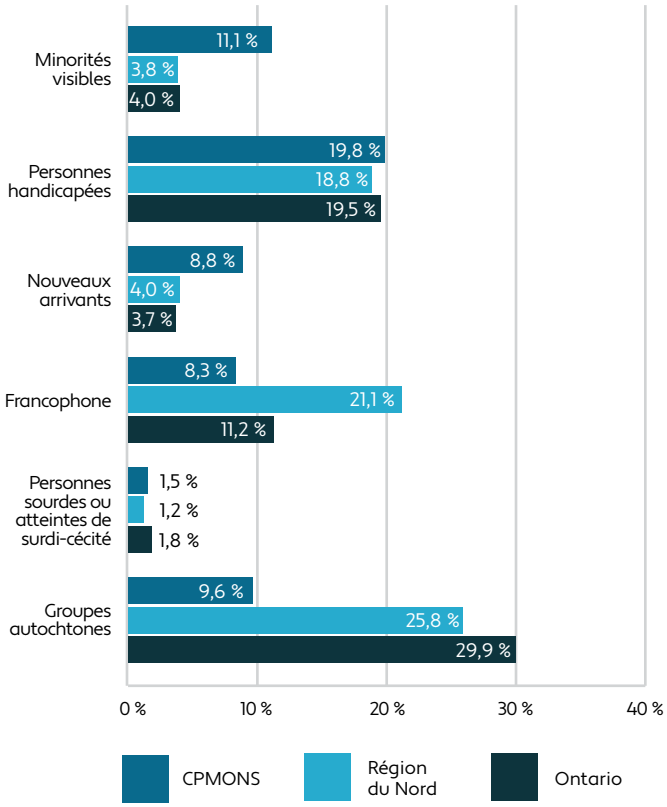
1 L'expression clients totaux d'ACE est définie par clients nouvellement inscrits et reportés (ceux qui n'ont pas terminé le programme de l'exercice financier antérieur).

Figure 20 : Répartition en pourcentage des clients d'ACE de 2016-2017, par genre et emplacement



Source : MESFP ON, Emploi Ontario, 2017

Figure 21 : Répartition en pourcentage des clients d'ACE de 2016-2017, par groupe désigné et emplacement



Source : MESFP ON, Emploi Ontario, 2017

Tableau 10 : Résultat du programme d'ACE, clients nouveaux et reportés, par emplacement

Type de client	Exercice financier	CPMONS	Changement annuel en %	RN	% de changement RN	Ont.	% de changement ONT.
Nouveaux clients (en personne + cyber-canal)	2016-2017	643	2.06	3754	-4.70	26628	-2.92
	2015-2016	630	-1.41	3939	10.52	27430	8.05
	2014-2015	639	-	3564	-	25386	-
Clients reportés (en personne + cyber-canal)	2016-2017	466	-8.98	2545	-7.79	16470	11.43
	2015-2016	512	-6.91	2760	-7.44	14781	-18.92
	2014-2015	550	-	2982	-	18231	-

Source : Calculs de l'auteur, fondés sur Emploi Ontario, MESFP ONT., 2017

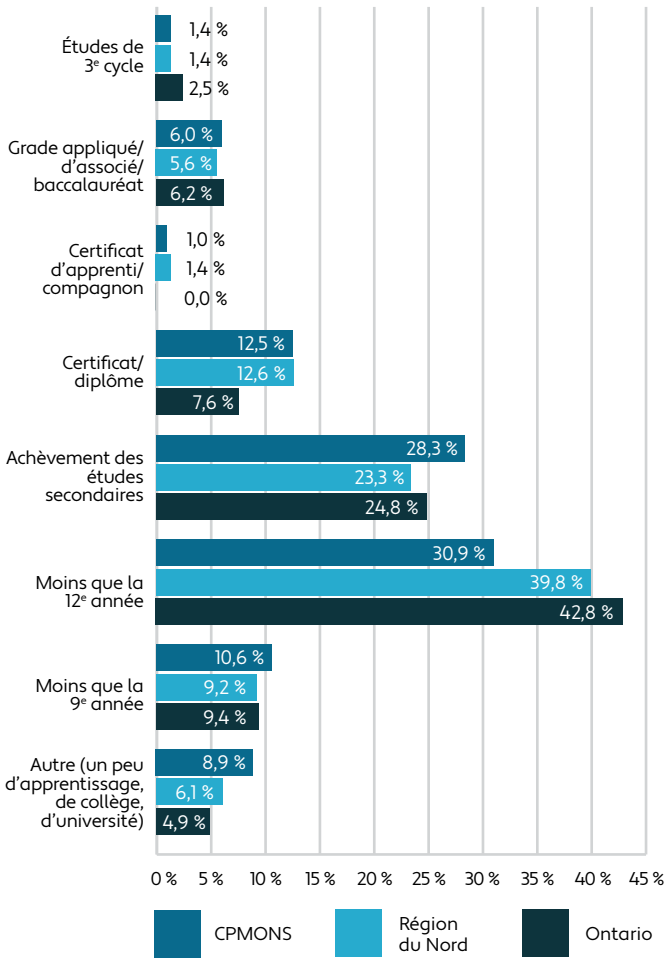
proportion des clients de 25 à 44 ans a baissé par rapport au dernier exercice financier, et la proportion de 45 à 64 ans a augmenté.

Dans la **Figure 20**, ci-dessous, nous passons à la répartition des genres dans la clientèle d'ACE. Il est intéressant de faire référence à la **Figure 15** dans cette discussion, car ces résultats sont presque exactement le contraire. La majorité des clients accédant aux services d'ACE semble être des femmes des trois régions. C'est une constatation qui s'observe pour les trois dernières années. En fait, les proportions ne changent que légèrement par rapport à l'exercice de l'an dernier (+/- deux points de pourcentage).[2]

La **Figure 21** nous montre la répartition des clients d'ACE, par groupe désigné. Encore un fois, gardez en tête que les membres de ces groupes désignés s'auto-identifient. Tout comme pour le programme des SE, le nombre des clients ayant choisi de s'auto-identifer semble avoir augmenté dans les trois régions. Le saut le plus important chez les clients pour le district de la CPMONS s'est produit dans le groupe des personnes handicapées, où en 2014-2015, 109 clients se sont auto-identifiées et, en 2016-2017, 216 clients ont fait de même. Sauf pour le groupe des nouveaux arrivés (changement absolu d'un client en moins par rapport à l'année antérieure mais en hausse de presque le double par rapport à 2014-2015), aucun groupe n'a affiché un déclin du nombre des clients auto-identifiés.

La **Figure 22** montre la répartition en pourcentage des clients d'ACE par le niveau de scolarité le plus élevé; c'est une nouveauté pour le rapport d'Emploi Ontario et cela donne un aperçu crucial des clients. Ces données ne sont facilement accessibles que pour les exercices financiers de

Figure 22 : Répartition en pourcentage des clients d'ACE de 2016-2017, par le plus haut niveau de scolarité et par l'emplacement



Source : MESFP ON, Emploi Ontario, 2017

2 Cette comparaison est prudente, car les catégories de genres sont plus nombreuses. Ces catégories commencent à être représentées aux niveaux de la région économique et de la géographie provinciale.

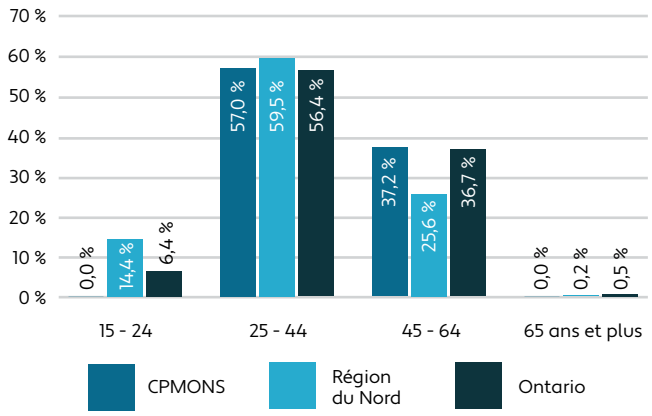
2015-2016 et de 2016-2017; par conséquent leur puissance explicative est limitée pour le moment. Il est toutefois encourageant que la répartition des clients soit relativement régulière dans les trois régions. En outre, le nombre des clients qui accèdent à ACE et ont un diplôme d'études secondaires/GED dans le district de la CPMONS a baissé de 4,5 % et celui de ceux ayant moins que la 12eannée, augmenté de 6,5 %. Par contre, la province a affiché une tendance opposée. Il est crucial de noter que, même s'ils demeurent un très petit segment de la répartition des clients, par niveau de scolarité, le groupe de ceux qui ont un CA ou sont inscrits comme compagnons lorsqu'ils accèdent à ACE, a baissé d'au moins huit clients dans la région de la CPMONS. C'est une baisse par rapport à 18 en 2015-2016; il y avait toutefois hausse de 74,5 % et de 50,9 % dans a région du Nord et en Ontario, respectivement.

INDICATEUR DE RENDEMENT CLÉ

À cause de l'accessibilité des données, l'indicateur du rendement pour le programme d'ACE diffère de celui du programme des SE. Pour évaluer l'état du programme d'ACE, le nombre des nouveaux clients et de ceux qui sont reportés est pris en compte par rapport à l'exercice financier de l'année antérieure.[3]

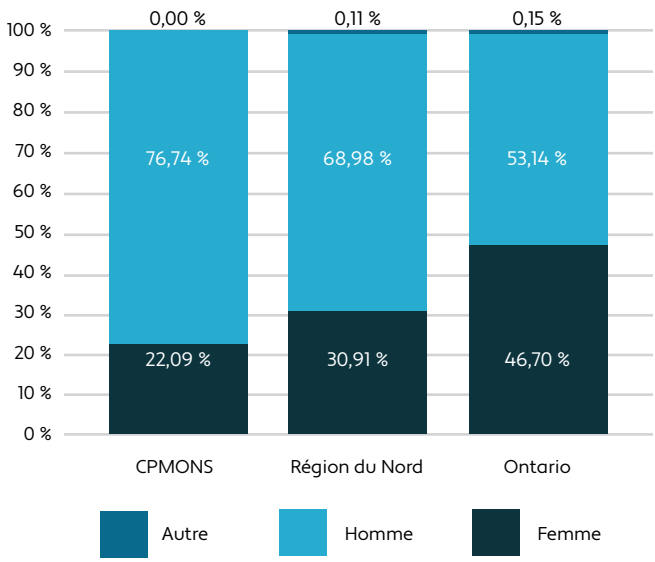
Le **Tableau 10** contient le compte et les changements en pourcentage, relatifs aux nouveaux clients et à ceux qui ont été reportés au cours des trois derniers exercices financiers, par emplacement. Dans le district de la CPMONS, les nouveaux clients ont augmenté de 2,1 % par rapport à l'an dernier, affichant un résultat inverse du côté de l'indicateur du rendement de l'an dernier. Il y a eu la situation exactement contraire dans la région du Nord et en Ontario, dont les nombres des nouveaux clients étaient à la baisse de 4,7 % et de 2,9 %, respectivement. Revenant au nombre des clients reportés, nous voyons que dans la zone de la CPMONS et la région du Nord semblent se dessiner la même tendance : deux déclins consécutifs des clients reportés, cependant que l'Ontario affichait une hausse de 1 689 clients reportés ou l'équivalent de 11,4 %.

Figure 23 : Répartition en pourcentage des clients de DC 2016-2017, par âge et emplacement géographique



Source : MESFP ON, Emploi Ontario, 2017

Figure 24 : Répartition en pourcentage des clients de DC 2016-2017, par genre et emplacement



Source : MESFP ON, Emploi Ontario, 2017

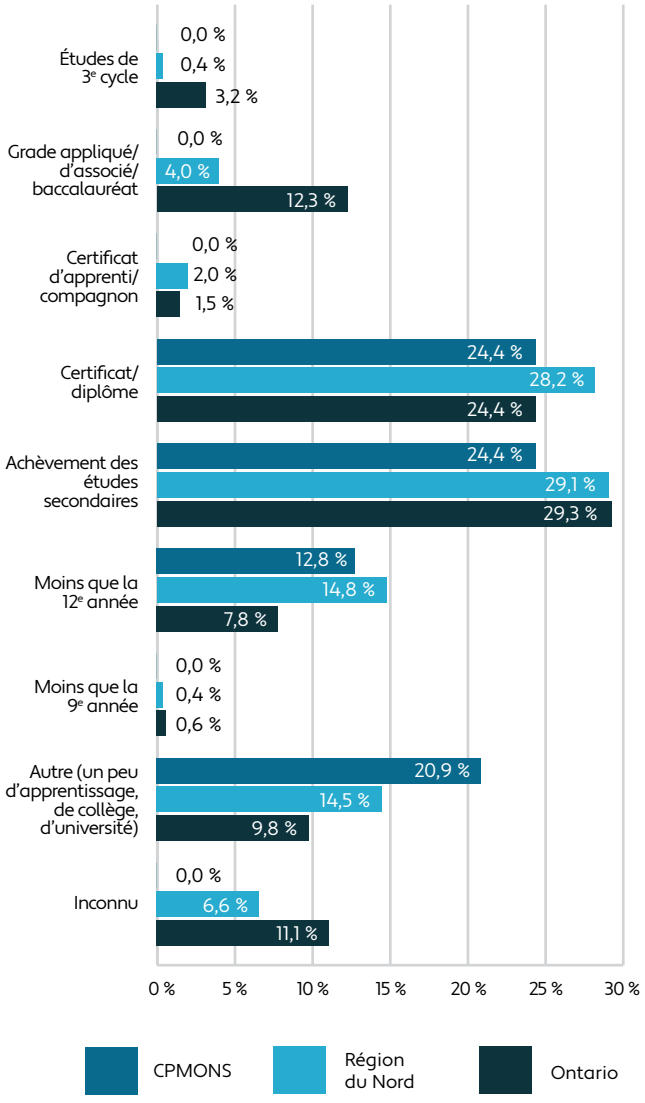
3 Cet indicateur du rendement sert avec prudence parce que les résultats peuvent être trompeurs s'il n'y a pas plus d'information sur chaque client et la démographie de la région.

DEUXIÈME CARRIÈRE

Deuxième carrière (DC) est un programme qui offre aux travailleurs mis à pied de la formation pour acquérir des compétences, afin de les aider à trouver une profession en grande demande ainsi que d'apporter un soutien financier aux mis à pied (MESFP, 2015).

Le sous-programme de DC du district de la CPMONS a servi 30 clients de moins pendant l'exercice financier de 2016-2017, par rapport à l'année antérieure. C'est une tendance à la baisse qui est ordinaire dans la région du Nord et la province. Dans la **Figure 23** se trouve la répartition des clients de DC, par groupe d'âges. Dans le district de la CPMONS, la majorité, 60 %, des clients avaient entre 25 et 64 ans, une tendance qui se reflète dans la région du Nord et l'Ontario, 59,5 % et 56,4 %, respectivement. La plupart des clients de DC du district de la CPMONS continuent de s'inscrire aux programmes de formation axés sur les conducteurs de camions de transport et conducteurs d'équipement lourd. De plus, la majorité des 86 clients, ou 56, ont indiqué que leur source de revenu était l'assurance-emploi.

Figure 25 : Répartition en pourcentage des clients de DC 2016-2017, par le plus haut niveau de scolarité et par l'emplacement



Source : MESFP ON, Emploi Ontario, 2017

La **Figure 24** contient la répartition des 80 clients de DC, par genre. Au sein du district de la CPMONS, le programme DC est dominé par les hommes, 76,7 %, par opposition à 22,1 % pour les femmes. Toutefois, lorsque dans la région du Nord et l'Ontario, il y a une forte présence féminine, les mâles continuent d'être la majorité servie.

La **Figure 25** traite des titres de compétences des clients de DC. Ce que quelqu'un peut voir, c'est que beaucoup de clients ont au moins un grade d'études secondaires ou l'équivalent. Comparativement à l'an dernier, le nombre des clients qui ont une désignation de collège a augmenté, et le nombre des clients indiquant l'achèvement des études secondaires ou moins comme niveau le plus élevé de scolarité a diminué.

INDICATEUR DE RENDEMENT CLÉ

Le programme de DC a pour objectif de veiller à ce que les clients reçoivent une formation viable, qui leur permettent de revenir dans la population active, d'apporter une contribution à la société. Ainsi, la façon idéale d'évaluer le programme serait semblable à celle de l'évaluation du programme des SE, c'est-à-dire, considérer le nombre des clients en formation/aux études/employés à la sortie, par rapport au nombre de ceux qui ne sont pas en formation/aux études/employés. Toutefois, il y a deux obstacles à une telle analyse : (1) le taux de non-réponse a historiquement été relativement élevé; (2) il y a distorsion de réponse dans le sens que si un client accepte d'abord de répondre, il est probable que cette personne soit parvenue à des possibilités de formation/d'études/d'emploi. De plus, au moment de considérer les taux de non-réponse au niveau du district de la CPMONS, il faut être encore plus prudent, car le taux peut être gonflé en raison de résultats supprimés. Le **Tableau 11** montre le statut des clients et les taux de non-réponse.

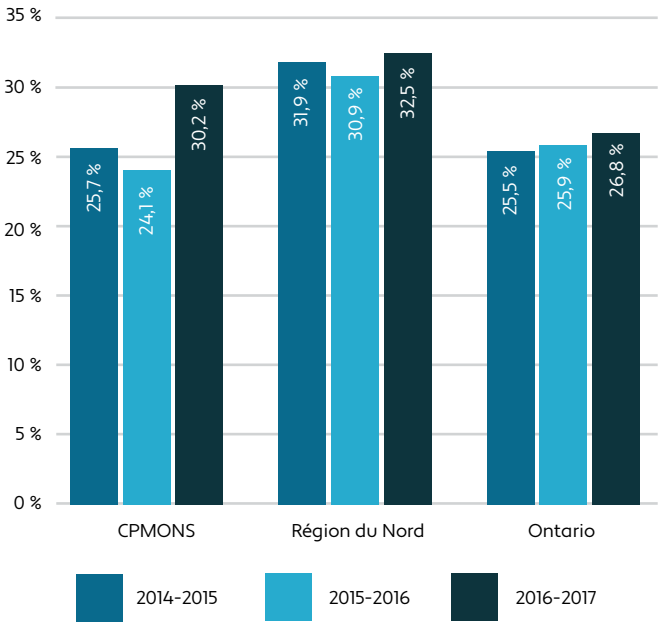
Tableau 11 : Résultats du programme de DC

	2014/15	2015/16			2016/17		
CHAMP	**CPMONS**	**CPMONS**	**RN**	**Ont.**	**CPMONS**	**RN**	**Ont.**
Nombre total des clients	101	116	1 005	8 626	86	922	7 158
Durée sans emploi/formation							
De 3 à 6 mois	19	29	178	1 515	19	181	1 385
De 6 à 12 mois	17	20	160	1 610	-	126	1 371
Moins de 3 mois	51	50	489	3 146	41	435	2 629
Plus de 12 mois	-	-	88	1 775	13	118	1 459
Inconnu	-	-	90	580	-	62	314
Sommaire des résultats à la sortie							
Au travail	26	28	271	1 844	26	268	1 556
En formation/aux études	-	-	39	386	-	32	364
Autre (autonome, incapable de travailler, bénévole)[4]	30	23	337	2 507	-	4	80
En chômage	N/A	N/A	N/A	N/A	23	291	1 948
Taux de non-réponse (%)	44,5	56,0	35,6	45,1	16,3	35,5	44,8
Sommaire du résultat à 12 mois							
Au travail	46	51	472	3 249	42	476	3 062
En formation/aux études	-	-	17	117	-	13	87
Autre (autonome, incapable de travailler, bénévole)[5]	12	-	65	626	-	7	91
En chômage	N/A	N/A	N/A	N/A	-	60	473
Inconnu	N/A	N/A	N/A	N/A	-	-	-
Taux de non-réponse (%)	42,6	56,0	44,9	53,7	51,2	39,7	48,1

4 Avant 2016, l'« autre » catégorie comprenait ceux qui étaient sans emploi.
5 Avant 2016, l'« autre » catégorie comprenait ceux qui étaient sans emploi.

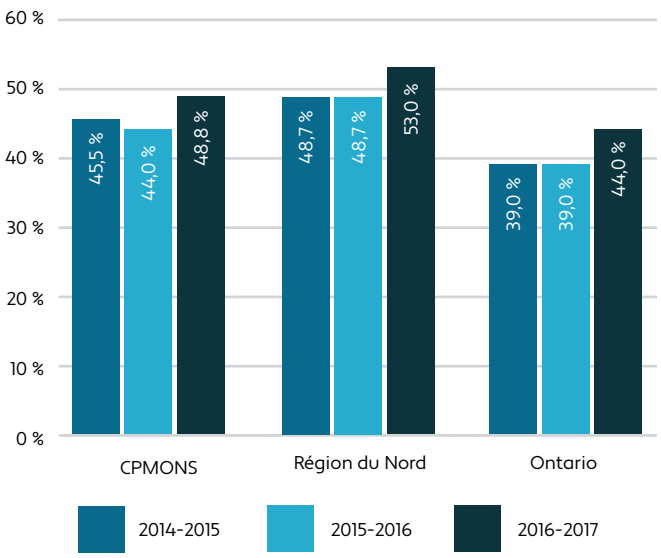
Source : Calculs de l'auteur, fondés sur Emploi Ontario, MESFP ONT., 2017

Figure 26 : Résultat du programme DC à la sortie – pourcentage des clients employés ou en formation/aux études



Source : MESFP ON, Emploi Ontario, 2017

Figure 27 : Résultat du programme DC, 12 mois après la sortie – pourcentage des clients employés ou en formation/aux études



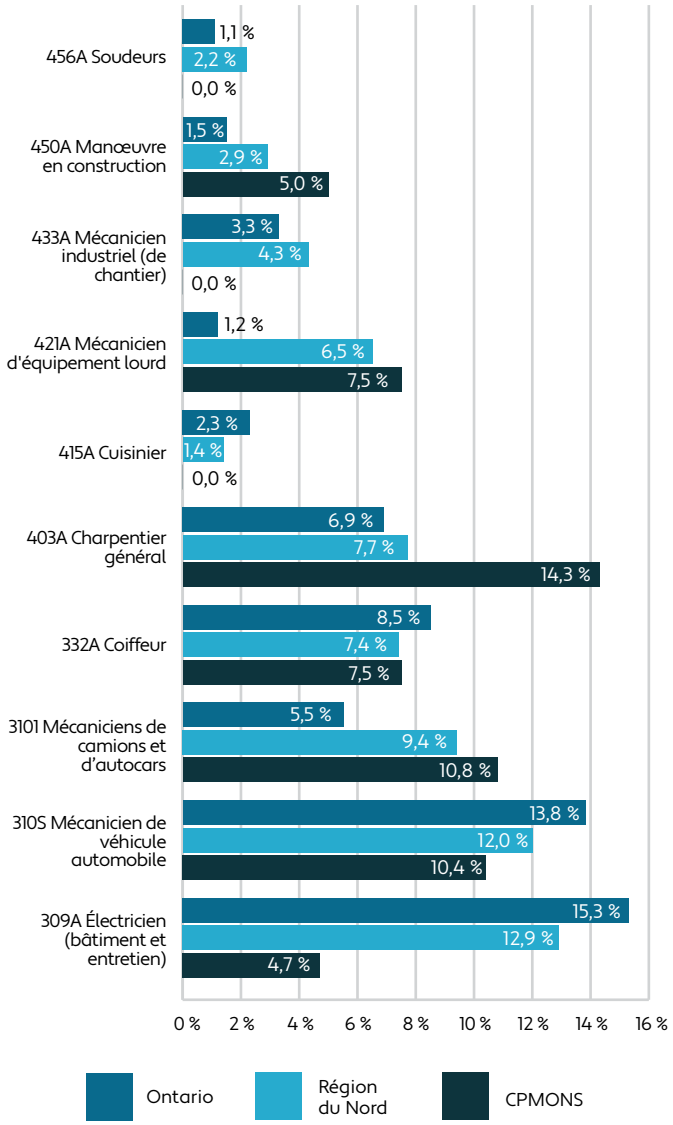
Source : MESFP ON, Emploi Ontario, 2017

Tableau 12 : Administration du programme d'APPR

	2014/15	2015/16			2016/17			Year-over-year change from 2015-2016			
CHAMP	CPMONS	CPMONS	RN	Ont.	CPMONS	RN	Ont.	CPMONS, absolus	CPMONS (%)	RN (%)	ON (%)
Nombre des apprentis actifs	1 164	1 089	6 638	78 959	1 030	5 477	69,945	-59	-5,42	-17,49	-11,42
Nombre de certificats d'apprentis émis	170	147	820	9 295	99	473	9 189	-48	-32,65	-42,32	-1,14
Nombre d'inscriptions à la formation modulaire	520	633	6 583	11 643	844	6 738	11 587	211	33,33	2,35	-0,48
Nombre des nouvelles inscriptions	341	271	2 192	25 793	279	1 968	24,890	8	2,95	-10,22	-3,50

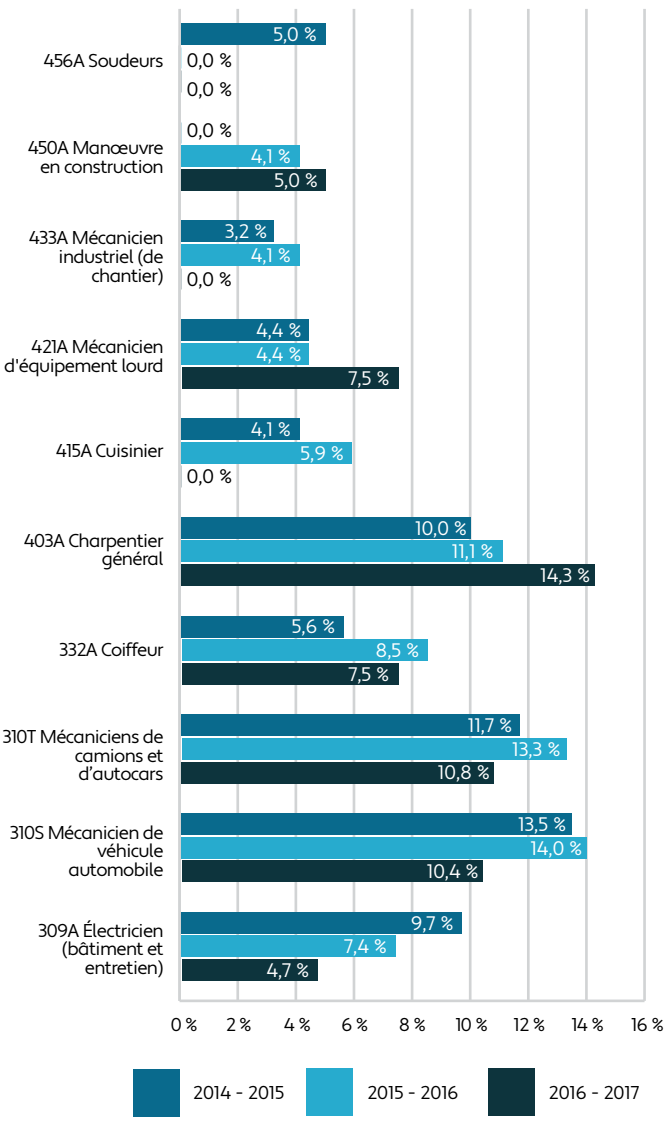
Source : MESFP ONT., Emploi Ontario, 2017

Figure 28 : Nouveaux inscrits au programme d'APPR, par métier



Source : MESFP ON, Emploi Ontario, 2017

Figure 29 : Nouveaux inscrits APPR du district de la CPMONS, par métier et exercice financier



Source : MESFP ON, Emploi Ontario, 2017

Il ne faut pas s'étonner si les taux de 7non-réponse sont inférieurs à la sortie immédiate et augmentent à la marque de 12 mois. Toutefois, la disparité qui existe entre les zones géographiques est pas mal considérable. Le taux de non-réponse dans le district de la CPMONS fait un bond, depuis 16,3 % jusqu'à 51,2 %, cependant que la région du Nord et l'Ontario connaissent une hausse approximative de quatre points de pourcentage.

Les **Figures 23** et **24** contiennent le principal indicateur du rendement pour le programme de DC, ce qui est défini par le résultat des clients. Dans la **Figure 23** est montré le pourcentage des clients employés ou en formation à la sortie immédiate du programme puis, encore une fois, 12 mois après le programme, dans la **Figure 24**.

APPRENTISSAGE

L'apprentissage (APPR) est un programme de formation au travail, pour les personnes qui désirent travailler dans un nouveau métier spécialisé ou une activité pour apprendre auprès de compagnons (MESFP, 2015).

Au cours l'exercice financier de 2016-2017, il y avait 279 nouveaux inscrits au programme de formation par apprentissage. Ce nombre est légèrement plus élevé que l'an dernier, tout en demeurant sous le sommet des trois ans, en 2014-2015 : il y avait alors 341 nouveaux inscrits. Une tendance opposée a paru dans la région du Nord et l'Ontario, où les nouvelles inscriptions d'APPR étaient en baisse de 10,2 % et de 3,5 %, respectivement. Par contre, pour le district de la CPMONS, le nombre des apprentis actifs a continué en baisse, à savoir de 5,4 % par rapport à l'année antérieure. Bien qu'il y ait eu un déclin, c'était le moindre des trois secteurs géographiques, la région du Nord ayant la baisse la plus importante du nombre des apprentis actifs, suivie de l'Ontario, 17,4 % et 11,4 %, respectivement. Cette tendance négative a continué pour le nombre des CA émis, et les trois secteurs ont affiché un déclin; toutefois le déclin de l'ensemble de l'Ontario n'était que de 1,1 %.

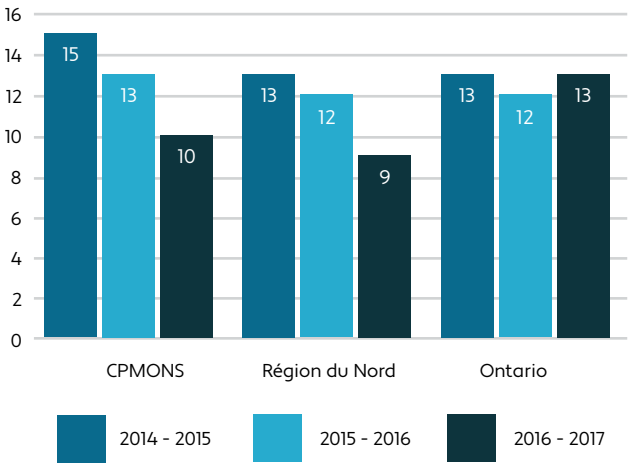
Dans la **Figure 25** se trouve la répartition des nouvelles inscriptions d'APPR, par les métiers, pour les trois secteurs géographiques[6]. Parmi les nouveaux inscrits de la zone de la CPMONS, 14,3 % étaient des charpentiers généraux; suivaient de près les mécaniciens de camions et d'autocars (10,7 %) et les techniciens à l'entretien et à la réparation d'automobile (10,4 %). Même si la région du Nord et l'Ontario avait des inscrits dans les groupes des soudeurs, des mécaniciens industriels, de chantiers ainsi que des cuisiniers en 2016-2017, le district de la CPMONS n'en avait pas.

Ci-dessous, la **Figure 26** contient la tendance des trois années pour les nouveaux inscrits, par métier, dans le secteur de la CPMONS. Ce que cette figure nous permet de voir, c'est la tendance importante, chez les nouveaux inscrits, de s'éloigner des professions de la soudure, de la mécanique industrielle de chantier, de la cuisine et de l'électricité, puis de s'approcher des techniciens d'équipement lourd, des techniques de la construction et de la charpenterie générale.

INDICATEUR DE RENDEMENT CLÉ

Comme nous l'avons mentionné, le nombre des CA a baissé dans les trois secteurs, la baisse la plus importante se trouvant dans la région du Nord, suivie de celle du district de la CPMONS. Pour mesurer l'état du programme d'APPR dans le secteur de la CPMONS, le ratio des CA pour les apprentis est déterminé. Les résultats sont affichés à la **Figure 27** et montrent le nombre de CA émis, par 100 apprentis actifs dans les trois secteurs, au cours des trois dernières années. Immédiatement visible et alarmante est la tendance négative dans le district de la CPMONS et la région du Nord, comparativement à la légère hausse du rendement de l'Ontario. Toutefois, il n'y a pas de disparités graves dans les trois régions.

Figure 30 : Indicateur du rendement des APPR – nombre des CAS émis par 100 apprentis actifs



Source : MESFP ON, Emploi Ontario, 2017

6 Les métiers qui sont affichés à la Figure 25 ont été sélectionnés s'ils étaient représentés dans le district de la CPMONS au cours des trois exercices financiers, sinon ils étaient exclus.

PRIORITÉS STRATÉGIQUES ET PLAN D'ACTION

PHASE 1 DU CLPE :
DU 1ER AVRIL AU 30 JUIN 2017
(15 MOIS)

PRIORITÉ ORGANISATIONNELLE :

RENSEIGNEMENT RELATIFS AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Faire mieux comprendre les problèmes et besoins du marché du travail local et améliorer l'accès aux ressources informationnelles du marché du travail.

STRATÉGIES

(priorité harmonisée avec les approches pour atteindre notre but) :

Collecte, analyse et diffusion de l'information liée au marché du travail.

OBJECTIFS DU PLAN D'ACTION

(étapes mesurables franchies pour mettre en œuvre nos stratégies) :

Rapports sur le marché du travail communautaire

DÉFI

Les consultations communautaires avec les intervenants au cours des neuf derniers mois ont fait ressortir le besoin d'accéder davantage à l'information sur le marché du travail au niveau local même. Les 35 collectivités de notre région veulent pour leur collectivité de l'information spécifique sur le marché du travail, pas simplement au niveau régional. Ils veulent que cette information soit à jour et pertinente. Soit cette n'est actuellement pas offerte, soit elle est extrêmement coûteuse à obtenir pour de petites collectivités. Les collectivités plus petites n'ont pas la capacité ou les ressources pour utiliser les données.

Cela rend la planification extrêmement difficile puisque les données ne sont offertes qu'à chaque cinq ans, et toutes les collectivités constatent régulièrement des changements importants – annuellement. Toutefois, au cours des années entre chaque recensement, de l'information sur le marché du travail est offerte mais seulement pour les zones plus grandes, par exemple, le district de Thunder Bay ou la ville Thunder Bay.

Par de la collecte plus fréquente d'information et des rapports connexes réguliers au plus bas niveau géographique possible, nous pouvons améliorer notre compréhension des changements sur le marché du travail dans les petites collectivités. Nous pouvons aussi avoir plus de décisions fondées sur des données probantes et qui soient prises par tous les intervenants du marché du travail.

ACTION N° 1

Collecter et compiler de l'information sur le marché du travail; utiliser cette information, afin de créer une ressource pour renseigner les 35 collectivités de notre région au sujet de l'offre et de la demande de travailleurs dans leur collectivité.

RESPONSABLE : Conseil local de planification en matière d'emploi

PARTENAIRES POTENTIELS : Société de développement économique de Greenstone, Superior North Community Development Corporation

ÉCHÉANCIER : De mai 2016 à mars 2017

JALONS DU PROJET :

- Publier une première série de rapports contenant de l'information sur le marché du travail sous-régional – Juin 2016.
- Réaliser l'enquête et analyser les résultats – Mars 2017.

RÉSULTAT ATTENDU

Les intervenants des 35 collectivités dans notre région seront mieux informés sur les compétences offertes dans leur collectivité et celles qui y sont en demande.

OBJECTIFS DU PLAN D'ACTION

(étapes mesurables franchies pour mettre en œuvre nos stratégies) :

Rapport de dépendance démographique

DÉFI

Statistique Canada rapporte que la région affiche un déclin de la population en âge de travailler. Les discussions avec les intervenants régionaux ont permis de relever le besoin d'information meilleure et plus à jour, ce qui aidera à préciser et à cibler les réponses à ce problème. Pendant les consultations sur le marché du travail dans le district, beaucoup d'intervenants ont dit qu'ils n'étaient pas assez sensibilisés et ne comprenaient pas entièrement l'interdépendance des facteurs découlant du déclin de la population en âge de travailler et les effets négatifs sur l'économie. Parmi ces facteurs se trouvent les mesures de ce qui suit : immigration; naissances; décès; retraites; taux de participation à la population active. Les changements au sein de ces facteurs exercent une pression sur le renforcement d'une économie productive et durable. Par exemple, en nous fondant sur les projections démographiques du ministère des Finances (Ontario 2014), de 2013 à 2041, il y aura diminution démographique chez les 15 à 64 ans dans le district de Thunder Bay, ce qui correspondra à 21 000 personnes en moins ou à 20,7 %. Par contre, dans le groupe des 65 ans ou plus, il devrait y avoir une hausse d'à peu près 20 000 personnes, ou de 76,7 %; quant à la cohorte des 0 à 14 ans, elle diminuera d'environ 2 600 (12 %) au cours de la même période.

Le rapport entre les personnes à l'extérieur du groupe des 15 à 64 ans et celles qui sont à l'intérieur est désigné par ratio de dépendance démographique (RDD). Le RDD suppose que les personnes entre 15 et 64 ans sont économiquement actives et que toutes les autres personnes sont économiquement inactives. Afin de maintenir régulier le RDD du district de Thunder Bay, la région devra attirer quelque 50 000 personnes au cours des 25 prochaines années, ce qui se traduira par environ 2 000 personnes par année pour cette période. Il est important que les éléments du district travaillent ensemble à déterminer comment le mieux relever ce défi. Les données contenues dans le rapport révèleront des preuves statistiques qui engendreront des discussions, amélioreront la compréhension et permettront de promouvoir l'élaboration de stratégies pour aborder cette question.

ACTION N° 2

Offrir de l'information supérieure et à jour sur le déclin de la population en âge de travailler.

RESPONSABLE : Conseil local de planification en matière d'emploi.

PARTENAIRES POTENTIELS : Commission communautaire de développement économique de Thunder Bay, Chambre de commerce de Thunder Bay, Ligue municipale du district de Thunder Bay, Association des municipalités du Nord-Ouest de l'Ontario, Voix commune du Nord-Ouest, Association multiculturelle de Thunder Bay, Confederation College, Université de Lakehead.

ÉCHÉANCIER : De mai 2016 à mars 2017

JALONS DU PROJET :

- Publication du rapport – Septembre 2016
- Réalisation de l'enquête et analyse des résultats – Mars 2017.

RÉSULTAT ATTENDU

Les intervenants seront mieux informés des facteurs qui jouent sur le déclin de la population en âge de travailler. Les données contenues dans le rapport révèleront des preuves statistiques qui engendreront des discussions, amélioreront la compréhension et permettront de promouvoir l'élaboration de stratégies pour aborder cette question.

PRIORITÉ ORGANISATIONNELLE

PLANIFICATION INTÉGRÉE

Servir de point central de contact et de facilitateur clé, afin de relier les employeurs, les fournisseurs de service, d'autres ministères, paliers de gouvernement et groupes communautaires, en vue d'identifier les difficultés et opportunités du développement de la population active et du marché du travail, et d'y réagir; de s'attaquer aux lacunes de l'emploi et de la formation ainsi que des services humains et sociaux, et ce, par la planification coopérative.

STRATÉGIES

(priorité harmonisée avec les approches pour atteindre notre but) :

Servir de point central de contact et de facilitateur clé des partenaires communautaires en planification coopérative.

OBJECTIFS DU PLAN D'ACTION

(étapes mesurables franchies pour mettre en œuvre nos stratégies) :

Guide du consortium de l'apprentissage

DÉFI

Données du programme d'Emploi Ontario : L'analyse pour la région de la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (CPMONS) rapporte qu'en 2013-2014, il y a eu 416 nouvelles inscriptions aux apprentissages. En 2014-2015, le nombre des inscriptions a baissé à 341, soit une chute de 18 %.

Compte tenu des rapports « Maximisation des possibilités d'apprentissages », (CPMONS, 2015) et « Accroître le soutien aux employeurs pour l'embauchage d'apprentis et pour l'achèvement des apprentissages », les petits et moyens employeurs, en particulier ceux du secteur privé, ont du mal à recruter et à développer des apprentis. Leur milieu d'emploi ne peut offrir à un apprenti toute la gamme de la pratique parce que l'entreprise est trop petite, trop spécialisée ou n'a pas assez de travail durable à long terme. Pour former des apprentis, il faut des gens de métier/compagnons qualifiés. Un tel milieu ne peut avoir le ratio requis d'apprenti-compagnon. L'on y perçoit le processus d'apprentissage comme encombrant, bureaucratique, chronophage pour la gestion. Afin de surmonter ces difficultés, un modèle de consortium (une coopérative) a servi dans d'autres parties de la province.

Le consortium parraine des apprentis et se sert de son réseau d'employeurs participants, afin d'offrir des périodes de travail rotatives, assurant les apprentis d'obtenir la formation, la technologie et l'emploi liés au métier. Cette approche convient en particulier aux employeurs plus petits, parce qu'elle réduit les risques associés à l'apprentissage, notamment ceux-ci : coûts et possibilités de formation; dotation et temps nécessaire pour trouver, administrer et suivre la formation; manque de machinerie et de matériel requis pour la formation; accès à la formation et à l'information sur le soutien en formation; difficulté de prévoir les besoins futurs dans les métiers. Par conséquent, le consortium de la formation aide les employeurs à combler leurs besoins en matière de compétences, puis les apprentis à obtenir une formation et un emploi précieux.

ACTION N° 3

Élaborer la stratégie de la mise en œuvre du modèle de consortium dans la région du CLPE. Créer un guide décrivant la stratégie de mise en œuvre d'un modèle de consortium de l'apprentissage pour la région du CLPE.

RESPONSABLE : Conseil local de planification en matière d'emploi.

ÉCHÉANCIER : De mai 2016 à mars 2017

JALONS DU PROJET :

- Achèvement de la consultation auprès des principaux intervenants – Octobre 2016.
- Achèvement de l'ébauche du guide de la mise en œuvre – Décembre 2016.
- Achèvement du guide de la mise en œuvre et sa distribution – Janvier 2017.
- Réalisation de l'enquête et analyse des résultats – Mars 2017.

RÉSULTAT ATTENDU

Ce guide sensibilisera davantage au modèle de consortium de l'apprentissage et aux avantages de celui-ci pour les petits et moyens employeurs. Le processus d'élaboration du guide amplifiera en soi la collaboration entre les employeurs.

STRATÉGIES

(priorité harmonisée avec les approches pour atteindre notre but) :

Servir de point central de contact et de facilitateur clé des partenaires communautaires en planification coopérative.

OBJECTIFS DU PLAN D'ACTION

(étapes mesurables franchies pour mettre en œuvre nos stratégies) :

Calendrier en ligne pour les fournisseurs de service

DÉFI

Les fournisseurs de service ne sont pas toujours conscients des activités en cours pour la formation et la préparation à l'emploi puis dont les clients peuvent bénéficier (ou sont mal informés à ce sujet). Cette information coordonnée n'est pas facilement accessible ou partagée entre les fournisseurs de service. Il s'ensuit que, souvent, les programmes sont en concurrence les uns avec les autres lorsqu'il s'agit de retenir l'attention communautaire. Espacer ces programmes ou collaborer pour leur réalisation hausserait la valeur pour la collectivité ainsi que les effets et l'efficacité pour les fournisseurs.

La consultation avec notre groupe de travail d'experts en matière de fournisseurs de services, qui comprend les fournisseurs d'Emploi Ontario (EO) et d'autres, a relevé une capacité limitée de consacrer des ressources pour se mettre à jour régulièrement les uns les autres à propos des détails spécifiques des programmes et services (calendrier et lieu des activités par exemple). Une base de données qui fouille automatiquement les sites Web des fournisseurs individuels de services, afin d'y trouver de l'information, est une solution idéale pour ce dilemme. Chaque fournisseur de service identifiera une personne qui veillera à ce que son site Web soit à jour et précis, ce qui assurera ensuite que la base de données est exacte et répond aux besoins des fournisseurs de services participants.

ACTION N° 4

Créer une base de données qui permette que cette communication cruciale entre les fournisseurs de services se fasse le plus aisément par tous les fournisseurs.

RESPONSABLE : Conseil local de planification en matière d'emploi

PARTENAIRES POTENTIELS : Services d'emploi du Nord-Ouest (SENO), Services d'emploi SEJ, Services d'emploi et de formation Kiikenomaga Kikenjigewen (SEFKK); Centre de l'amitié autochtone de Thunder Bay, Services de formation et d'emploi Anishnabek, Première Nation de Fort William, Plus que des mots, Nation métisse de l'Ontario

ÉCHÉANCIER : De mai 2016 à mars 2017

JALONS DU PROJET :

- Embaucher le développeur du site Web – Juin 2016.
- Examiner le prototype du site Web – Septembre 2016.
- Lancer le site Web – Octobre 2016.
- Procéder à l'enquête et analyser les résultats – Mai 2017.

RÉSULTAT ATTENDU

Les fournisseurs de services d'EO et les autres auront une base de données en ligne, leur donnant l'information nécessaires pour miser sur les ressources existantes et accroître l'efficacité par la coordination des services.

PRIORITÉ ORGANISATIONNELLE

COORDINATEUR DES SERVICES DESTINÉS AUX EMPLOYEURS

Servir de carrefour pour relier les employeurs, les associations industrielles, les groupes sectoriels et d'autres groupes d'employeurs, et ce, avec les fournisseurs adéquats de services de placement et de formation, afin de répondre aux besoins de perfectionnement de la main-d'œuvre. Travailler avec les fournisseurs de services locaux d'emploi et de formation.

STRATÉGIES

(priorité harmonisée avec les approches pour atteindre notre but) :

Servir de carrefour pour relier les employeurs et les services pertinents.

OBJECTIFS DU PLAN D'ACTION

(étapes mesurables franchies pour mettre en œuvre nos stratégies) :

Portail en ligne

DÉFI

Au cours des neuf derniers mois, les réactions des employeurs, des fournisseurs de services et des décisionnaires ont démontré le besoin d'accéder plus fréquemment à de l'information sur le marché du travail, aux fins de la gestion des crises, de la mesure des progrès et des révisions de plans.

Comme le signale « Background on Local Labour Market Conditions » (contexte des conditions du marché du travail local), la densité de la population de la zone du CLPE de Thunder Bay est très basse. Les collectivités sont éparpillées et souvent statistiquement petites. Les ressources offertes pour la production locale d'information et pour accéder aux renseignements sur le marché du travail à un niveau suffisant pour la planification et les décisions éclairées sont rares. La plupart des petits organismes et collectivités n'ont pas d'analyste des données parmi leur personnel ni de relations avec des personnes-ressources de Statistique Canada; ils n'ont pas le temps ou les autres ressources pour faire de la recherche de données et de l'analyse connexe.

Un portail en ligne et contenant la plus récente IMT offerte à divers niveaux géographiques permettrait d'améliorer les décisions, en permettant aux intervenants de se mettre rapidement à jour à propos de tout changement dans l'IMTL ou de l'IMT de comparateurs pertinents, depuis la parution du dernier rapport officiel. Cela serait particulièrement utile s'il fallait mettre à jour d'urgence des plans locaux ou réagir à un changement important dans l'économie locale.

ACTION N° 5

Offrir aux intervenants de l'information détaillée sur le marché du travail, par l'entremise d'un portail en ligne.

RESPONSABLE : Conseil local de planification en matière d'emploi

ÉCHÉANCIER : De mai 2016 à mars 2017

JALONS DU PROJET :

- Compiler les données, au plus bas niveau géographique possible – Juin 2016.
- Commencer à concevoir le portail des données, en ligne, et l'outil analytique – Mai 2016.
- Commencer les essais du portail des données, en ligne, et l'outil analytique – Mai 2016.

RÉSULTAT ATTENDU

Les intervenants seront mieux renseignés au sujet des tendances de l'information sur le marché du travail local (IMTL), et ils pourront accéder facilement à la plus récente information à chaque niveau géographique offert, y compris le quartier, la collectivité, le district et la région.

Schreiber Beach, photo gracieusement autorisée par le canton de Schreiber.

PRIORITÉ ORGANISATIONNELLE

RECHERCHE ET INNOVATION

Collaborer avec les intervenants communautaires, afin d'élaborer des projets reliés à la recherche; piloter des approches innovatrices axées sur les problèmes et opportunités du marché du travail local.

STRATÉGIES

(priorité harmonisée avec les approches pour atteindre notre but) :

Collaborer avec les partenaires communautaires, afin d'aborder les problèmes/opportunités du marché du travail local.

OBJECTIFS DU PLAN D'ACTION

(étapes mesurables franchies pour mettre en œuvre nos stratégies) :

Outil d'estimation

DÉFI

Chaque cinq ans, un recensement national détaillé est réalisé; il fournit dans de nombreux cas de l'information sur le marché du travail jusqu'à l'aire de diffusion locale (quartiers). Toutefois, pendant les années entre les recensements, de l'information est offerte par Statistique Canada et d'autres sources, mais seulement à des niveaux géographiques plus généraux. Parmi ces niveaux se trouvent le district de recensement (celui de Thunder Bay) et les régions métropolitaines de recensement (la ville de Thunder Bay).

Cela signifie que, actuellement, nous pouvons savoir avec une certitude raisonnable une fois par cinq ans ce qui se passe sur les marchés du travail locaux de petites municipalités telles que Greenstone, Marathon ou Long Lake n° 58. L'information n'est peut-être pas fiable, même pendant la cinquième année, pour les collectivités éloignées et accessibles par avion, en raison du bas taux des réponses au recensement. Cela rend la planification extrêmement difficile puisque les données ne sont offertes qu'à chaque cinq ans, et toutes les collectivités constatent régulièrement des changements importants, annuellement.

Les intervenants régionaux ont formulé des remarques lors de séances organisées au cours de neuf derniers mois; ils disaient qu'il serait très utile d'avoir une offre plus fréquente de mesures de recensement.

ACTION N° 6

Produire un outil d'estimation pour les indicateurs du marché du travail, au niveau communautaire, pour les années pendant lesquelles il n'y a pas de recensement.

RESPONSABLE : Conseil local de planification en matière d'emploi

ÉCHÉANCIER : De juin 2016 à mars 2017

JALONS DU PROJET :

- Présenter une demande de service, afin de pouvoir choisir le chercheur qui fera le travail d'évaluation – Juin 2016
- Rédiger le rapport préliminaire et examiner les constatations – Novembre 2016
- Procéder à l'enquête – Avril et mai 2017

RÉSULTAT ATTENDU

Le CLPE et d'autres organismes intéressés à surveiller plus souvent les changements du marché du travail local, pourront, entre les recensements, évaluer les indicateurs du marché du travail communautaire qui se trouvent dans le recensement, ce qui permettra de prendre des décisions fondées sur des données probantes.

OBJECTIFS DU PLAN D'ACTION

(étapes mesurables franchies pour mettre en œuvre nos stratégies) :

Accroître la participation des travailleurs autochtones.

DÉFI

Les statistiques ont montré qu'il y a une grande disparité de taux d'emplois entre les Autochtones et les non-Autochtones. Selon Statistiques Canada (données de 2011), le taux d'emploi chez les Autochtones en âge de travailler est de 63 %, inférieur à celui des non-Autochtones (76 %). Le taux de chômage chez les Autochtones en âge de travailler est à plus du double de celui des autres Canadiens du même âge (13 % versus 6 %).

Parmi les 321 820 Indiens inscrits, de 25 à 64 ans, 213 975 faisaient partie de la main-d'œuvre, ce qui a donné un taux de participation de 66 %. Cela représente un déclin de deux points de pourcentage depuis 2006, et c'est de plus bien en dessous du taux de participation autochtone en 2011, soit 81 % pour le même groupe d'âge. Le taux d'emploi des indiens inscrits, en âge de travailler, était de 55 % en 2011, 20 points de pourcentage en moins que le taux des non-Autochtones en âge de travailler (76 %).

Il y a eu beaucoup de tentatives pour s'attaquer au problème de l'emploi des Autochtones, par des organismes gouvernementaux ou non, et qui ont eu des résultats inégaux. Parmi ces stratégies se trouvaient celles-ci : programmes de formation spécialisée; campagnes de marketing; approche des employeurs; recherche universitaire ou non; projets de financement. Le CLPE est à l'affût de stratégies ou d'approches innovatrices et fondées sur des données probantes, qui améliorent la participation autochtone à la population active.

ACTION N° 7

Trouver des solutions innovatrices afin d'améliorer la participation autochtone à la population active. Lancer un appel d'offres afin d'obtenir des projets de recherche innovateurs ou des stratégies pour s'attaquer au problème.

RESPONSABLE : Personne dont la proposition sera acceptée.

ÉCHÉANCIER : De juin 2016 à juillet 2016

JALONS DU PROJET :

- Appel d'offres (AO), conçu par le CLPE – Juin 2016.
- Lancement de l'appel d'offres – Juin 2016.
- Examen des propositions et attribution du contrat – Juillet 2016.

RÉSULTAT ATTENDU

Créer une opportunité pour l'auteur de la proposition retenue, afin que soient réalisés le projet ou les stratégies de recherche.

PRIORITÉ ORGANISATIONNELLE

Travailler avec les organismes provinciaux et communautaires, notamment d'autres CLPE, afin de trouver et de partager les pratiques exemplaires locales qui pourraient éclairer des interventions dans d'autres secteurs.

STRATÉGIES

(priorité harmonisée avec les approches pour atteindre notre but) :

Élargir le réseau aux niveaux local et provincial, afin de trouver et de partager des pratiques exemplaires locales.

OBJECTIFS DU PLAN D'ACTION

(étapes mesurables franchies pour mettre en œuvre nos stratégies) :

Enquête des employeurs

DÉFI

Il y a quelque 10 500 employeurs dans la région de Thunder Bay. Juste un peu de 100 d'entre eux ont répondu au questionnaire de l'enquête EmployerOne de 2016. Nos consultations auprès des fournisseurs de services et des responsables des politiques ont indiqué qu'ils ont trouvé précieuse l'enquête EmployerOne, mais qu'elle pourrait avoir une plus grande valeur si davantage d'employeurs y répondaient.

Afin que l'enquête EmployerOne atteigne son maximum de valeur comme ressource en planification, le taux de réponse et la représentativité de l'enquête doivent être accrus afin de réduire la marge d'erreur statistique et d'améliorer sa valeur prédictive. Les intervenants, y compris ceux qui ont répondu aux questionnaires antérieurs ainsi que les administrateurs de l'enquête, nous ont dit que, pour encourager une augmentation des réponses des employeurs, il faut ceci : être au courant de l'enquête; être encouragé à y participer; obtenir au besoin de l'aide pour répondre au questionnaire; voir les résultats du questionnaire communiqués efficacement au public et aux décisionnaires; voir les résultats de l'enquête, sous une forme d'intervention spécifique pour améliorer les marché du travail ou pour répondre à des préoccupations particulières en rapport avec l'amélioration des services, habiletés ou compétences dont les travailleurs ont besoin.

ACTION N° 8

Rendre le rapport de l'enquête EmployerOne plus précieux, en haussant le taux des réponses et en groupant mieux les types de sociétés qui répondent, en fonction de la variété réelle des sociétés dans la région.

RESPONSABLE : Conseil local de planification en matière d'emploi

PARTENAIRES POTENTIELS : Thunder Bay Ventures, Société de développement économique de Greenstone, Superior North Community Development Corporation, Chambre de commerce de Thunder Bay, Chambres de commerce du district, Fonds de développement nishnawbe-aski, Commission communautaire de développement économique de Thunder Bay.

ÉCHÉANCIER : D'avril 2016 à mars 2017

JALONS DU PROJET :

- Distribution des résultats de 2015 – Mai 2016.
- Campagne de 2016 – Septembre 2016.
- Intervieweurs de l'enquête téléphonique (étudiants) – Octobre 2016.
- Entrevues d'employeurs sur place (bénévoles CLPE) – Octobre 2016.
- Surveillance du volume et de la représentativité des réponses – Octobre 2016.
- Ciblage d'enquêtes additionnelles, afin de combler les lacunes de la représentativité – Octobre 2016.
- Ébauche du rapport sur les constatations de 2016 – Décembre 2016.
- Publication du rapport sur les constatations de 2016 – Mars 2017.

RÉSULTAT ATTENDU

Par une participation accrue, les résultats de l'enquête EmployerOne de 2016 donneront un aperçu supplémentaire de l'offre et de la demande de la main-d'œuvre au niveau local. La qualité supérieure de ces données sera un atout précieux pour des intervenants clés.

PHASE II DU CLPE :
DU 1ER JUILLET 2017 AU 30 SEPTEMBRE 2018
(14 MOIS)

PRIORITÉ ORGANISATIONNELLE

RENSEIGNEMENT RELATIFS AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Faire mieux comprendre les problèmes et besoins du marché du travail local et améliorer l'accès aux ressources informationnelles du marché du travail.

STRATÉGIES

(priorité harmonisée avec les approches pour atteindre notre but) :

Collecte, analyse et diffusion de l'information liée au marché du travail.

OBJECTIFS DU PLAN D'ACTION

(étapes mesurables franchies pour mettre en œuvre nos stratégies) :

J'espionne par mes ateliers sur l'IMT.

DÉFI

Plusieurs demandes de renseignements de la part d'intervenants communautaires ont été reçues, au sujet d'un atelier sur l'IMT qui les aiderait à interpréter, à comprendre et à utiliser les données dans leur processus décisionnel (AFNOO, Ontario au travail, coordonnateurs et personnel du carrefour du Centre ontarien Innovation-Emploi [COIE], le Réseau de la Rive-Nord dont l'hôte est le Supérieur-Nord [réseau de développement économique local], le conseil d'administration de la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur).

Nous faisons aussi la promotion de l'atelier destiné aux fournisseurs de service d'EO, aux Services d'emploi SEJ, à Northwest Employment Works, à Alphabétisation du Nord-Ouest, aux fournisseurs d'autres services que ceux d'EO tels que les Services d'emploi et de formation d'Anishinabek (AEST), le Services d'emploi et de formation Kiikenomaga Kikenjigewen (SEFKK), le Centre de l'amitié indien de Thunder Bay, les Premières Nations de Fort William, le conseil tribal Nokiiwin ainsi que les conseils municipaux du district.

ACTION N° 1

Offrir des ateliers d'information, intitulés J'espionne avec mon IMT, dans le district du CLPE de Thunder Bay, afin que les membres des collectivités comprennent mieux comment accéder à l'information et aux données sur le marché du travail et à les utiliser pour éclairer les décisions de la planification des services.

RESPONSABLE : Conseil local de planification en matière d'emploi

ÉCHÉANCIER : En raison des nombreux déplacements dans notre district, afin de discuter du marché du travail dans nos 35 collectivités entre novembre 2017 et janvier 2018, nous avons dû prolonger notre calendrier jusqu'à septembre 2018.

JALONS DU PROJET :

- Préparer ce qu'il faut pour les ateliers, notamment la présentation PowerPoint pour les groupes, les trousses des participants, y compris la présentation et la discussion en groupe, les documents des exercices et l'évaluation de l'atelier.
- Mise en page et traduction des documents.
- Enquête auprès des participants, après chaque atelier.
- Intégration des réactions lors de l'évaluation des ateliers, selon les besoins, après chaque atelier.
- Mise à jour de la documentation avec les nouvelles données, selon les besoins, au fur et à mesure de leur parution.

RÉSULTAT ATTENDU

Améliorer les habiletés et compétences des participants (intervenants) dans l'utilisation de l'information et des données sur le marché du travail, afin d'éclairer les décisions.

PRIORITÉ ORGANISATIONNELLE

Servir de point central de contact et de facilitateur clé, afin de relier les employeurs, les fournisseurs de service, d'autres ministères, paliers de gouvernement et groupes communautaires, en vue d'identifier les difficultés et opportunités du développement de la population active et du marché du travail, et d'y réagir; de s'attaquer aux lacunes de l'emploi et de la formation ainsi que des services humains et sociaux, par la planification coopérative.

STRATÉGIES

(priorité harmonisée avec les approches pour atteindre notre but) :

Servir de point central de contact et de facilitateur clé des partenaires communautaires en planification coopérative.

OBJECTIFS DU PLAN D'ACTION

(étapes mesurables franchies pour mettre en œuvre nos stratégies) :

Dresser une liste des employeurs qui placent ou emploient actuellement des étudiants de programmes coopératifs ou des participants du Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO).

DÉFI

Lors des consultations avec les intervenants dans le cadre de notre participation aux activités du comité de l'éducation et de la formation de la Chambre et pendant la direction du Groupe de réflexion sur l'apprentissage du CLPE, il a été déterminé qu'il n'y avait pas de processus coordonné entre les conseils scolaires, les programmes d'enseignement coopératif du niveau secondaire et/ou les programmes d'apprentissage, afin d'identifier les employeurs de leur secteur qui veulent et peuvent placer ou employer des élèves du programme coopératif et/ou des apprentis dans le CLPE du district de Thunder Bay.

ACTION N° 2

Dresser une liste complète des employeurs qui placent ou emploient actuellement des élèves de programmes coopératifs et/ou des apprentis dans le district de Thunder Bay; cette liste informera et aidera lors de la coordination des plans de recrutement d'employeurs additionnels, afin d'augmenter les inscriptions aux placements coopératifs et aux apprentissages.

RESPONSABLE : Conseil local de planification en matière d'emploi

ÉCHÉANCIER : Du 1er juin 2017 au 30 juin 2018

POTENTIAL PARTNERS: Conseil scolaire du district de Superior-Greenstone, Conseil scolaire du district de Lakehead, Conseil scolaire catholique du district de Thunder, Conseil scolaire du district du Supérieur-Nord, École Secondaire catholique de La Vérendrye.

JALONS DU PROJET :

- Dresser une liste de points à discuter avec des groupes de réflexion.
- Trouver des groupes de réflexion, par secteur (Thunder Bay, Greenstone, Supérieur-Nord).
- Identifier du personnel de conseils scolaires offrant un programme coopératif et/ou PAJO.
- Distribuer aux participants des formulaires afin d'identifier les employeurs qui leur donne du travail dans leur secteur.
- Recueillir les formulaires après chaque rencontre de groupe de réflexion.
- Dresser une liste maîtresse après chaque rencontre de groupe de réflexion.
- Finaliser la liste maîtresse des employeurs et la distribuer aux participants du groupe de réflexion, collaborer à l'identification des employeurs, en vue des plans de recrutement et afin d'augmenter le nombre des inscriptions aux placements coopératifs et aux apprentissages du PAJO.

RÉSULTAT ATTENDU

Les enseignants et coordonnateurs de programmes coopératifs, et les coordonnateurs du PAJO (Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario) dans les écoles secondaires du district seront au courant de la liste des employeurs qui sont prêts à accepter des placements coopératifs et/ou des apprentis dans leur secteur. La collaboration pour identifier et pour recruter de nouveaux employeurs dans des secteurs aidera à augmenter le nombre des possibilités pour les programmes coopératifs et les inscriptions à des apprentissages. Il y aura de meilleures décisions pour le marché du travail et une coordination supérieure des possibilités pour les programmes coopératifs et les apprentissages.

PRIORITÉ ORGANISATIONNELLE

Servir de carrefour pour relier les employeurs, les associations industrielles, les groupes sectoriels et d'autres groupes d'employeurs, et ce, avec les fournisseurs adéquats de services de placement et de formation, afin de répondre aux besoins de perfectionnement de la main-d'œuvre. Travailler avec les fournisseurs de services locaux d'emploi et de formation.

STRATÉGIES

(priorité harmonisée avec les approches pour atteindre notre but) :

Servir de carrefour pour relier les employeurs et les services pertinents.

OBJECTIFS DU PLAN D'ACTION

(étapes mesurables franchies pour mettre en œuvre nos stratégies) :

Faire un rapport sur les résultats sommaires des trois groupes de réflexion avec des employeurs, pour présenter les constatations de l'enquête EmployerOne de 2016 et de faciliter les discussions de groupe sur ces constatations; pour formuler des recommandations sur la façon d'aborder des enjeux spécifiques signalés.

DÉFI

Avec la participation annuelle accrue à l'enquête EmployerOne et l'engagement des employeurs, qui augmente, nous avons souvent entendu qu'il serait bénéfique de faire participer activement les employeurs au partage des résultats et des constatations de l'enquête de l'année antérieure. Il est également signalé par nos fournisseurs de services d'EO et d'autres que les constatations de l'enquête doivent être intégrées dans leur planification des programmes et services, afin d'améliorer et de maximiser la prestation des services, la coordination et les résultats pour les clients.

Les intervenants, y compris ceux qui ont répondu aux questionnaires antérieurs ainsi que les administrateurs de l'enquête EmployerOne, nous ont dit que, pour encourager une augmentation des réponses des employeurs, il faut ceci : être au courant de l'enquête: être encouragé à y participer; obtenir au besoin de l'aide pour répondre au questionnaire; voir les résultats du questionnaire communiqués efficacement au public et aux décisionnaires; voir les résultats de l'enquête, sous une forme d'intervention spécifique pour améliorer les marché du travail ou pour répondre à des préoccupations particulières en rapport avec l'amélioration des services, habiletés ou compétences dont les travailleurs ont besoin.

Le Conseil local de planification en matière d'emploi et un partenariat de fournisseurs de services, par l'entremise de ces groupes de réflexion, partageront les résultats avec un groupe d'employeurs qui ont ou pas participé à l'enquête; à l'aide de ces groupes de réflexion, ils participeront à la détermination des efforts de collaboration devant permettre d'aborder des difficultés et opportunités spécifiques existantes.

Les recommandations et aspects connexes seront saisis dans un tableur Excel; il y aura l'ajout d'information après les rencontres des groupes de travail. La liste des employeurs et des secteurs représentatifs sera compilée en fonction des réponses d'EmployerOne.

Au cours des neuf derniers mois, les réactions des employeurs, des fournisseurs de services et des décisionnaires ont démontré le besoin d'accéder plus fréquemment à de l'information sur le marché du travail, aux fins de la gestion des crises, de la mesure des progrès et des révisions de plans.

ACTION N° 3

Faire un rapport sur les résultats sommaires des trois groupes de réflexion avec des employeurs, pour afin de présenter les constatations de l'enquête EmployerOne de 2016 et de faciliter les discussions de groupe sur ces constatations; pour formuler des recommandations sur la façon d'aborder des enjeux spécifiques signalés.

RESPONSABLE : Conseil local de planification en matière d'emploi

ÉCHÉANCIER : De juin 2017 au 31 mai 2018

POTENTIAL PARTNERS: Fournisseurs de services d'EO et d'autres tels que Services d'emploi SEJ, Northwest Employment Works, Alphabétisation du Nord-Ouest, Services de formation et d'emploi Anishnabek (SFEA), Services d'emploi et de formation Kiikenomaga Kikenjigewen (SEFKK), Première Nation de Fort William, Plus que des mots.

JALONS DU PROJET :

- Distribuer à tous les participants des groupes de réflexion et à tous les intervenants les résultats infographiques et/ou le rapport de 2016.
- Dresser une liste des employeurs à inviter à participer aux activités de l'un des groupes de réflexion.
- Envoyer les invitations aux groupes de réflexion, un mois au préalable.
- Enregistrer les recommandations/actions qui ont été acceptées par les participants, à chaque rencontre des groupes de réflexion.
- Procéder à une enquête auprès des participants après chaque rencontre de groupe de réflexion.
- Finaliser la liste des recommandations/actions qui ont été acceptées par les participants.

RÉSULTAT ATTENDU

Les employeurs qui participent aux activités des groupes de réflexion connaîtront mieux les services et ressources offerts, auront plus tendance à participer à une enquête des employeurs ainsi qu'à collaborer pour trouver et aborder les problèmes et opportunités relevés.

PRIORITÉ ORGANISATIONNELLE

Collaborer avec les intervenants communautaires, afin d'élaborer des projets reliés à la recherche; piloter des approches innovatrices axées sur les problèmes et opportunités du marché du travail local.

STRATÉGIES

(priorité harmonisée avec les approches pour atteindre notre but) :

Collaborer avec les partenaires communautaires, afin d'aborder les problèmes/opportunités du marché du travail local

OBJECTIFS DU PLAN D'ACTION

(étapes mesurables franchies pour mettre en œuvre nos stratégies) :

Procéder à de la recherche, faire rapport et présenter des recommandations afin de renforcer la coordination des services existants des réseaux des fournisseurs de services.

DÉFI

Lors de la rencontre du groupe de réflexion en mars 2017 et dirigée par le CLPE, plusieurs intervenants clés des organismes de services d'EO à Thunder Bay ont dit que la coordination des services d'aiguillage de clients était un enjeu crucial. L'amélioration de la coordination de l'aiguillage entre ces organismes est perçue comme une nécessité pour élargir les services offerts et les résultats de l'emploi chez les clients.

La coordination et l'intégration des services d'emploi et de formation dans les organismes sont considérés comme cruciales pour améliorer l'efficacité des services de qualité pour les clients et l'accès à ceux-ci. Après un examen des stratégies d'intégration des services en Australie, Neale et ses collègues (2012) ont fait valoir que l'intégration pourrait avoir des effets positifs s'il y a mise en œuvre au niveau local et prise en compte des positions locales. Aitken et von Treuer (2013) présentent un certain nombre de compétences organisationnelles et liées au leadership, qui contribuent à l'intégration réussie des services. Il y souligne l'existence de solides réseaux préalables dans des secteurs pertinents ou plus d'un, avec des relations professionnelles efficaces qui peuvent s'occuper de problèmes complexes et délicats.

ACTION N° 4

Lancer un appel d'offres, en vue d'avoir des soumissions pour de la recherche et un rapport sur l'examen des réseaux existants d'aiguillage de clients, sur l'adoption des services d'aiguillage par des clients, sur des réseaux de relations professionnelles chez les fournisseurs de services d'Emploi Ontario et d'autres, avec des recommandations pour renforcer la coordination des services existants dans les réseaux des fournisseurs de services.

RESPONSABLE : Personne dont la proposition sera acceptée.

ÉCHÉANCIER : Calendrier prolongé : de juin 2017 à septembre 2018

PARTENAIRES POTENTIELS : Services d'emploi SEJ, Alphabétisation Nord-Ouest, Conseil d'administration des services sociaux du district de Thunder Bay, Thunder Bay Counselling.

JALONS DU PROJET :

- Rencontrer initialement les organismes participants, afin de trouver les sources des données à l'entrée et pour l'aiguillage; déterminer la période d'analyse; créer les ententes de confidentialité et une stratégie pour rendre anonymes les données. Identifier les participants à l'enquête, du personnel du réseau des professionnels. Juin 2017
- Les organismes participants collectent et fournissent les données initiales et d'aiguillage; l'enquête sur le réseau du personnel est développée et lancée – De juillet à septembre 2017.
- L'enquête sur le réseau du personnel se déroule à l'aide d'une plateforme en ligne; les données initiales et d'aiguillage sont schématisées et analysées; les données sur le réseau du personnel est schématisé et analysé – Octobre-décembre 2017.
- Le rapport intérimaire est reçu – Le 15 décembre 2017.
- Les constatations sont interprétées, les recommandations sont formulées – Janvier-Mars 2018.
- Il y a des rencontres de groupes de réflexion, formés de cinq à dix membres (organismes participants); leurs interprétations des constatations sont recueillies, et il y a enquête sur leur satisfaction relative à l'information et aux recommandations. La rédaction de l'ébauche du rapport sur toutes les constatations et recommandations se fait – D'avril à juin 2018.
- Le rapport est terminé et distribué; le sommaire des données, les recommandations et les principaux schémas des réseaux sont fournis aux organismes participants – Juillet- septembre 2018.

RÉSULTAT ATTENDU

Il y aura davantage de connaissances sur les modalités de l'aiguillage des clients, l'intérêt des clients pour les services recommandés, l'information qui circule actuellement dans les réseaux des fournisseurs de services. Les perceptions du personnel au sujet de l'efficacité de l'aménagement des réseaux organisationnels seront également obtenues. Les données seront visualisées et analysées en tant schémas des réseaux. Il en ressortira un aperçu des réseaux locaux existants, des lacunes au regard de l'aiguillage et de l'intérêt, ainsi que des secteurs où la capacité des réseaux doit être conçue afin qu'y soient intégrés des efforts de coordination des services. Les constatations deviendront une référence permettant de comparer les résultats des activités de coordination des services, et amélioreront la capacité des organismes locaux d'élaborer une stratégie d'exécution de plan de coordination des services.

OBJECTIFS DU PLAN D'ACTION

(étapes mesurables franchies pour mettre en œuvre nos stratégies) :

Concevoir un manuel sur la politique des ressources humaines, destiné aux employeurs afin d'aider ceux-ci à cultiver des lieux de travail accueillants et inclusifs.

DÉFI

L'an passé, au cours de la consultation et des discussions communautaires continues du CLPE avec les organismes partenaires participant aux activités de nos groupes de travail d'experts en la matière, axés sur les peuples et les collectivités autochtones ainsi que les nouveaux arrivants (22 réunions en tout), le besoin de concevoir des stratégies pour promouvoir les avantages d'embaucher des Autochtones et de nouveaux arrivants chez les employeurs locaux a été signalé. Le CLPE du district de Thunder Bay est déterminé à aider les employeurs à trouver et à utiliser les connaissances et les soutiens dont ils ont besoin pour retenir des options d'emploi inclusives. Les agents du projet de CLPE, qui réalisent le programme Baakaakonaanan Ishwaandemonan (Portes ouvertes pour vous), rapportent que les employeurs s'intéressent à l'embauchage d'Autochtones et de nouveaux arrivants, puis y sont ouvert, mais qu'ils n'ont pas la capacité ou l'expertise aux Ressources humaines, qui permettent d'instaurer une culture inclusive dans le milieu de travail. Il y a des problèmes existants ainsi que de nouveaux dans un milieu de travail inclusif, qui exigent d'élaborer des politiques pour soutenir les gens dans leurs activités; actuellement, ils n'ont pas en place les politiques qui répondent à leurs besoins ou s'attaquent aux lacunes des politiques existantes. Ils n'ont pas non plus l'expertise pour élaborer à l'interne les politiques, ni les fonds permettant de payer des services de formulation de politiques. Les politiques façonnent le rendement d'un organisme et renforcent les valeurs organisationnelles. Une approche fondée sur des valeurs lors de l'élaboration d'une politique qui favorise des options d'embauchage inclusives serait d'un grand secours pour pareil organisme. L'activité proposée misera sur la réussite de notre projet Ouverture de portes pour vous, en 2016-2017, et aidera aussi les employeurs à choisir des options d'embauchage inclusives.

ACTION N° 5

Le manuel sur la politique des Ressources humaines, que les employeurs peuvent décider d'intégrer dans leur entreprise ou d'utiliser comme référence lors de l'élaboration de leurs politiques, les aidera à façonner le rendement opérationnel et à développer une culture inclusive dans le milieu de travail.

RESPONSABLE : Conseil local de planification en matière d'emploi

ÉCHÉANCIER : Calendrier révisé, de janvier à septembre 2018 (au lieu de juin 2017 à juin 2018).

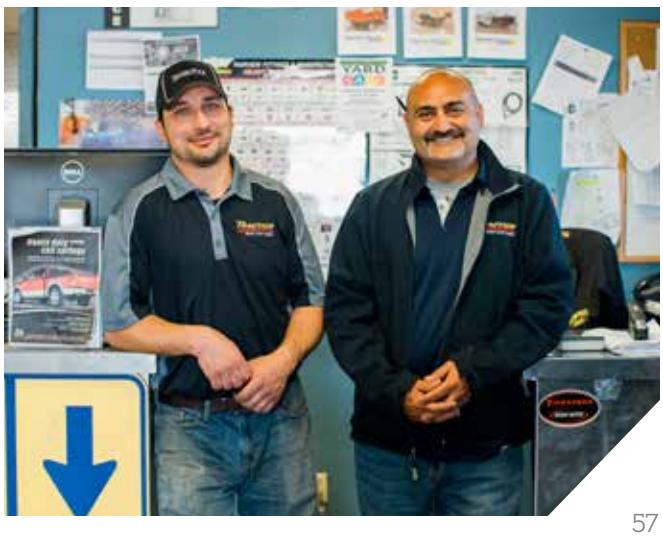
PARTENAIRES POTENTIELS : Indigenous Works, Services d'emploi et de formation des Anishnabek (SEFA), Services d'emploi et de formation Kiikenomaga Kikenjigewen (SEFKK), représentants de beaucoup de nos 19 collectivités des Premières Nations, Stratégie autochtone urbaine de Thunder Bay.

JALONS DU PROJET :

- Développement du contenu et de l'approche – Janvier 2018.
- Approbation du plan de travail – Février 2018.

RÉSULTAT ATTENDU

Ce manuel de la politique ainsi que le programme en cours Ouverture des portes pour vous – Baakaakonaanan Ishkwaandemonan (BI) du CLPC aideront les employeurs dans leurs efforts pour créer des lieux de travail inclusifs et pour favoriser une compréhension supérieure de la valeur et des avantages de l'embauchage de nouveaux arrivants et d'Autochtones à la recherche d'un emploi. Pendant que les agents du projet du CLPC et le réseau des intermédiaires locaux, composé d'intervenants du CLPC, partagent l'information, en font la promotion (notamment des outils développés tels que ce manuel des politiques), puis accèdent aux programmes et de services d'emploi et de formation, ils augmenteront la collecte et la diffusion de l'information sur le marché du travail (Enquête EmployerOne), ce qui améliorera les taux de participation des employeurs aux programmes d'emploi et de formation, les taux de coordination des services chez les fournisseurs de services d'EO dans le district; il y aura aussi une planification locale intégrée supérieure des services d'EO et d'autres sources ainsi qu'un plus large éventail d'intervenants. Ce cycle continu du partage de l'information, faisant participer les intervenants et intégrant leurs suggestions/recommandations dans notre coordination et notre planification du partage d'information, etc., améliorera nos conditions du marché du travail dans les collectivités locales de notre district.



PRIORITÉ ORGANISATIONNELLE

Travailler avec les organismes provinciaux et communautaires, notamment d'autres CLPE, afin de trouver et de partager les pratiques exemplaires locales qui pourraient éclairer des interventions dans d'autres secteurs.

STRATÉGIES

(priorité harmonisée avec les approches pour atteindre notre but) :

Élargir le réseau aux niveaux local et provincial, afin de trouver et de partager des pratiques exemplaires locales.

OBJECTIFS DU PLAN D'ACTION

(étapes mesurables franchies pour mettre en œuvre nos stratégies) :

Online Tool

DÉFI

Cet outil mise sur la réussite des rapports sur le marché du travail, créés par le CLPC au stade de l'essai pilote. Afin de réagir à ces rapports, les fournisseurs de services locaux et d'autres entités communautaires ont déterminé que l'information qu'ils recueillent à propos du « marché caché du travail » et d'autres phénomènes très locaux aurait une excellente valeur pour un public élargi qui deviendrait ainsi plus conscient de la planification des changements du marché du travail et capable d'y réagir. Nous avons reçu trois demandes de médias, portant sur les rapports distribués jusqu'à avril 2017. Nous avons reçu dix demandes de renseignements au sujet des dates de distribution dans des collectivités spécifiques. Les rapports sur le marché du travail communautaire ont alimenté les discussions aux réunions des conseils municipaux pour lesquels un rapport avait été rendu public. Ces rapports ont aussi assuré, à notre demande, notre participation aux groupes de travail de Voix commune du Nord-Ouest. Voix commune du Nord-Ouest est un nouvel organisme sans but lucratif et qui représente les dirigeants du Nord-Ouest ontarien. Parmi ses organismes membres se trouvent l'Association des municipalités du Nord-Ouest de l'Ontario (AMNOO), les Chambres de commerce associées du Nord-Ouest de l'Ontario, des établissements postsecondaires, des syndicats des secteurs public et privé, des conseils scolaires, des commissions de formation ainsi que le secteur multiculturel et de l'immigration. Cet outil est relié à l'objectif stratégique de 2016-2017, sous le pilier Coordination des services pour les employeurs; il mise aussi sur l'objectif du plan de travail de 2016-2017, à savoir, améliorer l'accès à l'information sur l'offre et la demande du marché du travail, au niveau communautaire (SDR).

ACTION N° 6

Il faut un outil en ligne servant au téléchargement et à la diffusion de l'information sur l'offre et la demande du marché du travail, obtenue au niveau communautaire (SDR). (À StatsCan, la sous-division de recensement ou SDR sont des équivalents généraux de municipalités.)

RESPONSABLE : Conseil local de planification en matière d'emploi

ÉCHÉANCIER : De janvier à septembre 2018

PARTENAIRES POTENTIELS : Institut des politiques du Nord

JALONS DU PROJET :

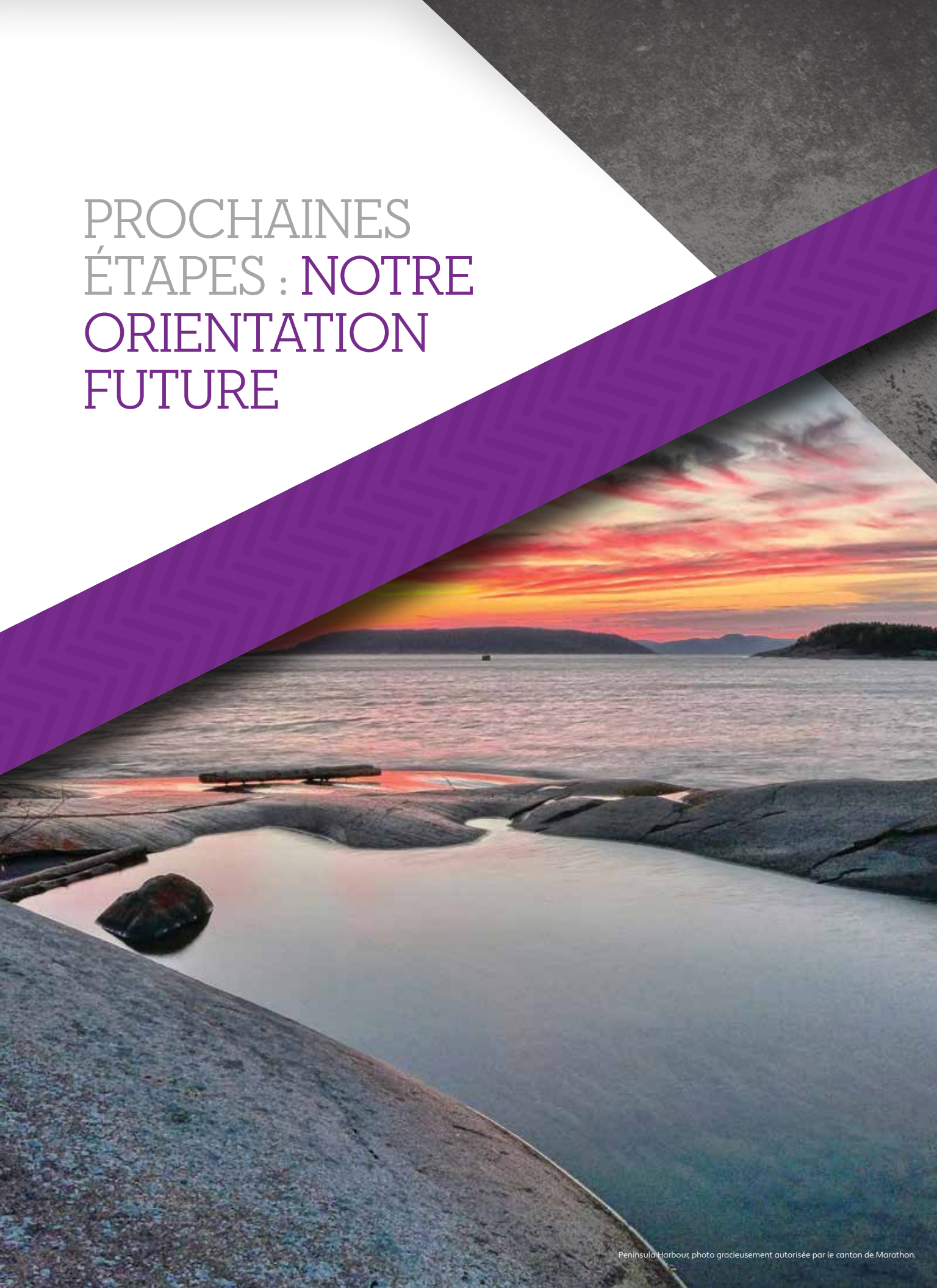
- La confirmation initiale des sources de données locales (fournisseurs connus de services d'EO, Chambres de commerce locales, municipalités) débutera, et des efforts pour trouver d'autres sources seront déployés.
- Début de la conception du site.
- Continuation de la conception du site et de la collecte d'information communautaire locale.
- Il y aura des essais BETA internes, et l'information obtenue sera passée à la source initiale à des fins de vérification et de révision, au besoin.
- Le site BETA sera testé par des fournisseurs de services et d'autres participants du CLPC, entre autres des représentants des employeurs et des chercheurs d'emploi.
- L'outil en ligne sera lancé et offert au public.
- L'enquête sur la satisfaction aura lieu sur le terrain, les questionnaires, recueillis et analysés.

RÉSULTAT ATTENDU

Ce livrable améliorera la compréhension du marché du travail au niveau communautaire et sensibilisera aux changements locaux de l'offre et de la demande de la main-d'œuvre au fur et à mesure qu'ils se produisent.

Les décisions seront ensuite supérieures, la compréhension des besoins actuels et futurs de compétences sera améliorée tout comme la capacité des fournisseurs de services de coordonner la planification et la gestion de la collaboration pour obtenir des résultats positifs chez les clients.

PROCHAINES ÉTAPES : NOTRE ORIENTATION FUTURE



Peninsula Harbour, photo gracieusement autorisée par le canton de Marathon.

DISCUSSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL COMMUNAUTAIRE

En 2017, le Conseil local de planification en matière d'emploi a commencé une série de discussions sur le marché du travail communautaire (DMTC). Les discussions sont conçues pour aider nos intervenants communautaires à trouver les problèmes, besoins et obstacles locaux, en rapport avec le marché du travail. Les DMTC sont positionnées pour servir de preuve qualitative des tendances analysées dans la série des rapports sur le marché du travail communautaire (RMTC).[7] Cette section donnera un aperçu de la conception de la discussion et de ses constatations préliminaires.

NOTRE APPROCHE

Une méthode semi-structurée sert à chaque discussion; elle facilite le travail des groupes communautaires, grâce à un processus tenant compte des difficultés, besoins ou obstacles qui sont uniques pour leur collectivité. Pour commencer, il y a, avant la discussion, distribution du RMTC rédigé pour cette collectivité. Cela permet d'avoir davantage de temps pour aborder les raisons pour lesquelles les gens croient, en fonction de leur expérience et point de vue, qu'une tendance se manifeste. Le premier objectif de chaque participant présent est d'identifier qui il représente à titre d'intervenant communautaire (c.-à-d. employeurs, chercheurs d'emploi, employés, fournisseurs de services, représentants officiels, etc.).

À partir de cette première étape, la discussion passe à des scénarios de remue-méninges que les intervenants pourraient devoir affronter. À l'aide de ce processus, ils trouvent leurs principaux obstacles, difficultés et besoins existants ou prochains pendant leur cheminement dans la poursuite de leur but.

L'ensemble final des questions facilite, pour ceux qui discutent, l'exploration, la compréhension et l'explication des raisons pour lesquelles les problèmes qu'ils ont relevés sont importants pour l'intervenant et la collectivité. Ainsi le processus permet de revenir aux RMTC et de déterminer comment les problèmes se répercutent sur l'état de la collectivité et vice versa.

L'attente de ce projet est de déterminer les problèmes locaux de chaque collectivité. Les 35 collectivités définissent le district de la CPMONS; il est donc important de s'attaquer à leurs problèmes locaux. Le fait de jouer le rôle d'hôte pour la série des DMTC, dont les résultats seront ensuite catégorisés, permet à la CPMONS de travailler avec les intervenants à déterminer des solutions fondées sur des données probantes et pouvant être adaptées par d'autres collectivités aux prises avec des obstacles similaires. La prochaine section contient un instantané à jour relatif aux collectivités qui ont participé jusqu'à maintenant à une DMTC.

ÉTAT DES NÉGOCIATIONS

Nom commun	Situation
Bande indienne de Red Rock/Première Nation du lac Hélène	Terminé
Dorion	Terminé
Biigtigong Nishnaabeg (Ojibways de la Première Nation de la rivière Pic)	Terminé
Gillies	Terminé
O'Connor	Terminé
Conmee	Terminé
Red Rock	Terminé
Schreiber	Terminé
Terrace Bay	Terminé
Nipigon	Terminé
Manitouwadge	Terminé
Neebing	Terminé
Shuniah	Terminé
Marathon	Terminé
Oliver Paipoonge	Terminé
Première Nation de Nibinamik (Summer Beaver)	Terminé
Première Nation de Webequie	Terminé
Pawgwasheeng (Première Nation de Pays Plat)	Pour bientôt
Biinjitiwaabik Zaaging Anishinaabek (Première Nation de Rocky Bay)	Pour bientôt
Première Nation de Ginoogaming (Première Nation n° 77 de Long Lake)	Pour bientôt
Première Nation de Pic Mobert	Pour bientôt
Première Nation de Whitesand	Pour bientôt
Première Nation d'Aroland	Pour bientôt
Première Nation de Long Lake n° 58	Pour bientôt
Première Nation de Fort William	Pour bientôt
Greenstone (municipalité de)	Pour bientôt
Thunder Bay, non constituée en municipalité	Pour bientôt
Thunder Bay	Pour bientôt
Animbiigoo Zaagi'igan Anishinaabek (Ojibways du lac Nipigon)	Pour bientôt
Bingwi Neyaashi Anishinabek (Première Nation de Sand Point)	Pour bientôt
Biinjitiwaabik Zaaging Anishinaabek (Première Nation de la baie Gull)	Pour bientôt
Première Nation du Lac des Mille Lacs	Pour bientôt
Première Nation de Neskantaga (Lansdowne House)	Pour bientôt
Première Nation de Marten Falls	Pour bientôt
Première Nation d'Eabametoong (Fort Hope)	Pour bientôt

7 Visitez https://www.nswpb.ca/lepc/reports/community-labour-market-reports, afin de voir le RMTC de chaque collectivité.

RÉSULTATS PRÉLIMINAIRES

La série de discussions a été créée pour que les intervenants cheminent étape par étape. En principe, cela conduit aux résultats qui expliquent les problèmes, besoins ou obstacles des intervenants. Voici des exemples de cheminements connus à ce jour :

- Chercheur d'emploi : processus de recherche d'emploi.
- Fournisseur de services : processus qui aide les clients à obtenir un « heureux » résultat.
- Employeur : recherche d'employés qualifiés.
- Représentant élu : personne qui prend des décisions locales éclairées.

Parmi les 17 DMTC qui ont eu lieu, des défis et problèmes ont déjà commencé à émerger; ils sont groupés sous des thèmes dominants à l'achèvement de toutes les DMTC :

Chercheurs d'emploi :

- Difficulté de trouver des possibilités d'emploi locales.
- Systèmes de transport inexistants ou non fiables, les reliant à des centres urbains.
- Inexistence ou incompatibilité de la formation locale aux fins du recyclage ou de l'employabilité.

Fournisseur de services :

- Canalisation des ressources potentielles (possibilités de financement).
- Structure des rapports des clients, qui permet une répartition efficiente des ressources pour favoriser la réussite axée sur le client.

Employeurs :

- Trop de points d'accès pour atteindre les chercheurs d'emploi.
- Découverte de chercheurs d'emploi locaux, qui possèdent les compétences techniques et de base pour combler les postes.
- Recyclage de travailleurs qualifiés, après avoir investi dans la formation en cours d'emploi.

Représentants élus :

- Difficulté de préparer le virage démographique, parce que l'information est inaccessible ou en raison du manque de sensibilisation à l'information sur le marché du travail local.
- Façon d'utiliser efficacement l'information sur le marché du travail.

PROCHAINES ÉTAPES

À court terme, les prochaines étapes comprennent l'achèvement des 25 discussions sur le marché du travail communautaire. Ensuite, les résultats seront présentés sous forme de rapport, dans lequel l'expérience de chaque intervenant sera exposée ainsi que les difficultés, enjeux et obstacles qui en découlent. À la fin de chaque discussion, il est demandé aux participants d'indiquer en quoi la CPMONS/CLPC peut vous aider à aborder vos difficultés locales. Voici des exemples de réponses à ce jour :

- Continuer de diffuser l'information sur le marché du travail local.
- Faciliter l'organisation d'un symposium pour que les collectivités se rencontrent et partagent leurs pratiques exemplaires en développement économique et en prestation des services.
- Continuer d'animer des ateliers sur la façon d'utiliser l'information sur le marché du travail, aux fins de la planification et de la recherche.

Réserve de Lake Helen, avec John Morris, deux fois médaillé d'or olympique en Curling, photo gracieusement autorisée par la bande indienne de Red Rock.

Affiche de Nipigon, photo gracieusement autorisée par Sandy Williamson

Avec ces réactions, la CPMONS/CLPC établira un ensemble de priorités fondées sur des données probantes, qui pilotent une planification intégrée, la coordination des services pour les employeurs, le partage des pratiques exemplaires et des approches prometteuses.

Tous les projets du CLPE découleront de discussions collectives, de décisions et de la planification avec nos intervenants communautaires; ils seront examinés par les membres des groupes de travail d'experts en la matière et de la Table centrale de planification.

Il y aura deux volets dans notre prise en considération et mobilisation liées aux projets :

1. Poursuivre et/ou élargir les projets ou interventions lancés pendant l'essai pilote du Conseil local de planification en matière d'emploi.

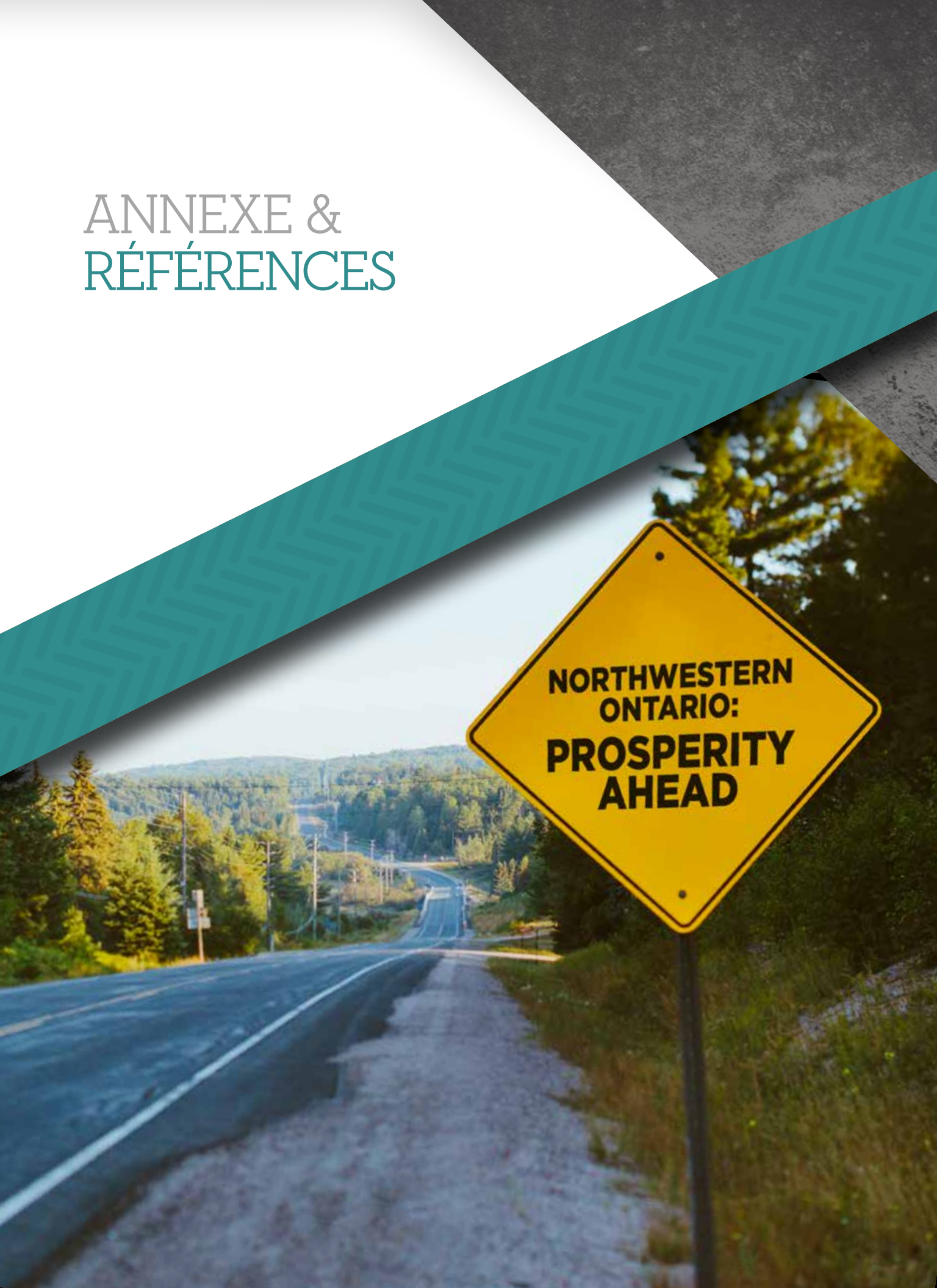
2. Trouver et prioriser dans un esprit de collaboration de nouveaux projets, afin d'aborder des enjeux qui évoluent, problèmes ou opportunités, dans la main-d'œuvre ou l'économie de la région.

En plus des priorités déterminées lors des discussions sur le marché du travail et dans le cadre du processus, il y a la liste suivante de domaines possibles pour les prochaines étapes et/ou les orientations futures de notre secteur, signalés lors nos échanges continus avec des intervenants, tel le CLPC, par ordre aléatoire :

- Engagement des intervenants dans les 35 collectivités, par des discussions sur le marché du travail et d'autres activités.
- Recours à d'autres moyens de dissémination de l'information sur le marché du travail et J'espionne par mes ateliers sur l'IMT, par des webinaires comme autre moyen d'agir comme carrefour et ou animateur au sein de la région (c.-à-d. miser sur les rapports sur le marché du travail communautaire).
- Continuation de l'utilisation des ressources et des outils pour aider les employeurs, ce qui a débuté en 2016 (c.-à-d. le lien des ressources pour les employeurs et les présentations destinées aux employeurs, enquête n° 1).
- Continuation et élargissement à partir des projets existants dans le cadre de la planification intégrée (c.-à-d. consultations d'EO et d'autres, calendrier intégré des liens des professions et campagne de promotion de l'apprentissage).
- Élargissement de l'effet de levier des partenariats reliés aux lieux de travail inclusifs et accueillants (c.-à-d. Baakaakonaanan Ishkwandemonan [BI]; conférences sur l'inclusion des Autochtones dans le milieu de travail; partenariat local pour l'immigration).
- Renforcement et élargissement des relations avec les peuples autochtones et les collectivités de Premières Nations de notre territoire.
- Soutien des partenaires communautaires francophones, afin de renforcer leur capacité de servir leurs commettants.
- Tenue à jour de l'inventaire et continuation à partir de celui-ci.
- Engagement des employeurs :
- Travailleurs plus âgés – explorer les ressources pouvant le mieux répondre aux besoins de ce groupe démographique qui revient au travail ou se trouve en transition dans la population active.
- Explorer des modèles de collaboration et de cas simultanés de gestion de personnes aux prises avec des problèmes complexes et/ou plusieurs obstacles chez des fournisseurs de services,
- Rechercher des structures de travail de rechange.

Schreiber Beach, photo gracieusement autorisée par le canton de Schreiber.

ANNEXE & RÉFÉRENCES



RÉFÉRENCES

Armstrong, John. (2017) Article en ligne du Globe and Mail, « Massive disruption is coming to the job market and Ontario isn't ready ».

Brookfield Institute for innovation and entrepreneurship. (2018) Phase 1 Public Engagement Summary

Cummings, Madeleine. (2018) Article de nouvelle en ligne de CBC « Alberta's energy industry has a bright future but it's going to take some work » (citations de Mark Salkeld).

Dehaas, Josh. (2017) Article de nouvelle en ligne de CTV « Feds launch $50M initiative to teach kids to code » (citation du chef de la direction d'Apple, Tim Cook).

Gohd, Chelsea; Futurism.com. (2018) Canada: Here's How We're Preparing for the Automation of Human Jobs.

Lerner, Preston. (2017 Numéro du magazine de CAA, « Driving Forward ».

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle (MESFP) 2017 Employment Ontario 2016-17 LB LEPC Data.

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle (MESFP) (2017) Services d'emploi SEJ : Lignes directrices de programme. http://www.tcu.gov.on.ca/eng/eopg/publications/es-guidelines-2017-en.pdf

Ministère des Finances (MF) (2013). « Mise à jour des projections démographiques pour l'Ontario, 2016–2041 ». https://www.fin.gov.on.ca/fr/economy/demographics/projections/index.html

Morgenstern, Michael. (2016) Economist Special Report on Education and Policy "Re-educating Rita" (quotes from 2013 paper by James Heckman and Tim Kautz of America's National Bureau of Economic Research.

Municipal World Insider. (2018) « Thriving in the midst of a Talent Revolution ».

Statistique Canada. (2017) CANSIM 051-0063 Composantes de l'accroissement démographique selon la division de recensement, pour le district de Thunder Bay.

Statistique Canada. (2017) CANSIM 282-0129 Enquête sur la population active selon la région métropolitaine de recensement de Thunder Bay.

Statistique Canada. (2017) Recensement du Canada de 2016 : Données du profil du district de Thunder Bay, au niveau de la division de recensement.

Statistique Canada. (2017) Recensement du Canada de 2016 : Données du profil du district de Thunder Bay, au niveau de la division de recensement.

Thunder Bay Chronicle Journal. (2017) Article de Maureen Arges Nadin, « How technology is changing the face of mining » (citations de Peter Gula, Goldcorp Inc.)

Wilen, Tracey. (2017) Entrevue en ligne et extrait de son livre, Digital Disruption: the Future of Work, Skills, Leadership, Education, and Careers in a Digital World.

* Citations de Rémi Lalonde, directeur général du Resolute Forest Products Pulp and Paper Complexe, Thunder Bay, obtenues lors de l'entrevue téléphonique du 26 février, avec Maureen Arges Nadin.

ANNEXE A – LISTE DES INTERVENANTS COMMUNAUTAIRES PARTICIPANTS

180 Institute

A to Z Rentals

Aboriginal Apprenticeship Board of Ontario

Affaires autochtones et Développement du Nord Canada

Affaires autochtones et du Nord Canada

Airlane Hotel and Conference Centre

Alpha Court

Alphabétisation Nord-Ouest

Ambassadeurs du Nord-Ouest

Association canadienne pour la santé mentale

Association de l'apprentissage des adultes du Supérieur-Nord

Association de la construction de Thunder Bay

Association des femmes autochtones de l'Ontario

Association des francophones du Nord-Ouest de l'Ontario

Association des municipalités du Nord-Ouest de l'Ontario

Association multiculturelle de Thunder Bay

Auto-One Car Care and Service Centre

Avenue II, Community Program Services Inc.

Bande indienne de Red Rock

Barrick Gold Mines

Bayshore Healthcare

Best Western Crossroads

Best Western Nor' Wester Hotel

Bibliothèque publique de Thunder Bay

Biigtigong Nishnaabeg (Ojibways de la Première Nation de la rivière Pic)

Canton d'O'Connor

Canton de Conmee

Canton de Dorion

Canton de Gillies

Canton de Manitouwadge

Canton de Nipigon

Canton de Red Rock

Canton de Schreiber

Canton de Terrace Bay

Catholic Family Development Centre

Centre de Formation Manitouwadge Learning Centre

Centre de formation pour adultes de Greenstone (Alphabétisation et compétences de base des francophones)

Centre de l'amitié indien de Thunder Bay

Centre de l'amitié Thunderbird

Centre de recrutement autochtone de la Police provinciale de l'Ontario

Centre de ressources pour la vie autonome

Centre des ressources communautaires de Kairos

Centre ontarien pour l'innovation en matière de ressources humaines

CERIC (Canadian Education & Research Institute for Counselling)

Chambre de commerce d'Aguasabon

Chambre de commerce de district de Geraldton

Chambre de commerce de Longlac

Chambre de commerce de Marathon

Chambre de commerce de Thunder Bay

Chambre de commerce du haut du lac Supérieur

Columbia Forest Products

Comfort Inn

Commission communautaire de développement économique (CCDE)

Commission communautaire de développement économique de Thunder Bay

Community Living

Compétences Ontario

Confederation College

Conseil d'administration des services sociaux du district de Thunder Bay

Conseil de la planification sociale de Lakehead

Conseil de services locaux, secteur non incorporé, Thunder Bay

Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales

Conseil scolaire de district du Grand Nord de l'Ontario

Conseil scolaire du district catholique de Thunder Bay

Conseil scolaire du district de Superior-Greenstone

Conseil tribal Nokiiwin

Construction Association of Thunder Bay

Contact Nord

Corporation of the Municipality of Neebing

Days Inn and Suites

Days Inn and Suites

Développement communautaire de l'orientation future du Nord Supérieur

Dilico Anishnabek Family Care

École secondaire catholique de La Vérendrye

École secondaire des Premières Nations Dennis-Franklin-Cromarty

Econolodge

Éducation permanente et des adultes de Lakehead

Engagement communautaire autochtone

Équipe de santé familiale Harbourview

Excalibur Motorcycle Works

FedNor

Finishing Touch Carpentry

Finnway Contracting

Forces armées canadiennes

Fox High Impact Consulting

Frontier College

Greenstone Gold

Groupe d'alphabétisation de Thunder Bay

Groupe de soutien des travailleurs blessés de Thunder Bay et du district

HAGI Community Services for Independence

Hardy Giles Consulting

Holiday Inn

Indigenous Works

Infinity Metal Fabrication and Design

Kallio Consulting

Kemp Mechanical

L'Association des professionnels en ressources humaines (section du Nord)

Lakehead Public Schools

Ligue municipale du district de Thunder Bay

Magnet

Main-d'œuvre

Marathon Economic Development Corporation.

Marche des dix sous Canada

MAS Electrical Ltd.

Mine du Lac-des-Îles

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle (MESFP)/ Ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU)

Ministère de l'Éducation

Ministère de la Santé et des Soins de longue durée – Centre de communication

Ministère des Ressources naturelles et de la Foresterie

Ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse

Ministère des Services correctionnels – Thunder Bay

Ministère du Développement du Nord et des Mines

Ministère du Développement économique, de l'Emploi et de l'Infrastructure

Ministère du Transport

MTW Employment Services

Municipalité d'Oliver/Paipoonge

Municipalité de Shuniah

Nation métisse de l'Ontario

Nation Nishnawbe-Aski

Nawiinginokiima Forest Management

Nishnawbe Aski Development Fund

Noront Resources

Northwest Employment Works

Novocentre

Nuna Group of Companies

ONESTEP (Ontario Network of Employment & Skills Training Projects)

Ontario Network of Injured Workers Groups

Ontario Power Generation

Opérateurs-ingénieurs, section 793

Ordre des métiers de l'Ontario

Origin Recruitment & Training

Oshki-Pimache-O-Win Education and Training Institute

PARO – Centre pour l'entreprise des femmes

Performance Kia

Phelps Group

Pic River Development Corporation

Police provinciale de l'Ontario

Première Nation d'Aroland

Première Nation d'Eabametoong

Première Nation de Fort Wiliam

Première Nation de Ginoogaming

Première Nation de Gull (KZA)

Première Nation de Long Lake n° 58

Première Nation de Marten Falls

Première Nation de Neskantaga

Première Nation de Nibinamik

Première Nation de Pays Plat

Première Nation de Pic Mobert

Première Nation de Rocky Bay (BZA)

Première Nation de Sand Point (BNA)

Première Nation de Webequie

Première Nation de Whitesand

Première Nation du Lac des Mille Lacs

Première Nation Matawa

Prince Arthur Waterfront Hotel & Suites

Professions Nord

Région du Nord du Supérieur

Réseau de soutien l'immigration francophone du Nord de l'Ontario

Réseau local d'intégration des services de santé – Nord-Ouest (RLISSNO)

Revera Long Term Care

Robert's Plumbing and Sheet Metal Co.

Safe Stress

Safety North

Service Canada/Direction générale des services stratégiques

Service de police de Thunder Bay

Service des incendies de Thunder Bay

Services d'emploi et de formation d'Anishinabek (AEST)

Services d'emploi et de formation Kiikenomaga Kikenjigewen

Services d'emploi SEJ

Services de police nishnawbe aski

Services médicaux d'urgence du Supérieur-Nord

Seven Generations Education Institute

Shelter House

SHIFT (Réseau des jeunes professionnels de Thunder Bay)

Sister Margaret Smith Centre (SMSC)

Skaarup Construction

Société canadienne de l'ouïe (SCO) – Thunder Bay

Société de développement économique de Greenstone

St. Joseph's Care Group

Staff Locators

Stillwater Canada Inc.

Stratégie pour les Autochtones vivant en milieu urbain

Super 8 Motel

Superior Autobody

Superior Greenstone Association for Community Living

Superior Strategies

Superior View Housing Cooperative Inc.

Sweet North Bakery

Syndicat des charpentiers, section 1669

Taranis Contracting Group

TBT Engineering

Tests de conduite

Thunder Bay Counselling Centre

Thunder Bay Counts

TownePlace Suites by Marriot-Thunder Bay

UNIFOR, section 402

Université de Lakehead

Valhalla Inn

Vector Construction

Victoria Inn Hotel & Convention Centre

Village de Marathon

Ville de Thunder Bay

Ville de Thunder Bay (conseil)

Voix commune du Nord-Ouest

White Lake Resource Corp

Women Building Futures

Youth Fusion

ANNEXE B – FOURNISSEURS DE SERVICES DE FORMATION D'EO ET D'AUTRES

Fournisseurs de services de formation d'Emploi Ontario et d'autres		
Nom de l'organisme	**Site Web**	**Coordonnées**
Services d'emploi et de formation d'Anishinabek (AEST)	https://www.aets.org/	(807) 346 -0307
Société canadienne de l'ouïe (Programme alphabétisation et compétences de base du Nord)	https://www.chs.ca/fr/services/alphabetisation-et-competences-de-base?action	(807) 623 -1646
Association canadienne pour la santé mentale (ACSM) – Thunder Bay	https://cmha.ca/	(807) 345-5564
Centre de Formation Manitouwadge Learning Centre	S.O.	(807) 826-4362
Centre de formation pour adultes de Greenstone	http://www.cfag.ca	(807) 854-0398
Community Living Thunder Bay	http://www.cltb.ca	(807) 345-2551
Confederation College	www.confederationcollege.ca/	(807) 475-6537
Première Nation de Fort Wiliam (PNFW)	https://fwfn.com/	(807) 623 9543
Frontier College	https://www.frontiercollege.ca/	(807) 285-3343
Centre de ressources pour la vie autonome – Thunder Bay	http://www.ilrctbay.com/	(807) 577-6166
Services d'emploi et de formation Kiikenomaga Kikenjigewen (SEFKK)	www.kkets.ca/	(807) 768-4470
Université de Lakehead – Centre pour la réussite des étudiants	https://www.lakeheadu.ca/current-students/student-success-centre	(807) 343-8018
Alphabétisation Nord-Ouest	https://www.northernliteracy.ca/accueil	(807) 622-6666
Marche des dix sous Canada	https://www.marchofdimes.ca/	(807) 345-6595
Nation métisse de l'Ontario	www.metisnation.org/	(807) 624-5014
Nation métisse de l'Ontario	www.metisnation.org/	(807) 624-5025 (807) 863-0082
MTW Employment Services	http://www.mtwjobassist.ca/accueil/?lang=fr	(807) 876-4222 (807) 854-1234 (888) 294-5559
Northwest Employment Works (NEW)	www.northwestworks.ca/	(807) 473-3829 (807) 229-3223
Novocentre (Alpha Thunder Bay)	http://www.alphacourt.ca/fr	(807) 684-1960
Association des femmes autochtones de l'Ontario	www.onwa.ca/	(807) 623-3442
Oshki-Pimache-O-Win Education and Training Institute	www.oshki.ca/	(807) 626-1880
PARO – Centre pour l'entreprise des femmes	http://paro.ca/2013/fr	(807) 625-0328

Employment Ontario and Non-Employment Ontario Employment and Training Service Providers		
Organization Name	**Website**	**Contact Information**
Réseau de soutien l'immigration francophone du Nord de l'Ontario	http://reseaudunord.ca/	(807) 707-2353
Seven Generations Education Institute	http://www.7generations.org/	(807) 622-1711
St. Joseph's Care Group – Programme d'options d'emploi	http://www.sjcg.net/aboutus/francais.aspx	(807) 623-3400
Association de l'apprentissage des adultes du Supérieur-Nord	https://www.snala.ca/	(807) 824-3164 (807) 229-8585 (807) 887-5321
Conseil d'administration des Services sociaux du district de Thunder Bay (CASSDTB)	http://www.tbdssab.ca/index.php/fr	(807) 766-2111
Centre de l'amitié indien de Thunder Bay	https://tbifc.ca/	(807) 345-5840
Groupe d'alphabétisation de Thunder Bay	https://www.tblg.org/	(807) 475-7211
Centre de l'amitié Thunderbird	S.O.	(807) 854-1060
Services d'emploi SEJ	www.yesjobsnow.com/	(807) 623-0768

ANNEXE C – RESSOURCES POUR LES EMPLOYEURS

- Magnet : Technologie axée sur l'assortiment et établissant un rapport entre les chercheurs d'emploi et les employeurs, en fonction des compétences et des préférences. Les employeurs peuvent accéder gratuitement à MAGNET, par l'entremise de http://nswpb.magnet.today.
- Former un partenariat avec les fournisseurs de services d'Emploi Ontario, afin d'organiser des séances d'information pour les employeurs, au sujet de la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi. Pour davantage d'information, visitez http://www.tcu.gov.on.ca/fre/eopg/cojg/
- Lien des ressources pour les employeurs : guichet unique permettant aux employeurs d'accéder à une grande variété de sujets tels que la réglementation de l'emploi, les soutiens à la formation, les apprentissages, le développement des entreprises et plus encore.
- Il y a eu parution d'un rapport sur les métiers, à la suite de l'analyse des données de l'Ordre des métiers de l'Ontario, pour le district de Thunder Bay; ce rapport a pour objet de sensibiliser davantage la collectivité au sujet des tendances, de l'offre et de la demande ainsi que des activités dans les métiers au niveau local.
- Une campagne de promotion de l'apprentissage devrait sensibiliser aux métiers comme option professionnelle viable dans le district de Thunder Bay. « Ayez un quotidien pratique »
- Trente-deux rapports sur le marché du travail communautaire ont été produits pour chaque collectivité du district de Thunder Bay; ils fourniront aux employeurs de l'information sur le marché du travail de la collectivité, afin d'aider ces employeurs à prendre des décisions fondées sur des données probantes.
- Baakaakonaanan Ishkwaandemonan : projet de renforcement positif, afin que les employeurs participent avec les fournisseurs de services existants et favorisent des lieux de travail inclusifs.
- Annoncé pour 2018 npi.communityaccounts.ca: Il s'agit d'un système d'information en ligne, qui comprend des données de 2001, 2006, 2011 et 2016 relatives au bien-être et aux profils communautaires, sous forme de tableaux et de graphiques; il y aura aussi un lien avec Northby-numbers.ca (outil cartographique servant à comprendre votre collectivité et région).

Si vous voulez un échange plus détaillé sur les ressources, veuillez communiquer par courriel avec notre coordonnateur des projets, à projects@nswpb.ca.

Vues de Conmee, photo gracieusement autorisée par le canton de Conmee.

ANNEXE D – COLLECTIVITÉS DE LA CPMONS

Jusqu'à août 2018, la CPMONS/CLPE se servait de méthodes et de données de recensements du Canada, afin d'identifier 35 collectivités sur le territoire de Nord-Ouest ontarien. Ce faisant, la CPMONS/CLPE a omis trois collectivités locales également considérables, qui ne paraissaient pas dans le recensement du Canada, fondé sur les municipalités. Les trois collectivités métisses suivantes ont par conséquent été ajoutées à la liste des collectivités du district de Thunder Bay :

1. La collectivité métisse de la rive nord du lac Supérieur (le bureau du conseil de Terrace Bay couvre la rive nord du lac Supérieur).
2. La collectivité métisse de Greenstone (le bureau du conseil de Geraldton couvre la municipalité de Greenstone).
3. La collectivité métisse de Thunder Bay (le bureau du conseil de Thunder Bay couvre de Kakabeka à Nipigon).

Même si les trois bureaux des conseils communautaires de Métis de l'Ontario (MO) énumérés ci-dessus se trouvent dans des municipalités établies non autochtones, ils ne font pas partie de la gouvernance ou de la représentation de ces municipalités. Les conseils communautaires métis représentent des collectivités distinctes dans des secteurs géographiques élargis.

Division de recensement	Nom communautaire ordinaire	Nom de subdivision de recensement, Type	Population
Thunder Bay	Pawgwasheeng (Première Nation de Pays Plat)	Pays Plat 51,RI	89
Thunder Bay	Biinjitiwaabik Zaaging Anishinaabek (Première Nation de Rocky Bay)	Rocky Bay 1, RI	184
Thunder Bay	Première Nation de Ginoogaming (Première Nation n° 77 de Long Lake)	Première Nation de Ginoogaming, RI	210
Thunder Bay	Bande indienne de Red Rock/Première Nation du lac Hélène	Lac Hélène 53A	293
Thunder Bay	Dorion	Dorion (canton)	316
Thunder Bay	Première Nation de Pic Mobert	Pic Mobert CI, RI	322
Thunder Bay	Première Nation de Whitesand	Whitesand, RI	325
Thunder Bay	Première Nation d'Aroland	Aroland 83, RI	366
Thunder Bay	Première Nation de Long Lake n° 58	Long Lake 58, RI	385
Thunder Bay	Biigtigong Nishnaabeg (Ojibways de la Première Nation de la rivière Pic)	Pic River 50, RI	443
Thunder Bay	Gillies	Gillies, (canton)	474
Thunder Bay	O'Connor	O'Connor (canton)	663
Thunder Bay	Conmee	Conmee (canton)	819
Thunder Bay	Red Rock	Red Rock (canton)	895
Thunder Bay	Première Nation de Fort Wiliam	Fort William 52, RI	981
Thunder Bay	Schreiber	Schreiber (canton)	1 059
Thunder Bay	Terrace Bay	Terrace Bay (canton)	1 611
Thunder Bay	Nipigon	Nipigon (canton)	1 642
Thunder Bay	Manitouwadge	Manitouwadge (canton)	1 937
Thunder Bay	Neebing	Neebing, MU	2 055
Thunder Bay	Shuniah	Shuniah, MU	2 798
Thunder Bay	Marathon	Marathon (village)	3 273
Thunder Bay	Greenstone (municipalité de)	Greenstone, MU	4 636

Division de recensement	Nom communautaire ordinaire	Nom de subdivision de recensement, Type	Population
Thunder Bay	Thunder Bay, non érigée en municipalité	Thunder Bay, non érigée en municipalité (NEM)	5 872
Thunder Bay	Oliver Paipoonge	Oliver Paipoonge, MU	5 922
Thunder Bay	Thunder Bay	Thunder Bay, ville	107 909
Thunder Bay	Animbiigoo Zaagi'igan Anishinaabek (Ojibways du lac Nipigon)	Lac Nipigon, RI	0
Thunder Bay	Bingwi Neyaashi Anishinabek (Première Nation de Sand Point)		*
Thunder Bay	Biinjitiwaabik Zaaging Anishinaabek (Première Nation de la baie Gull)		*
Thunder Bay	Première Nation du Lac des Mille Lacs	Lac des Mille Lacs 22A1 RI	*
Kenora	Première Nation de Neskantaga (Lansdowne House)	Lansdowne House, CI	237
Kenora	Première Nation de Marten Falls	Marten Falls 65 RI	252
Kenora	Première Nation de Nibinamik (Summer Beaver)	Summer Beaver, CI	382
Kenora	Première Nation de Webequie	Webequie RI	778
Kenora	Première Nation d'Eabametoong (Fort Hope)	Fort William 64, RI	1 014

ANNEXE E – DONNÉES SUR LA MIGRATION

Tableau 1.1. Émigrants du district de Thunder Bay, par province de destination, 2014-2015

Destination	Émigrants	% du total
Ont.	2 142	63,5%
Alb.	380	11,3 %
C.-B.	289	8,6 %
Man.	182	5,4 %
International	142	4,2 %
Sask.	76	2,3 %
N.-É.	50	1,5 %
T.-N.L.	29	0,9 %
Québ.	28	0,8 %
N.-B.	27	0,8 %
T.N.-O.	12	0,4 %
Nun.	6	0,2 %
Yuk.	6	0,2 %
Î-P-É	6	0,2 %
Total	**3 375**	**100 %**

Source : Statistique Canada, MIG. : Estimations de la migration, tableau D, 2014, par le programme des données communautaires

Tableau 1.2. Émigrants du district de Thunder Bay, par les destinations dominantes de la division de recensement, 2014-2015

Destination	Émigrants	% de tous les émigrants
Kenora	431	12,8%
Toronto	183	5,4%
International	142	4,2%
Algoma	127	3,8%
Division n° 6	122	3,6%
Ottawa	121	3,6%
Division n° 11	108	3,2%
Rainy River	101	3,0%
Division n° 11	100	3,0%
Waterloo	95	2,8%
Total (dix premières)	**1530**	**45,3%**
Total de tous les émigrants	**3375**	**--**

Statistique Canada, MIG. : Estimations de la migration, tableau D, 2014, par le programme des données communautaires

Où déménagent les émigrants?

Regarder les données sur les destinations des émigrants de Thunder Bay permet de remarquer des tendances et caractéristiques intéressantes. En 2014-2015, 3 375 personnes ont quitté la région. Plus de 63 % des émigrants sont demeurés en Ontario; 11 % ont déménagé en Alberta (une baisse de 5 % par rapport à 2012-2013) et 8,6 %, en Colombie-Britannique. En ce qui concerne ceux qui émigrent vers l'extérieur de la province, la tendance dominante est de se diriger vers l'ouest ou l'extérieur du pays.

Dans le **Tableau 1.2**, les données sur les destinations sont fractionnées d'un degré supplémentaire et montrent les 10 premières divisions de recensement au Canada vers lesquelles vont les émigrants. En général, la plus grosse portion des émigrants avaient déménagé dans le district de Kenora en 2014-2015. Toronto, les destinations internationales, le district d'Algoma et la division n° 6 en Alberta[8] ont également attiré la plus grosse portion des émigrants du district de Thunder Bay.

D'où viennent les immigrants?

De même, nous pouvons examiner les données sur l'origine des migrants qui arrivent dans le district de Thunder Bay, afin de voir d'où viennent les gens qu'attire la région. En 2014-2015, 2 772 personnes ont immigré dans le district de Thunder Bay. Près de 65 % des immigrants venaient de la province. La deuxième province d'origine dominante est l'Alberta, viennent ensuite les origines internationales puis le Manitoba.

8 La plus grosse ville de cette division de recensement est Calgary.

Tableau 1.3. Immigrants du district de Thunder Bay, par province d'origine, 2014-2015

Origine	Immigrants	% du total
Ont.	1 796	64,8 %
Alb.	254	9,2 %
International	216	7,8 %
Man.	168	6,1 %
C.-B.	150	5,4 %
Sask.	50	1,8 %
Qc	49	1,8 %
N.-É.	26	0,9 %
T.-N.	20	0,7 %
N.-B.	16	0,6 %
T.N.-O.	12	0,4 %
Nun.	7	0,3 %
Yuk.	5	0,2 %
Î-P-É	3	0,1 %
Total	**2 772**	**100,0 %**

Source : Estimations de la migration MIG de Statistique Canada, tableau D, 2014, par le programme des données communautaires

Tableau 1.4. Immigrants du district de Thunder Bay, par origines dominantes de division de recensement, 2014-2015

Origine	Immigrants	% de tous les émigrants
Kenora	534	19,3 %
International	216	7,8 %
Toronto	152	5,5 %
Rainy River	140	5,1 %
Division n° 11	121	4,4 %
Division n° 6	100	3,6 %
Division n° 11	78	2,8 %
Cochrane	77	2,8 %
Algoma	75	2,7 %
Ottawa	73	2,6 %
Total (dix premières)	**1 566**	**56,5 %**
Total de tous les immigrants	**2 772**	--

Source : Statistique Canada, MIG. : Estimations de la migration, tableau D, 2014, par le programme des données communautaires

Lors du fractionnement des origines, en fonction des divisions de recensement, il est clair qu'une portion importante des immigrants provient du district de Kenora (**Tableau 1.4**). Parmi les autres endroits d'où risquent souvent de venir les immigrants se trouvent Toronto, Rainy River et la division n° 11 du Manitoba[9]. À remarquer aussi que, à part les migrants internationaux, il y a deux districts à l'extérieur de l'Ontario, qui se trouvent parmi les 10 origines dominantes des immigrants : La division n° 6 et la division n° 11 en Alberta[10]. Toutefois, le nombre des immigrants de ces districts est contrebalancé par un nombre supérieur d'émigrants du district de Thunder Bay qui ont déménagé à ces endroits (**Tableau 1.2**).

9 La plus grosse ville de cette division de recensement est Winnipeg
10 Les plus grandes villes dans ces divisions de recensement sont respectivement Calgary et Edmonton.

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

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

Madge Richardson, directrice exécutive

107B, avenue Johnson
Thunder Bay (Ontario) P7B 2V9

807.346.2940
mrichardson@nswpb.ca • www.nswpb.ca