



Comité de formation du Nord Supérieur

TENDANCES, OPPORTUNITÉS ET PRIORITÉS

RAPPORT

Janvier 2008

un membre du



Réseau des
Commissions locales
de l'Ontario

Champions de solutions locales au marché du travail de l'Ontario

Le Comité de formation du Nord Supérieur aimerait remercier toutes les personnes qui ont offert de l'information et prouvé la justesse du contenu du présent rapport.
Nous aimerions aussi remercier le ministère de la Formation et des Collèges et Universités d'avoir fourni les moyens et l'orientation nécessaires à la production du Rapport 2008 sur les tendances, possibilités et priorités

North Superior Training Board/Comité de formation du Nord Supérieur

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

Marg Scott, *directrice exécutive*

Publié par le Comité de formation du Nord Supérieur/North Superior Training Board
215, chemin Red River, bureau 201 — Thunder Bay (Ontario) P7B 1A5
Tél. : (807) 346-2940 — Sans frais 1-888-800-8893 — Téléc. : (807) 344-5464
Courriel : msscott@nstb.on.ca — Site Web : www.nstb.on.ca

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



Comité de formation du Nord Supérieur

est subventionné par

**EMPLOI
ONTARIO**

2	Sommaire
3	Introduction
4	Profil communautaire
10	Changements importants
13	Données sur la main-d'œuvre – Région du CFNS
15	Méthodologie du rapport
17	Sommaire des TPP – Virage de 2007-2008
17	Plan d'action communautaire – Collaboration pour s'attaquer aux problèmes
18	Tendances
30	Références
	Annexes
31	Annexe 1 – Liste des intervenants communautaires participants
33	Annexe 2 – Sondage des TPP du CFNS
36	Annexe 3 – Tableau démographique des collectivités de la région du CFNS

Le Rapport 2008 sur les tendances, possibilités et priorités (TPP) du Comité de formation du Nord Supérieur (CFNS) est un rapport sur le marché du travail et un plan d'action contenant les grandes lignes des solutions locales pour les problèmes également locaux. Le Rapport donne un aperçu des grandes influences socioéconomiques et démographiques qui ont des répercussions sur la région du CFNS. En outre, il contient un examen des virages structurels de l'économie ainsi que des changements importants qui pilotent une restructuration du paysage économique des secteurs. Dans ce rapport est présenté un processus de consultation communautaire détaillé et interactif, lequel débouche sur un plan d'action pour s'attaquer aux enjeux et aux priorités du marché du travail.

Cet automne, les membres du CFNS parcoururent 3 000 km sur leur territoire, afin de faciliter les consultations auprès des intervenants communautaires. Compte tenu des contributions et des renseignements obtenus, six grandes tendances du marché du travail ont été relevées :

- Virage dans un secteur clé de l'emploi – perte directe grave d'emplois forestiers.
- Marginalisation de la main-d'œuvre autochtone – problèmes de transition et d'intégration.
- Possibilités nouvelles dans le secteur du savoir – virage économique structurel.
- Émigration des jeunes – des stratégies d'engagement des jeunes sont essentielles pour notre avenir.
- Pénuries d'apprentissages et de métiers spécialisés – exigences supérieures en matière de compétences.
- Main-d'œuvre vieillissante – transfert des connaissances et conservation de la main-d'œuvre.

Ces six (6) tendances majeures constituent le fondement des plans d'action spécifiques et locaux du Rapport des TPP 2008 – en ce qui concerne les enjeux et les répercussions de ces tendances et qu'il faut aborder au cours de l'an prochain et de l'année suivante.

Dans ce rapport, reconnaissant l'importance de la reddition de comptes et du rendement, nous signalons aussi certains projets majeurs qui ont débuté l'an dernier, en harmonie avec le Rapport des TPP de l'année antérieure (2007).

Le CFNS admet que le plan d'action communautaire doit demeurer souple, adaptable dans des circonstances qui évoluent. Le CFNS continuera donc de surveiller les changements locaux et les virages du contexte économique; il procédera, selon les besoins, à des adaptations et à des modifications du Plan d'action des TPP 2008.

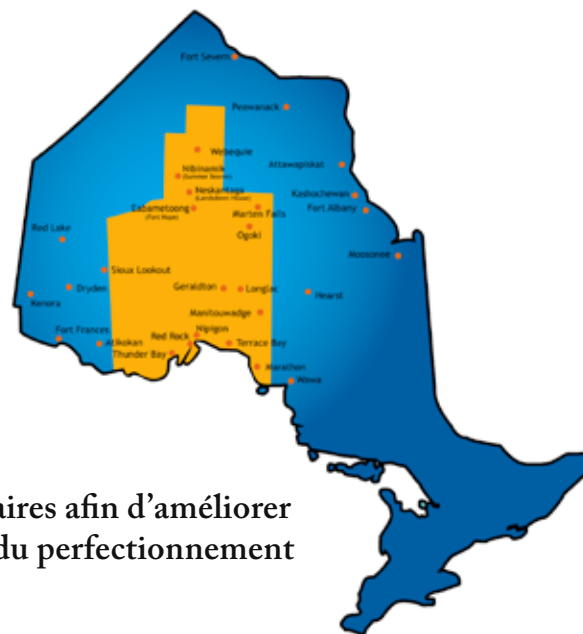
Le Nord-Ouest ontarien n'est pas seulement unique pour sa géographie, sa démographie et son économie. Il est unique dans sa détermination de s'adapter. Il y a une lutte constante pour gérer non seulement une économie en déclin, mais aussi l'adaptation et les répercussions sociales pour les travailleurs, les familles et la collectivité élargie. Des stratégies innovatrices et efficaces du marché du travail sont essentielles pour favoriser la croissance et la prospérité du futur. Avec ses partenaires communautaires, le CFNS continue de jouer un rôle crucial à titre d'agent du progrès et du changement, afin d'améliorer la qualité de la vie de ses collectivités par l'entremise du développement du marché du travail.

Le Comité de formation du Nord Supérieur (CFNS) est une des 21 Commissions locales de formation de l'Ontario. Un conseil d'administration actif, dont la représentation est à grande échelle, régit ses affaires. Créé en 1996, le CFNS est reconnu par la collectivité, les dirigeants économiques et municipaux comme « partenaire de choix » en ce qui a trait à l'identification et à la mise en œuvre de solutions locales aux problèmes locaux de main-d'œuvre.

Le CFNS joue un rôle important en matière de créneaux, en facilitant la planification, la création et l'effet multiplicateur de partenariats locaux, en offrant des renseignements et un leadership opportuns qui aident à s'attaquer aux problèmes de main-d'œuvre existants et nouveaux. Bien que les bureaux du CFNS se trouvent à Thunder Bay, des stratégies détaillées d'approche et des voyages du personnel ainsi que des membres des comités permettent assurément de rechercher et d'écouter les voix locales.

Parmi les Commissions locales du Nord de l'Ontario, le CFNS couvre le district of Thunder Bay – collectivité et culture uniques :

- Histoire comme économie fondée sur le secteur primaire.
- Géographie expansionniste (le Nord-Ouest ontarien a 58 p. 100 de la masse territoriale de l'Ontario et 1,95 p. 100 de la population ontarienne).
- C'est là que se trouvent beaucoup de petites collectivités ainsi que des collectivités autochtones (urbaines et éloignées).



Mission du CFNS :

« Mettre en rapport les partenaires communautaires afin d'améliorer la qualité de la vie dans nos collectivités à l'aide du perfectionnement de la main-d'œuvre. »

Mandat :

- Engager les collectivités dans un processus piloté localement et en vue de trouver les principales tendances, possibilités et priorités (TPP) du marché du travail et y réagir.
- Faciliter un processus de planification locale (PPL) qui débouche sur des interventions spécifiques, afin des réponde aux besoins hautement prioritaires du marché du travail.
- Créer des partenariats de collaboration axés sur les problèmes de l'emploi, de l'économie, puis les défis sociaux.
- Organiser des activités devant promouvoir l'importance de l'éducation, de la formation et du recyclage des compétences, et ce, auprès des jeunes, des parents, des employeurs, des travailleurs avec et sans emploi ainsi que du grand public.

Annuellement, le CFNS publie un Rapport sur les tendances, possibilités et priorités (TPP). Le rapport suivant de 2008 contient un résumé des contributions régionales relatives aux tendances, enjeux et priorités du marché du travail. De plus, il s'y trouve des interventions et des partenariats spécifiques pour le développement du marché du travail dans la région, au cours de la prochaine année. Document évolutif, ce rapport des TPP part des rapports des TPP antérieurs et sert d'outil stratégique pour aller de l'avant.

Les collectivités de la région du Comité de formation du Nord Supérieur ont fait face à des virages structurels du côté de l'économie et de la démographie – et, par voie de conséquence, de la main-d'œuvre et du marché du travail de la région. Elles continuent de se débrouiller dans ces domaines. Il y a une lutte constante pour gérer non seulement une économie en déclin, mais aussi l'adaptation et les répercussions sociales pour les travailleurs, les familles et la collectivité élargie.

Dans l'aperçu suivant se trouve une esquisse des tendances majeures qui forcent le Nord-Ouest ontarien à se redéfinir.

Virage économique structurel

Pendant des décennies, en faisant référence au Nord, il était dit que c'était une économie à « industrie unique ». La foresterie a été le moteur économique de la région du CFNS, à l'exclusion d'autres moteurs économiques. Les petits villages et collectivités de la région se développèrent en réponse à la mise en place d'opérations forestières, de scieries et d'usines de papier. Selon les estimations, entre 25 et 35 p. 100 des emplois directs et indirects de la région sont reliés au secteur forestier.

Au cours des trois ou quatre dernières années, un certain nombre de facteurs ont convergé, transformant en industrie en crise cette source de richesse pour l'Ontario et pour la région. La concurrence mondiale, un faible marché du logement aux É.-U., les coûts élevés de l'électricité et d'autres facteurs, ainsi que la poussée récente du dollar canadien ont causé des fermetures et des mises à pied largement répandues. Depuis 2004, plus de 5 000 emplois forestiers directs ont été perdus et, par conséquent, les agents qui renseignent localement avancent l'hypothèse qu'au moins autant d'emplois indirects ont été touchés.

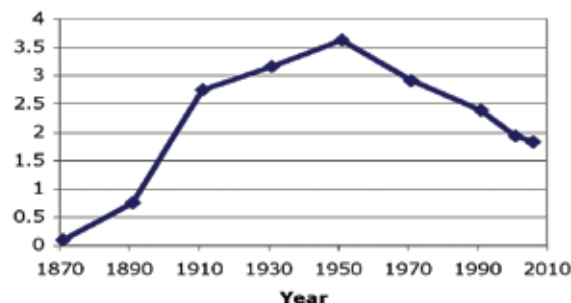
Plusieurs sources ont déclaré que c'est là un virage structurel, non un déclin cyclique.

Déclin démographique

En ce qui concerne le pourcentage de la population totale de l'Ontario, le Nord ontarien est en baisse. En 2006, le Nord ontarien représentait 6,5 p. 100 de la population totale, une baisse par rapport à 6,9 p. 100 en 2001.¹

Par comparaison, en 2006, la population de l'Ontario augmenta de 6,6 p. 100.

Figure 1:
Population du N.-O. ontarien,
en pourcentage de la part de
la population de l'Ontario: de
1871 à 2006 Année



En tant que région reposant sur une économie primaire, celle du CFNS est victime des répercussions inhérentes de telles économies. En l'absence de diversification économique et professionnelle, l'émigration des jeunes a mené à une démographie globale stagnante et à un rétrécissement du segment de la population de l'Ontario. (Voir la figure 1)²

1 Southcott, Chris. Le changement démographique dans le Nord ontarien de 2001 à 2006 – Série de documents de recherche sur le recensement de 2006 : Rapport n° 1, rédigé pour les Commissions de formation du Nord ontarien, 2007, p. 27.

2 Di Matteo, L. Institut des politiques pour le Nord-Ouest de l'Ontario : besoins, modèles et structure (2007), Comité de formation du Nord Supérieur, p. 6.

La population de 2006 dans la région du CFNS, c'est-à-dire le district de Thunder Bay, était de 149 063. Comparativement à la période de recensement de 1996 à 2001, où le déclin de la population était de -4,4 p. 100, le rapport sur le recensement de 2001 à 2006 présente une stabilisation relative du déclin de la population, soit à 1,4 p. 100.

Une croissance positive fut affichée par la Ville de Thunder Bay, à un taux marginal de 0,1 p. 100 en 2006. Cela est inférieur au déclin de - 4,1 p. 100 en 2001.

Certains prétendent que la stabilisation relative et/ou la croissance dans quelques collectivités sont dans une large mesure attribuables à deux facteurs :

- a) La migration des Autochtones vers Thunder Bay (en provenance d'autres collectivités rurales/éloignées).
- b) La reconnaissance du fait que les collectivités autochtones sont celles qui sont les plus jeunes et croissent le plus rapidement dans le Nord (de 5,9 p. 100 en 2001 à 15,5 p. 100 en 2006).³
Il est souligné que la population autochtone de la ville de Thunder Bay de 25 ans et moins constituait presque la moitié de la population autochtone totale.

Clairement, la collectivité autochtone croissante de la ville de Thunder Bay (en vertu du pourcentage de la population) changera la démographie et le marché du travail de cette ville. Avec des taux moyens de natalité supérieurs à ceux de l'Ontario, l'immigration la plus basse chez les jeunes, les niveaux inférieurs de scolarité et le chômage supérieur (ainsi que le sous emploi), il faut que la planification d'un marché du travail culturellement délicat et les projets de création d'emplois répondent aux besoins existants et prévus d'emplois pour les Autochtones ainsi qu'à ceux du développement du marché du travail.

Ailleurs que dans la ville de Thunder Bay, des douze collectivités de la région du CFNS qui avaient une hausse de la population, huit étaient des collectivités autochtones et trois des banlieues de Thunder Bay.⁴

Il convient de remarquer que les collectivités minières n'ont pas eu de chute marquée de la population comme ce fut le cas dans les collectivités dépendant de la forêt dans la région du CFNS.

Une répartition des données pour les collectivités du Comité de formation du Nord Supérieur se trouve aux annexes – voir l'annexe 3.

Main-d'œuvre vieillissante

Le Nord ontarien vieillit à un rythme plus rapide que celui de l'Ontario. Dans le Nord-Ouest ontarien, pratiquement partout, à part les collectivités des Premières Nations, cette tendance se reflète. Le tableau sommaire suivant et qui porte sur la tendance du vieillissement confirme qu'il y a eu peu de changement dans cette tendance au cours des cinq dernières années.

Tendances en 2001	Tendances en 2006
La structure d'âge du Nord diffère de celle de l'Ontario	La structure d'âge du Nord est encore différente
La différence de structure d'âge s'est amplifiée considérablement de 1996 à 2001	Les tendances ont varié en fonction du groupe d'âge
Les aînés du Nord de l'Ontario ont augmenté rapidement en ce qui a trait au pourcentage de la population	Le pourcentage des aînés du Nord ontarien a continué de monter rapidement
Le pourcentage des aînés est élevé dans le Nord ontarien	Le ratio des aînés dans le Nord est encore élevé
Le pourcentage des aînés est en hausse rapide	Le pourcentage des aînés continue d'augmenter à un rythme plus rapide que celui de l'Ontario
Les collectivités autochtones ont le pourcentage d'aînés le plus bas	Les collectivités autochtones continuent d'avoir le pourcentage d'aînés le plus bas
Le district de Parry Sound avait le pourcentage d'aînés le plus haut, et le district de Kenora, le plus bas	Le district de Parry Sound avait le pourcentage d'aînés le plus haut, et le district de Kenora, le plus bas
Le pourcentage des personnes de 65 ans et plus monte rapidement dans le Nord ontarien, en particulier dans le Grand Sudbury et le district d'Algoma	Le pourcentage des personnes de 65 ans et plus monte rapidement dans le Nord ontarien, en particulier dans le Grand Sudbury et le district d'Algoma

³ Southcott, Chris. *Le changement démographique dans le Nord ontarien de 2001 à 2006* – Série de documents de recherche sur le recensement de 2006. Rédigé pour les Commissions de formation du Nord ontarien, 2007. p. 17.

⁴ Ibid p.22

⁵ Southcott, Chris. *Viellissement de la population dans le Nord ontarien*. Série de documents de recherche sur le recensement de 2006. Rédigé pour les Commissions de formation du Nord ontarien, 2007. p. 25 (version anglaise).

Ainsi que l'indiquait la section antérieure (déclin démographique), l'influence des collectivités autochtones, plus jeunes et dont la croissance est la plus rapide, se manifeste aussi dans la tendance du vieillissement – comme c'est le cas pour la ville de Thunder Bay. Comparativement à d'autres collectivités dans le district de Thunder Bay, cette ville vieillit beaucoup moins rapidement.

Encore une fois, il convient de remarquer que les collectivités dépendantes du secteur primaire le long de côte nord du lac Supérieur affichent les populations vieillissant le plus rapidement.⁶

Reconnaissant l'importance de cette tendance, le Comité de formation du Nord Supérieur (CFNS) commanda le rapport de 2004, Effet d'un vieillissement de la main-d'œuvre sur les pénuries futures de compétences dans le Nord-Ouest ontarien, (Southcott, C et Di Matteo, L.). Dans ce rapport, les auteurs se penchaient sur les répercussions que le vieillissement de la main-d'œuvre avait sur les pénuries futures de compétences dans le Nord-Ouest de l'Ontario. Comme prévu, les conséquences de cette tendance au vieillissement se concrétise, entre autres, ainsi :

- Diminution de la main-d'œuvre.
- Demandes accrues d'aide aux services sociaux.
- Besoins accrus de soins de santé.
- Pénurie de gens de métier spécialisés, surtout là où les départs à la retraite sont nombreux.

Clairement, l'effet de l'« impasse » d'une main-d'œuvre vieillissante et d'une économie structurellement en difficulté complique les choses lorsqu'il s'agit d'attirer des entreprises et de les conserver. La main-d'œuvre vieillissante réduit la main-d'œuvre disponible. Cela mine les efforts déployés pour attirer de nouvelles entreprises – ce qui amoindrit la capacité de diversifier l'économie et d'offrir les emplois que recherchent les jeunes.

Profil autochtone

Selon les estimations, la population autochtone représente un peu moins de 9 p. 100 de la population totale de la région du CFNS, autrement dit près de 13 000 personnes. Il est rappelé que ce sont là des estimations, car il n'y a pas de chiffres exacts.

La ville de Thunder Bay demeure un pôle d'attraction régional pour les familles autochtones. Dans les données du recensement, il est signalé que la population autochtone de Thunder Bay a grimpé de 172 p. 100 au cours de la période de 20 ans de 1981 à 2001. Numériquement, les estimations indiquent que la population a passé de 3 015 à 8 205 personnes.

Comme nous le signalions antérieurement, les collectivités des Premières Nations ont les **populations qui augmentent le plus rapidement** dans la région du CFNS. Les données du recensement révèlent que la croissance de la population des Premières Nations continue – 16,5 p. 100 en 2006, par rapport à 5,9 p. 100 en 2001.⁷

Les collectivités des Premières Nations sont également de jeunes collectivités. Habituellement, moins de 5 p. 100 de la population autochtone d'une collectivité est âgée de 65 ans ou plus. Par comparaison, les collectivités non autochtones du CFNS indiquent souvent qu'entre 15 et 20 p. 100 des habitants ont 65 ans ou plus.⁸

En outre, le taux d'**émigration des jeunes** (approx. 5 p. 100) des collectivités autochtones est bien inférieur au taux d'émigration des jeunes des collectivités non autochtones, lequel dépasse fréquemment 20 p. 100.

6 Southcott, Chris. Vieillissement de la population dans le Nord ontarien. Série de documents de recherche sur le recensement de 2006. Rédigé pour les Commissions de formation du Nord ontarien, 2007. p. 17 (version anglaise)

7 Commission d'étude sur les Autochtones vivant en milieu urbain. Thunder Bay Final Report. Février 2007, p. 34.

8 Southcott, Chris. Le changement démographique dans le Nord ontarien de 2001 à 2006 – Série de documents de recherche sur le recensement de 2006. Rédigé pour les Commissions de formation du Nord ontarien, 2007, p. 2.

Les niveaux de **scolarisation** des Autochtones demeurent inférieurs aux niveaux non autochtones. D'après le Thunder Bay Final Report, 2007 de la Commission d'étude sur les Autochtones vivant en milieu urbain, (pages 28-29) «...chez les Autochtones urbains de Thunder Bay, le nombre de ceux qui ont terminé leurs études secondaires semble avoir augmenté au cours des cinq dernières années. En dépit des augmentations signalées, moins de la moitié des Autochtones en milieu urbain ont un diplôme d'études secondaires... La disparité qui se constate dans les statistiques entre ceux qui fréquentent les écoles et ceux qui ont un diplôme expose le besoin d'options additionnelles d'enseignement et de soutien pour la jeunesse autochtone afin que ces jeunes terminent leurs études secondaires et obtiennent leur diplôme. »

Niveaux de scolarité, par sexe à Thunder Bay

Population de 25 ans et plus, par niveau de scolarisation le plus élevé, Thunder Bay, recensement de 2001. Tous les chiffres sont des pourcentages. Source : Commission d'étude sur les Autochtones vivant en milieu urbain, p. 28 [version anglaise])

	Hommes autochtones	Femmes autochtones	Hommes non autochtones	Femmes non autochtones
Moins qu'un diplôme d'études secondaires	34	39	29	30
Seulement un diplôme d'études secondaires	7	8	11	14
Des études postsecondaires*	18	13	8	9
Certificat ou diplôme de métier, collégial ou universitaire	34	31	37	33
Diplôme universitaire	7	10	15	14

*Par « des études postsecondaires », nous désignons les personnes qui ont fait des études après le niveau secondaire, mais qui n'ont pas obtenu de certificat ou de diplôme postsecondaire.

La disparité est aussi affichée par rapport à l'emploi. Comparativement aux données du recensement de 2001 pour Thunder Bay, l'expérience des Autochtones dans la main-d'œuvre diffère considérablement.

Indicateurs de la main-d'œuvre	District de Thunder Bay en 2001	Autochtones de Thunder Bay	Autochtones de l'Ontario
Taux de participation	64.3%	60.4	64.6
Taux de l'emploi	61%	47.3	55.1
Taux de chômage	6.9%	21.7	14.7

À tous égards, les Autochtones du district de Thunder Bay ont des taux inférieurs de participation à la main-d'œuvre, des taux d'emplois moindres et des taux de chômage beaucoup plus élevés que pour l'ensemble de la région; en outre, la performance est inférieure aux taux autochtones de l'Ontario.

Les données sur le revenu de l'emploi reflètent le rattachement souvent précaire au marché du travail. D'après la Commission d'étude sur les Autochtones vivant en milieu urbain, Thunder Bay Final Report, 2007 (pages 32-33) le revenu médian de la population autochtone de Thunder Bay était inférieur de 9 149 \$ (67 p. 100) par rapport au revenu médian de la population non autochtone.

En outre, ce rapport contient une répartition du revenu annuel reposant sur les réponses de leurs participants à l'enquête de Thunder Bay :

- Moins de 10 000/an – 37 p. 100
- Entre 11 000 \$ et 20 000 \$ - 19 p. 100
- 41 000 \$ et plus – 13 p. 100

Réunies, les caractéristiques ci-dessus du profil autochtone comportent plusieurs obstacles à une participation entière au marché du travail. Toutefois, des stratégies sont nécessaires pour la transition vers l'avenir – qui bénéficient aux travailleurs, aux familles et aux collectivités autochtones comme non autochtones.

Conformément à ce que beaucoup de sources ont relevé au Canada et en Ontario, le lien entre l'éducation et le rendement au travail est déterminant pour la productivité, l'innovation et la croissance.

Selon un récent rapport publié par le Centre d'étude des niveaux de vie d'Ottawa, le Canada risque de perdre des milliards au cours de la prochaine décennie, en raison d'une faible productivité et croissance de la main-d'œuvre, parce que presque un jeune Autochtone sur deux n'obtient pas son diplôme d'études secondaires. Dans cette étude, se trouve une projection de la croissance du PIB du Canada de 17 milliards de dollars additionnels, et ce, si les Autochtones avaient les mêmes taux que le reste de la population en ce qui concerne les diplômés d'études secondaires.⁹

Les travailleurs du savoir ne se limitent plus au domaine de la haute technologie. Les employeurs de pratiquement tous les secteurs sont de plus en plus poussés à améliorer leur « capital humain » (mélange de niveaux supérieurs de scolarité et de compétences) afin de s'adapter à l'évolution de la concurrence ou de piloter le changement par la créativité.

La population autochtone présente une véritable « réserve future de talents » pour la région. Des investissements sont nécessaires pour hausser les niveaux de scolarité; pour développer les compétences du travail dont les employeurs ont besoin; pour la transition d'une main-d'œuvre sous-représentée, en direction du capital humain de la région.

Émigration des jeunes

L'émigration des jeunes n'est pas un problème nouveau dans le Nord-Ouest ontarien, mais il y a un besoin croissant d'explorer des stratégies d'engagement des jeunes afin d'aider ceux-ci à demeurer dans le Nord. La difficulté d'accéder aux emplois permanents, bien rémunérés ainsi que l'accès limité à l'éducation et à la formation dans les collectivités rurales forcent finalement nos jeunes à explorer les possibilités d'autres parties de l'Ontario et d'ailleurs.

De 1996 à 2001, le taux d'émigration de la région du CFNS était de 14,1 p. 100. Les déclinés les plus marqués dans le nombre des jeunes se trouvèrent dans les régions non organisées du district de Thunder Bay et dans de plus petites collectivités dépendant du secteur primaire le long de la côte nord.¹⁰ Le changement le plus important au cours de la période de 2001 à 2006 fut un déclin de l'émigration depuis la ville de Thunder Bay, à 5 p. 100, à partir de 12,4 p. 100; alors, les taux élevés de l'émigration des jeunes des collectivités dépendant du secteur primaire le long de la côte nord augmentèrent même davantage.¹¹ La baisse du taux d'émigration des jeunes à Thunder Bay a été attribuée à l'immigration de jeunes autochtones.

Information récente sur le marché du travail

Dans ce qui suit se trouvent des aperçus de l'information récente relative au marché du travail du district de Thunder Bay. Ces observations reposent sur des extraits du Bulletin sur le marché du travail de Service Canada, 2^e trimestre, pour la période d'avril à juin 2007, ainsi que de Perspectives du marché de l'habitation, RMR de Thunder Bay, document publié à l'automne 2007 par la Société canadienne d'hypothèque et de logement.

- Le Nord-Ouest a maintenu sa position au deuxième rang parmi les taux de chômage les plus élevés des 11 régions économiques de l'Ontario au cours du deuxième trimestre.
- Le taux de chômage du Nord-Ouest de l'Ontario a baissé, passant de 7,9 p. 100 au premier trimestre à 6,9 p. 100, ce qui est supérieur à la moyenne de 6,5 p. 100 de l'Ontario.
- La création d'emplois est centrée sur le secteur des services – les ouvertures représentent près de 48 p. 100 de celles qui se trouvent dans la région. (Voir la figure 2)

9 Puxley, C. (2007, le 26 novembre). « Untapped Resource ». *The Chronicle Journal*, p. A1.

10 Southcott, Chris. *Émigration des jeunes du Nord ontarien – De 2001 à 2006*. Série de documents de recherche sur le recensement de 2006. Rédigé pour les Commissions de formation du Nord ontarien, 2007. p. 28 (version anglaise).

11 Ibid.

- Les coûts élevés de l'énergie, les bas prix des produits de base et l'envol de la valeur du dollar canadien, ce qui fut désigné par la « parfaite tempête », ont nui à l'économie – les prix du bois et du papier journal de Thunder Bay, deux indices importants de l'économie locale, terminèrent en baisse au 3e trimestre. (SCHL)
- Le gouvernement ontarien entend aller de l'avant avec son plan de fermeture de toutes les centrales thermiques à charbon de la province d'ici 2014 – il y en a deux dans le Nord-Ouest de l'Ontario : un à Thunder Bay, l'autre à Atikokan, et la fermeture des deux se traduira par une perte de centaines d'emplois bien rémunérés.
- Buchanan Forest Products Terrace Bay Pulp Inc se servira de plus de 22 millions de dollars de subventions et de garanties de prêt provenant du Fonds de prospérité pour le secteur forestier, afin d'installer une turbine de 45 millions de dollars pouvant produire 30 mégawatts d'électricité à l'installation; une mise à niveau de 6 millions à son moulin de Nakina permettra d'augmenter le nombre des employés, à savoir, de 140 à presque 200.
- Les conseils scolaires du Nord-Ouest ontarien continuent de faire face à des licenciements par suite de réductions du financement qui sont reliées au déclin des inscriptions.

Figure 2

(Bulletin sur le marché du travail du CSC de Thunder Bay, 2007, volume 4, n° 2)

Possibilités d'emploi – Région de Thunder Bay									
	Deuxième trimestre 2007			Premier trimestre 2007			Deuxième trimestre 2006		
	Total	P/T	T/P	Total	P/T	T/P	Total	P/T	T/P
Thunder Bay	2,706	1,651	1,055	2,647	1,653	994	2,645	1,588	1,057
Région de Greenstone†	133	72	61	103	69	34	125	82	43
Région de Marathon	153	98	55	131	70	61	113	61	52
Région voisine	146	102	44	108	90	18	146	90	56
Région SCC, Thunder Bay	3,138	1,923	1,215	2,989	1,882	1,107	3,029	1,821	1,208

Source : SCC – postes vacants et petites annonces

† Nom antérieur : région de Geraldton; ce nom fut changé afin de refléter l'identité de la région

Possibilités d'emploi par groupe majeur de professions Région SCC, Thunder Bay				
		Deuxième trimestre 2007	Premier trimestre 2007	Deuxième trimestre 2006
0	Gestion	170	153	120
1	Administration des affaires	400	406	392
2	Sciences naturelles et appliquées	164	207	152
3	Santé	151	131	152
4	Sciences sociales et éducation	219	212	196
5	Culture et loisir	45	47	35
6	Vente et service	1,503	1,332	1,368
7	Commerce et transport	429	432	503
8	Industrie primaire	32	33	75
9	Fabrication et services publics	25	36	36

Source : SCC – postes vacants et petites annonces

Le *CIBCWM Metropolitan Economic Activity Index* (moyenne mobile du 3^e trimestre de 2007) montre que Thunder Bay se classe à l'avant-dernière position, à -0,9, pour l'indice de l'activité économique, et au premier rang pour le taux de faillites commerciales.¹² Cet indice mesure le rythme du momentum économique des plus grandes régions métropolitaines de recensement (RMC) du Canada. L'indice se compose de neuf variables macroéconomiques et moteurs de la croissance économique déterminants.

L'indice CIBCWM encapsule les forces qui causent le déclin de la région. Comme nous l'avons signalé, le virage dans le secteur forestier est une contribution majeure à la fiche de rendement économique de la région.

À des fins d'examen, les fermetures et dégraissages suivants et reliés au domaine forestier sont fournis.

- Division des papiers fins de Cascades, fermée le 21 janvier 2006 – à peu près 520 emplois perdus; un groupe local cherche à remettre sur pied l'usine.
- L'installation du papier journal d'Abitibi à Thunder Bay, fermée indéfiniment en février 2007 – quelque 400 personnes de l'usine et des divisions des régions boisées ont été mises à pied.
- Les scieries Great West Timber et Northern Hardwoods de Buchanan sont fermées pour une période indéfinie, ce qui touche 625 travailleurs.
- Les travailleurs des régions boisées de Longlac sont en grève depuis 2006; Longlac Wood Industries a mis à pied approximativement 400 travailleurs.
- Sturgeon Timber, de Dorion, ferma définitivement ses portes en 2006, et 60 emplois furent perdus.
- L'usine Columbia Forest Products, de Nipigon, fut détruite par un incendie en février 2007, laissant 130 personnes sans emploi.
- Norampac, à Red Rock, a mis à pied 450 travailleurs entre 2004 et 2006.
- À Thunder Bay, depuis 2003, Bowater a annoncé l'interruption des activités de son usine de défilage mécanique, de sa plus ancienne machine pour le papier journal ainsi que de ses pâtes Kraft, éliminant 650 postes.

Avec cette toile de fond, les collectivités sont aux prises avec les efforts d'adaptation des travailleurs comme des collectivités.

- Le recours aux banques alimentaires dans le Nord ontarien est à un niveau record de 4 000 familles par mois – bien au-dessus du recours provincial moyen.¹³
- À Thunder Bay, 17 000 personnes vivent sous le seuil de pauvreté.¹⁴
- Des sources locales confirment que les suicides sont plus fréquents qu'auparavant.
- Les gîtes et les services pour l'abus d'alcool et d'autres substances atteignent ou dépassent les capacités.
- Davantage de travailleurs (et de familles) cherchent à déménager à l'extérieur de la région en vue d'un emploi.
- Selon le rapport du 4^e trimestre de la SCHL pour la RMR de Thunder Bay, la réserve de maisons à revendre a baissé – vraisemblablement en raison de l'incertitude de l'économie et de l'emploi.

Conformément à ce qui a déjà été écrit, l'économie de la région est en transition. À la suite de la rapidité et de la profondeur du virage de l'économie reposant sur la foresterie, ce n'est que lentement que l'on y a vu un changement « structurel » plutôt que cyclique.

12 CIBC World Markets Metro Monitor, le 31 mai 2007. Tal, Benjamin. Canadian Cities: An Economic Snapshot. Extrait du 18 novembre 2007, à <http://research.cibcwm.com/res/EcoResearch.html>

13 (Le 9 novembre 2007). Supply and Demand Northern Ontario food banks scramble as more people in need. *The Chronicle Journal*, p. A5.

14 (Le 9 novembre 2007). Power prices going up again. *The Chronicle Journal*, p. A6.

Progrès considérables

L'acceptation du déclin du secteur forestier, mais comme virage structurel, a poussé la collectivité à agir, les entreprises et dirigeants municipaux à se réorienter et à démarrer un processus de restructuration économique – comprenant le secteur forestier et des activités connexes, mais qui opère une réorientation équivalente vers l'investissement dans de nouveaux moteurs économiques dans la région.

Leadership pour la transition en matière d'économie et d'emploi

Au cours de l'an dernier, l'Association des municipalités du Nord de l'Ontario (AMNO), en partenariat avec plusieurs intervenants, a élaboré une stratégie de la « voix commune ». Y sont reconnues l'interconnexion et l'interdépendance dans le contexte de la reconstruction d'une économie vivante et forte dans le Nord ontarien, qui repose sur des idées originales, saines en matière d'économie, d'emploi, d'enseignement, ainsi que dans les domaines social et culturel, et ce, en vue d'aller de l'avant.

Piloté par des dirigeants municipaux, le CFNS est un groupe cadre de personnes qui sont des experts en la matière. Au cours de la prochaine année, le travail du CFNS (y compris les mesures spécifiques décrites dans le rapport des TPP 2008) continuera d'appuyer et de faire progresser les objectifs de la transition et de la diversification de l'économie ainsi que de l'emploi.

Le gouvernement provincial a lancé en mai 2007 son « Plan de croissance pour le Nord de l'Ontario », lequel réunit une gamme de projets provinciaux dans le Nord ainsi que dans le secteur minéral de l'Ontario, afin de piloter la création d'emploi, la croissance et la compétitivité économiques, puis la participation des habitants du Nord à tracer leur propre avenir.

Bob Rosehart, Ph. D. fut nommé comme animateur économique du Nord ontarien, afin de travailler avec la population et les entreprises locales à susciter un nouveau cycle de croissance dans le Nord-Ouest.

Institut des politiques

Le Comité de formation du Nord Supérieur publia Un institut des politiques pour le Nord-Ouest de l'Ontario : besoins, modèles et structure en novembre 2007. Dans ce rapport était étudié le besoin d'un institut régional servant à analyser les problèmes commerciaux, économiques, techniques, scientifiques, sociaux ainsi que ceux des ressources naturelles, puis à donner des conseils stratégiques pour l'économie de la région, puis pour ses enjeux environnementaux et sociaux.

Nouveaux points forts de la biotechnologie

Le secteur de la biotechnologie régionale, autrefois naissant, s'affermir. **Genesis Genomics**, entreprise de pointe en biotechnologie, à Thunder Bay, est passée du stade de la R et D à celui de la commercialisation. Elle se spécialise dans des produits reliés aux tests axés sur les dommages épidermiques par rayonnement ultraviolet ainsi qu'aux tests précoces du cancer de la prostate. La priorité sera accordée à l'embauchage local (diplômés de l'Université Lakehead). Ce seront des emplois « fondés sur le savoir » et comportant un potentiel pour un développement futur.

Molecular World de Thunder Bay, laboratoire de tests d'ADN à des fins médicolégales; c'est une coentreprise de Philips Medical, de trois paliers gouvernementaux et du Centre régional des sciences de la santé de Thunder Bay. Au cours des cinq prochaines années, Molecular World embauchera 207 personnes et stimulera la création de 400 à 600 autres emplois, ajoutant entre 90 et 110 millions de dollars aux économies de Thunder Bay et du Nord-Ouest ontarien.

Croissance dans les soins de santé

La santé est le plus gros secteur de l'économie fondée sur le savoir; il s'y dépense plus de 100 milliards de dollars annuellement, et des milliers de Canadiens y sont employés. Beaucoup d'experts ont l'impression que le secteur de la santé sera le principal moteur de la croissance économique au XXI^e siècle. (Institut de recherche en santé du Canada)

Le **Centre régional des sciences de la santé de Thunder Bay** offre maintenant l'angioplastie – il est

prévue que l'hôpital qu'il y aura 250 de ces interventions d'ici la fin de mars 2008, et ce nombre doublera lorsque sera assuré le financement d'un deuxième laboratoire de cathétérisme cardiaque.

Le Réseau local d'intégration des services de santé du nord-ouest (RLSS), dont la responsabilité est de planifier, d'intégrer et de financer de nombreux services de santé dans le Nord-Ouest ontarien, a élaboré un plan de services de santé intégrés, où sont déterminés les priorités et stratégies générales devant guider les activités du Nord-Ouest au cours des trois prochaines années.

Les **Centres de santé communautaire NorWest** ont lancé une nouvelle unité mobile à l'aide d'une petite équipe de travailleurs de la santé, afin d'atteindre les personnes dans davantage de collectivités, depuis English River jusqu'à White River.

Avec approximativement 1 700 employés et un budget annuel d'exploitation de 115 millions de dollars, le **St. Joseph's Care Group** est un moteur économique important pour Thunder Bay et la région. Un nouveau centre de services de santé mentale pour les malades en consultation externe a été approuvé; 100 personnes travailleront au nouvel endroit et plus de 850 malades en consultation externe y obtiendront des services.

Projet d'école de droit

En 2006, l'Université Lakehead soumettait une proposition portant sur l'ouverture d'une nouvelle école de droit. Le comité d'école de droit du sénat a terminé ses travaux, et une demande révisée fut présentée en octobre 2007 au Barreau du Haut-Canada.

Animation Centre

L'enseignement des arts des médias au Confederation College favorise les carrières dans la production de film et de vidéos professionnels; l'École a un nouvel outil, le Centre for Applied Media Production (CAMP). L'industrie du film et de la télévision a été décrite comme un moteur du développement économique dans le Nord ontarien et elle aidera à créer des emplois stimulants pour les jeunes.

Intérêt pour le secteur minier

Dans le Nord, l'exploration minière est forte. Selon le ministère du Développement du Nord et des Mines, les 43 mines actives de la province engendrent presque un milliard de dollars en salaires – surtout dans le Nord de l'Ontario. Plus tôt cette année, le RHiM (Conseil des ressources humaines de l'industrie minière) publiait un rapport sur les RH du secteur minier de l'Ontario. Dans le cadre de ce travail, le CFNS a apporté une aide logistique aux séances de recherche qui ont eu lieu dans la région de Thunder Bay.

Selon ce rapport, des milliers d'emplois dans les mines et les services miniers (p. ex., le forage, le carottage, la cartographie géophysique, etc.) seront nécessaires au cours des prochaines années. Cela s'explique par le grand nombre de départs à la retraite dans le secteur ainsi que par une explosion de l'exploration minière – l'hypothèse étant que certaines mines existantes prennent un jour de l'ampleur, certains endroits explorés seront commercialisés au cours des prochaines années.

Il n'est pas prévu que la région du CFNS atteigne le même niveau d'emplacements miniers actifs que le Nord-Est ontarien et les parties plus à l'ouest du Nord-Ouest de l'Ontario. Toutefois, en tant que centre régional, il y a de bonnes chances pour que la région du CFNS devienne une plaque tournante du transport et des services miniers. Au fur et à mesure que ce secteur prendra de la maturité au cours des prochaines années, il y aura du potentiel pour certaines entreprises établies de Thunder Bay et/ou pour la création d'entreprises et d'emplois.

À titre de chef reconnu du développement du marché du travail dans la collectivité, le CFNS continue de travailler avec beaucoup de partenaires communautaires, jouant un rôle essentiel comme agent d'influence et de changement progressif, afin d'améliorer la qualité de la vie dans notre région.

Données relatives à la main-d'œuvre pour la région du Comité de formation du Nord Supérieur

Les données les plus fiables au sujet de la main-d'œuvre de la région du Comité de formation du Nord Supérieur se trouvent dans celles du recensement recueillies par Statistique Canada. Malheureusement, les données de recensement ne sont obtenues qu'à chaque cinq ans. Cela signifie que des données courantes ne sont pas toujours disponibles. Tel est le cas pour les données sommaires de cette année. Bien que les données du recensement de 2006 sur la population et l'âge soient déjà accessibles au moment de la rédaction du présent rapport, les données sur la main-d'œuvre ne le sont pas. Ces données ne seront pas connues avant mars 2008. Même si ce sommaire contient les données du recensement de 2001, les lecteurs devraient savoir qu'elles sont assez anciennes. Nous avons tenté de fournir des chiffres plus à jour en utilisant les données de l'Enquête sur la population active. Les données de cette enquête mensuelle sont moins fiables que celles du recensement mais nous permettent d'avoir une idée des tendances les plus récentes. Ici, les données de l'Enquête sur la population active ne portent que sur la région métropolitaine de recensement de Thunder Bay et excluent par conséquent les collectivités plus petites de la région du Comité de formation du Nord Supérieur.

Données sommaires – profil communautaire			
		District de Thunder Bay	Ontario
Données démographiques	Population de 2001	150,860	1,141,0046
	Population de 2006	149,063	1,216,0282
	Écart en % (entre 2001 et 2006)	-1.2	6.6
Données de 2006 sur l'âge	Population de 25 à 44 ans (en % du total) en 2006	25.4%	28.4%
	Âge médian de 2006	41.7 Ans	39 Ans
Immigration population	Immigrants - 2006	14,110	3,398,725
	Immigration entre 2001 et 2006	725	580,740
Population autochtone	Population autochtone - 2001	13,180	188,315
	Identité autochtone en % de la population	8.8%	1.7%
Situation des minorités visibles (5 premiers groupes)	Chinois	475	481,510
	Asiatiques du sud	365	554,870
	Noirs	550	411,090
	Philippins	345	156,515
	Latino-américains	290	106,835
Données sur l'éducation	Moins que des études secondaires	16.9%	13.2%
	Études secondaires et un peu de postsecondaires	34.2%	33.7%
Niveau de scolarité le plus élevé (entre 20 et 34 ans) en 2001	Certificat ou diplôme de métier	10.4%	7.9%
	Certificat ou diplôme collégial	21%	19.5%
	Université	17.4%	25.7%
Données de 2001 sur la rémunération	% De la main-d'œuvre travaillant à plein temps	49.5%	55.8%
	Rémunération moyenne (travail pendant toute l'année; à plein temps [\$])	\$45,211	\$47,299
	Revenu médian par famille	\$60,502	\$61,024
Données de 2001 sur les sources de revenu	Rémunération - % du revenu	75.4%	78.7%
	Transferts gouvernementaux - % du revenu	12.9%	9.8%
	Autre argent - % du revenu	11.7%	11.5%

Continué à la Page 15

Continué de la Page 14

Données sommaires – profil communautaire			
		District de Thunder Bay	Ontario
Indices de la main-d'œuvre de 2001	Taux de participation	64.3%	67.3%
	Taux d'emploi	58.4%	63.2%
	Taux de chômage	9.2%	6.1%
Données de 2006 de l'enquête sur la population active* Rmr de thunder bay	Taux de participation	63.8%	67.7%
	Taux de l'emploi	59%	65.8%
	Taux de chômage	7.5%	6.3%
Données sectorielles sur la main-d'œuvre - 2001	Agriculture et autres industries du secteur primaire	7.1%	3.2%
	Industries manufacturière et de la construction	18.0%	22.0%
	Commerce de gros et de détail	14.1%	15.9%
	Finance et immobilier	3.9%	6.7%
	Santé et éducation	20.1%	15.1%
	Services d'affaires	15.4%	19.1%
Cinq premières industries de 2001 (niveau à deux chiffres) % De toute la main-d'œuvre	1	Soins de santé et aide sociale - 12.5%	Fabrication - 16.4%
	2	Fabrication - 12.5%	Retail trade - 11.2%
	3	Retail trade - 11.4%	Vente au détail - 8.9%
	4	Services d'hébergement et de restauration - 7.8%	Services professionnels, scientifiques et techniques - 7.2%
	5	Services éducatifs - 7.6%	Services d'hébergement et de restauration - 6.3%
Cinq premières professions de 2001 (niveau à deux chiffres) % De toute la main-d'œuvre	1	Professions de la vente et des services - 9.8%	Emplois de bureau - 9.6%
	2	Emplois de bureau - 7.6%	Professions de la vente et des services - 7.5%
	3	Conducteurs de matériel de transport et personnel assimilé, sauf les manœuvres - 4.9%	Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées - 4.2%
	4	Enseignants - 4.1%	Vendeurs de commerce de détail et commis vendeurs - 3.9%
	5	Vendeurs de commerce de détail et commis vendeurs - 3.9%	Enseignants - 3.7%

*Les données d'étude de main-d'œuvre ont rapporté 28/11/07 à <http://www40.statcan.ca/l01/cst01/labor35.htm> and <http://www40.statcan.ca/l01/cst01/labor07b.htm>

Le processus des TPP se déroule annuellement et il est dirigé par le Comité de formation du Nord Supérieur (CFNS). En harmonie avec les principes du « développement communautaire », le processus des TPP est enraciné dans des consultations à grande échelle, lesquelles favorisent les idées, l'innovation et la « voix » régionales. Les consultations auprès des partenaires communautaires et/ou des secteurs de l'économie et de l'emploi donnent les résultats suivants :

- 1) Confirmer les tendances et les problèmes existants du marché du travail.
- 2) Relever les nouvelles tendances découlant de changements importants sur le marché du travail.
- 3) Déterminer par consensus les priorités auxquelles il faut s'attaquer au cours de la prochaine année.
- 4) Trouver des interventions spécifiques, des partenaires potentiels et des résultats mesurables permettant de donner suite aux priorités du marché du travail.

Marketing TPP



Un nouveau logo des TPP du CFNS et une carte postale d'invitation furent conçus et distribués largement cette année, afin de promouvoir l'accès aux séances de consultation des TPP et du groupe de concertation. Compte tenu des réactions, cette stratégie de marketing des TPP a tellement réussi qu'elle servira à l'avenir.

Consultations

Le CFNS a amorcé un processus de consultation communautaire agressif pour les TPP en 2008. Il y a eu des réunions communautaires de consultation mais, aussi, le calendrier des réunions des TPP fut dressé afin d'élargir l'accessibilité géographique. En outre, le CFNS cibra des groupes/secteurs qui ont, dans diverses mesures, été sous-représentés dans les stratégies de consultation des TPP antérieures. De plus, une enquête électronique fournit l'occasion de participer à ceux qui étaient dans l'impossibilité physique d'assister à une séance de consultation ou de groupe de concertation.

Ensemble, ces stratégies ont permis au CFNS d'atteindre davantage de personnes de la région.

Consultations des TPP

Dans des efforts pour entendre la « voix » régionale au regard des problèmes du marché du travail, le CFNS a franchi 3 000 km dans sa région, procédé à sept (7) consultations communautaires et obtenu la participation de plus de 125 personnes aux endroits suivants :

- Greenstone,
- Pic Mobert (collectivité autochtone),
- Marathon,
- Schreiber/Terrace Bay (maires et conseillers municipaux),
- Nipigon et Red Rock
- Bureau régional de Thunder Bay

Toutes les réunions des TPP comprenaient une forte représentation de groupes, notamment des agents de prestation de services d'emploi, de développement économique, d'éducation/formation; des membres de comités d'adaptation de collectivités/travailleurs; des dirigeants municipaux. La structure de la réunion prévoyait un aperçu du rôle du CFNS ainsi qu'une mise à jour des TPP de 2007 relative aux activités de la dernière année. Chaque réunion de consultation offrait aux participants un processus interactif permettant de parler, de relever et de prioriser les tendances et les problèmes du marché local du travail. En se fondant sur des priorités déterminées localement, les participants travaillèrent ensuite à trouver des idées et des interventions spécifiques nécessaires pour opérer le changement. (Annexe 1 – Liste des participants)

Groupes de concertation/Forums

Reconnaissant le besoin d'élargir pour le processus des TPP la participation des entreprises/employeurs, des syndicats et du monde du développement économique, le CFNS chercha des occasions de saisir les contributions de ces secteurs :

- Assemblée générale annuelle des Chambres de commerce associées du Nord-Ouest de l'Ontario (CCANOO) à Fort Frances – 44 dirigeants d'entreprise apportèrent une contribution précieuse.
- Conseil d'administration de la Chambre de commerce de Thunder Bay – un forum spécifique eut lieu, où 14 personnes étaient présentes.
- Groupe de concertation syndical – quinze (15) syndicats représentant un large spectre du monde syndical de la région apporta une contribution.

Il convient aussi de remarquer qu'il y eut des groupes de concertation additionnels, dont 64 représentants des secteurs de la santé, de la fabrication et du transport ainsi que de la collectivité autochtone.

Entrevues d'informateurs clés

Un ensemble d'informateurs clés fournit de l'« expertise ponctuelle » reliée à des sujets tels que l'économie du savoir; l'innovation; l'éducation; l'alphabétisation et l'économie. Cet apport qualitatif fut pris en compte dans le déroulement des réunions de consultation des TPP.

Enquête des TPP

Au cours du mois de septembre, une enquête communautaire électronique eut lieu dans la région du CFNS (annexe 2). Lors de l'enquête, il était demandé aux répondants d'évaluer, de classer et de prioriser quatorze tendances du marché du travail, y compris les sept signalées dans le Rapport des TPP de 2007. Le taux de réponse à l'enquête en ligne fut de 76 p. 100, à savoir 50 questionnaires remplis. De plus, des questionnaires furent distribués aux consultations, aux groupes de concertation et à des réunions d'association – 82 furent remplis et retournés.

Recherche

Le CFNS examine régulièrement les rapports, articles, publications ainsi que les données de Statistique Canada; il voit là une façon de mieux comprendre les virages économiques et leurs effets sur les problèmes du marché local du travail. C'est un processus continu, et il est nécessaire de demeurer un dirigeant compétent et éclairé du développement du marché local du travail.

Virage de 2007-2008

Compte tenu du processus élargi de consultations relatives aux TPP, il fut décidé d'étudier les priorités des TPP dans le contexte des contributions urbaines par opposition à rurales/éloignées que nous avons obtenues. Dans les tableaux suivants se trouvent des tendances comparatives des TPP de 2007 vs 2008.

Tendances des TPP de 2007	Tendances des TPP générales de 2008	Tendances des TPP URBAINES de 2008	Tendances des TPP RURALES/ÉLOIGNÉES de 2008
Déclin de l'industrie forestière et érosion dans les industries du secteur primaire (virage dans l'emploi clé)	Virage dans un secteur clé de l'emploi – Déclin de la foresterie	Virage dans des secteurs clés de l'emploi (Déclin de la foresterie, vers une économie fondée sur le savoir et les mines)	Industrie (forestière), fermetures/dégraissage – pertes d'emplois
Adaptation accrue des collectivités et des travailleurs (virage dans un secteur clé de l'emploi)	Main-d'œuvre vieillissante	Main-d'œuvre vieillissante – besoin de programmes/recyclage des travailleurs plus âgés	Main-d'œuvre vieillissante – besoin d'aider les travailleurs plus âgés qui sont déplacés
Demande accrue pour trouver les besoins de compétences et les pénuries professionnelles	Pénurie d'appren-tissages et dans les métiers spécialisés	Pénuries dans les métiers/apprentissages et dans la main-d'œuvre sectorielle/pénuries professionnelles	Déclin et virage démographiques - Pénuries de main-d'œuvre /professionnelles
Lacunes grandissantes dans les compétences – bas niveaux d'immigration	Émigration des jeunes	Émigration des jeunes – Manques de possibilités d'emploi	Émigration des jeunes
Main-d'œuvre marginalisée – Autochtones et femmes	Augmentation de la population autochtone et de la main-d'œuvre – problèmes de transition et d'intégration	Main-d'œuvre marginalisée – Autochtones	Possibilités d'emploi limitées/besoin de recyclage et de formation
Virage dans un secteur clé de l'emploi	Nouvelles ouvertures dans le secteur du savoir nouvelles ouvertures dans le secteur du savoir	Virage dans un secteur clé de l'emploi – économie fondée sur le savoir (EFS)	Virage dans un secteur clé de l'emploi – besoin de programmes d'emploi/formation

Plan d'action communautaire – Collaboration pour s'attaquer aux problèmes

Compte tenu des apports et des renseignements recueillis pendant le processus de consultation des TPP, vous trouverez dans la section suivante les grandes lignes d'un plan d'action servant à s'attaquer aux enjeux prioritaires de l'an prochain et de l'année suivante. Le CFNS continuera d'avoir pour rôle de faciliter les discussions avec les intervenants communautaires afin de faire progresser ces questions ainsi que de réagir aux changements sur le marché du travail, puis aux défis auxquels l'économie du Nord fait face.

TENDANCE : Virage dans des secteurs clés de l'emploi – Foresterie/adaptation des collectivités et de la main-d'œuvre

Affaires prioritaires

Ces dernières années, le nord-Ouest ontarien a subi une grave perte d'emplois dans le secteur forestier par suite des fermetures et du dégraissage d'exploitations forestières. Selon le ministère du Développement du Nord et des Mines, en moyenne, le Nord-Ouest ontarien dépend du secteur forestier pour plus de 27 p. 100 de ses emplois et pour 34 p. 100 de son revenu. Ce secteur a eu le plus grand nombre d'emplois et les multiplicateurs de revenu les plus élevés parmi tous les secteurs de l'économie régionale.

- Un virage majeur dans le secteur forestier s'est traduit par de nombreux déplacements de travailleurs.
- Des stratégies de transition efficace dépendent d'une évaluation actuelle et précise des compétences des travailleurs, d'une analyse des lacunes dans le soutien à la formation et à l'emploi, de la détermination de stratégies pour la transition des travailleurs et/ou dans l'emploi. Le manque de programmes et de services pour la formation en vue de l'emploi dans les zones rurales/éloignées désavantagent les résidents ruraux lorsqu'il y a concurrence pour l'emploi. De plus, le manque d'accès aux options en matière d'éducation/formation favorise l'émigration des jeunes et diminue l'attrait pour de l'investissement commercial, où, de plus en plus, ce sont des travailleurs du « savoir » qui sont recherchés.
- Beaucoup de collectivités ont de graves défis à relever en économie et dans l'emploi; il faut concevoir un plan d'action pour de l'adaptation multifonctionnelle afin d'aider la reprise économique, la diversification et le perfectionnement de la main-d'œuvre.

Ont été annoncées et concrétisées approximativement 5 000 mises à pied dans les usines de produits forestiers dans le Nord-Ouest ontarien. De ce nombre, il est confirmé que 3 000 sont permanentes, et il est prévu qu'un nombre important de mises à pied qui furent annoncées comme « indéfinies » ne seront pas suivies d'un rappel au travail. (Ontario Forestry Coalition [coalition forestière de l'Ontario], 2007)

Mesures communautaires prises en 2007 – Secteur forestier

- Quatre cents personnes ont assisté au salon régional de l'emploi et des carrières, en mai 2007, où le Comité de formation du Nord Supérieur était l'hôte. Les travailleurs déplacés de la région furent exposés à des possibilités d'emploi, à l'acquisition et au recyclage des compétences et/ou aux ressources additionnelles servant à les habiliter à prendre des décisions de transition efficaces. L'Association des municipalités du Nord de l'Ontario (AMNO), a récemment appuyé « Common Voice » (voix commune).
- Il s'agit d'une stratégie axée sur le leadership et ayant pour objet de s'attaquer aux graves difficultés économiques auxquelles la région fait face.
- Plusieurs groupes de travail furent mis sur pied, notamment ceux-ci :
- Comité de mise en valeur de la région – Il travaille sur des projets d'adaptation des collectivités et de la main-d'œuvre, y compris une trousse à outils relative aux meilleures pratiques de l'adaptation.
- Lacunes de l'assurance-emploi et obstacles au recyclage.
- Stratégie mature d'évaluation avant l'apprentissage et les constatations.
- Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier créa le comité d'adaptation de la main-d'œuvre des CEP (CAMOCEP) afin d'aider les travailleurs forestiers mis à pied aux scieries et aux usines de pâtes et papiers se trouvant dans un rayon de 100 km de Thunder Bay. Skillfinder.ca est un système électronique servant à la concordance des emplois et des travailleurs; il est conçu comme outil destiné spécifiquement à aider les travailleurs déplacés du secteur forestier et qui se trouvent dans un rayon de 100 km de Thunder Bay.
- D'autres organismes tels que les Chambres de commerce associées du Nord-Ouest de l'Ontario et le Conseil forestier du Nord-Ouest de l'Ontario continuent de déployer des efforts afin de trouver des appuis pour une politique publique complète créant un secteur forestier viable et durable.

Possibilités/intervention proposée

Possibilité n° 1 – Ajouter aux ressources pour les services/renseignements et montrer les possibilités que les industries nouvelles offrent aux travailleurs déplacés, et ce, au salon régional des carrières et de l'emploi à Thunder Bay, en mai 2008.

Partenaires : Direction : CFNS. Partenaires : organismes de prestation de Connexion emploi; Alphabétisation Nord-Ouest; conseils scolaires; comité d'adaptation de la main-d'œuvre des CEP; comité de mise en valeur de la région; Université Lakehead; Confederation College; comité des ressources en emploi autochtone; Emploi Ontario; Conseil du travail du district Thunder Bay; conseils scolaires locaux; Chambres de commerce associées du Nord-Ouest de l'Ontario.

Chronologie : Mai 2008

Résultats : Cinq cents travailleurs déplacés, sous-employés, qui assisteront au salon de l'emploi afin d'en apprendre sur les possibilités d'emploi et de formation; les programmes scolaires et le recyclage des compétences.

Possibilité n° 2 – Accélérer les travaux de Common Voice (voix commune) du groupe de travail du comité de mise en valeur de la région régionale de l'AMNO. Voici certaines des activités spécifiques de 2008 :

- a) élaboration d'un plan régional devant aider les activités d'adaptation de la main-d'œuvre et des collectivités;
- b) préparation d'une trousse de moyens relatifs aux « pratiques exemplaires » et dont se serviront les comités locaux d'adaptation communautaire;
- c) présentation de solutions pour s'attaquer aux lacunes et aux obstacles des stratégies de recyclage et de réembauchage, y compris certaines recommandations de changements aux prestations de l'assurance-emploi.

Partenaires : Direction : CFNS/comité d'adaptation de la main-d'œuvre des CEP; Partenaires : Common Voice; Northwestern Ontario Municipal Association; FedNor; comité d'adaptation de la main-d'œuvre des CEP; comités régionaux de l'adaptation des collectivités et de la main-d'œuvre; programme

de consultation en adaptation du MFCU; FedNor; Matawa Employment & Training; Chambre de commerce de Thunder Bay; Chambres de commerce associées du Nord-Ouest de l'Ontario; Réseau de développement du Nord-Ouest de l'Ontario; Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest; Service Canada; EDC White River.

Chronologie : 2008-2009

Résultats :

- a) Envoi de 25 trousse d'outils du « comité d'adaptation communautaire et relatifs aux pratiques exemplaires » convenant à la région, y compris des échantillons de modèles destinés aux nouveaux comités.
- b) Évaluation rapide pour le réembauchage, fondée sur les expériences régionales, puis menant à des suggestions pour améliorer les choses en fonction des besoins du Nord-Ouest ontarien.

En 2001, 13,9 p. 100 de la population du district de Thunder Bay avait 65 ans et plus. En 2006, ce pourcentage était passé à 15,2 p. 100, ce qui représente une hausse de 9,3 p. 100. (Statistique Canada 2006)

Possibilité n° 3 – Examiner les stratégies existantes de recrutement et les pratiques exemplaires aux fins de la transition et de la réinsertion des travailleurs déplacés qui sont plus âgés et passent d'industries en déclin à des industries en croissance, notamment l'industrie minière.

Partenaires : Direction : Comité de formation du Nord Supérieur; Partenaires : Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier; Université Lakehead; Confederation College; Conseil du travail du district Thunder Bay; Emploi Ontario; aide au développement des collectivités; Comité des ressources en emploi autochtone; Conseil des ressources humaines de l'industrie minière; Service Canada.

Chronologie : Automne 2008

Résultats : Demande de financement d'un projet pilote axé sur la transition du marché du travail pour le Nord-Ouest ontarien et ciblant les travailleurs des industries en déclin (p. ex., forestières, manufacturières).

TENDANCE : Main-d'œuvre marginalisée – Autochtones

Affaires prioritaires

- Moins de la moitié des habitants urbains autochtones du Nord-Ouest ontarien possèdent un diplôme d'études secondaires, et ces habitants manquent donc des compétences nécessaires pour faire pleinement partie de la main-d'œuvre; il s'ensuit que les taux d'emploi et de revenu sont bas. (Statistique Canada, 2006)
- Les Autochtones se heurtent souvent à des obstacles systématiques à l'emploi. Les problèmes de transition et d'intégration sont considérables, car il y a des déménagements, depuis les collectivités éloignées du Nord vers de plus gros centres.
- Les jeunes Autochtones ont des niveaux de scolarité inférieurs. Lorsque cela est associé à la demande de compétences supérieures par les employeurs, il y a alors des taux remarquablement plus bas de participation à la main-d'œuvre.

Mesures communautaires de 2007 prises en rapport avec les Autochtones marginalisés

- La Commission d'étude sur les Autochtones vivant en milieu urbain publiera Thunder Bay Final Report February 2007, à la demande de la Fédération ontarienne des centres d'accueil indien, de l'Association des Métis autochtones de l'Ontario et de l'Association des femmes autochtones de l'Ontario; le document contient plusieurs recommandations destinées à améliorer la qualité de la vie de tous les Autochtones urbains de l'Ontario.
- Un partenariat composé du CFNS et de Placement et formation Matawa, fut créé et continue de travailler sur des perspectives d'emplois aux salaires suffisants, sur le sans-abrisme et des solutions pour la transition de la main-d'œuvre, et ce, pour les Autochtones.
- Lors du salon des carrières de 2007 de Niigaantige, où l'hôte était le Comité des ressources en emploi autochtone, 200 membres des Premières Nations sont venus.
- Dix élèves participèrent à un projet pilote afin d'acquérir une formation pratique en construction, pendant qu'ils poursuivaient leurs études à l'école secondaire. Cette activité était parrainée par le Conseil scolaire du district catholique de Thunder Bay et la Première Nation de Fort William.
- Le Confederation College en partenariat avec le Sioux Lookout Aboriginal Area Management Board est à concevoir un Centre de recherche autochtone (CRA) ainsi qu'une formation pour les métiers spécialisés; cela servira aux Autochtones qui participeront à la construction du nouvel hôpital à Sioux Lookout.

Un tiers des Autochtones de Thunder Bay avaient moins de 15 ans. Au cours des quinze prochaines années, ces enfants passeront par le système d'éducation, puis parviendront sur le marché du travail et celui du logement...; ils auront des répercussions considérables sur la démographie de Thunder Bay. À Thunder Bay, 50 p. 100 des Autochtones ayant participé à l'enquête gagnent moins de 20 000 \$ par année.

(Commission d'étude sur les Autochtones vivant en milieu urbain, Thunder Bay Final Report, 2007, aux p. 30 à 33)

Possibilités/intervention proposée

Possibilité n° 1 – Donner suite aux recommandations de la Commission d'étude sur les Autochtones vivant en milieu urbain (Thunder Bay Final Report 2007), et mettre sur pied un comité de travail servant à trouver des occasions de créer des emplois pour la jeunesse autochtone, en insistant en particulier sur les compétences essentielles et les métiers spécialisés.

Partenaires : Direction : CFNS; Partenaires : Thunder Bay Urban Aboriginal Alliance; Comité des ressources en emploi pour Autochtones; YES Employment; Connexion emploi; Confédération College; Conseil scolaire du district de Lakehead; Conseil scolaire catholique du district de Thunder; École secondaire Dennis Franklin Cromarty; Première Nation de Fort William; Alphabétisation Nord-Ouest; Conseil du travail du district Thunder Bay; Emploi Ontario.

Chronologie : 2008

Résultats :

- Mise sur pied d'un groupe de travail devant trouver des mesures pour s'attaquer aux niveaux élevés de chômage dans la jeunesse autochtone.
- Créer et distribuer à 100 employeurs un outil de communication servant à promouvoir les avantages de l'embauchage d'un jeune Autochtone.

Possibilité n° 2 – Être l'hôte des « Prix nationaux d'excellence décernés aux Autochtones » afin de donner un aperçu des réussites de la jeunesse autochtone et des employeurs qui offrent des stages coopératifs aux élèves.

Partenaires : Direction : Comité des ressources en emploi pour Autochtones et les centres autochtones connexes de placement et de formation; Partenaires : Comité de formation du Nord Supérieur; conseils scolaires locaux; Chambre de commerce de Thunder Bay; syndicats.

Chronologie : Mai 2008

Résultats : Un minimum de 100 employeurs et jeunes participeront à une activité signalant les réalisations des jeunes Autochtones et veillant à faire valoir l'importance d'un engagement des employeurs envers la jeunesse autochtone.

Possibilité n° 3 – Être l'hôte d'une Northern Ontario Women's Economic Development Conference (NOWEDC) (conférence du développement économique pour les femmes du Nord ontarien [CDEFNO]) – l'objet étant d'examiner et de

recommander des solutions reposant sur le Nord ainsi que des possibilités de perfectionnement pour les femmes vivant dans le Nord-Ouest ontarien. Le programme de cette conférence comprendra l'accès des femmes autochtones à l'éducation, à la formation, aux ressources et à l'encadrement et les solutions connexes.

Partenaires : Partenaires à la direction : Comité de formation du Nord Supérieur; PARO Centre for Women's Enterprise et programmes communautaires de développement économique et social de l'Université Algoma; Autres partenaires - FedNor; Northern Ontario Heritage Foundation; Thunder Bay Ventures; Patrimoine Canada; Community Future Development Corporation, Nishnawbe Aski Development Fund.

Chronologie : Avril 2008

Résultats :

- Participation de 200 personnes.
- Des stratégies spécifiques et des étapes futures seront trouvées afin de soutenir et d'encourager les femmes à travailler au développement dans les domaines de l'économie et des affaires au sein de la région.

Possibilité n° 4 – Explorer avec les organismes autochtones les possibilités d'aider à s'attaquer aux problèmes de transition et d'adaptation pour les personnes et les familles autochtones déménageant en direction de collectivités urbaines du Nord-Ouest de l'Ontario. (Exemple : élargir les relations entre les organismes autochtones et non autochtones, puis les Premières Nations du Nord qui fournissent de l'information, des appuis et des personnes-ressources essentielles à ceux qui s'en vont dans des centres urbains mais n'ont pas encore quitté leur collectivité. Cela pourrait comprendre des séances de familiarisation avant le déménagement.)

Direction : Commission d'étude sur les Autochtones vivant en milieu urbain – d'autres partenaires à déterminer

Chronologie : Septembre 2008

Résultats :

- Groupe de travail en place et comportant des représentants d'organismes autochtones et autres.
- Détermination des pratiques exemplaires qui guident les stratégies servant à faciliter la transition et l'adaptation de ceux qui, au déménagement, partent de collectivités rurales/éloignées.

TENDANCE : Virage dans un secteur clé de l'emploi – Nouvelles possibilités dans le secteur du savoir

La croissance des industries fondées sur le savoir est essentielle à la croissance et au développement de notre économie dans le Nord-Ouest ontarien - la nature et la structure du paysage de l'emploi ont connu une transformation spectaculaire au cours des dernières années. Le déclin de nos secteurs forestiers classiques est une « érosion qui attaque notre sens identitaire collectif comme habitants du Nord-Ouest de l'Ontario... il y a certes une perte économique, mais aussi un tournant complet dans notre culture et notre société si des possibilités et des emplois nouveaux n'apparaissent pas pour nos travailleurs déplacés. » (Di Matteo, L. (2007, le 30 avril). « The Way Forward ». *The Chronicle Journal*, p. A6.

Affaire de priorités

En raison du déclin de notre secteur forestier classique, il est nécessaire de repositionner et de diversifier notre économie fondée sur le savoir, à l'aide du développement d'une économie qui repose globalement sur le savoir. Les compétences locales existantes et celles qui sont requises pour le développement de ce type d'économie sont mal assorties.

Mesures communautaires prises en 2007 au sujet de la nouvelle économie du savoir

- En 2006, le CFNS commandait à L. Di Matteo, Ph. D. une étude et le Knowledge Economy Report (rapport sur l'économie du savoir) fut publié; l'auteur y relevait des stratégies conçues pour créer une économie régionale branchée.
- En guise de suivi, le CFNS publia un rapport, Institut des politiques pour le Nord-Ouest de l'Ontario : besoins, modèles et structure (2007), où se trouvaient les grandes lignes de la mise sur pied d'un tel institut. Les avantages y sont détaillés ainsi que les modèles possibles de la création d'un institut spécialisé et ayant pour mission de recadrer la réalité socioéconomique future du Nord-Ouest ontarien.
- Plus de 50 entreprises et éducateurs participèrent à Mission employabilité III du CFNS. Cette séance portait sur les besoins du secteur des soins de santé et les possibilités professionnelles.
- Le Northwestern Ontario Technology Centre est devenu le Northwestern Ontario Innovation Centre, où l'on se concentre dorénavant sur l'innovation, les relations entre partenaires, le développement commercial et l'esprit d'entreprise chez les jeunes.
- Il y eut un investissement de 14,7 millions de dollars pour le Centre régional des sciences de la santé de Thunder Bay (CRSSTB), aux fins de la création du Centre de recherche en médecine moléculaire – 200 emplois directs furent créés.
- Le secteur des soins de santé dans le Nord-Ouest ontarien emploie plus de 10 000 personnes. En 2007, plus de 54 nouvelles infirmières à plein temps (diplômées de l'Université Lakehead) furent embauchées au CRSSTB, et plus de 400 médecins fournissent aux patients les services cliniques à la nouvelle École de médecine du Nord de l'Ontario.

Possibilités/intervention proposée

Possibilité n° 1 – Créer un comité de mise en œuvre où se trouvent des partenaires régionaux clés afin de concrétiser le projet d’institut des politiques pour le Nord-Ouest de l’Ontario, conformément à ce qui est décrit dans le document intitulé Institut des politiques pour le Nord-Ouest de l’Ontario : besoins, modèles et structure (2007).

Partenaires : Direction : CFNS; d’autres partenaires – Université Lakehead; Confederation College; Northwestern Ontario Innovation Centre; AMNO; FedNor; Common Voice; CEDC Thunder Bay; CEP; Conseil du travail du district de Thunder Bay.

Chronologie : Août 2008

Résultats :

- Publier un cadre d’exploitation d’un « institut des politiques », y compris le mandat; l’engagement des partenaires régionaux envers ce projet d’institut; la détermination d’un cadre organisationnel et opérationnel ainsi que des partenaires potentiels pour le financement.

Possibilité n° 2 – Constituer un groupe de travail chargé de s’occuper de la réalisation d’un « Sommet de la valeur ajoutée », afin d’explorer la « valeur ajoutée » en tant que notion et les façons de s’en servir dans tous les aspects du développement et de la croissance dans le Nord-Ouest ontarien. Comment devenir une « société à valeur ajoutée », non seulement pour le secteur forestier, mais aussi en santé, en éducation, dans les services, les mines et le commerce de détail? Un changement important de mentalité est requis.

Partenaires : Direction : CFNS en partenariat avec les Commissions locales du Nord. Partenaires : Université Lakehead; Université Laurentienne; CEDC Thunder Bay; fournisseurs de services d’Emploi Ontario; Réseau de développement du Nord-Ouest de l’Ontario; conseils scolaires; FedNor; syndicats; Thunder Bay Ventures; Northern Ontario Heritage Foundation.

Chronologie : Octobre 2008

Résultats :

- Il devrait y avoir 150 dirigeants provenant des collectivités, du monde des affaires, des municipalités et du développement économique qui assistent à cette conférence conçue pour

élaborer des stratégies spécifiques afin de faire évoluer l’économie du Nord de l’Ontario, à savoir, depuis un modèle reposant sur les produits de base vers un modèle à valeur ajoutée fondé sur l’innovation.

Possibilité n° 3 – Parrainer un camp d’été d’une semaine ayant pour objet d’exposer les jeunes aux possibilités de carrière de professionnel et dans les soins de santé techniques. C’est ici reconnaître la demande grandissante pour des professionnels de la santé dans la région, étant donné le vieillissement de la main-d’œuvre des soins de santé et la demande pour des praticiens de la santé qui soient des Autochtones.

Partenaires : Direction : CFNS et le Northwestern Ontario Innovation Centre; Autres partenaires : Centre des sciences de la santé de Thunder Bay; représentants locaux du secteur de la santé; Université Lakehead; Confederation College; Centre d’accueil indien de Thunder Bay; conseils scolaires locaux.

Chronologie : Été 2008

Résultats :

- Vingt-cinq élèves du niveau secondaire pourront acquérir de l’expérience pratique à l’aide de matériel médical varié et d’activités reliées aux simulations.
- Visites d’au moins cinq emplacements/ installations de soins de santé.
- Exposition à un large éventail de possibilités professionnelles dans les soins de santé au sien de notre région.

En Finlande, dans un récent projet désigné par Chaîne du bois à valeur ajoutée – Augmenter la valeur ajoutée des produits du bois finis, ils conçurent 193 projets distincts reliés à la création de richesse dans la chaîne du bois à valeur ajoutée. (Northern Ontario Business, octobre 2007)

TENDANCE : Émigration des jeunes

Bien que l'émigration des jeunes ne soit pas un nouvel enjeu du Nord-Ouest ontarien, combinée à l'état actuel de l'économie ainsi que du vieillissement et de la diminution de la population, cette émigration revêt un caractère d'urgence et est une cause d'inquiétude. Il est essentiel pour notre croissance de faire en sorte que notre main-d'œuvre future puisse demeurer dans le Nord-Ouest de l'Ontario; il nous faut aussi explorer des stratégies d'engagement des jeunes. Il est en outre important de fournir un contexte d'enseignement et d'emploi qui attire dans la région les jeunes.

Les collectivités ayant les taux d'émigration les plus élevés chez les jeunes étaient de plus petites, des zones non organisées et des collectivités dépendant du secteur forestier. Les taux d'émigration des jeunes de 2001 à 2006 étaient de 43,9 p. 100 à Terrace Bay; de 45,5 p. 100 à Manitowadge et de 25,2 p. 100 à Greenstone. Les taux d'émigration de plus gros centres tels que Thunder Bay (5 p. 100) déclinèrent le plus. (Statistique Canada 2006)

Affaire de priorités

Les jeunes quittent les Nord-Ouest ontarien en raison d'un climat économique difficile et de la pénurie d'emplois, d'apprentissages et d'ouvertures pour les débutants sur le marché actuel du travail. Cet exode réduit encore plus la réserve de main-d'œuvre dans laquelle les employeurs de la région peuvent puiser par suite de pénuries professionnelles spécifiques.

Mesures communautaires prises en 2007 au sujet de l'émigration des jeunes

- Salon régional des carrières et de l'emploi de 2007 du CFNS – près de 4 000 jeunes, y compris des jeunes vulnérables, des Autochtones, des jeunes des campagnes et d'ailleurs dans la région assistèrent.
- Le CFNS, en partenariat avec l'Association multiculturelle de Thunder Bay, fut l'hôte du Forum de l'immigration de Thunder Bay en 2007 – parmi les résultats clés se trouvaient les stratégies de recrutement et de conservation des jeunes immigrants.
- « Common Voice » (AMNO) a accordé son appui en 2007 à la création d'un groupe de travail pour les jeunes, afin de s'attaquer aux problèmes entourant l'émigration des jeunes.
- Soixante-quinze personnes assistèrent à ce forum, en juin 2007, afin de concevoir une stratégie civique pour les jeunes, stratégie devant encourager ces derniers à participer davantage aux décisions dans la ville.
- YES Employment offrit un Programme de travail autonome pour les Autochtones, servant à promouvoir la jeunesse autochtone et l'esprit d'entreprise.
- FedNor - Industrie Canada et le Northern Ontario Heritage Fund Youth Internship and Co-op Program parrainèrent un certain nombre d'organismes afin que ceux-ci fournissent de l'expérience de travail aux jeunes du Nord.

Possibilités/intervention proposée

Possibilité n° 1 – Travailler avec le groupe de travail des jeunes (Common Voice) et les organismes de la région axés sur la jeunesse (p. ex., le Réseau des jeunes professionnels de Thunder Bay) à mettre sur pied un groupe fondé sur les jeunes et aidant à s'attaquer aux problèmes d'emploi et de conservation des gens.

Partenaires : Direction : Groupe de travail des jeunes de Common Voice; Partenaires : CFNS; Réseau des jeunes professionnels de Thunder Bay; Stratégie civique pour les jeunes; Unité sanitaire du district de Thunder Bay; Passeport pour la prospérité; Chambres de commerce associées du Nord-Ouest de l'Ontario; YES Employment; Comité des ressources en emploi autochtone; Université Lakehead; Confédération College; Emploi Ontario; conseils scolaires locaux; Conseil du travail du district Thunder Bay.

Chronologie : Printemps 2008

Résultats :

- Formation d'un groupe d'action pour les jeunes.
- Élaboration de trois à cinq stratégies ciblant les jeunes conformément à ce qui est décrit dans *Enhancing the Economy of Northwestern Ontario, January 2007* (Common Voice) (améliorer l'économie du Nord-Ouest ontarien, janvier 2007).

Possibilité n° 2 – Planifier et réaliser dans la région un Forum sur le tourisme, lequel vise les jeunes et où sont esquissés les avantages et les possibilités des emplois professionnels dans le tourisme.

Partenaires : Direction : Tourisme Thunder Bay; Partenaires : Association de tourisme du Nord Supérieur; AMNO; Université Lakehead; Confédération College; CFNS; Chambres de commerce associées du Nord-Ouest de l'Ontario; Association de tourisme autochtone du Nord de l'Ontario, etc.

Chronologie : Novembre 2008

Résultats :

- Présence prévue au Forum : 250 personnes – de 25 à 50 ans.
- Prix d'excellence décernés aux élèves/jeunes afin de souligner les succès des jeunes dans l'industrie touristique et/ou des jeunes

qui exploitent une entreprise reposant sur le tourisme.

Possibilité n° 3 – Lancer un programme d'approche et de sensibilisation des employeurs, où sont décrits les avantages commerciaux de l'intégration d'immigrants dans leur main-d'oeuvre. En faisant valoir et en partageant les pratiques exemplaires reliées à l'acceptation de l'éducation, des compétences et des talents des immigrants, le recours des employeurs à une réserve inexploitée de travailleurs sera supérieur. De plus, des possibilités accrues d'emplois donneront aux jeunes immigrants une raison de demeurer dans la région afin d'y faire carrière et de fonder leur famille.

Direction : Club des nouveaux venus de Thunder Bay, Association multiculturelle de Thunder Bay et CFNS.

Partenaires : Direction : Club des nouveaux venus de Thunder Bay, Association multiculturelle de Thunder Bay; Partenaires : CFNS; Université Lakehead; Confédération College; Chambre de commerce de Thunder Bay; PARO Centre for Women's Enterprise.

Chronologie : Automne 2008

Résultats : Faire promettre à au moins 12 employeurs de la région d'embaucher et d'intégrer de jeunes immigrants dans leurs lieux de travail.

Faits et chiffres de l'industrie du tourisme du district de Thunder Bay :
1,2 million de visiteurs annuellement.
23,8 millions de dollars de retombées économiques.
2 677 emplois dans le tourisme.
73,5 millions de dollars payés en salaires.
Plus de 1 000 entreprises bénéficient du tourisme dans le district.
(Source – Tourisme Thunder Bay 2007)

TENDANCE : Pénuries dans les apprentissages et les métiers spécialisés

Affaires prioritaires

- Une main-d'œuvre qui vieillit rapidement et un pourcentage élevé de départs à la retraite dans plusieurs secteurs industriels, p. ex., monteurs de machinerie, électriciens et mécaniciens, seront la cause d'une pénurie de compétences. (Effet d'un vieillissement de la main-d'œuvre sur les pénuries futures de compétences dans le Nord-Ouest ontarien, Chris Southcott, 2004).
- Un mauvais assortiment entre les types de compétences que produisent les établissements d'enseignement et ceux qui sont requis par les employeurs finit par limiter le développement potentiel. Il faut promouvoir les carrières dans les métiers spécialisés, soulignant qu'il y a là une option viable pour les jeunes/parents.

Mesures communautaires prises en 2007 – Besoins relatifs aux compétences et aux métiers spécialisés

- Au forum affaires-éducation *Mission employabilité III du CFNS*, 47 personnes sont venues; ce forum est destiné aux employeurs, aux éducateurs, aux parents et aux jeunes afin qu'ils en apprennent sur les carrières dans les soins de santé.
- Près de 4 000 jeunes sont venus au *Salon 2007 des carrières et de l'emploi du CFNS*; il s'y trouvait en particulier une nouvelle « zone interactive » servant à promouvoir les carrières dans les métiers spécialisés.
- Cinquante-deux jeunes femmes participèrent à l'activité de prise de contact des partenariats en compagnie du CFNS et de Compétences Canada - Ontario – Skills Work! For Women (la compétence est efficace pour les femmes); l'objet ici est de présenter aux jeunes femmes les options professionnelles dans les métiers spécialisés.
- Le CFNS a abordé la première phase d'un inventaire de la main-d'œuvre; cet inventaire est conçu pour déterminer l'ensemble des compétences qui se trouvent dans la réserve actuelle de main-d'œuvre au sein de la région du CFNS ainsi que pour faire des projections ayant trait aux besoins dans les professions et la formation.
- Le CFNS, en partenariat avec toutes les Commissions locales et les réseaux d'alphabétisation du Nord ontarien, distribua 10 000 *oeuvres littéraires! Fondement d'une économie saine dans le Nord ontarien* – il faut se faire les champions des projets d'alphabétisation des adultes.
- Le CFNS administre le *programme Passeport pour la prospérité*. Il est déterminant dans le lancement du premier programme de placement d'élèves du secondaire en enseignement coopératif, et ce, à la Ville de Thunder Bay – 20 placements d'élèves par semestre.

Le départ à la retraite de la génération du baby-boom, une croissance de la population qui ralentit et une demande accrue d'employés se traduiront par une pénurie ontarienne de plus de 560 000 travailleurs dans tous les domaines, depuis la construction et la vente de détail jusqu'aux soins de santé et au tourisme d'ici 2030... la Chambre de commerce de l'Ontario prévoit une pénurie de 100 000 personnes dans les métiers spécialisés au cours des 15 prochaines années – ne pas les remplacer coûterait à l'économie provinciale 43 milliards de dollars d'ici 2020.

(Girard, D. (2007, le 27 septembre). Looming labour void "will hit like tsunami". »Toronto Star)

Possibilités/intervention proposée

Possibilité n° 1 – Organiser le Salon régional 2008 des carrières et de l'emploi du CFNS afin de promouvoir les carrières dans les métiers spécialisés.

Partenaires : Direction : CFNS. Partenaires : Confederation College; conseils scolaires locaux et régionaux; Université Lakehead; Emploi Ontario; Conseil du travail du district Thunder Bay; Forces canadiennes; Comité des ressources en emploi autochtone; Passeport pour la prospérité.

Chronologie : Mai 2008

Résultats : Un minimum de 30 employeurs de gens de métiers spécialisés participeront au Salon régional 2008 des carrières et de l'emploi afin de montrer aux 4 500 élèves présents les perspectives de carrières dans les métiers spécialisés; une nouvelle option interactive « vitrine coop » comportera des voies de placements et d'apprentissages coopératifs.

Possibilité n° 2 – Phase II de l'inventaire du marché du travail – procéder à une enquête reposant sur une étude de recherche, afin de trouver cinq secteurs majeurs de croissance de l'emploi; d'accumuler des renseignements sur le marché du travail et qui peuvent encourager la délocalisation des entreprises vers le Nord ontarien; de déterminer les niveaux existants des compétences, de la formation et de l'éducation que possèdent la main-d'œuvre résidante.

Partenaires : Direction : CFNS. Partenaires : MFCU – Emploi Ontario; Thunder Bay CEDC; Université Lakehead; Confederation College; FedNor; Human Resource Professional Assoc. of Northern Ontario; AMNO; CCANO; conseils scolaires locaux et régionaux.

Chronologie : De mars 2008 à mars 2009

Résultats : L'inventaire du marché du travail sera dressé, le rapport produit, publié et distribué en Ontario.

Possibilité n° 3 – Mettre à jour, traduire en français, imprimer et produire sous forme de CD Possibilités professionnelle aux soins de santé dans le Nord-Ouest de l'Ontario afin de promouvoir les possibilités professionnelles du Nord-Ouest ontarien dans le secteur grandissant de la santé.

Partenaires : Direction : CFNS. Partenaires – CSDC des Aurores boréales; ministère de l'Éducation; conseils scolaires locaux et régionaux; Réseau local d'intégration des organismes du secteur de la santé dans le Nord-Ouest.

Chronologie : Printemps 2008

Résultats : Produire 200 guides professionnels axés sur les soins de santé, sur support papier et électronique (CD); il y aura de l'information sur les carrières en grande demande en santé, l'accent étant mis sur celles du Nord-Ouest ontarien; l'objectif sera de faciliter le processus ardu du recrutement pour les soins de santé dans la région.



TENDANCE : Main-d'œuvre vieillissante

Affaires prioritaires

- La main-d'œuvre vieillissante du Nord-Ouest ontarien exigera que les employeurs planifient la succession et le transfert des connaissances afin d'éviter les pénuries de main-d'œuvre et la perte de productivité.
- Les fermetures et le dégraissage d'industries/entreprises majeures dans des collectivités à industrie unique du Nord-Ouest ontarien représentent un défi considérable pour les travailleurs déplacés et les collectivités affectées. Les problèmes d'adaptation des travailleurs plus âgés sont accentués – les travailleurs déplacés exigent souvent un recyclage, et il leur est souvent demandé d'être mobiles.

Mesures communautaires prises en 2007 – Main d'œuvre vieillissante

- YES Employment de Thunder Bay administre l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés – cela a pour objet d'améliorer l'employabilité des participants de 55 à 64 ans.
- Le comité d'adaptation de la main-d'œuvre des CEP aida à mettre en oeuvre l'enseignement aux adultes et le cours préparatoire du PES dans la région de Red Rock-Nipigon.
- Le CFNS participa en 2007 aux consultations dirigées par le Groupe d'experts sur les travailleurs plus âgés.

Les travailleurs plus âgés qui sont déplacés tendent à avoir des niveaux inférieurs de scolarité, peuvent avoir besoin de formation, être moins mobiles géographiquement, puis devoir affronter de la part de l'employeur une discrimination fondée sur l'âge.« (Older Workers: Challenges and Policy Issues, mars 2007, p. 4)



Possibilités/intervention proposée

Possibilité n° 1 – Partager l'information avec les représentants du comité d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest de l'Ontario, à savoir, une présentation détaillée des programmes relatifs aux compétences de base.

Partenaires : Direction : Alphasérisation Nord-Ouest et CFNS. Partenaires – Comité de mise en valeur de la région, Common Voice (AMNO).

Chronologie : Avril 2008

Résultats : Offrir entre deux et quatre ateliers à tous les représentants de comité d'adaptation de la main-d'œuvre, donnant un aperçu des possibilités d'apprendre et des programmes d'alphabétisation qui existent.

Possibilité n° 2 – Concevoir et réaliser une campagne d'information ciblant les travailleurs plus âgés et les employeurs, afin de les sensibiliser davantage aux difficultés et aux possibilités du marché de la main-d'œuvre.

Partenaires : Direction : CFNS. Chambres de commerce associées du Nord-Ouest de l'Ontario; Service Canada; Emploi Ontario; APRHMTNOO; Conseil du travail du district Thunder Bay.

Chronologie : Septembre 2008

Résultats : Distribuer à plus de 25 fournisseurs de services et aux comités d'adaptation un outil d'information destiné aux travailleurs plus âgés et portant sur les possibilités et les difficultés pour les travailleurs plus âgés, puis examiner les soutiens/obstacles actuels des travailleurs plus âgés en ce qui concerne l'employabilité à long terme et la reconnaissance des compétences. L'information obtenue sera répandue sur support papier et sur CD dans le district de Thunder Bay.

Possibilité n° 3 – 1ère Conférence internationale sur l'éducation permanente, à Thunder Bay

Partenaires : Direction : Université Lakehead, Département de l'éducation permanente, en collaboration avec Confédération College; CFNS; AINC; MDNM; FedNor; ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration; Villes de Thunder Bay; MFCU.

Chronologie : Du 24 au 27 juin 2007

Résultats : Ce sont 250 délégués et présentateurs participants qui assisteront à cette conférence, lieu de discussion sur les problèmes et les besoins de l'éducation permanente, afin de contribuer au développement socioéconomique de la région.

Il y a une corrélation entre alphabétisation et niveaux des salaires. Une étude de Statistique Canada révèle que chaque année additionnelle de scolarité d'une personne se traduit par une hausse de 8,3 p. 100 sur son chèque salarial. Avec un salaire annuel de base de 30 000 \$, cela s'élève à 2 490 \$ de plus par année. (Les capacités de lecture et de calcul et la situation sur le marché du travail au Canada, Statistique Canada, 2001)

- Développement touristique et économique de la ville de Thunder Bay. Thunder Bay Economic Development A Roadmap to Success. Moazzami, Ph. D. 2005.
- CIBC World Markets Metro Monitor May 2007. <http://research.cibc.wm.com>
- Di Matteo, L. Institut des politiques pour le Nord-Ouest de l'Ontario : besoins, modèles et structure. Comité de formation du Nord Supérieur, novembre 2007
- DiMatteo, L. Évaluation de l'impact économique d'une main-d'œuvre vieillissante dans le Nord-Ouest ontarien, à l'aide de données fondées sur une enquête, Thunder Bay, janvier 2004.
- Di Matteo, L. Stratégies de développement d'une économie régionale largement fondée sur le savoir dans le Nord-Ouest ontarien. Comité de formation du Nord Supérieur, septembre 2006
- Secrétariat de la compétitivité du secteur forestier. Opportunities for Ontario's Forest Industry. Février 2006.
- AMNO Enhancing the Economy of Northwestern Ontario (intervention). Thunder Bay 2006.
- Conseil forestier du Nord-Ouest de l'Ontario. Moazzami B., Ph. D. An Economic Impact Analysis of the Northwestern Ontario Forest Sector. 2006.
- Paladino, Bob. 2007. Five Principles of Corporate Performance Management. New Jersey John Wiley & Sons.
- Parfit, Ben. Public Forests, Public Returns – A Way forward for Ontario. Centre canadien des politiques alternatives; juin 2006.
- Secrétariat du groupe d'experts sur les travailleurs plus âgés (mars 2007). Older Workers: Challenges and Policy Issues. www.ow-ta-sec.org
- Service Canada Centre of Canada Thunder Bay Labour Market Bulletins, Thunder Bay. 2007.
- Southcott, Chris. Série de documents de recherche sur le recensement de 2006 : Population Change in Northern Ontario 2001 to 2006; Youth Out-migration Trends in Northern Ontario: 2001 to 2006; Aging Population Trends in Northern Ontario. Rédigé pour les Commissions de formation du Nord ontarien, 2007.
- Southcott, Chris. Effet d'un vieillissement de la main-d'œuvre sur les pénuries futures de compétences de le Nord-Ouest ontarien, CFNS et CFAMONO, Thunder Bay, janvier 2004.
- Southcott, Chris. The North in Numbers A Demographic Analysis of Social and Economic Change in Northern Ontario. Centre nordique, Université Lakehead, 2006.
- Statistique Canada, Enquête sur la population active mensuelle, 2007.
- Statistique Canada. L'emploi et le revenu en perspective. Revues trimestrielles 2005-2006.
- Conference Board du Canada Economic Insights into 27 Canadian Metropolitan Economies. Hiver 2007.
- Conference Board du Canada. Ontario's Looming Labour Shortage Challenges – Projections of Labour Shortages in Ontario, and Possible Strategies to Engage Unused and Underutilized Human Resources. Septembre 2007.
- Trendline Consulting Services. Community Assessment Impact of Closures and Layoffs in the District of Thunder Bay. Comité de formation du Nord Supérieur. Juin 2006.
- Commission d'étude sur les Autochtones vivant en milieu urbain. Rapport final de Thunder Bay. Février 2007.

Beaucoup des rapports se trouvant dans le Web peuvent se trouver au site Web du Comité de formation du Nord Supérieur – www.nstb.on.ca

Industrie et commerces

Bearskin Airlines
Bell Canada
Bombardier Inc.
Bowater
Capital Financial Services
Floyd's Auto Glass
GRK Fasteners
Longlac Wood Industries
Marathon Pulp Inc.
National Car Rental
Red Rock Inn
Royal Bank of Canada
Tbay Tel
Thunder Bay Chamber of Commerce
– Board of Directors
Thunder Bay International Airport Authority
Thunder Bay Port Authority
Thunder Bay Transit
Wanlin & Associates
Williams Mine

Municipalités

City of Thunder Bay
Municipality of Greenstone
Municipality of Manitouwadge
Municipality of Marathon
Municipality of Schreiber
Municipality of Terrace Bay
Township of Shuniah
Township of Dorion
Township of Nipigon
Township of Red Rock

Gouvernement

Ministry of Citizenship & Immigration
Ministry of Education
Ministry of Northern Development & Mines
Ministry of Training, Colleges and Universities

Organismes communautaires

Academy of Learning
Anishinabek Employment & Training Services
Association des Francophones du Nord-Ouest
de l'Ontario (AFNOO) Canadian
Hearing Society
CDI College
Children's Aid Society
City of Thunder Bay
Collège Boréal
Community Living Thunder Bay
Confederation College - Thunder Bay,
Marathon, Greenstone
Contact North - Nipigon, Geraldton
Diversity Thunder Bay
FedNor - Industry Canada
Fort William First Nation
Geraldton Community Forest
Greenstone Economic Development
Greenstone Public Library
Greenstone Social Services
Independent Living Resource Centre
Job Connect – Confederation College;
YES Employment; Geraldton; Marathon
Lakehead Adult Learning Centre
Lakehead Social Planning Council
Lakehead University
Land of Nipigon Chamber of Commerce
Literacy Northwest
Long Lake #58 First Nations
Longlac Wood Industries
Mamo-Wichi-Hetiwin
Matawa Employment & Training Services
Métis Nation of Ontario
More Than Words – Employment Greenstone
Negahneewin College of Aboriginal Studies
Nipigon Community Adjustment
Committee
Nipigon Hospital
Nishnawbe Aski Development Fund

Nor West Community Health Centres
North West Local Health Integration
Network
Northern Ontario Municipal Association
Northwestern Ontario (HRPANO)
Northwestern Ontario Associated
Chambers of Commerce
Northwestern Ontario Development
Network
Northwestern Ontario Innovation Centre
Ontario Healthy Communities Coalition
Ontario March of Dimes
Ontario Metis Aboriginal Association
Ontario Native Women's Association
Oshki-Pimache-O-Win
PARO: Centre Women's Enterprise
Pic Mobert First Nation
Pic River First Nation
Red Rock Community Adjustment
Committee
Red Rock Indian Band
Regional Multicultural Youth Council
Service Canada
Step – Job Connect – Nipigon
Superior North Community
Futures Development
Thunder Bay & District Labour Council
Thunder Bay Chamber of Commerce
Thunder Bay Chamber of Commerce
Board of Directors
Thunder Bay Community Economic
Development Commission
Thunder Bay District Social Services
Thunder Bay Indian Friendship Centre
Thunder Bay Literacy Group
Thunder Bay Multicultural Association
Thunder Bay Public Library
Thunder Bay Regional Health
Sciences Centre

Thunder Bay Urban Aboriginal Strategy
Thunder Bay Ventures
Thunderbird Friendship Centre Geraldton
Wesway
Wilson Memorial General Hospital
WSIB
YES Employment
Youth Employment Services

Conseils scolaires

Conseil scolaire de district catholique
des Aurores boréales
Lakehead District School Board
Superior Greenstone District School Board
Thunder Bay Catholic District School Board

Syndicats

Canadian Auto Workers Local 1075
United Steel Workers
Carpenters Local 1669
Canadian Auto Workers Local 229,
Local 1075
Public Service Alliance Canada
CUPE 87
Iron Workers Local 759
International Brotherhood of Electrical
Workers Local 402
Communications, Energy & Paperworkers
Union – CEP Thunder Bay Action Centre
International Union of Operating Engineers
Local 793
Sheet Metal Workers International
Association, Local 397
International Association of Machinists
and Aerospace Workers
International Brotherhood of Boilermakers
International Union of Bricklayers
Plumbers and Fitters Local 628

Question #1

Pour chacune des tendances énumérées ci-dessous, veuillez indiquer l'importance de la tendance en ce qui a trait à ses répercussions sur le marché du travail existant :

	Extrêmement	Importante	Relativement	Relativement Sans importance	Sans importance
a) Déclin et restructuration en foresterie (virage dans un secteur clé de l'emploi)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Activité d'adaptation de la collectivité et de la main-d'œuvre (virage dans un secteur clé de l'emploi)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Pénuries professionnelles d) Immigration (bas niveaux)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Croissance de la population autochtone et taux élevé de chômage (main-d'œuvre marginalisée)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Femmes, sous-représentées dans la main-d'œuvre (main-d'œuvre marginalisée)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Nouvelles possibilités de l'« économie fondée sur le savoir » (virage dans un secteur clé de l'emploi)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Émigration des jeunes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Manque d'information sur le marché de la main-d'œuvre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Vieillesse de la population/main-d'œuvre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Déclin démographique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Handicapés, sous-représentés dans la main-d'œuvre (main-d'œuvre marginalisée)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Pénuries de compétences/gens de métiers et d'apprentissage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) Lacunes en alphabétisation et en compétences essentielles/connaissances élémentaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

AUTRE : Spécifiez et classez une tendance qui ne se trouve pas dans la liste ci-dessus (s'il y a lieu)

Question #2

Ne prenez que les tendances « extrêmement importantes » et « importantes » que vous choisissez à la question 1, et classez par ordre d'importance les sept (7) premières (1= la plus importante; 7= la moins importante) qu'il faut aborder immédiatement. (Évitez s.v.p. la duplication des nombres.)

- a) Déclin et restructuration en foresterie (virage dans un secteur clé de l'emploi) _____
- b) Activité d'adaptation de la collectivité et de la main-d'œuvre (virage dans un secteur clé de l'emploi) _____
- c) Pénuries professionnelles _____
- d) Immigration (bas niveaux) _____

- e) Croissance de la population autochtone et taux élevé de chômage (main-d'œuvre marginalisée) _____
- f) Femmes, sous-représentées dans la main-d'œuvre (main-d'œuvre marginalisée) _____
- g) Nouvelles possibilités de l'« économie fondée sur le savoir » (virage dans un secteur clé de l'emploi) _____
- h) Émigration des jeunes _____
- i) Manque d'information sur le marché de la main-d'œuvre _____
- j) Vieillissement de la population/main-d'œuvre _____
- k) Déclin démographique _____
- l) Handicapés, sous-représentés dans la main-d'œuvre _____
- m) Pénuries de compétences/gens de métiers et d'apprentissage _____
- n) Lacunes en alphabétisation et en compétences essentielles/connaissances élémentaires _____
- o) AUTRE : Telle que signalée à la Q1 – Tendances qui ne se trouve pas dans la liste ci-dessus (s'il y a lieu) _____

Question #3

Pour chacune des sept (7) tendances supérieures que vous choisissez à la question 2, parlez-nous d'une intervention ou d'un projet que vous, votre organisme ou entreprise avez et qui vise cette tendance du marché du travail.

[Exemples : Entreprise = prendre davantage d'apprentis; Développement économique/commercial = chercher à attirer ou à conserver des entreprises; Syndicat = travailler à favoriser la formation des travailleurs; Gouvernement/fournisseurs de services = élargissement de programmes/services afin de répondre à de nouveaux besoins]

- a) Déclin et restructuration en foresterie (virage dans un secteur clé de l'emploi) _____
- b) Activité d'adaptation de la collectivité et de la main-d'œuvre (virage dans un secteur clé de l'emploi) _____
- c) Pénuries professionnelles _____
- d) Immigration (bas niveaux) _____
- e) Croissance de la population autochtone et taux élevé de chômage (main-d'œuvre marginalisée) _____
- f) Femmes, sous-représentées dans la main-d'œuvre (main-d'œuvre marginalisée) _____
- g) Nouvelles possibilités de l'« économie fondée sur le savoir » (virage dans un secteur clé de l'emploi) _____
- h) Émigration des jeunes _____
- i) Manque d'information sur le marché de la main-d'œuvre _____
- j) Vieillissement de la population/main-d'œuvre _____
- k) Déclin démographique _____
- l) Handicapés, sous-représentés dans la main-d'œuvre _____
- m) Pénuries de compétences/gens de métiers et d'apprentissage _____

- n) Lacunes en alphabétisation et en compétences essentielles/connaissances élémentaires _____
- o) AUTRE : Telle que signalée à la Q1 - Tendances qui ne se trouvent pas dans la liste ci-dessus (s'il y a lieu) _____

Question #4

Pour aider notre analyse des réponses, veuillez indiquer à quel titre vous répondez :

- a) Commerce/employeur industriel _____
- b) Organisme de développement économique/commercial (Chambre de commerce, Tourisme, SADC) _____
- c) Éducateur (université, collège, conseil scolaire, instructeur privé) _____
- d) Fournisseur de services (organisme de placement/formation) _____
- e) Gouvernement (fédéral, provincial ou administration municipale) _____
- f) Représentant du secteur de la santé _____
- g) Représentant syndical _____
- Autre (veuillez fournir des précisions) _____

Question #5

Si vous voulez recevoir les résultats de l'enquête ou d'autres renseignements du CFNS, veuillez nous fournir les coordonnées facultatives suivantes :

Nom : _____ Entreprise : _____

Adresse 1 : _____ Ville/Village : _____ Province : _____

Code postal : _____ Courriel : _____

Annexe 3

Tableau démographique des collectivités

Collectivité	Type de collectivité	2006	2001	Change-ment démogra- phique	% du change-ment démogra- phique
LB#24 (1)		151183	153295	-2112	-1.4
Aroland 83	IRI	325	346	-21	-6.1
Conmee	TP	740	748	-8	-1.1
Dorion	TP	379	442	-63	-14.3
Fort William 52	IRI	909	599	310	51.8
Gillies	TP	544	522	22	4.2
Ginoogaming First Nation	IRI	175	231	-56	-24.2
Greenstone (2)	MU	4906	5662	-756	-13.3
Gull River 55	IRI	206	252	-46	-18.3
Lac des Mille Lacs 22A1	IRI	21	0	21	
Lake Helen 53A	IRI	283	274	9	3.3
Long Lake 58	IRI	417	382	35	9.2
Manitouwadge	TP	2300	2949	-649	-22
Marathon	T	3863	4416	-553	-12.5
Neebing	MU	2184	2049	135	6.6
Nipigon	TP	1752	1964	-212	-10.8
O'Connor	TP	720	724	-4	-0.6
Ojibway Nation of Saugeen (Savant Lake) (1)	IRI	98	82	16	
Oliver Paipooonge	MU	5757	5862	-105	-1.8
Osnaburgh 63A	IRI	153	187	-34	-18.2
Pays Plat 51	IRI	79	65	14	21.5
Pic Mobert North	IRI	137	167	-30	-18
Pic Mobert South	IRI	104	140	-36	-25.7
Pic River 50	IRI	383	346	37	10.7
Red Rock	TP	1063	1233	-170	-13.8
Rocky Bay 1	IRI	154	197	-43	-21.8
Schreiber	TP	901	1448	-547	-37.8
Seine River 22A2	IRI	0	0	0	
Shuniah	TP	2913	2466	447	18.1
Terrace Bay	TP	1625	1950	-325	-16.7
Thunder Bay	CY	109140	109016	124	0.1
Thunder Bay, non organize	NO	6585	6223	362	5.8
Whitesand (1)	IRI	247	206	41	
Fort Hope 64	IRI	1144	1001	143	14.3
Summer Beaver	S-É	362	276	86	31.2
Webequie	IRI	614	600	14	2.3
Lansdowne House	S-É	0	270	-270	-100

Annexe 3, Southcott, Chris. Le changement démographique dans le Nord ontarien de 2001 à 2006 – Série de documents de recherche sur le recensement de 2006 : Rapport n° 1, rédigé pour les Commissions de formation du Nord ontarien, 2007. p. 27.

Comité de formation du Nord Supérieur/North of Superior Training Board

215, chemin Red River, bureau 201 — Thunder Bay (Ontario) P7B 1A5

Tél. : (807) 346-2940 — Sans frais 1-888-800-8893 — Téléc. : (807) 344-5464

www.nstb.on.ca

est subventionné par

**EMPLOI
ONTARIO**