

Fixer le cap : naviguer dans la population active du nord supérieur en 2022-2023

Plan du marché du travail local 2022-2023



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



Limites

La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur reconnaît les limites potentielles du présent document, et elle continuera de chercher des renseignements dans les domaines qui exigent davantage d'analyse et d'intervention. La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur n'assume pas de responsabilité envers l'utilisateur au regard des conséquences d'erreurs ou d'omissions. Vous pouvez citer et reproduire à loisir ce document sans l'autorisation de la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur, pourvu que vous indiquiez que celle-ci est l'auteur du document. L'information présentée dans ce rapport était à jour au moment de l'impression.

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

Madge Richardson

Directrice générale

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

600, rue Hewitson

Thunder Bay (Ontario) P7B 6E4

mrichardson@nswpb.ca | 807-346-2940



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

La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (CPMONS) est une des 26 Commissions de planification qui couvrent quatre régions de l'Ontario. En vertu d'un mandat confié par la province de l'Ontario, la CPMONS doit trouver, évaluer et établir les priorités des besoins en matière de compétences et de connaissances dans les collectivités, chez les employeurs et les participants/apprenants individuels du marché du travail local, à l'aide d'un processus coopératif de planification de ce marché.

Un conseil d'administration actif, dont la représentation est à grande échelle, régit les affaires de l'organisme. Créée en 1996, la CPMONS est reconnue par les dirigeants communautaires, économiques et municipaux comme « partenaire de choix » lors de l'identification et de la mise en œuvre de solutions aux problèmes du marché du travail local.

Les Commissions de planification de la main-d'œuvre jouent un rôle clé pour l'objectif provincial, à savoir, intégrer ses programmes et services. Une partie de la stratégie existante pour atteindre cet objectif est d'abord de trouver et ensuite de répondre aux divers besoins régionaux et locaux du marché du travail dans la province.

Vision

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

Mission

Mettre en rapport les partenaires communautaires, afin d'améliorer la qualité de la vie dans nos collectivités, par le perfectionnement de la main-d'œuvre. La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur fera ce qui suit :

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

Mandat

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

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

Conseil d'administration de la CPMONS

Crystal Olson (président)

Doris Rossi

John DeGiacamo

Roger Shott

David Farrell

Owen Smith

John Hatton

Bert Johnson



Reconnaissance des territoires

La CPMONS tient à remercier les Premières Nations des territoires traditionnels sur lesquels nous vivons et travaillons. La CPMONS est reconnaissant d'avoir la possibilité d'installer ses bureaux ici et remercie toutes les générations de personnes qui ont pris soin de ce territoire.

Le bureau de la CPMONS est situé dans la ville de Thunder Bay, qui se trouve sur le territoire du traité Robinson-Supérieur. Ces terres constituent le territoire traditionnel de la Première Nation Anishinaabeg et de Fort William.

La zone de service de la CPMONS comprend plus de 40 collectivités, et chacune d'entre elles abrite de nombreux peuples diversifiés des Premières Nations, des Inuits et des Métis. La CPMONS reconnaît le lien historique que les peuples autochtones ont avec ces territoires. Nous soutenons les efforts qu'ils déploient pour soutenir et développer leurs nations. Nous apprécions les contributions qu'ils ont apportées pour façonner et pour renforcer ces collectivités locales, la province et le Canada.

Remerciements

L'élaboration du Plan du marché du travail local 2022-2023, pour la région de la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (CPMONS), a été possible grâce aux idées de nombreux intervenants communautaires. Nous apprécions grandement les apports individuels et collectifs – temps, talents, points de vue – qui ont permis de créer un plan local représentant nos réalités existantes dans un contexte social et économique qui ne cesse d'évoluer.

Ce rapport a été élaboré en partenariat avec l'Institut des politiques du Nord, à l'aide du Collectif des politiques du Nord. Nous tenons tout particulièrement à remercier Rachel Rizzuto (directrice de recherche) et Martin Lefebvre, Ph. D. (analyste politique principal) pour ce rapport. Nous tenons également à remercier Samrul Aahad (économiste) pour son apport dans le domaine des données.

Nous remercierons également notre bailleur de fonds, le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences (MTFDC); il nous aide dans nos efforts pour relever les défis et à profiter des possibilités du marché du travail local. CPMONS et d'autres peuvent utiliser jusqu'à ce que d'autres données de recensement soient publiées.

Remarques liées aux données

L'an 2022 est passionnant pour les données. Tout au long de l'année, Statistique Canada publiera des ensembles de données de recensement, que pourront utiliser les chercheurs, les décideurs et vous-même, afin de comprendre ce qui se passe dans les régions et les collectivités du Nord ontarien.

Cela dit, l'une des limites de ce rapport est que les données de recensement qui ont été utilisées reposaient sur les données de 2016. La collecte des données et la rédaction du présent rapport ont eu lieu en décembre 2021 et janvier 2022. En outre, certains indices, tel le nombre d'entreprises, n'étaient offerts que jusqu'à juin 2021, au moment de la collecte des données et de la rédaction. Néanmoins, grâce aux renseignements recueillis lors de consultations et trouvés dans d'autres documents, le rapport présente un tableau détaillé des tendances et des projections actuelles que la CPMONS et d'autres peuvent utiliser jusqu'à ce que d'autres données de recensement soient publiées.

Tableau des matières

Introduction.....	1
Consultations du marché du travail.....	1
Données sur l'économie et le marché du travail.....	16
Examen des données d'Emploi Ontario.....	39
Mesures de suivi.....	57
Conclusion.....	59
Ouvrages cités.....	60
Annexe A : Collectivités de la région de la CPMONS.....	65
Annexe B : Fournisseurs de services de formation et d'emploi d'EO ou non.....	67
Annexe C : Glossaire des acronymes	69
Annexe D : Outils, programmes et rapports sur le marché du travail de la CPMONS et de l'IPN	70

Introduction

Pour certains, l'année 2022 signifie qu'ils fréquenteront un établissement d'enseignement postsecondaire, afin d'étudier le génie électrique ou les sciences politiques. Pour d'autres, cela signifie continuer à essayer de concilier le travail et les responsabilités pour la garde des enfants. Pour certains, cela peut aussi signifier changer de carrière, en vue de lancer une entreprise. Ces personnes, et bien d'autres, sont au cœur de l'économie locale, et les choix qu'elles font ont des effets sur les décisions.

Évidemment, la planification n'est pas une tâche facile. En ce qui a trait à la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (CPMONS), la zone de service englobe près de 40 collectivités, y compris des Premières Nations et trois collectivités métisses (voir la liste complète à l'annexe A). Bien que des besoins et réalités de ces collectivités puissent s'harmoniser dans certains domaines, il est important de reconnaître et de prendre en compte les différences.

Le présent rapport est divisé en plusieurs sections, dont la première est celle des consultations sur le marché du travail local, où l'expertise d'une série d'intervenants communautaires permet d'obtenir un aperçu des conditions actuelles du marché du travail et des prochaines étapes. Cette section est suivie d'une ventilation statistique de la population active et des employeurs dans la région de la CPMONS. La troisième section traite des expériences des fournisseurs de services d'Emploi Ontario (EO) et sur les données liées à leurs programmes d'EO. Enfin, selon les conclusions des trois premières sections, la dernière contient les mesures futures que doit prendre la CPMONS.

Le tableau que nous avons du marché du travail en est un dans lequel la pandémie de COVID-19 est une réalité encore influente, et certains problèmes qui persistaient avant la pandémie continuent d'être importants, notamment la formation et l'éducation des Autochtones, le besoin de données de qualité ou des « obstacles à l'accès pour les clients d'EO (services numériques ou de transport, p. ex.). Pourtant, il y avait des éléments d'espoir pour la croissance future et les possibilités de reprise.

Consultations du marché du travail

En décembre 2021 et au début de janvier 2022, une série de questions a été posée à divers intervenants communautaires, dont la suivante : « Dans trois ans, à quoi ressembleront une reprise et une reconstruction réussies? » Certaines personnes ont alors demandé : à quoi pensez-vous qu'elles ressembleront ou à quoi espérez-vous qu'elles ressembleront? Bien qu'il s'agisse d'une distinction apparemment mineure, elle a une grande importance lorsqu'il s'agit de planification.

Dans cette partie du plan du marché du travail local de la CPMONS, il s'agit de présenter des résultats de plusieurs groupes de discussion ainsi que d'entretiens qui ont

eu lieu en décembre 2021 et janvier 2022. Les participants aux groupes de réflexion et aux entretiens représentaient une grande variété d'industries et de domaines d'expertise tels que l'immigration, l'administration municipale, l'éducation, l'emploi et la formation, les entreprises, etc. De plus, les personnes provenaient de toutes les régions du district de Thunder Bay, qu'il s'agisse de grandes ou de petites collectivités. Globalement, l'objectif principal était d'offrir un éventail de voix et de points de vue pouvant éclairer le paysage actuel et futur du marché du travail.

PENSER À DEMAIN, AUJOURD'HUI

Sans surprise, l'impact de la COVID-19 sur l'économie et le marché du travail s'est manifesté de différentes manières. La première est le changement remarquable de la relation au travail, qu'il s'agisse de ce que les personnes recherchent dans un emploi ou dans la manière de travailler (tel le travail à domicile, si c'est possible). En ce qui a trait au premier point, il y a des personnes qui ne veulent pas retourner au travail en raison de la pandémie ou de ce qu'elles apprécient dans un emploi.¹ Parmi les raisons alors évoquées pourraient se trouver l'accès actuel aux prestations gouvernementales; le risque associé au travail en présence du public; la durabilité d'un emploi (Dunstan 2021). Bien entendu, il a été souligné que cet état d'esprit n'est pas le même pour tous les travailleurs.

L'impact de la pandémie sur les femmes du marché du travail a également été démontré. Une étude de Statistique Canada a révélé que « l'impact sur les pertes d'emploi d'une année à l'autre était systématiquement plus grave pour les femmes que pour les hommes. » (Grekou et Lu 2021). Le secteur des services était la source principale de ces pertes, et de nombreuses femmes occupent des emplois dans ce secteur (*ibid.* 2021). Cet impact sur les femmes du marché du travail persiste probablement. Dans un scénario d'après-COVID-19, McKinsey & Company a estimé que les femmes, les personnes à bas salaire et celles qui n'ont pas de diplôme d'études supérieures sont plus susceptibles d'être affectées de manière disproportionnée par les déplacements d'emplois au cours des prochaines années (Lund et coll. 2021, 79).

Recommandations : Compte tenu de l'évolution de la relation de l'employé avec le travail, il a été proposé qu'un employeur puisse, par exemple, mettre en place des programmes d'incitation plus inclusifs, afin d'attirer ou de retenir les travailleurs. Ce n'est pas toujours une question d'argent. Un deuxième exemple consiste à aider les employeurs à adapter leurs politiques, afin de mieux refléter l'évolution des réalités de l'équilibre à assurer entre la vie professionnelle et la vie privée. McKinsey & Company offre des idées à ce propos. Ils proposent aux entreprises de réfléchir aux activités possibles à distance plutôt qu'aux emplois qui peuvent l'être. De même, la détermination de paramètres mesurant la satisfaction des employés, le sentiment d'appartenance et d'autres facteurs,

¹ Voir le tableau 2 dans « De la crise à la reprise : Impact de la COVID-19 sur les entreprises de Thunder Bay (7^e partie) » (Champaigne 2021).

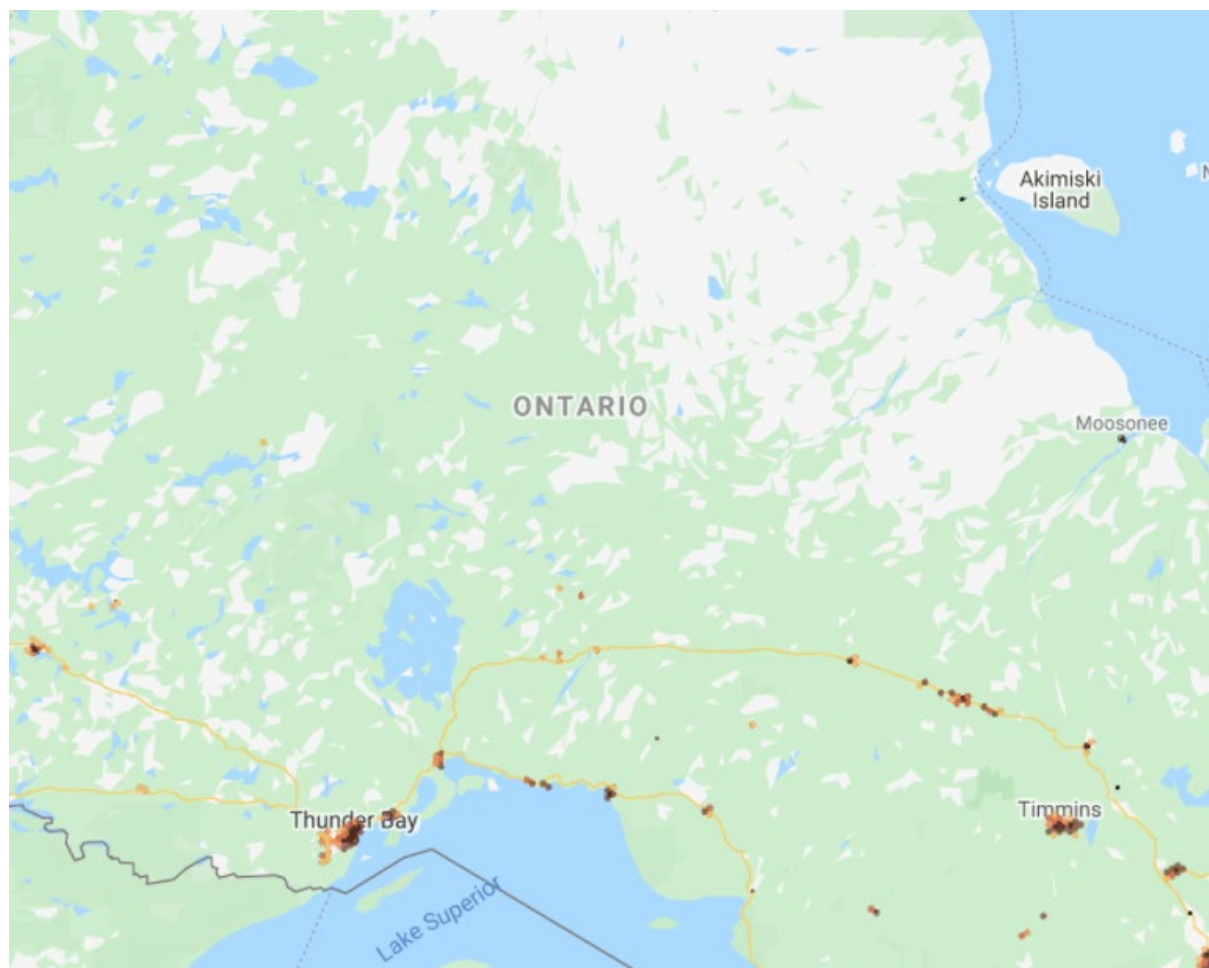
peut aider les employeurs à évaluer les lacunes et les opportunités (Lund et coll. 2021, 100).

L'autre recommandation était de soutenir la participation des femmes au marché du travail, ainsi que celle des parents et des tuteurs en général. Il existe de nombreuses façons de le faire, mais une d'entre elles est la garde d'enfants. Selon Statistique Canada, « un parent ou tuteur sur quatre qui utilisait des services de garde d'enfants a déclaré avoir eu de la difficulté à en trouver et ajouté que cette difficulté était spécifiquement liée à la pandémie ». (Findlay et Wei 2021). Une solution unique a été suggérée : la création d'une garderie pour le personnel de la brasserie Sleeping Giant de Thunder Bay; il est maintenant prévu d'ouvrir un deuxième centre (Dunick 2021).

Un autre point discuté lors des consultations a été celui des entreprises, que l'on peut comparer à marcher sur un fil. Bien qu'il y ait de la croissance dans certaines collectivités, les restrictions liées à la pandémie ont un effet négatif sur les entreprises. Certaines ne peuvent pas se permettre de fermer et de rouvrir continuellement. Dans le cadre de l'enquête à propos de l'impact de la COVID-19 sur les entreprises de Thunder Bay, le pourcentage de répondants qui ont indiqué avoir dû fermer temporairement leur entreprise ou leur organisme était de 35 % en mai 2020; ce taux a ensuite chuté à l'automne, avant de remonter à 33 % en avril 2021 (Champaigne 2021, 11). Enfin, il a été déclaré qu'avant la diminution du financement lié à la pandémie, les entreprises devaient être prêtes.

Naturellement, les discussions de la consultation ont également porté sur les tendances et les questions d'offre et de demande de main-d'œuvre. Actuellement, il y a des lacunes dans la main-d'œuvre, et elles persisteront probablement, à moins de changements. Ce problème d'offre a de multiples sources telles que les départs à la retraite, le manque de personnes désireuses d'occuper des postes (cela peut être attribuable au type de travail offert, à l'aide fournie par le gouvernement pendant la COVID-19, au manque d'intérêt face à ce qui est disponible, en raison de leur éducation et de leurs compétences, etc.) ou tout simplement à cause de cycles industriels. De plus, c'est une chose d'avoir des problèmes d'approvisionnement, mais nous devons également nous assurer d'une participation adéquate de la main-d'œuvre. Par exemple, certains n'accèdent pas régulièrement à Internet, problème bien connu dans le Nord ontarien. La répartition est inégale dans les zones qui disposent d'une connexion de 50/10 Mbit/s - 50 Mbit/s en aval et de 10 Mbit/s en amont, par opposition à 5/1 Mbit/s (voir les figures 1 et 2). Enfin, les discussions ont fait ressortir l'influence de la main-d'œuvre transitoire et le manque d'employés qualifiés dans certaines collectivités.

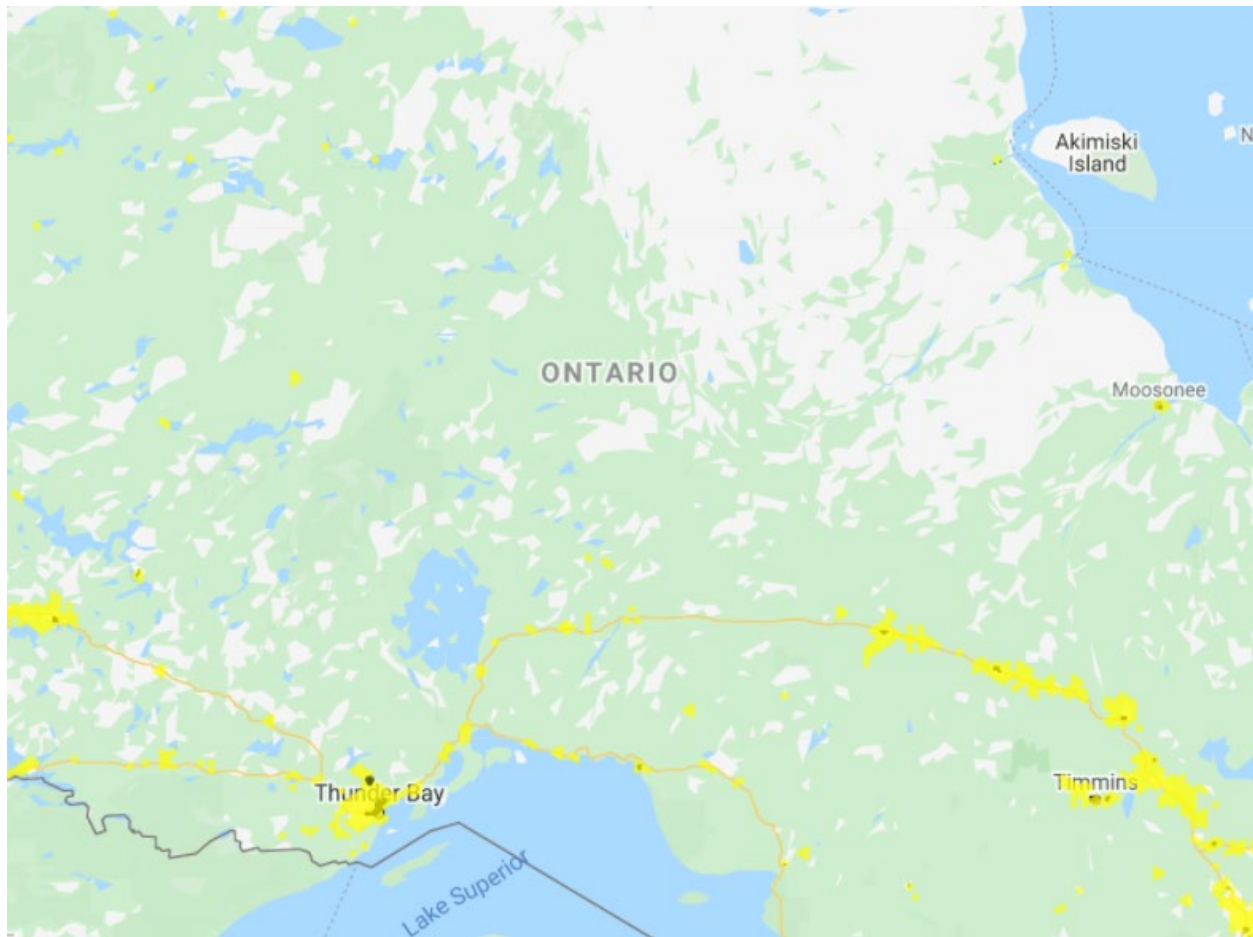
Figure 1 : Aperçu des zones existantes de 50/10 Mbit/s, Nord ontarien



Source : Carte nationale des services Internet à large bande, 2021.

Nota : orange pâle, de >0 % à 25 %, orange brûlé, de >25 % à 50 %, orange foncé, de >50 % à 75 %, puis brun, de >75 % à 100%.

Figure 2 : Aperçu des zones existantes de 5/1 Mbit/s, Nord ontarien



Source : Carte nationale des services Internet à large bande, 2021.

Nota : jaune, de >75% à 100 %.

Du côté de la demande, les participants ont déclaré avoir constaté une demande existante ou à venir dans plusieurs secteurs, notamment ceux-ci : la garde d'enfants, la construction, les soins de santé et l'exploitation minière. Toutefois, un participant a signalé que la COVID-19 a eu des répercussions sur les jeunes qui tentent de trouver un emploi dans certains contextes. Lors d'une enquête sur les jeunes, réalisée en 2020 par la Commission de planification de la main-d'œuvre de Waterloo-Wellington-Dufferin, l'on a constaté que 26 % des jeunes répondants déclaraient qu'il était plus difficile de trouver un emploi maintenant en raison de la COVID-19 (2020, 47). À cet égard, les jeunes répondants ont également mentionné plusieurs raisons qui les empêchaient de trouver un emploi, entre autres, la peur d'attraper la COVID-19 (31 %), l'absence de réponse des employeurs (24 %) et le fait de ne pas utiliser les ressources en matière d'emploi ou de ne pas savoir qu'elles existent (46 %) (*ibid.* 2020, 45).

Recommandations : Plusieurs recommandations ont été formulées pour surmonter les difficultés de l'offre et de la demande, la première étant de déployer surtout des efforts pour attirer et pour retenir la main-d'œuvre. Des projets tels que le Programme pilote d'immigration dans les régions rurales et du Nord, ainsi qu'Intermédiaire communautaire et international², dirigé par l'Association des francophones du Nord-Ouest de l'Ontario (AFNOO), peuvent être utiles à cet égard.

La deuxième recommandation visait spécifiquement l'industrie et à augmenter le nombre de diplômés en médecine dans le Nord ontarien, plutôt que de compter uniquement sur les soins de santé virtuels. Selon l'École de médecine du Nord de l'Ontario (EMNO), la région a besoin de 325 médecins à partir de juin 2021, dont 135 doivent être des médecins de famille. Les omnipraticiens ruraux sont également considérés comme un besoin particulier au sein de ce groupe de 325 (EMNO s. d.).

Plusieurs autres recommandations ont été formulées, notamment le soutien des opportunités pour les étudiants de niveau postsecondaire, un accent mis sur les opportunités dans l'espace autochtone, tels l'augmentation prévue de la population, la priorité accordée aux groupes vulnérables, le ciblage des obstacles à l'emploi et l'encouragement lié aux lieux de travail inclusifs.

Le quatrième grand point de discussion portait sur la formation de la main-d'œuvre : discuter avec les jeunes des possibilités offertes par certaines industries ou planifier la demande future en matière d'emplois. Les discussions ont porté sur une série de sujets : les données démographiques ciblées, la planification adéquate, la communication des possibilités, l'accès à la formation et l'offre de celle-ci, les changements potentiels de l'industrie quant à l'offre d'opportunités, les difficultés actuelles des agréments.

Dans le scénario postpandémique élaboré par McKinsey & Company, il a été estimé que dans leurs huit pays cibles³, 107 millions de personnes pourraient devoir changer de profession d'ici 2030, en raison de l'évolution des exigences professionnelles (Lund et coll. 2021, 83). Sur les 17,1 millions de travailleurs américains obligés de changer de profession, 87 % devraient trouver un emploi dans une catégorie professionnelle différente (*ibid.* 2021, 86). Plus près de nous, le gouvernement de l'Ontario et d'autres ont pris des mesures pour recycler la main-d'œuvre. Par exemple, la province s'est engagée à verser cinq millions de dollars supplémentaires pour élargir le programme Deuxième carrière, cependant que des groupes tels que Lighthouse Labs mettaient sur pied l'Ontario Web Developers Network, qui permet aux Ontariens sans emploi ou sous-employés d'acquérir les compétences nécessaires dans le milieu de travail numérique (Gouvernement de l'Ontario, 2021; Lighthouse Labs, s. d.).

² Intermédiaire communautaire et international a été un projet pilote de l'Institut des politiques du Nord, de 2018 à 2019, dans le Nord-Ouest ontarien. Compte tenu du succès d'Intermédiaire du Nord-Ouest, le projet pilote a également été lancé dans le Nord-Est de l'Ontario.

³ Chine, France, Allemagne, Inde, Japon, Espagne, Royaume-Uni et États-Unis.

Recommandations : En même temps que les subventions accordées aux employeurs, il convient d'en encore mettre l'accent sur la formation qualifiante. En plus de l'investissement de la province dans le programme Deuxième carrière, il y a une autre initiative, le Fonds pour le développement des compétences, lequel soutient la formation, le recyclage et l'embauche de travailleurs en Ontario (Gouvernement de l'Ontario 2021). De plus, lors d'une des consultations, il a été mentionné que la constitution d'une réserve des compétences pouvait se produire actuellement au niveau postsecondaire, compte tenu des niveaux d'inscription. Un soutien continu dans ce domaine est également essentiel.

Les autres recommandations formulées portent sur la nécessité de sortir des sentiers battus en matière de certification et d'agrément, puis de prolonger des délais de stage. Par exemple, les stages d'un an actuellement offerts par la Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario (SGFPNO) pourraient être d'une durée de deux ans. En prolongeant cette durée, le stagiaire bénéficie certes d'une plus grande stabilité financière, mais il peut également approfondir ses compétences et ses expériences dans un contexte uniforme.

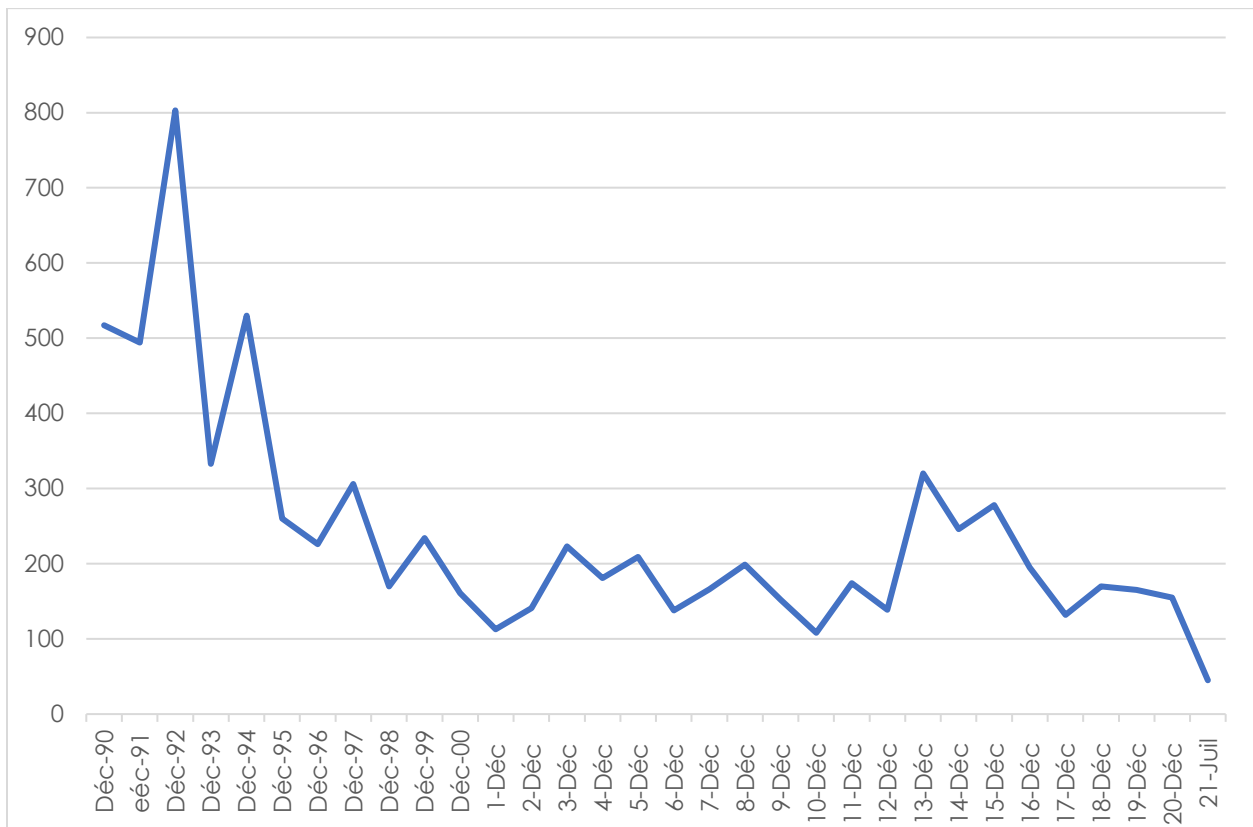
Enfin, d'autres sujets ont été abordés lors des consultations, notamment l'impact de la COVID-19 sur l'engagement communautaire, les préoccupations entourant la chaîne d'approvisionnement et un fait : la COVID-19 n'affecte pas toutes les industries.

À la lumière des problèmes susmentionnés, plusieurs facteurs externes ont été relevés pour le rôle qu'ils jouent et joueront dans le succès du marché du travail.

OFFRE ET DISPONIBILITÉ DE LOGEMENTS

Le logement joue un rôle important, non seulement dans la réussite professionnelle d'une personne (voir Rizzuto 2020, 32), mais aussi dans la capacité d'une collectivité lorsqu'il s'agit d'attirer et de retenir des travailleurs potentiels. Pendant la COVID-19, si vous étiez à la recherche d'une maison, vous deviez faire vite. En février 2021, les ventes nationales n'ont jamais été aussi élevées, mais l'inventaire était plus bas (Khan, Bilyk et Ackman, 2021). C'est certainement le cas dans la ville de Thunder Bay, où les achèvements pour tous les types de logements ont progressivement diminué de 1990 à 2021 (moins de 100 en juillet 2021) (figure 3). Simultanément, le prix moyen d'une maison à Thunder Bay a augmenté de 12,9 %, de novembre 2020 à novembre 2021 (figure 4).

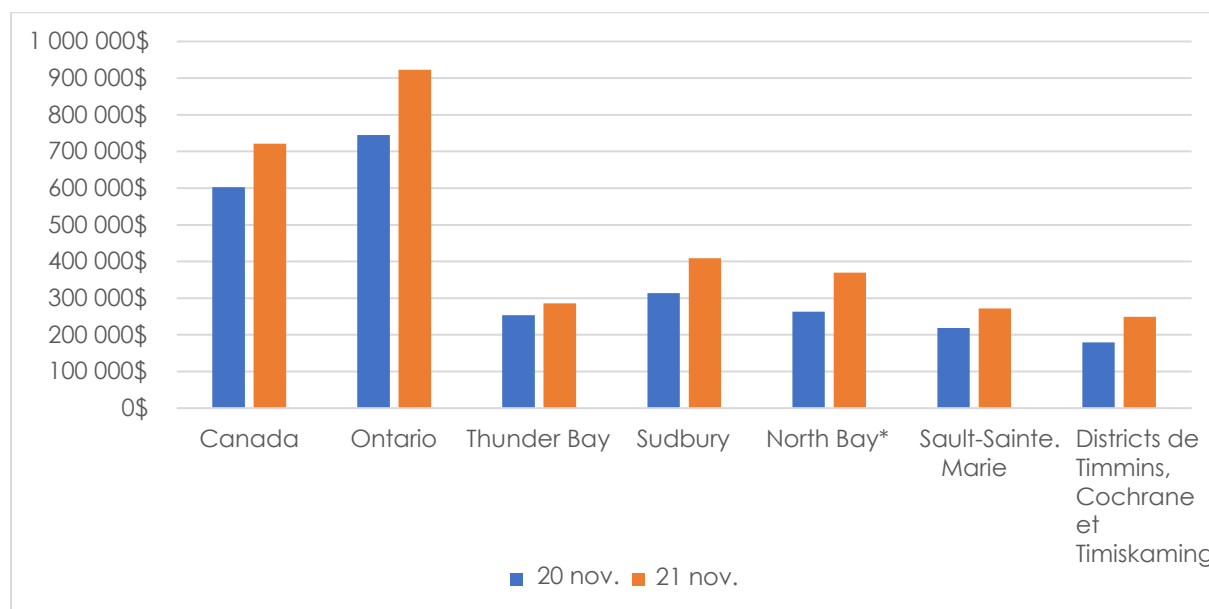
Figure 3 : Tous les types de logements achevés pour la ville de Thunder Bay, 1990-2021



Source : Calculs des auteurs. Enquête de la SCHL sur les logements mis en chantier et achevés

Remarque : Données pour tous les marchés visés; tous les types de logements : maisons individuelles, jumelées, en rangée et appartements. Graphique initialement produit pour le magazine *Walleye*, octobre 2021.

Figure 4 : Prix des maisons dans le Nord ontarien, en Ontario et au Canada, 2020-2021



Source : Carte du prix national, Association canadienne de l'immobilier

Remarque : *Zones affichant les prix de référence de l'indice des prix S. I. A. des maisons; toutes les autres zones affichent les prix moyens.

SANTÉ MENTALE ET BIEN-ÊTRE GÉNÉRAL

Surmenage.

Les conversations sur la santé mentale et le bien-être général se sont renforcées pendant le COVID-19 et pour de bonnes raisons. En décembre 2020, 38 % des Canadiens ont jugé leur santé mentale très bonne ou excellente – ils étaient 53 % en 2019 (Kronfli 2021, 4). De plus, en 2021, 73 % des résidents de l'Ontario interrogés ont indiqué qu'ils avaient un certain niveau de stress, et 63 % étaient préoccupés par leurs finances personnelles (*ibid.* 2021, 7). De telles problèmes peuvent avoir des conséquences importantes. Dans un rapport de la Chambre de commerce de l'Ontario, il a été souligné que ces problèmes peuvent non seulement peser sur les ressources pour les soins de santé, mais aussi avoir des répercussions sur les employeurs, car la productivité est réduite. En outre, « sans une main-d'œuvre saine et productive, la compétitivité des entreprises sera affaiblie, et de nombreux organismes seront incapables d'apporter leur pleine contribution à leurs collectivités et à l'économie » (*ibid.* 2021, 8).

Ainsi, des pratiques telles que la culture d'un esprit ouvert, l'intégration de la santé dans le milieu de travail, l'élaboration d'une stratégie de la santé mentale, en consultation avec les employés, sont importantes (*ibid.* s. d., 11, 13).

CROISSANCE DE LA POPULATION

Aucune discussion sur le marché du travail du Nord ontarien ne serait complète sans reconnaître les répercussions du vieillissement de la population. Cette tendance est mise en évidence par le rapport de dépendance démographique (RDD), qui correspond au nombre de travailleurs par rapport aux personnes à charge (jeunes de moins de 15 ans ou personnes âgées de plus de 65 ans). Lorsque la population prend sa retraite et qu'il n'y a pas assez de jeunes qui entrent sur le marché du travail pour occuper ces emplois, le RDD augmente. Idéalement, le RDD d'une personne devrait être de 2:1 – deux travailleurs pour chaque personne à charge. Pour le district de Thunder Bay, des projections récentes indiquent que le RDD atteindra un sommet de 0,67 au milieu des années 2030, puis tombera à 0,65 juste après 2045 (voir la figure 11). Un RDD près de 0,5 est l'objectif à atteindre. Encourager les nouveaux arrivants et veiller à ce que les gens de la localité participent pleinement à la population active contribuera à faciliter ce RDD.

En plus d'attirer et de retenir les migrants, une autre tendance à prendre en compte est l'augmentation de la population autochtone. Il est prévu qu'entre 2015 et 2030, la population autochtone totale du district de Thunder Bay augmentera de 21,5 % (Moazzami 2019, 18). En ce qui a trait aux personnes en âge de travailler, le district affichera une augmentation de 14,8 % au cours de cette période (*ibid.* 2019, 18). Bien que cette augmentation soit une bonne nouvelle, il faut tenir compte d'un facteur important : les niveaux de réussite scolaire sont plus bas chez les peuples autochtones que dans la population totale; cela peut avoir un effet sur la productivité future de la main-d'œuvre (*ibid.* 2019, 20). Il est donc essentiel de continuer à soutenir les voies qui permettent d'accéder à l'éducation.

DONNÉES

S'asseoir pour calculer n'est pas une idée nouvelle, mais la COVID-19 a fait ressortir le besoin d'avoir des données de qualité, notamment en temps réel. Il a été signalé lors des consultations qu'il est essentiel de posséder de bonnes données.

AUTRE

Outre les sujets susmentionnés, d'autres éléments sont apparus au cours des discussions, notamment l'importance de savoir qui joue un rôle dans la reprise.

Dans l'ensemble, les réalités du marché du travail d'aujourd'hui sont un mélange de tendances anciennes et nouvelles. Toutefois, ce qui n'a pas changé, ce sont les priorités du soutien à l'emploi, aux entreprises, à l'industrie, etc., pour toutes les collectivités de la zone de service de la CPMONS.

NOUVEAUX INTERVENANTS SUR LE TERRAIN? INDUSTRIES ET PROFESSIONS

Lorsqu'on a demandé aux participants quelles étaient les nouvelles industries et professions susceptibles d'émerger dans l'économie locale, les réponses ont été variées et ont couvert de multiples secteurs – dont certains, pas nouveaux, mais qui sont certainement des domaines en croissance à surveiller. Parmi les exemples se trouvent le tourisme, les technologies de l'information, le commerce électronique, l'exploitation minière et les soins de santé. Selon la Stratégie pour la prospérité et la croissance du Nord de l'Ontario (SPCNO), les secteurs suivants ont des possibilités de croissance de premier ordre. À titre d'exemple, les secteurs de l'exploitation minière et du tourisme, ainsi que de la foresterie, de l'acier et de l'agriculture sont en train de passer à un stade davantage axé sur le savoir et l'innovation (Canada 2018, 7). Dans le secteur minier, cela se traduit par l'utilisation de véhicules électriques à batterie dans les mines souterraines, ce qui a pour avantage de réduire les gaz à effet de serre (Xavier 2021, 9). Ce changement dans l'exploitation minière peut être commercialisé auprès des jeunes, afin de les enthousiasmer pour l'industrie, comme l'indique la consultation. Une autre possibilité qui a été soulignée est le potentiel qu'a le Nord-Ouest ontarien de devenir une plaque tournante, que ce soit pour une usine de traitement du lithium ou pour une centrale nucléaire.

Un secteur qui mérite d'être discuté, notamment en raison de sa prolifération pendant la COVID-19, est le cybercommerce. Si la COVID-19 a contribué au déplacement de travailleurs, en particulier dans les professions plus exposées au public, tels les restaurants, l'on observe également une croissance simultanée dans d'autres secteurs professionnels. Par exemple, un magasin de vêtements peut choisir de vendre ses produits en ligne, créant ainsi une demande de travailleurs dans les entrepôts et la livraison (Lund et coll. 2021, 71).

Dans un rapport du Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC), il a été estimé que, d'ici la fin de 2022, plus de deux millions de personnes seront employées dans la cyberéconomie – un taux de croissance plus rapide que celui de divers autres secteurs et de l'économie globale (CTIC 2020, 7). Toutefois, un obstacle potentiel à cette croissance dans le Nord ontarien est notre infrastructure numérique.

À ce propos, les participants à la consultation ont déclaré qu'il existait des obstacles à prendre en compte dans des secteurs tels que les soins de santé. Par exemple, si les soins virtuels sont un moyen d'éliminer les obstacles à leur accès dans le Nord de l'Ontario⁴, cela ne signifie pas que les professionnels de la santé dans les collectivités ne sont plus nécessaires. Des exemples industriels du genre soulignent l'importance de reconnaître qu'il y a pour le Nord ontarien des opportunités à saisir, mais que toutes les collectivités ne sont pas identiques. Réfléchir stratégiquement aux obstacles qui pourraient empêcher certaines collectivités de tirer parti d'opportunités économiques contribuera à accroître le capital humain dans son ensemble – pas seulement pour quelques personnes.

⁴ Voir Newbery et Malette 2020; McMillan Boyles et coll. 2020; Qualité des services de santé en Ontario 2017.

Pleins feux sur l'industrie minière

L'industrie minière est une industrie ciblée pour les opportunités, les investissements et la reprise de l'avenir. Les avantages qui en découlent sont la création d'emplois dans les collectivités, de nouvelles entreprises, des pratiques innovantes et peut-être la création d'un carrefour pour Thunder Bay. De plus, compte tenu de la pandémie, il existe des possibilités naturelles de collaboration entre le secteur des soins de santé et l'industrie minière, notamment au regard des restrictions liées aux soins de santé.

Toutefois, il existe plusieurs facteurs influents à prendre en compte lorsqu'il s'agit d'encourager la croissance du secteur. Le premier consiste à déployer des efforts importants et adaptés, afin d'éduquer et de communiquer avec la jeune génération, à propos des opportunités et des réussites de l'industrie, ainsi que de réfléchir à ce qui freine les efforts jusqu'à présent. Il a été noté que l'industrie ainsi que le gouvernement local peuvent être utiles pour l'éducation et le recrutement.

Un deuxième point, lié au premier, consiste à modifier la prestation des services d'éducation et de formation. Par exemple, en intégrant davantage de formation et de mentorat dans le secteur, en faisant évoluer la réflexion sectorielle en matière de qualifications, puis en encourageant la formation polyvalente pour que les personnes possèdent un plus large éventail de compétences. Il a été déclaré que des progrès doivent encore être réalisés dans le domaine de la formation. Un autre point a été soulevé : la contribution du gouvernement provincial à la modernisation des apprentissages.

Troisièmement, certaines personnes de la jeune génération peuvent avoir une relation au travail différente de celle de la génération plus âgée. Par exemple, un participant a déclaré que des personnes plus jeunes ne s'intéressent peut-être pas à un style de vie comportant des « aller-retour en avion », d'où la nécessité de modifier la formation. Ils peuvent également ne pas vouloir le même type de travail que la génération plus âgée, ce qui a une incidence sur la planification de la relève si les jeunes choisissent de ne pas devenir des travailleurs miniers.

Au quatrième point se trouvent la dotation en personnel et le recrutement. Plusieurs points ont été soulevés à ce sujet, le premier étant que du personnel sera nécessaire pour occuper les emplois en demande aujourd'hui et à l'avenir. Il s'agit de savoir d'où provient cette offre de travail et de qui. Il a été souligné que certaines entreprises ont du mal à trouver du personnel et d'autres moins. En outre, il a été déclaré que, pour attirer et retenir du personnel, il faut de nombreux intervenants, dont les sociétés minières. Pour les entreprises, cela peut se traduire par la mise en place de contrats de durée déterminée plutôt que d'emplois à temps plein, ainsi que par des horaires souples.

Les personnes recrutées étaient le point supplémentaire, en rapport avec la dotation en personnel et le recrutement. À part la cohorte des jeunes, l'augmentation de la population autochtone constitue une opportunité pour les entreprises. Le ciblage de groupes vulnérables dans le cadre des efforts de recrutement est également une option. Quant au premier point, les consultations ont permis d'observer qu'il existe des exemples positifs d'emploi d'Autochtones dans les mines, mais qu'il reste encore du travail à faire du côté de la participation. Ainsi, la collaboration avec les collectivités autochtones est une tâche dans laquelle l'industrie doit jouer un rôle.

Dans le même ordre d'idées, il est important de penser aux différents types d'emplois miniers nécessaires – entrepreneurs, ingénierie, construction, etc. Cela rejoint le premier point, relatif à l'éducation des jeunes et à propos des sortes d'opportunités offertes dans l'industrie.

Conformément à ce qu'indiquaient les consultations, les priorités déterminées pour la main-d'œuvre sont en harmonie avec ce qui précède – formation de la main-d'œuvre, recrutement des jeunes, dotation en personnel, attraction et rétention. Les autres priorités sont les investissements dans les infrastructures, que ceux-ci soient municipaux ou ceux du logement. Ces deux éléments peuvent jouer sur la réussite des efforts d'attraction et de rétention. De plus, il a été signalé qu'il est important de tirer parti du capital humain de projets au stade de l'achèvement.

Enfin, si certains rôles spécifiques ont été relevés ci-dessus, il y en a eu d'autres. Pour les entreprises, pour la rétention, il s'agissait de collaborer et de s'engager, ainsi que de se concentrer sur l'infrastructure de base. En ce qui concerne le gouvernement provincial, son rôle consiste notamment à rémunérer la main-d'œuvre ainsi qu'à veiller à ce que l'infrastructure de base soit en place afin que la réalisation des projets ne soit pas retardée. En outre, des organismes comme la CPMONS fonctionnent aux niveaux local et régional, ce qui est précieux, surtout lorsqu'il s'agit de réunir des intervenants.

Troisièmement, au cours des discussions, il a été déclaré qu'il était important de soutenir la participation au marché du travail, puis le renforcement des capacités des peuples autochtones ainsi que des entreprises/organismes dirigés par des Autochtones. Dans une enquête sur les entreprises autochtones de l'Ontario, réalisée en 2020 par le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA), les réponses ont attiré l'attention sur des facteurs importants pour la croissance des entreprises autochtones, notamment le financement, l'innovation, la connectivité Internet et les soutiens institutionnels (37-44). En termes de financement, l'enquête a entre autres révélé que l'épargne personnelle était la principale source de financement au démarrage, puis de financement permanent; en outre, 37 % des femmes autochtones propriétaires d'entreprises ont déclaré avoir plus de difficultés à accéder aux fonds propres et aux capitaux que les hommes (23 %) (*ibid.* 2020, 37-38).

À l'échelle locale, des organismes, tels l'Anishnawbe Business Professional Association, le Centre PARO pour l'entreprise des femmes, l'Anishinabek Employment and Training Services (AETS) et ORIGIN, s'efforcent de soutenir l'entrepreneuriat, le développement des entreprises autochtones, puis de fournir aux personnes le savoir-faire et la formation nécessaires à la réussite sur le marché du travail.

Enfin, d'autres sujets ont été abordés lors des consultations, notamment le type de travail (à contrat ou à temps plein) et les répercussions qu'a le travail à distance sur les organismes locaux.

NOUS AVONS TOUS UN RÔLE À JOUER

Les besoins et les réalités économiques d'une collectivité ne sont pas nécessairement les mêmes dans une autre. En effet, les outils utilisés et les priorités varieront. Ainsi, ce qui suit a été demandé aux participants : « Lorsque l'on pense au renforcement de la santé économique des collectivités, quel est le rôle de ce qui suit : Le gouvernement? Votre organisme/industrie? La société civile? Le public? »

Les réponses étaient variées : soutien aux entreprises, fourniture de données de qualité, correction des lacunes en matière d'éducation et de formation des peuples autochtones, investissements dans les infrastructures, engagement, subventions salariales – pour n'en nommer que quelques-unes. En dépit de cette diversité, certains domaines se chevauchent entre les organismes, notamment l'attraction et la rétention, l'éducation et la formation, la collaboration et l'engagement. La recherche de convergences entre les acteurs peut être bénéfique, car elle peut conduire à des projets de collaboration ou au partage de ressources et d'information.

Une deuxième observation vise les effets que certains rôles ont sur d'autres rôles. Par exemple, l'investissement dans le logement peut épauler les efforts d'attraction et de rétention, ou le soutien à l'éducation et à la formation peut conduire à la demande de données de meilleure qualité. Bien que ces déclarations puissent sembler évidentes, elles soulèvent un point important : il faut savoir qui fait quoi et pour qui. C'est là que l'inventaire des atouts peut intervenir. La carte des atouts est un outil qui répertorie les services, les ressources et les points forts d'une collectivité (RHHub, s. d.). La carte des ressources alimentaires de Vancouver, élaborée par Vancouver Coastal Health, en est un exemple. Dans une carte interactive du SIG, l'utilisateur peut choisir dans un menu déroulant des services et des ressources dans la collectivité, p. ex. « Programmes de cuisine ou d'alimentation », « Articles d'épicerie gratuits ou peu coûteux » et « Réseaux alimentaires de quartier » (Vancouver Coastal Health, s. d.). Plus près de nous, il y a le programme 211 Nord de l'Ontario, qui tient à jour une liste plus complète d'atouts des collectivités du Nord ontarien – emploi/formation, sans-abri, jeunesse, peuples autochtones, etc. (211 Ontario North, s. d.)

PRIORITÉS EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE POUR L'AVENIR

À la fin de chaque séance, les participants devaient répondre aux questions suivantes : « Du point de vue de votre organisme/industrie, quelles sont les priorités à court et à moyen termes au regard de la main-d'œuvre de l'avenir? Pourquoi? » Les réponses ont été regroupées en six catégories.

- **Données** : En plus de la communication des données à des groupes tels que les employeurs, plusieurs participants se sont concentrés sur la collecte et l'analyse des données, afin de combler les lacunes en la matière.

- **Engagement et communication** : Qu'il s'agisse simplement de communiquer les services qu'un organisme peut offrir à sa collectivité ou de s'engager auprès des collectivités à favoriser leur aval, etc.
- **Infrastructure** : Les infrastructures municipales et le logement ont été jugés prioritaires. En ce qui concerne le logement, comme nous l'avons déjà mentionné, il est essentiel d'attirer et de retenir les personnes dans les collectivités. Un rôle important peut également être joué pour la réussite professionnelle d'une personne.
- **Créer une population active solide** : Plusieurs participants ont fait remarquer qu'il était nécessaire de s'attaquer aux problèmes actuels et futurs de l'offre et de la demande sur le marché du travail. En ce qui a trait à la demande, il s'agit non seulement de la demande professionnelle, mais aussi de la nécessité d'adapter les compétences aux emplois en demande. Dans ce contexte, des mesures actives et appropriées d'attraction et de rétention doivent être prises. Enfin, plusieurs participants ont discuté de l'importance de la formation, qu'il s'agisse d'aider les étudiants lors de la transition vers le marché du travail, de la nécessité d'une formation globale, de la stabilisation des modèles de formation de l'industrie ou de l'assurance de former des personnes de la localité plutôt que de dépendre grandement d'une main-d'œuvre en transit.
- **Soutien des entreprises** : Compte tenu de la relation évolutive de certaines personnes par rapport au marché du travail, il est nécessaire de réfléchir à la manière dont les employeurs peuvent gérer au mieux cette transition. En outre, comment pouvons-nous travailler à élargir les aides monétaires, afin d'atteindre plus qu'une poignée de secteurs; de plus, pouvons-nous soutenir les employeurs, à l'aide d'une carte des atouts, et les aider à mettre en place des politiques de pandémie?
- **Planification** : Élaborer des plans stratégiques et procéder à des évaluations régulières, afin de mesurer les progrès accomplis.

Dans l'ensemble, les consultations ont fait ressortir que, si la pandémie de COVID-19 a produit des nouveautés, certaines questions et tendances récurrentes font partie du paysage politique du marché du travail depuis un certain temps. Cela ne signifie pas pour autant que ces domaines aient été ignorés. Ils sont superposés et liés à d'autres facteurs. Prenons par exemple les lacunes en matière d'éducation et de formation des Autochtones. Des organismes tels que les AETS ou ORIGIN s'efforcent de favoriser les progrès, mais il existe des obstacles uniques qui ajoutent au problème, tels l'accès à un Internet fiable, la prestation de services éducatifs, un financement fiable, des faiblesses dans la coordination, l'accès aux services et aux programmes (Grewal 2018, 6-8).

Comme nous l'avons souligné dans la section du rapport consacrée aux mesures à prendre, l'engagement des intervenants clés dans le cadre de ces consultations, ainsi que dans d'autres circonstances, est important pour trouver les tendances et les domaines de croissance du marché du travail et de l'économie en général. Ces

discussions peuvent également contribuer à combler les lacunes des connaissances et à ajouter un contexte aux données statistiques.

Données sur l'économie et le marché du travail

Comme il a été mentionné lors des consultations, il est essentiel de posséder des données fiables et de qualité. Grâce à elles, les collectivités, les organismes, les gouvernements et les particuliers peuvent prendre des décisions éclairées – qu'il s'agisse d'un étudiant qui s'interroge sur les futurs emplois en demande ou d'une municipalité mesurant l'impact économique d'une usine. Les données de cette section portent sur une série d'indices, depuis des estimations de la population et des taux d'emploi, jusqu'à la ventilation des professions par sexe. Ces indices peuvent donner un aperçu du marché du travail et des prochaines mesures que la CPMONS peut prendre.

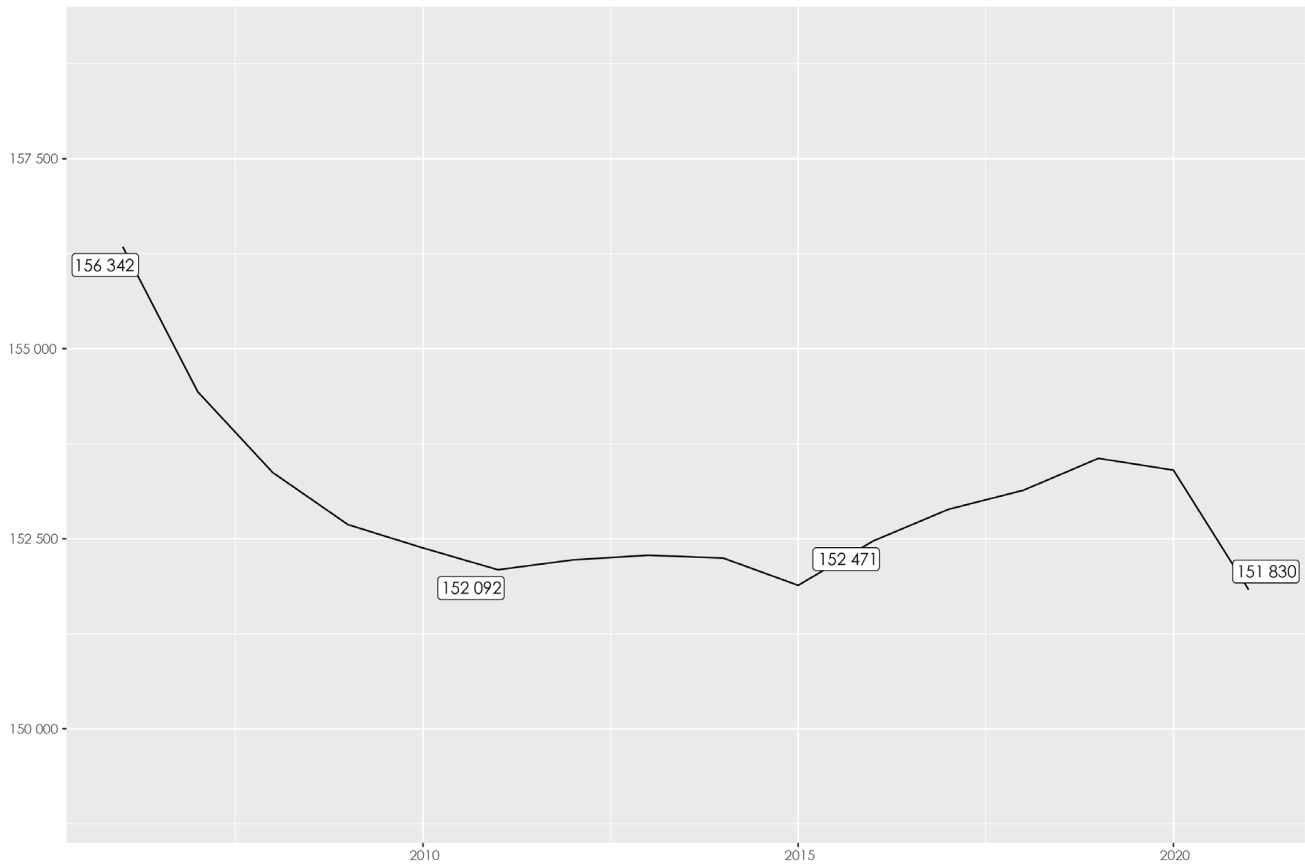
POPULATION

La figure 5 ci-dessous contient les estimations de la population annuelle totale des collectivités de la région de la CPMONS. Par rapport au précédent rapport sur le marché du travail local de la CPMONS⁵, la population a diminué récemment, en dépit d'une augmentation progressive depuis 2015. Ce déclin peut être attribué aux influences des flux migratoires (figure 6).

En 2016, la population autochtone totale s'élevait à 21 755 personnes (Statistique Canada 2017). Malheureusement, les estimations actualisées de la population autochtone du Canada ne seront pas disponibles avant septembre 2022 (Statistique Canada 2021).

⁵ Voir « Sur le chemin de la reprise : Devenir une force de travail du Supérieur après la COVID-19 » (CPMONS 2021).

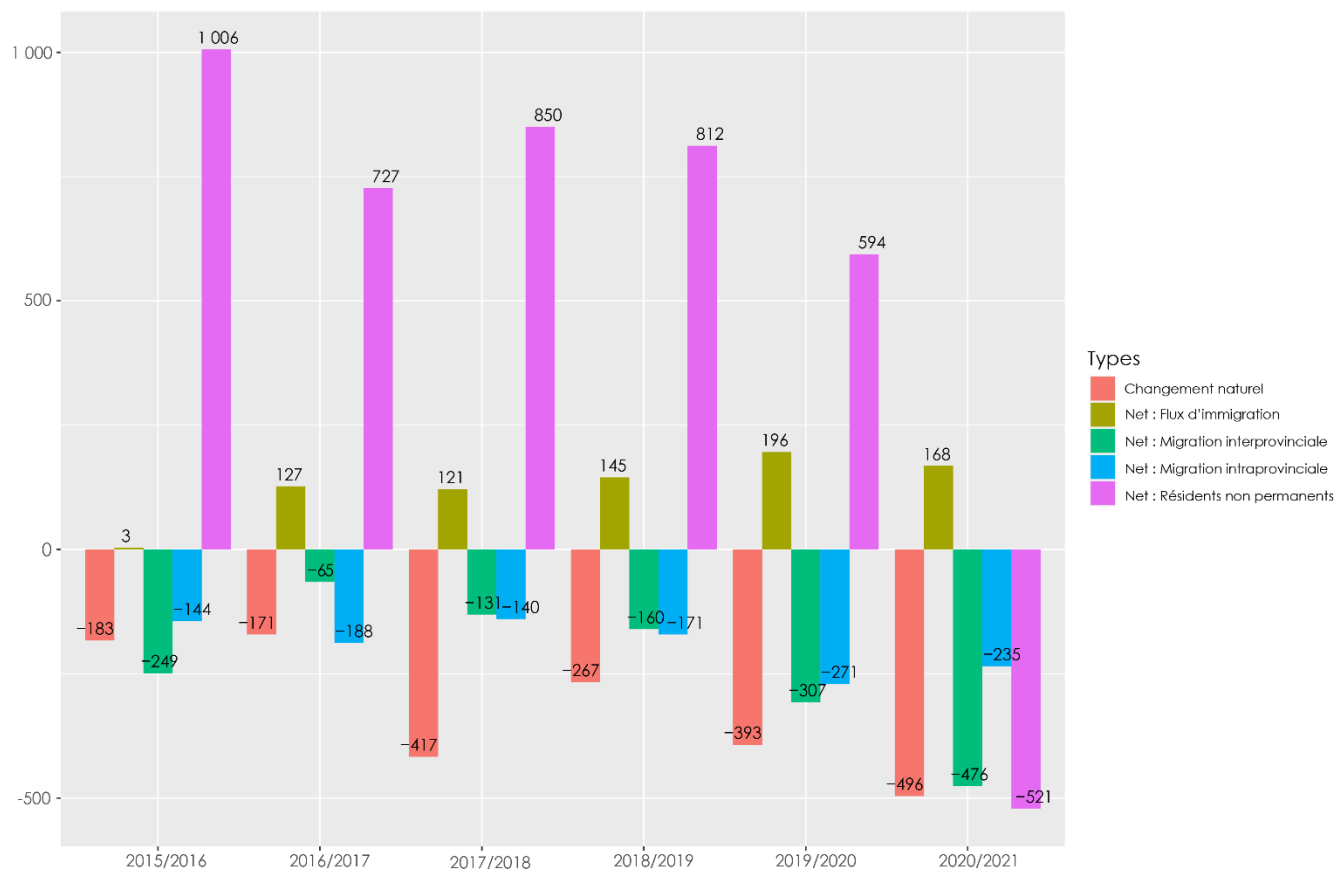
Figure 5 : Estimations annuelles de la population de la région de la CPMONS, 2006-2021



Source : Calculs des auteurs. Estimations de la population, au 1^{er} juillet, par subdivision de recensement, frontières de 2016, Tableau : 17-10-0142-01.

Remarque : Données du district de Thunder Bay, moins Osnaburgh et la Nation Ojibway de Saugeen, plus les collectivités du Cercle de feu.

Figure 6 : Éléments de la croissance démographique dans le district de Thunder Bay, de 2015 à 2021



Source : Calculs des auteurs, Éléments du changement démographique, au 1^{er} juillet, par subdivision de recensement, frontières de 2016. Tableau : 17-10-0140-01.

Au sujet de l'immigration, une observation intéressante est le pourcentage de chaque génération d'immigrants qui vit dans la région de Thunder Bay. En d'autres termes, les nouveaux arrivants à Thunder Bay sont-ils de première, deuxième ou troisième génération? Entre 2001 et 2016, la majorité des personnes étaient de la troisième génération ou plus (73 % en 2016); en revanche, un pourcentage comparativement plus bas de personnes étaient de la première génération (9 % en 2016). Cela indique que, de 2001 à 2016, les immigrants de la première génération étaient moins portés à venir à Thunder Bay (Statistique Canada, divers recensements).

Parmi les nouveaux immigrants qui viennent à Thunder Bay, la plupart sont des résidents temporaires – ceux qui détiennent un permis d'études ou de travail. Néanmoins, nous constatons une augmentation constante du nombre des personnes ayant un statut temporaire et des admissions à titre de résidents permanents.

Tableau 1 : Titulaires de permis d'études et de permis de travail à des fins professionnelles, par destination prévue, 2013-2019

District	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Thunder Bay	935	930	1 115	1 480	1 930	2 570	2 725
Nord-Ouest ontarien	1 295	1 270	1 470	1 815	2 390	3 050	3 190
Ontario			125 970	153 535	184 100	205 970	231 870

Source : IRCC, DPD, Résidents temporaires, données du 31 janvier 2020; Canada – Titulaires de permis d'études par province/territoire de destination, sexe et année d'entrée en vigueur du ou des permis, de janvier 2015 à juillet 2021. IRCC, 31 juillet 2021 ; Canada – Titulaires de permis de travail du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), par province/territoire de destination et année d'entrée en vigueur du ou des permis, de janvier 2015 à juillet 2021. IRCC, le 31 juillet 2021.

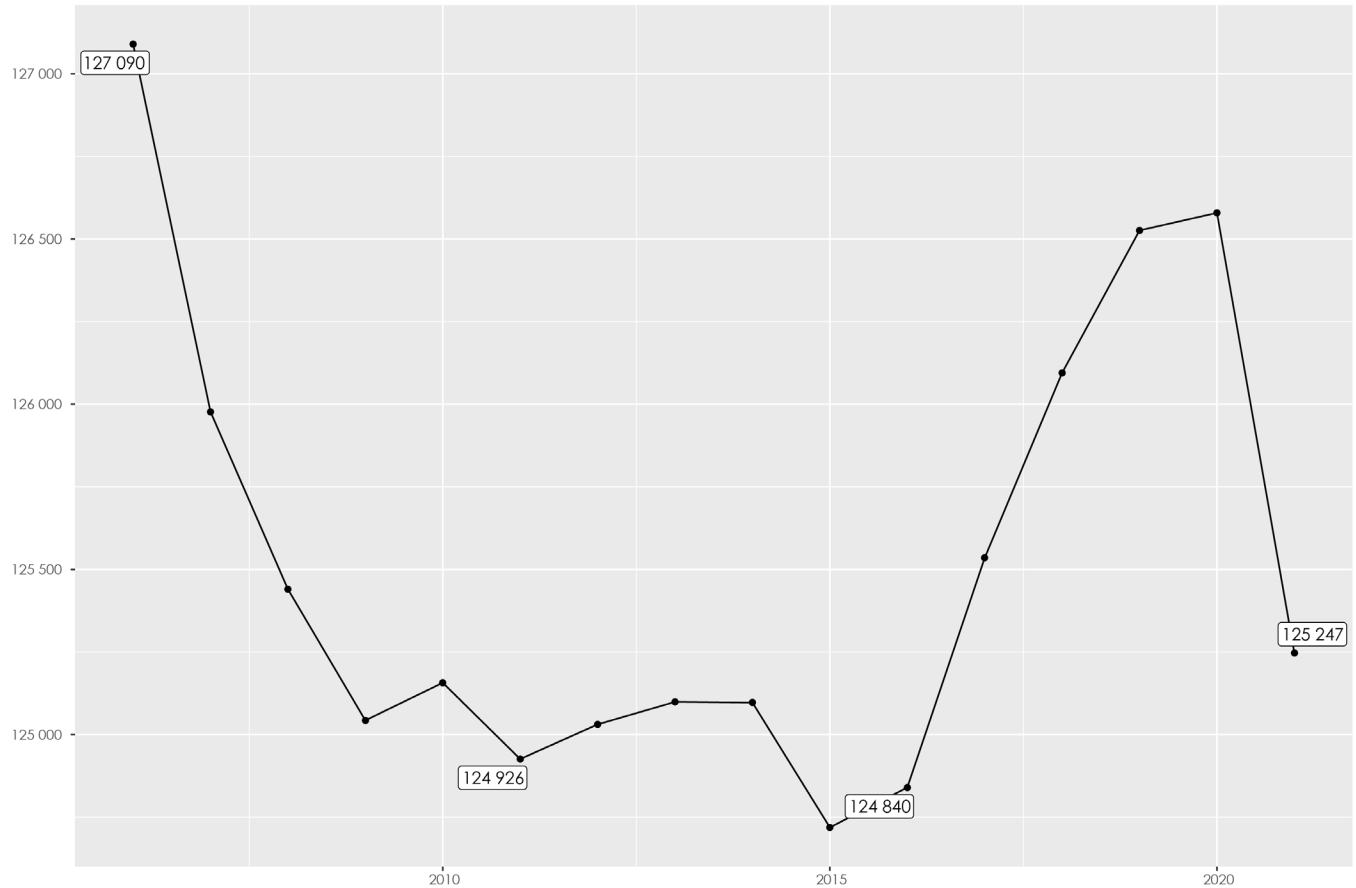
Tableau 2 : Admissions de résidents permanents, par destination prévue, 2013-2019

District	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Thunder Bay	125	140	160	295	240	330	420
Nord-Ouest ontarien	170	210	230	385	330	420	520
Ontario			103 625	110 035	111 955	137 440	153 395

Source : IRCC, DPD, Résidents permanents, données du 31 janvier 2020; Canada – Admissions de résidents permanents, par province/territoire de destination et catégorie d'immigration, de janvier 2015 à juillet 2021. IRCC, le 31 juillet 2021.

La figure 7 affiche une tendance semblable à celle de la figure 5. Puisque Thunder Bay est la plus grande ville du district (et la deuxième de tout le Nord ontarien), ce n'est pas une surprise. Ce qui est intéressant, c'est que nous ne voyons pas cette chute spectaculaire se reproduire dans les dix autres plus grandes collectivités du district de Thunder Bay (figure 8). Bien sûr, cela ne veut pas dire que la perte de résidents, qu'elle soit due à l'âge ou à l'exode, n'a pas un certain effet sur les petites collectivités.

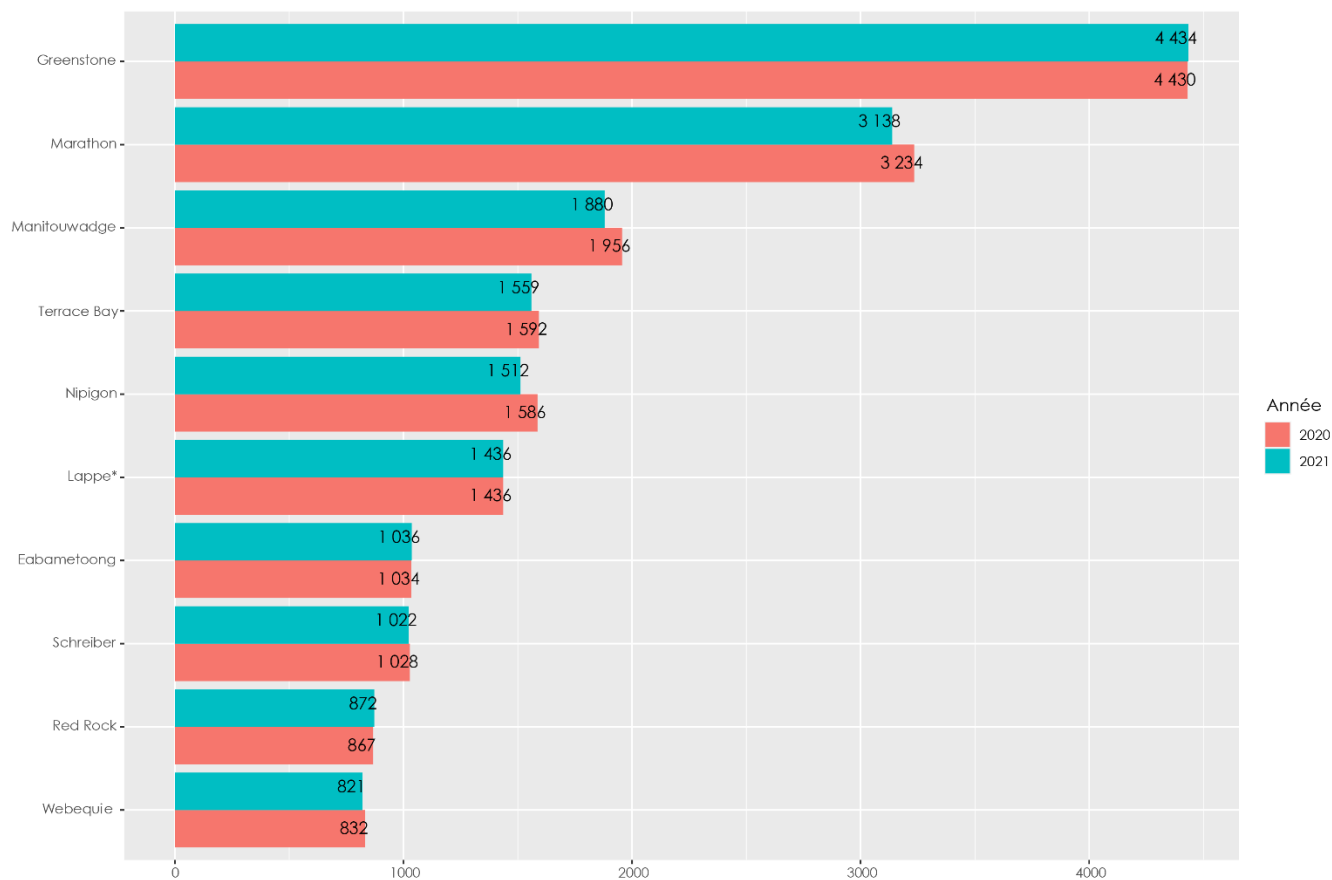
Figure 7 : Estimations annuelles de la population de la région métropolitaine de Thunder Bay, 2006-2021



Source : Calculs des auteurs, fondés sur le tableau 17-10-0135-01 de Statistique Canada.

Remarque : Une région métropolitaine de recensement (RMR) « est formée d'une ou de plus d'une municipalité adjacente, ce qui est regroupé autour d'un centre de population (appelé noyau). Une région métropolitaine de recensement (RMR) doit avoir une population d'au moins 100 000 habitants, et le noyau urbain doit compter au moins 50 000 habitants. » (Statistique Canada 2018)

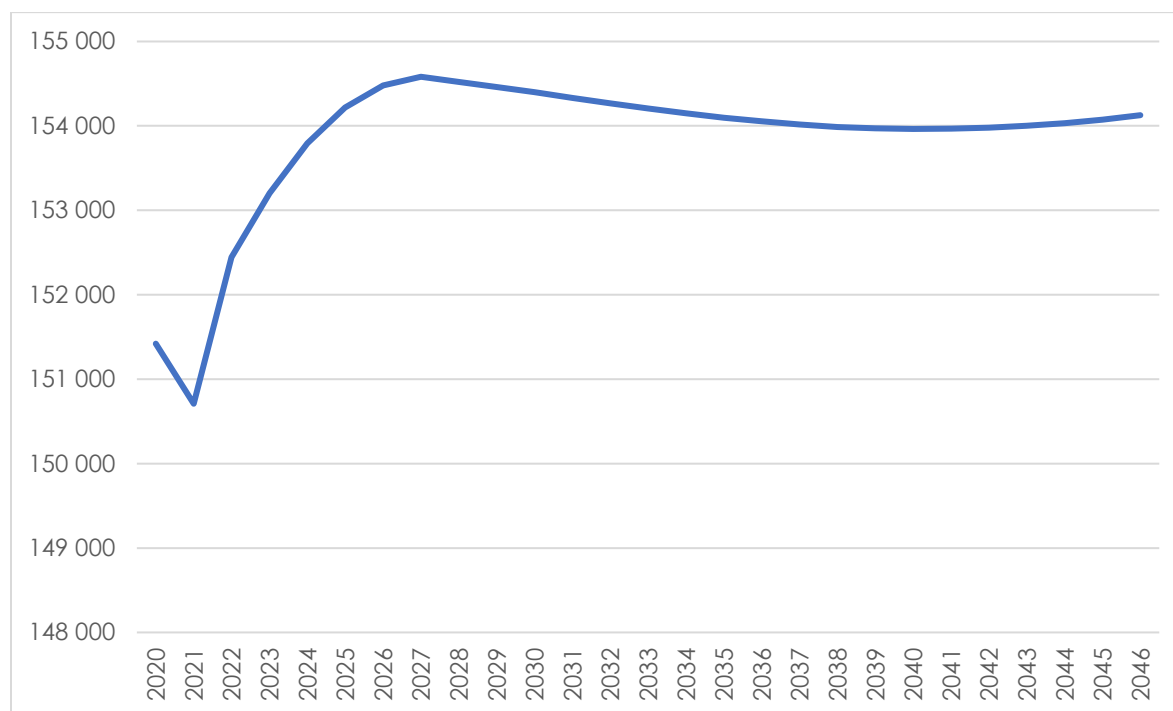
Figure 8 : Estimations de la population des 10 plus grandes collectivités à l'extérieur de la ville de Thunder Bay, 2020-2021



Source : Estimations de la population, au 1^{er} juillet, par subdivision de recensement, frontières de 2016. Tableau : 17-10-0142-01.

Il ne semble pas maintenant que le marasme général durera longtemps. La figure 9 montre une forte augmentation pour le district, à partir de 2022. Cela pourrait s'expliquer par la reprise des flux migratoires dans la région, après l'entrave de la COVID-19, comme le montre la figure 6 (Gouvernement de l'Ontario 2021b). Une croissance à la hausse similaire est prévue dans les deux autres districts du Nord-Ouest ontarien : Rainy River et Kenora. Toutefois, contrairement à Thunder Bay, ces deux districts ne se stabilisent pas (Gouvernement de l'Ontario 2021c).

Figure 9 : Projections démographiques pour le district de Thunder Bay, 2020-2046

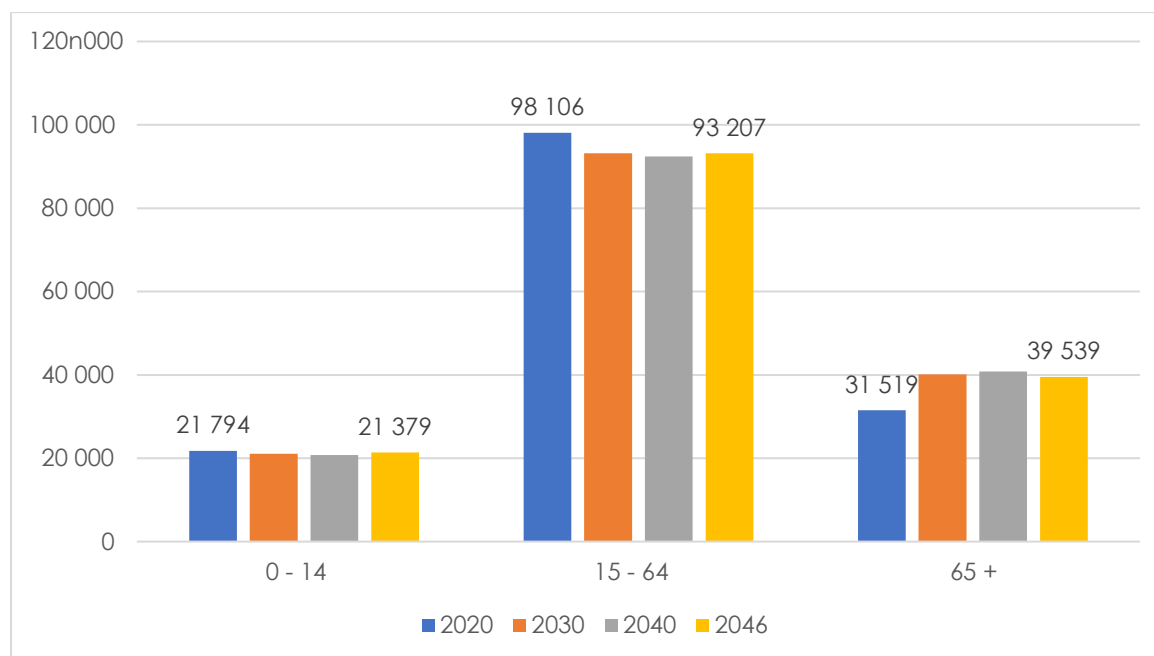


Source : Calculs des auteurs, Statistique Canada pour 2020 et projections du ministère des Finances de l'Ontario (printemps 2021), projections de la population par âge et par sexe pour les 49 divisions de recensement.

La figure 10 ci-dessous contient les projections démographiques pour le district de Thunder Bay, ventilées en fonction de trois groupes d'âge. La population en âge de travailler (de 15 à 64 ans) connaîtra une légère augmentation entre 2040 et 2046, cependant que les personnes âgées de 65 ans afficheront un léger déclin au cours de la même période. Une observation potentiellement gênante est la petite taille de la cohorte des jeunes (de 0 à 14 ans). Lorsque les personnes actives atteindront l'âge de la retraite et ne participeront plus à la vie active, cela signifiera que de nombreux emplois seront à pourvoir.

Si l'on examine de plus près la situation d'une année à l'autre, les données montrent que la population en âge de travailler et les jeunes personnes à charge (de 0 à 14 ans) diminuent progressivement au début des années 2020, mais qu'elles remontent ensuite au milieu et à la fin des années 2030. Le nombre de personnes âgées (65 ans+) baisse graduellement à partir des années 2020, se stabilise dans les années 2030, puis affiche une légère baisse à partir des années 2040. Il est probable qu'une partie de cette « révélation » vers la fin des années 2030 pour la cohorte des 15 à 64 ans reflète les jeunes qui entrent dans la population active.

Figure 10 : Projections démographiques dans le district de Thunder Bay 2020-2046

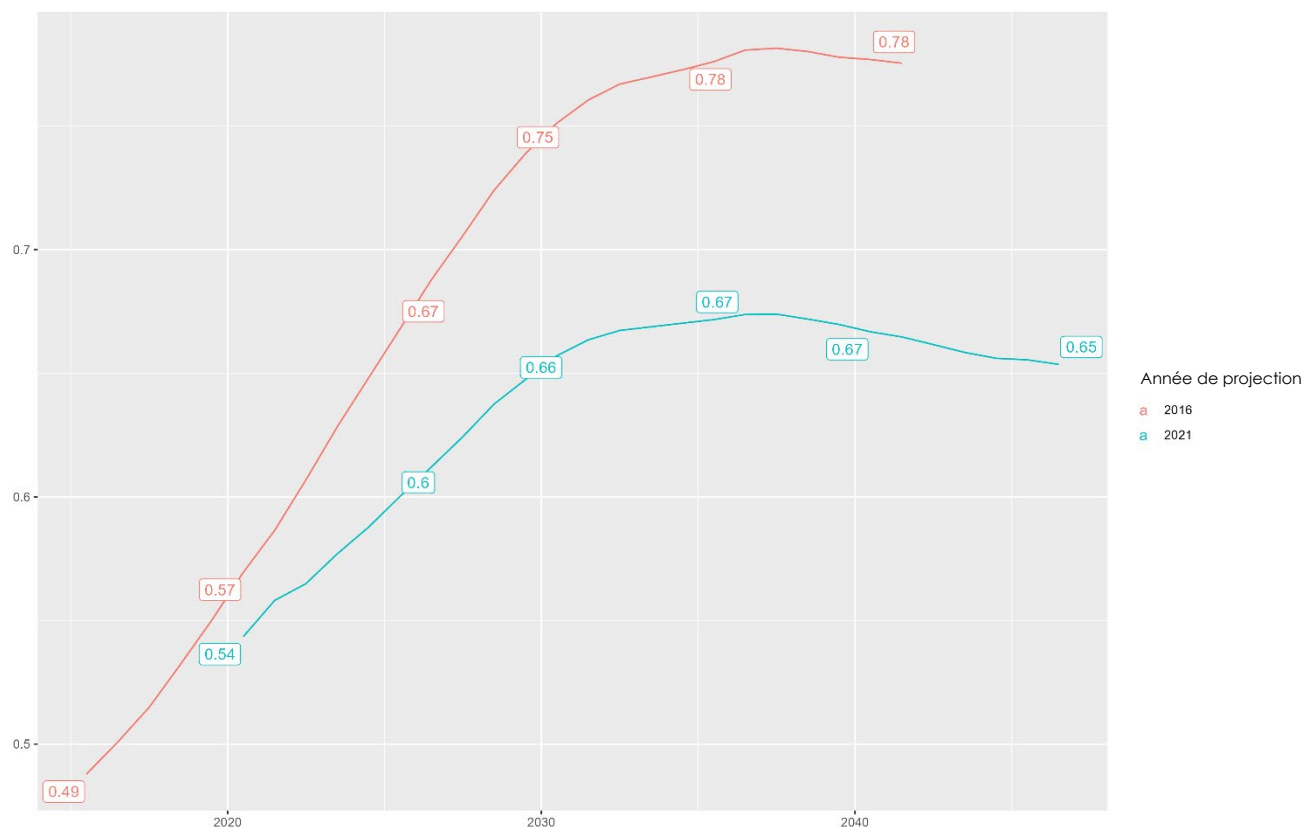


Source : Calculs des auteurs, Statistique Canada pour 2020 et projections du ministère des Finances de l'Ontario (printemps 2021), projections de la population par âge et par sexe pour les 49 divisions de recensement.

Une des raisons pour lesquelles il est important de comprendre les groupes d'âge au sein de la population est de mesurer le fardeau qui pèse sur les personnes actives. Ce « fardeau » est ce que l'on désigne par le rapport de dépendance démographique (RDC). Comme nous l'avons indiqué précédemment, le scénario idéal serait de deux travailleurs pour une personne à charge. Lorsqu'il y a un ratio plus élevé de personnes à charge, cela peut peser sur les personnes actives à cause du financement de services tels que ceux de l'enseignement public ou des soins de santé.

La figure 11 montre que, par rapport aux projections de 2016, les estimations du RDC pour le district de Thunder Bay ont considérablement diminué (si l'on travaille à partir des dernières données démographiques de 2021). Si l'immigration peut retrouver les niveaux d'avant la pandémie, cela pourrait être un facteur qui joue sur les projections du RDC.

Figure 11 : Projections du rapport de dépendance démographique dans le district de Thunder Bay, projections de 2016 vs celles de 2021



Source : Calculs des auteurs, Statistique Canada pour 2020 et projections du ministère des Finances de l'Ontario (printemps 2021), projections de la population par âge et par sexe pour les 49 divisions de recensement.

CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION ACTIVE

Compte tenu des estimations démographiques actuelles et prévues, cette partie du rapport présente une série de caractéristiques de la population active. Pour commencer, le tableau 3 présente le nombre des personnes faisant partie de la population active ainsi que les taux de participation, d'emploi et de chômage pour la région métropolitaine de recensement de Thunder Bay. Malheureusement, ces données annuelles ne sont pas offertes pour toutes les municipalités ou pour l'ensemble du district.

Depuis 2006, le nombre des personnes de la population active a fluctué à quelques milliers de personnes près, avec une baisse récente en 2020. De même, nous verrions naturellement une augmentation du chômage par suite de la COVID-19.

Tableau 3 : Statistiques de la population active de la région métropolitaine de Thunder Bay, 2006-2020

	2006	2011	2016	2017	2018	2019	2020
Population	104 000	104 500	104 700	104 800	104 800	104 700	104 300
Main-d'œuvre	66 200	64 800	64 500	65 200	67 100	65 400	62 700
Hors de la population active	37 800	39 700	40 200	39 600	37 700	39 400	41 700
Taux de participation	63,7	62	61,6	62,2	64	62,5	60,1
Taux d'emploi	58,8	57,7	57,4	58,7	60,8	58,9	55,1
Taux de chômage	7,6	6,8	6,8	5,7	5,1	5,5	8,3

Source : Calculs des auteurs. Caractéristiques de la population active, annuelle, inactive, selon la région métropolitaine de recensement. Tableau : 14-10-0096-01.

Les tableaux 4 et 5 ci-dessous présentent le nombre total des emplois à temps plein et à temps partiel dans la région métropolitaine de recensement de Thunder Bay, au cours des 20 dernières années, ainsi que les chiffres ventilés par sexe. Dans deux des sept années sélectionnées ci-dessous, le nombre de femmes employées a été supérieur à celui des hommes – mais pas de beaucoup. Dans la plupart des cas, l'emploi d'un sexe à l'autre est à peu près le même. Les femmes ont tendance à occuper davantage de postes à temps partiel que les hommes. Comme nous l'avons indiqué dans d'autres parties de ce rapport, la COVID-19 a eu un impact sur les femmes, étant donné qu'elles occupent généralement des postes liés au public (voir la figure 14 pour une ventilation des postes par sexe).

Tableau 4 : Statistiques sur l'état de la population active, région métropolitaine de recensement, Thunder Bay, 2001-2020

Emploi	2001	2011	2016	2017	2018	2019	2020
Au travail	61 600	60 300	60 100	61 500	63 700	61 700	57 500
Hommes employés	32 900	30 900	30 000	30 100	32 300	31 600	29 200
Femmes employées	28 800	29 500	30 200	31 400	31 400	30 200	28 300
Emploi à temps plein	48 200	46 500	46 600	47 400	49 500	49 300	46 100
Emploi à temps partiel	13 400	13 800	13 500	14 100	14 200	12 500	11 400
À temps plein, sous forme de % de tous les emplois	78,2	77,1	77,5	77,1	77,7	79,9	80,2

Source : Calculs de l'auteur. Statistique Canada, Caractéristiques de la population active selon la région métropolitaine de recensement, données annuelles. Tableau 14-10-0096-01

Tableau 5 : Statistiques sur l'état de l'emploi, par sexe, région métropolitaine de recensement, Thunder Bay, 2001-2020

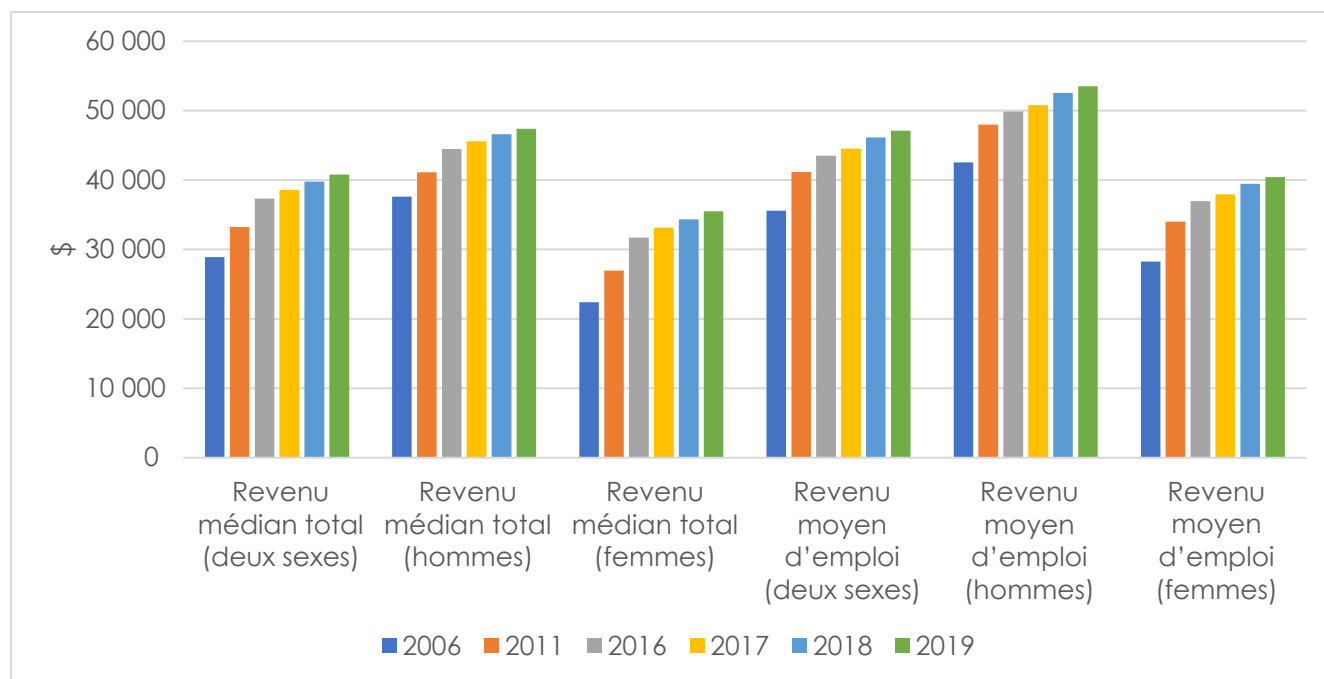
Emploi	2001	2011	2016	2017	2018	2019	2020
Emploi à temps plein (hommes)	28 700	26 700	25 400	25 600	27 200	27 400	25 400
Emploi à temps plein (femmes)	19 500	19 900	21 200	21 900	22 300	21 900	20 800
Emploi à temps partiel (hommes)	4 200	4 200,0	4 500	4 600	5 100	4 200	3 800
Emploi à temps partiel (femmes)	9 200	9 600	9 000	9 500	9 100	8 300	7 500
Hommes, sous forme de % des emplois à temps plein	59,5	57,4	54,5	54,0	54,9	55,6	55,1
Femmes, sous forme de % des emplois à temps plein	40,5	42,8	45,5	46,2	45,1	44,4	45,1
Hommes, sous forme de % des emplois à temps partiel	31,3	30,4	33,3	32,6	35,9	33,6	33,3
Femmes, sous forme de % des emplois à temps partiel	68,7	69,6	66,7	67,4	64,1	66,4	65,8

Source : Calculs des auteurs. Statistique Canada, Caractéristiques de la population active selon la région métropolitaine de recensement, données annuelles. Tableau 14-10-0096-01

Selon la figure 12, les revenus totaux des hommes et des femmes ont augmenté depuis 2006. Une autre observation notable est que le revenu des femmes est inférieur à celui des hommes. Cette différence peut être attribuable à une variété de facteurs tels que le travail à temps partiel ou à temps plein, la profession, l'industrie, l'éducation et les données démographiques, pour n'en nommer que quelques-uns (Bureau de l'équité salariale, s. d.). Bien que l'écart salarial ait régulièrement diminué depuis 1998, les femmes gagnent toujours 89 cents pour chaque dollar gagné par un homme (*ibid.*, s. d.).

Dans une étude de 2019 de Statistique Canada, il a été constaté qu'à l'examen des facteurs qui expliquent pourquoi l'écart salarial s'est réduit de 1998 à 2018, la totalité de l'écart, elle, n'a pu être expliquée (Pelletier et coll 2019, 7). Cela peut être attribuable à « l'impact de toute caractéristique mesurable liée au salaire et qui n'a pu se trouver dans l'étude particulière »⁶, de même qu'à des caractéristiques inobservables liées au salaire, telles la discrimination salariale fondée sur le sexe, la motivation au travail, les attentes sociétales, etc. (*ibid.* 2019, 6).

Figure 12 : Revenu médian et moyen total, par sexe, région métropolitaine de recensement, Thunder Bay, 2006-2019



Source : Calculs de l'auteur. Statistique Canada, Profil de revenu du travail des déclarants, selon le sexe, données annuelles. Tableau 11-10-0031-01.

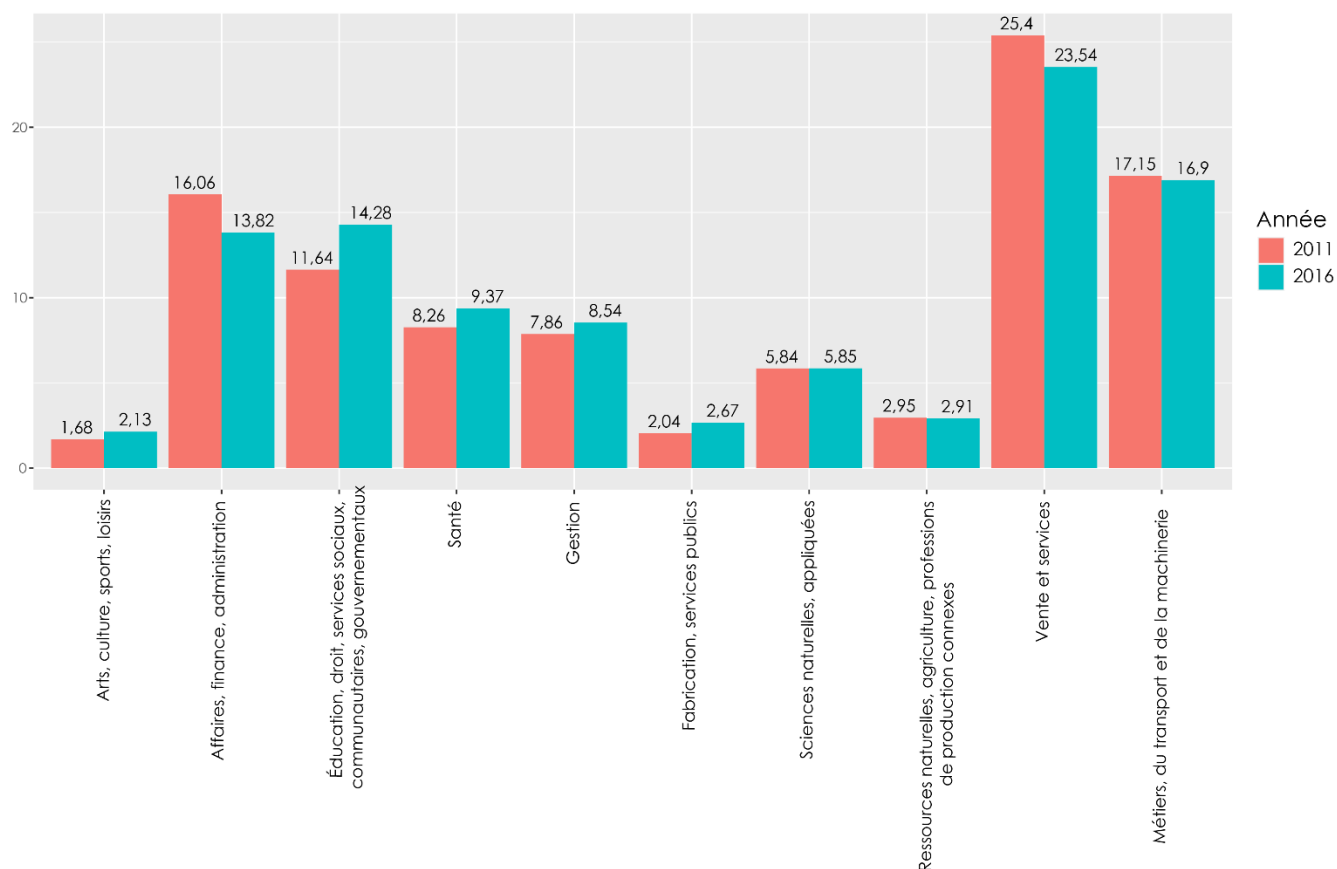
La figure 13 illustre la part de la main-d'œuvre de la région de la COMONS dans dix catégories professionnelles. La Classification nationale des professions (CNP), est une méthode de classement des professions, en fonction du type de travail effectué. Par exemple, une infirmière relève de la catégorie « Santé ». Toute profession de la santé commence par le chiffre « 3 ». La CNP d'une infirmière est donc 3012. Ces codes sont également associés à des niveaux de compétences allant de 0 à D, le 0 servant généralement pour les postes de direction. Les professions du niveau D n'exigent généralement pas d'études plus avancées. Un infirmier ou une infirmière relèverait du niveau de compétence A, qui exige généralement un diplôme universitaire (Gouvernement du Canada, 2022). La compréhension des codes et des niveaux de

⁶ Dans l'étude de Statistique Canada, l'on cite l'exemple de l'expérience professionnelle totale. Les auteurs affirment que les femmes ont davantage d'interruptions de travail en raison de leurs responsabilités pour les soins, ce qui, notent-ils, est « un élément important des différences entre les sexes, au regard des revenus annuels ou à vie, et il a été démontré qu'il explique en partie les différences de salaires horaires » (Pelletier et coll. 2019, 6).

compétences connexes peut aider les décideurs à planifier les besoins actuels et futurs du marché du travail.

Dans la région de la CPMONS, 23,5 % de la main-d'œuvre travaille dans le secteur de la vente et des services; viennent ensuite les métiers, le transport et les opérateurs d'équipement. Si nous repensons aux discussions de la consultation et au déplacement des travailleurs de certaines professions, nous pourrions constater un changement lorsque les nouvelles données du recensement seront publiées en 2022.

Figure 13 : Part de la population active, par classification nationale des professions, région de la CPMONS, 2011-2016



Source : Calculs des auteurs. Enquête nationale auprès des ménages 2011. Tableaux de données, Statut du lieu de travail (5), Industrie – Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2007 (102), Sexe (3), Groupes d'âge (11) pour la population active, employée, de 15 ans et plus, dans les ménages privés du Canada, des provinces, des territoires, des régions métropolitaines de recensement et des agglomérations de recensement. Enquête nationale auprès des ménages de 2011, numéro de catalogue : 99-012-X2011030. Tableaux de données, Recensement de 2016 Statut du lieu de travail (5), Industrie – Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2012 (21), Profession – Classification nationale des professions (CNP) 2016 (11) et Sexe (3) pour la population active, employée, âgée de 15 ans et plus dans les ménages privés, pour le Canada, les provinces et territoires, les divisions de recensement et les subdivisions de recensement. Recensement de 2016 – Numéro de catalogue des données-échantillon de 25 % : 98-400-X2016321

Quelques observations peuvent être faites à propos de la figure 14. La première, et la plus évidente, est que les hommes sont majoritairement présents dans les métiers, les transports, la machinerie et les professions connexes; viennent ensuite la fabrication et les services publics, les ressources naturelles, l'agriculture et les professions de production connexes. La quatrième place est occupée par Sciences naturelles, appliquées et domaines apparentés. Il existe, bien sûr, des programmes et des aides en Ontario et au Canada, qui visent à encourager les femmes à s'orienter vers des professions telles que les métiers et les STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques).

De l'autre côté de la médaille, les femmes sont plus souvent présentes dans des professions telles que la santé, les affaires, la finance et l'administration, ainsi que l'éducation, le droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux. En outre, il convient de noter qu'en ce qui concerne les professions de gestion, si les hommes sont légèrement plus nombreux que les femmes, le rapport entre les deux sexes est près de 50 %.

Figure 14 : Répartition des professions, par sexe, région de la CPMONS, 2016



Source : Calculs des auteurs. Statut du lieu de travail (5), Industrie – Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2012 (21), Profession – Classification nationale des professions (CNP) 2016 (11) et Sexe (3) pour la population active, employée, âgée de 15 ans et plus, dans les ménages privés. Source : Tableau 98-400-X2016321.

Au regard de l'industrie, le tableau 6 montre que trois des cinq plus grandes industries, quant au nombre d'emplois, n'ont pas changé entre 2001 et 2016. Une industrie qui a chuté spectaculairement est celle de la fabrication, passant de 9 500 en 2001 à 3 975 en 2016.

Tableau 6 : District de Thunder Bay, emplois par industrie, 2001-2016

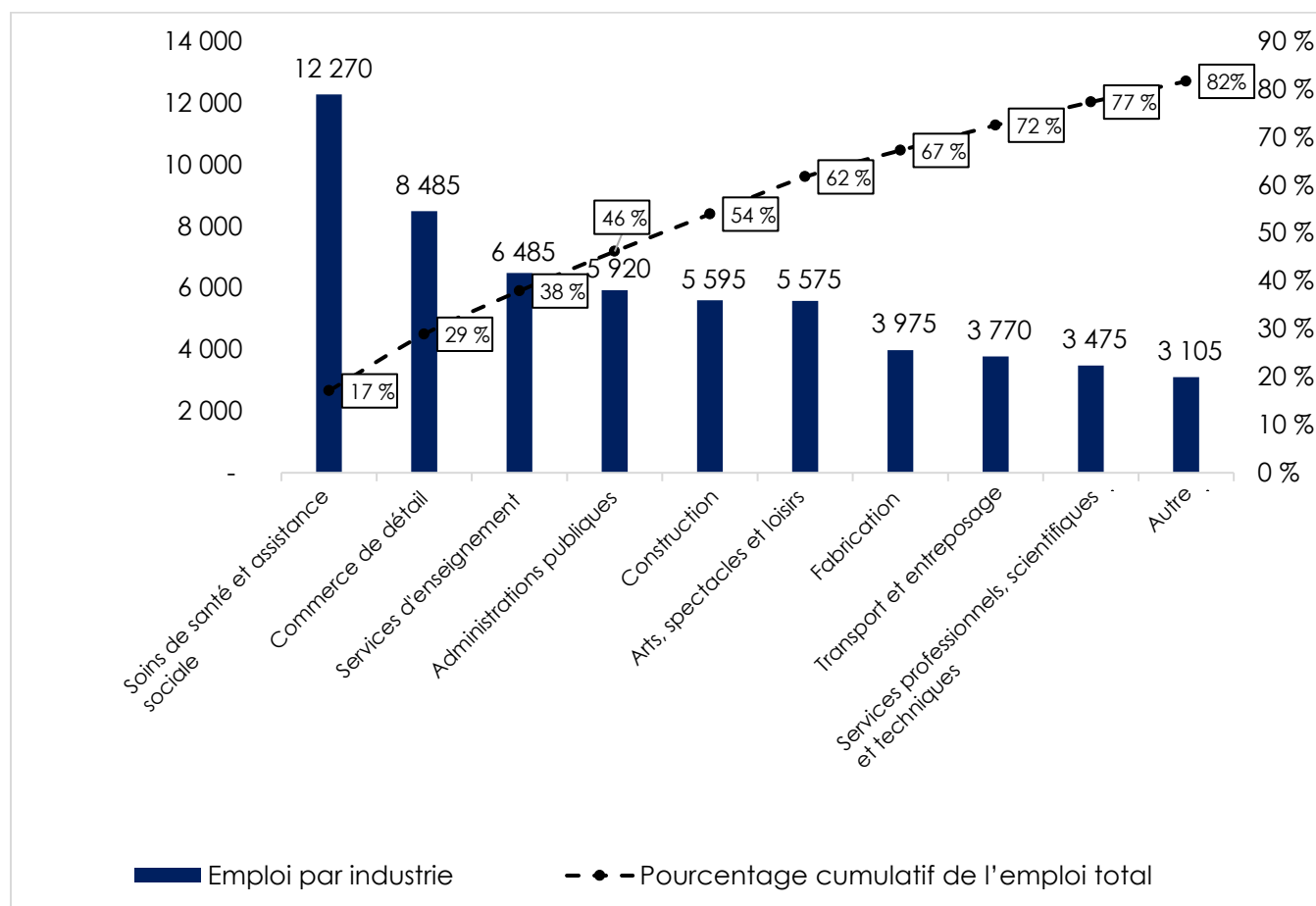
Emplois par industrie	2001	2011	2016
Soins de santé et aide sociale	9 560	11 110	12 270
Commerce de détail	8 685	8 620	8 485
Services d'enseignement	5 785	6 540	6 485
Administration publique	5 360	7 450	5 920
Construction	4 220	4 830	5 595
Arts, spectacles et loisirs	5 985	5 545	5 575
Fabrication	9 545	3 745	3 975
Transport et entreposage	5 075	4 000	3 770
Services professionnels, scientifiques et techniques	2 670	3 475	3 475
Autres services (sauf l'administration publique)	3 570	3 265	3 105
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	2 495	2 200	2 205
Extraction minière, de pétrole et de gaz	1 785	2 035	1 770
Commerce de gros	2 075	1 870	1 700
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	2 800	1 505	1 685
Finance et assurance	1 750	1 865	1 520
Services d'hébergement et de restauration	1 435	1 580	1 330
Industries de l'information et de la culture	1 470	1 365	1 315
Services immobiliers, services de location et de location à bail	1 190	1 065	895
Services publics	820	820	760
Gestion de sociétés et d'entreprises	20	10	20
Total	76 295	72 895	71 855

Source : Recensement de Statistique Canada, 2001-2016

Comme le montre la figure 15 ci-dessous, dix industries représentent 82 % du total des emplois dans le district de Thunder Bay. Dans cette optique, comparons cela et les futures professions en demande. Selon un rapport 2020 rédigé pour la ville de Thunder Bay, plusieurs professions du secteur des soins de santé devraient connaître un taux élevé de croissance de l'emploi entre 2018 et 2026 (médecins, dentistes, optométristes et autres professionnels du diagnostic et du traitement), ainsi que certaines professions liées aux sciences (Ross 2020, 10).

Parmi les professions qui devraient connaître les taux de retraite estimatifs les plus élevés entre 2016 et 2026 se trouvent des cadres dans le secteur des transports ainsi que des entrepreneurs et des superviseurs, des métiers de l'industrie, de l'électricité et de la construction et des travailleurs connexes (*ibid.* 2020, 11).

Figure 15 : Dix principaux employeurs et leurs emplois cumulés dans le district de Thunder Bay, 2016

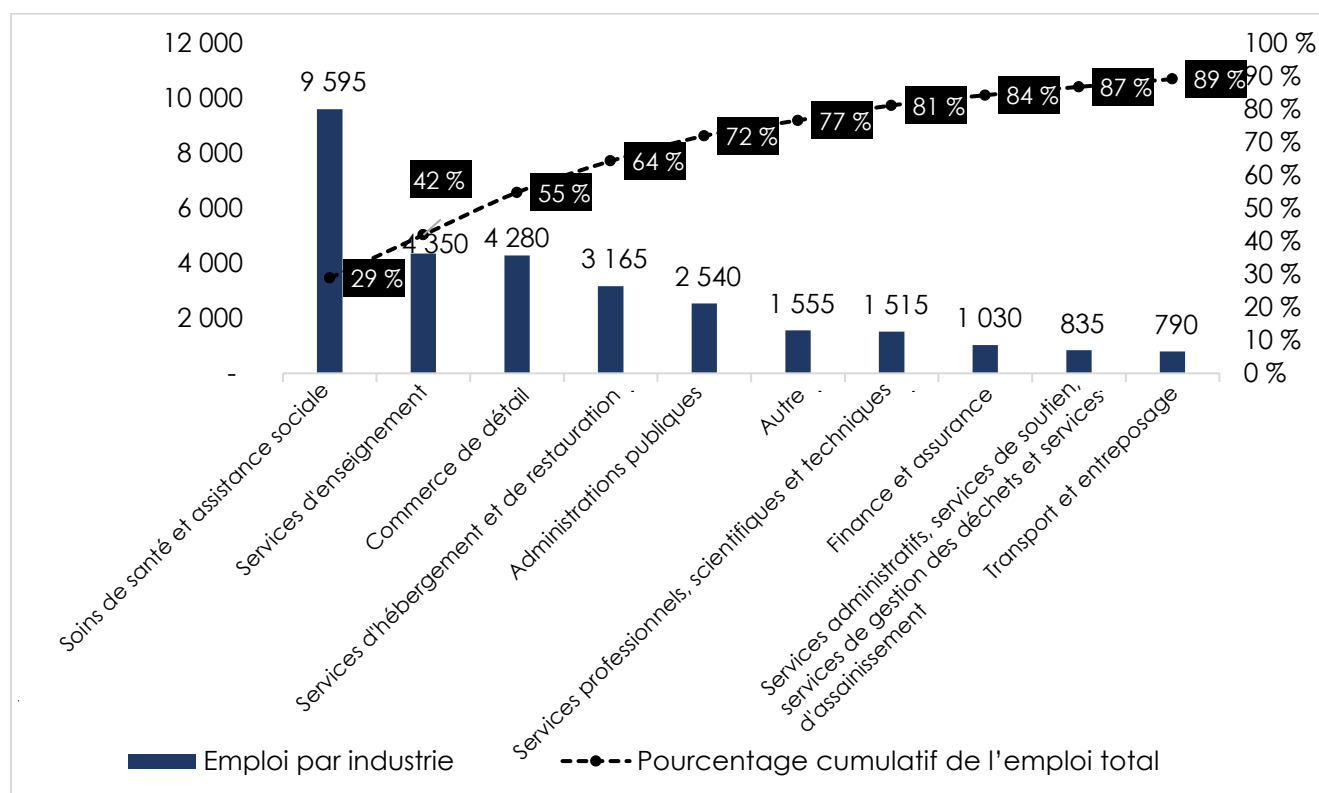


Source : Recensement de Statistique Canada, 2016

Si l'on compare les dix principales industries employeuses de Thunder Bay, en fonction du sexe, l'on constate que sept des dix secteurs sont partagés par les deux cohortes. En outre, si les soins de santé et l'éducation sont les deux premiers secteurs d'activité pour les femmes, ils sont moins bien classés pour les hommes. Une autre observation est qu'il existe une différence significative entre le nombre de femmes employées dans le secteur de la santé et celui de l'éducation – respectivement 9 595 et 4 350. À partir de là, le nombre total des emplois dans les autres industries a progressivement diminué.

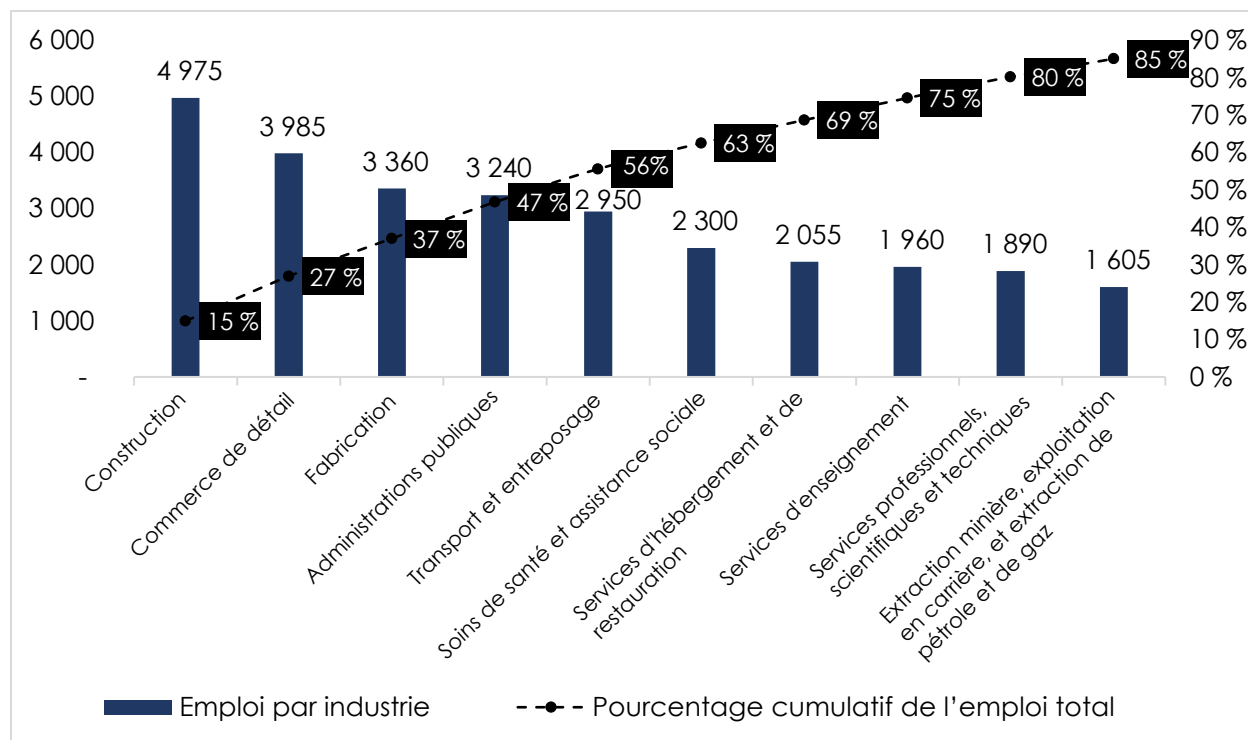
Du côté des hommes, l'exploitation minière est une des dix principales industries employeuses. Comme nous l'avons fait remarquer précédemment, les consultations sur le marché du travail ont souligné qu'il existe des possibilités de croissance dans ce secteur. En effet, dans un rapport publié en 2021 par S&P Global Market Intelligence, l'on prévoit que l'industrie des métaux et de l'exploitation minière continuera de bénéficier de conditions encourageantes pour la demande en 2022 (Ferguson et coll. 2021, 3). En outre, une enquête de KPMG a révélé que près des deux tiers des sociétés minières canadiennes et mondiales interrogées ont une attitude positive face à leur capacité de se développer lorsque la pandémie s'estompera (KPMG 2021, 4).

Figure 16 : Dix principaux employeurs et leurs emplois cumulés dans le district de Thunder Bay, par sexe (femmes), 2016



Source : Recensement de Statistique Canada, 2016

Figure 17 : Dix principaux employeurs et leurs emplois cumulés dans le district de Thunder Bay, par sexe (hommes), 2016

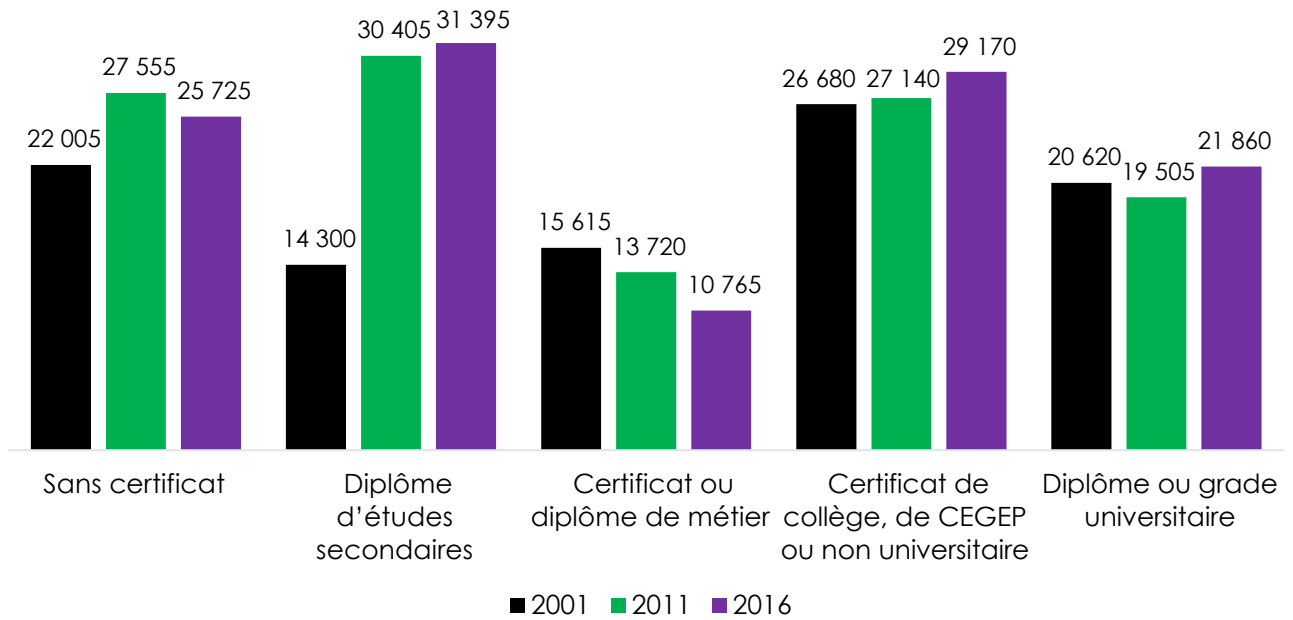


Source : Recensement de Statistique Canada, 2016

Enfin, la figure 18 montre le niveau de scolarité atteint. Un plus grand nombre de personnes ont bénéficié d'un enseignement postsecondaire. Pendant que le nombre de personnes ayant un diplôme d'études collégiales ou universitaires augmentait, les métiers ont diminué depuis 2001. Il est important de surveiller ces tendances, en particulier lorsque les données de recensement sont publiées et que notre économie continue de se transformer en une économie reposant davantage sur le savoir. D'ici 2031, il y aura une demande importante de personnes ayant des titres de compétences postsecondaires (Moazzami 2019, 24). En outre, les niveaux de scolarité sont liés au capital humain, lequel se définit par « la somme des connaissances, compétences et habiletés chez les personnes et qui ont un effet direct sur le niveau de productivité de celles-ci. Le capital humain comprend des habiletés et connaissances acquises grâce à l'éducation et à l'expérience. » (*ibid.* 2019, 23).

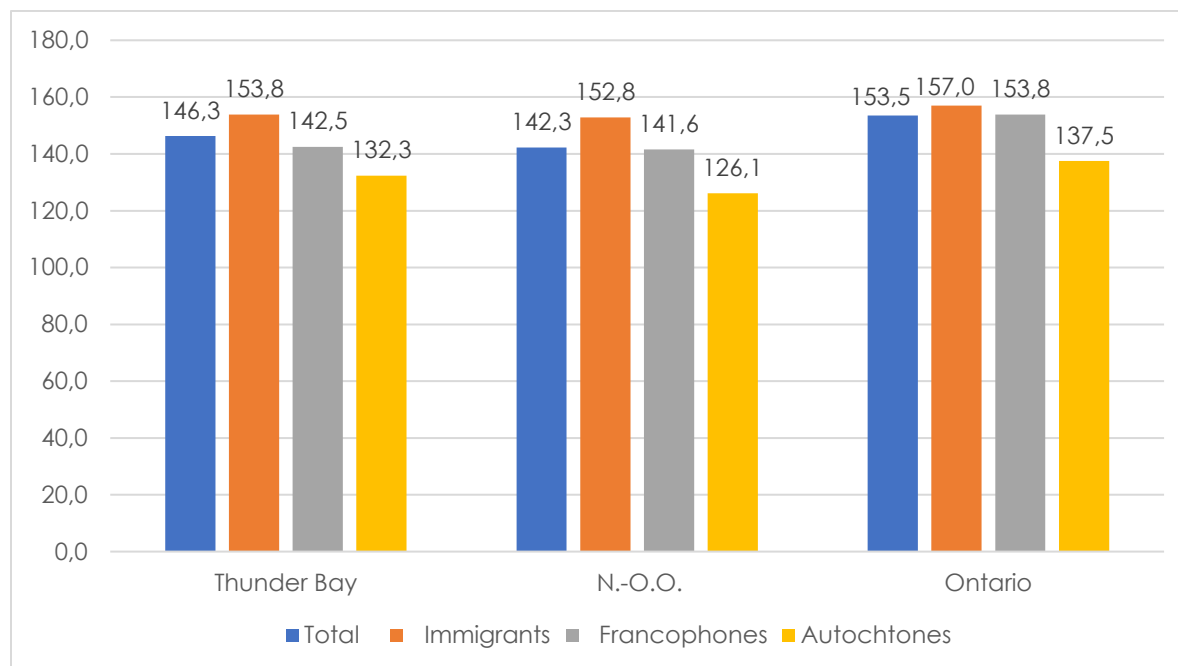
Comme le montre la figure 19, les niveaux de capital humain à Thunder Bay sont légèrement supérieurs à ceux de l'ensemble du Nord-Ouest ontarien, mais toujours inférieurs à ceux de la province. Les notes du capital humain des peuples autochtones sont particulièrement préoccupantes. Ces niveaux sont les plus bas dans les trois régions géographiques par rapport aux autres groupes et reflètent des niveaux de scolarité inférieurs (Moazzami 2019, 24; voir également NSWPB 2021, 44). Ces résultats renforcent l'un des points soulevés lors des consultations, soit l'importance de favoriser la formation et l'éducation des Autochtones.

Figure 18 : Niveau de scolarité dans le district de Thunder Bay, groupe des 15 ans et plus, 2001-2016



Source : Recensement de Statistique Canada, 2001-2016

Figure 19 : Indice du capital humain dans le district de Thunder Bay, le Nord-Ouest de l'Ontario et l'Ontario, 2016



Source : Graphique recréé et modifié à partir de Moazzami (2019).

CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYEURS

Au cours des deux dernières années, le paysage a changé pour les employeurs. Certaines entreprises ont pu passer à un système de travail à domicile, cependant que d'autres, comme les restaurants, les épicerie et divers détaillants, ont vécu une expérience différente. Par exemple, dans une enquête auprès des entreprises en avril 2021, la majorité des répondants ont déclaré que la COVID-19 représentait un certain niveau de risque stratégique négatif pour les perspectives à long terme de leur entreprise (Champaigne 2021, 8). Ces résultats ressemblent à ceux fournis pour la première fois, en avril 2020; toutefois, de mai à novembre, le pourcentage de répondants ayant indiqué « très négatif » a diminué (*ibid.* 2021, 8).

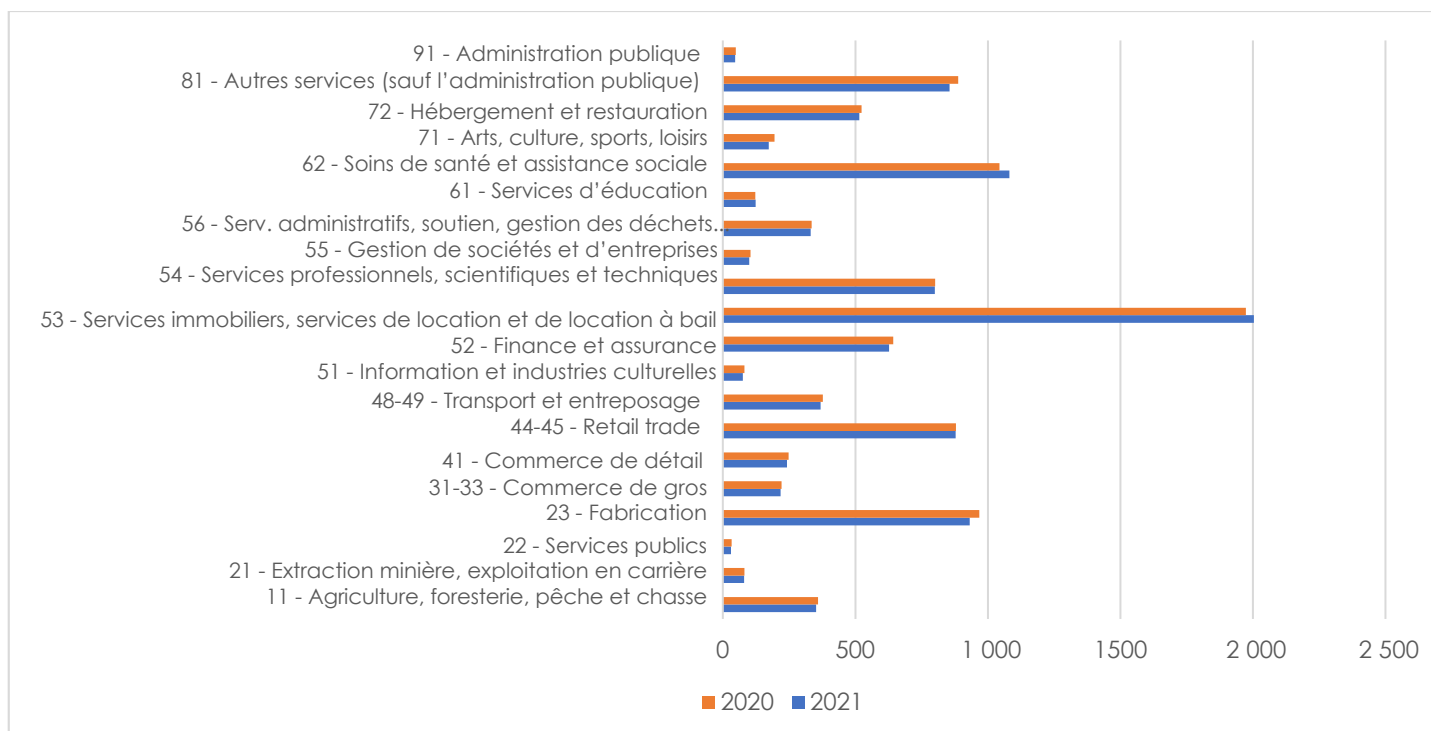
Malheureusement, les tableaux inclus dans cette section du rapport ne reflètent pas les réalités à jour de la COVID-19. Néanmoins, des enquêtes mesurant l'impact de la COVID-19 sur les entreprises du Nord de l'Ontario sont disponibles.⁷

La figure 20 ci-dessous illustre le nombre des entreprises à Thunder Bay en juin 2020 et 2021. Dans l'ensemble, nous constatons qu'il n'y a pas eu de changements radicaux d'une année à l'autre, certains secteurs industriels ayant affiché une légère augmentation en 2021. Selon l'enquête sur les entreprises, en avril 2021 dans le district de Thunder Bay et dans la région élargie de la NSWPB, très peu de répondants ont dû

⁷ La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur, la Commission de formation du Nord-Est éloigné et la Commission de planification de Sudbury et Manitoulin sont quelques-unes des Commissions du Nord de l'Ontario qui ont publié des enquêtes relatives à l'impact de la COVID-19 sur les entreprises.

fermer leurs portes définitivement entre mai 2020 et avril 2021 (Champaigne 2021, 11). Cela pourrait s'expliquer par les aides accordées pendant cette période, telle la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC). Dans l'enquête d'avril 2021, près de 60 % des entreprises interrogées ont déclaré qu'elles avaient ou allaient avoir accès à la SSUC (*ibid.* 2021, 15). Bien entendu, tous les répondants n'étaient pas admissibles aux programmes de soutien offerts, ou n'y ont tout simplement pas eu accès. Par exemple, 47,1 % des répondants ont déclaré qu'ils étaient inadmissibles à l'Aide d'urgence du Canada pour le loyer commercial (*ibid.* 2021, 15).

Figure 20 : Nombre d'entreprises dans le district de Thunder Bay, juin 2020 et juin 2021



Source : Statistique Canada. Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2021, par l'entremise de Community Data Program.

Remarque : Données basées sur le comptage des emplacements.

En effet, il n'y a pas beaucoup de grands employeurs dans la région de Thunder Bay – en fait, la plupart des entreprises de moins de 100 employés tendent à fonctionner avec le seul propriétaire. Comprendre la taille des entreprises peut aider les décideurs et les organismes telles que la CPMONS à planifier des aides et des stratégies commerciales adéquates pour l'avenir.

Tableau 7 : Nombre d'employeurs, par nombre d'employés, district de Thunder Bay, 2017-2021

	0	De 1 à 4	De 5 à 9	De 10 à 19	De 20 à 49	De 50 à 99	De 100 à 199	De 200 à 499	500 et +	Total
2017	6 404	2 019	951	726	442	151	64	19	13	10 789
2018	6 595	2 011	924	758	445	148	65	21	12	10 979
2019	6 621	2 052	940	751	460	159	66	22	14	11 085
2020	6 439	1 986	925	740	465	162	65	21	13	10 816
2021	6 533	1 982	917	672	442	142	66	20	12	10 786

Source : Tableau modifié à partir de la CPMONS (2021), plus calculs supplémentaires des auteurs,

Nombre d'entreprises canadiennes, de Statistique Canada, juin 2017 à 2021, par l'entremise du Community Data Program.

Remarque : Données basées sur le comptage des emplacements.

Tableau 8 : Nombre des dix entreprises dominantes des SCIAN à trois chiffres, district de Thunder Bay, juin 2021

	Nombre d'entreprises	Répartition en %	Classement de l'Ontario
531 – Services immobiliers	1 936	19,7	1
621 – Services de soins de santé ambulatoires	849	8,6	3
541 – Services professionnels, scientifiques et techniques	800	8,1	2
238 – Entrepreneurs spécialisés	516	5,2	4
523 – Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes	459	4,7	5
722 – Services de restauration et débits de boissons	320	3,3	9
813 – Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires	317	3,2	10
561 – Services administratifs et de soutien	315	3,2	7
236 – Construction de bâtiments	290	2,9	8
811 – Réparation et entretien	264	2,7	13

Source : Calculs des auteurs, Nombre d'entreprises canadiennes, de Statistique Canada, par l'entremise du Community Data Program, juin 2021.

Remarque : Données fondées sur le comptage des emplacements.

Dans l'ensemble, il y a des nouveautés positives, notamment l'augmentation des revenus totaux, la croissance démographique, la stabilité de l'emploi, tant pour les hommes que pour les femmes, ainsi que le maintien de la vigueur dans des secteurs tels que les soins de santé, l'éducation, le commerce de détail et l'administration publique. Bien entendu, l'analyse a également mis en évidence certains éléments à surveiller,

dont la majorité des femmes occupant un pourcentage élevé d'emplois à temps partiel, les niveaux inférieurs de capital humain chez les peuples autochtones, le déclin des personnes ayant une formation professionnelle, etc. Lorsque les données de recensement seront publiées en 2022, nous serons en mesure de voir l'impact que la COVID-19 a eu sur les personnes et les collectivités locales.

Examen des données d'Emploi Ontario

Il n'existe pas de solution miracle pour réussir dans le domaine de l'emploi, ni de profil de client « régulier ». Non seulement de multiples facteurs externes peuvent influencer la réussite de la participation d'une personne au marché du travail, mais il existe également une diversité de besoins et d'expériences chez les clients. Cet éventail paraît dans la section suivante, qui contient les indices de clients pour plusieurs programmes d'Emploi Ontario (EO) dans la région de la CPMONS, de 2016 à 2021.

Les données ont été vérifiées dans le cadre d'une consultation avec plusieurs fournisseurs d'OE et d'autres. Les participants aux groupes de discussion ont été invités à répondre à une série de questions sur les problèmes actuels liés à la clientèle ainsi qu'à la prestation des services et des programmes, de même qu'aux priorités futures de leur organisme.

Les programmes d'EO sont les suivants : Apprentissages; Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE); Aide à l'emploi (AE); Services d'emploi (SE); Alphabétisation et formation de base (AFB); Deuxième carrière (DC); Connexion Emploi Jeunesse (CEJ). L'accent sera mis sur les SE, AFB et les apprentissages.

PROBLÈMES ET PRIORITÉS

Si une chose est apparue clairement lors de la consultation d'EO, c'est que la COVID-19 a eu un impact non seulement sur les clients, mais aussi sur les activités des fournisseurs de services d'OE. Pour certains clients, cela signifiait un accès limité aux services et des exigences entourant la vaccination et qui réduisait la capacité d'une personne non vaccinée de trouver un emploi. Ces difficultés peuvent s'ajouter à des obstacles récurrents auxquels les clients peuvent se heurter, tel un accès limité aux services numériques ou aux transports.

En ce qui a trait aux fournisseurs de services, des problèmes de coordination ont été constatés. Pour certains fournisseurs, il y a eu une rotation du personnel et des changements d'emploi, ce qui pouvait entraîner des répercussions sur le flux des références entre les agences. Les employés qui changent d'emploi le font pour diverses raisons : un meilleur salaire, la possibilité de travailler dans un domaine pour lequel ils ont fait des études, la famille, un milieu de travail moins stressant, etc. De plus, la santé mentale du personnel a été signalée.

Compte tenu des problèmes susmentionnés, il a été demandé aux participants à la consultation d'EO quelles étaient leurs priorités futures, à court et moyen termes. Outre la stabilisation interne et le soutien du personnel, un autre a déclaré qu'il se concentrerait sur le soutien et le travail auprès du plus grand nombre possible de demandeurs d'emploi et d'employeurs, compte tenu des limitations actuelles. Enfin, un autre organisme a souligné que sa priorité était non seulement de soutenir le renforcement des capacités et le rétablissement des agences, mais aussi de renforcer le réseau des relations entre les agences et qui a été perdu par suite de la COVID-19.

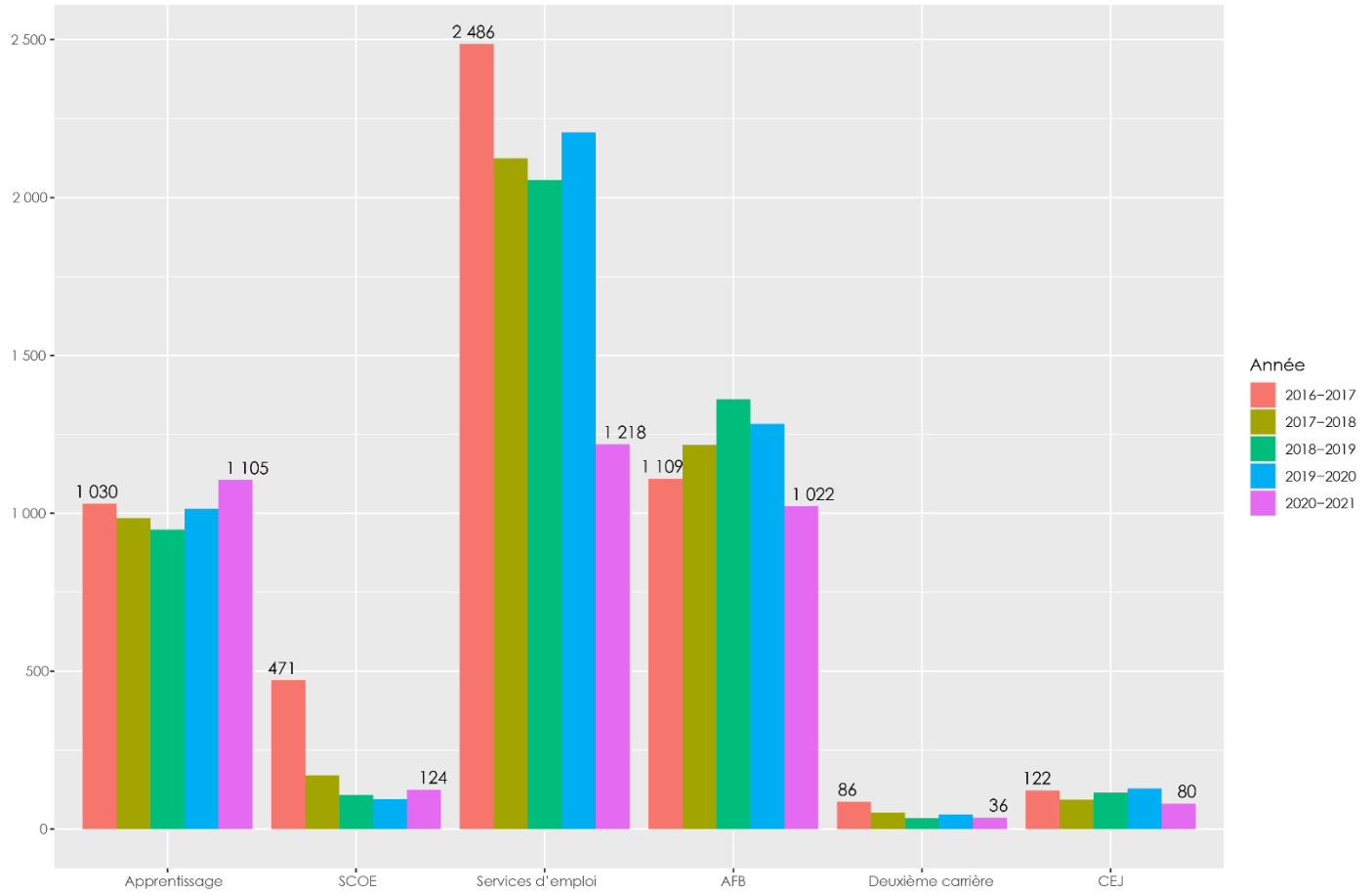
Dans l'ensemble, même si ce que les fournisseurs de services pouvaient faire pendant la pandémie a changé en fonction des restrictions imposées par la province, finalement, l'objectif restait le même : la réussite du client.

TOUS LES PROGRAMMES D'EO

La figure 21 montre le nombre de clients ayant accès aux programmes d'Emploi Ontario dans la région de la CPMONS. De 2016-2017 à 2020-2021, certains des programmes, tels les services d'emploi et la SCOE, ont évolué de façon importante, pendant que d'autres restaient relativement stables. Quant à la SCOE, AFB et aux SE, il a été indiqué lors de la consultation que la pandémie avait joué un rôle, qu'il s'agisse de la disponibilité de la Prestation canadienne d'urgence ou des restrictions pour la sécurité et qui ont perturbé les activités des fournisseurs. Il a également été signalé qu'il faut plus de temps pour obtenir un emploi, car les clients tendent à être des travailleurs moins qualifiés.

Pour la SCOE, les raisons possibles d'une forte baisse à partir de 2017-2018 sont une poussée ministérielle l'année précédente, suivie d'une baisse découlant d'une réduction du personnel ministériel, ou le fait que les zones de recrutement des clients ont été divisées. Pour AFB, une situation similaire s'est produite, les investissements du ministère de 2016-2017 à 2018-2019 ayant contribué à faire grimper les chiffres.

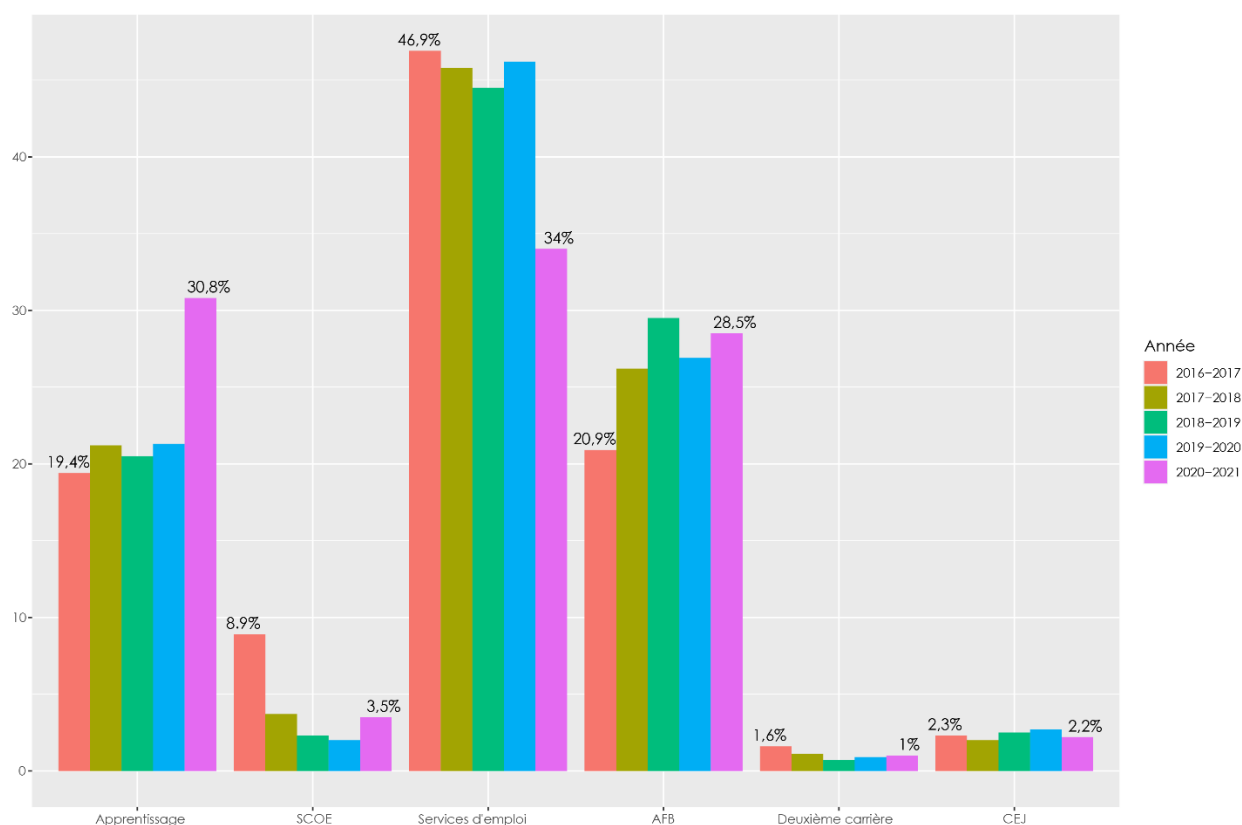
Figure 21 : Nombre de clients des programmes d'EO dans la région de la CPMONS, 2016-2021



Source : Calculs des auteurs, OneHub.

La figure 22 ci-dessous illustre la proportion d'inscriptions de clients, par programme d'OE. Un élément à noter est l'augmentation du nombre d'apprentis au cours de l'année dernière.

Figure 22 : Proportion des inscriptions de clients aux programmes d'EO dans la région de la CPMONS, de 2016 à 2021

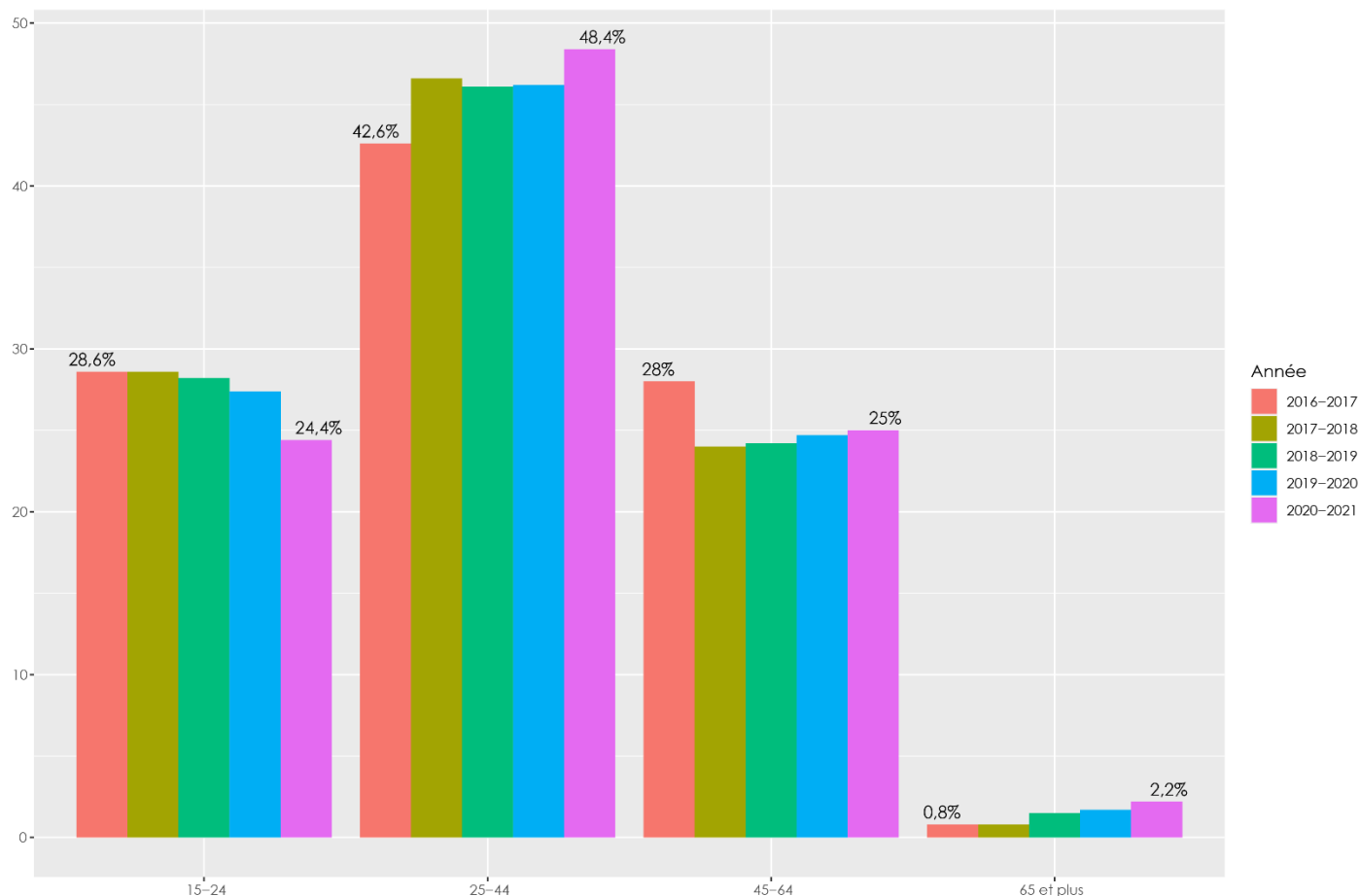


Source : Calculs des auteurs, OneHub.

SERVICES D'EMPLOI

En ce qui concerne les services d'emploi, la taille des cohortes d'âge dans la région de la CPMONS est restée stable au fil des ans. La majorité des clients sont âgés de 25 à 44 ans. Il est intéressant de remarquer que le pourcentage des personnes âgées de 65 ans et plus à la recherche d'un emploi augmente lentement. Cette hausse pourrait être attribuable au retour des retraités sur le marché du travail, que ce soit pour des raisons financières ou parce que les jeunes ne veulent pas travailler. Les autres raisons mentionnées lors de la consultation d'EO sont l'incapacité de voyager et la planification de la succession. Dans ce dernier cas, les personnes âgées reviennent sur le marché du travail parce qu'elles ont le bagage et l'expérience nécessaires, mais elles ont besoin de recycler leurs compétences, notamment numériques.

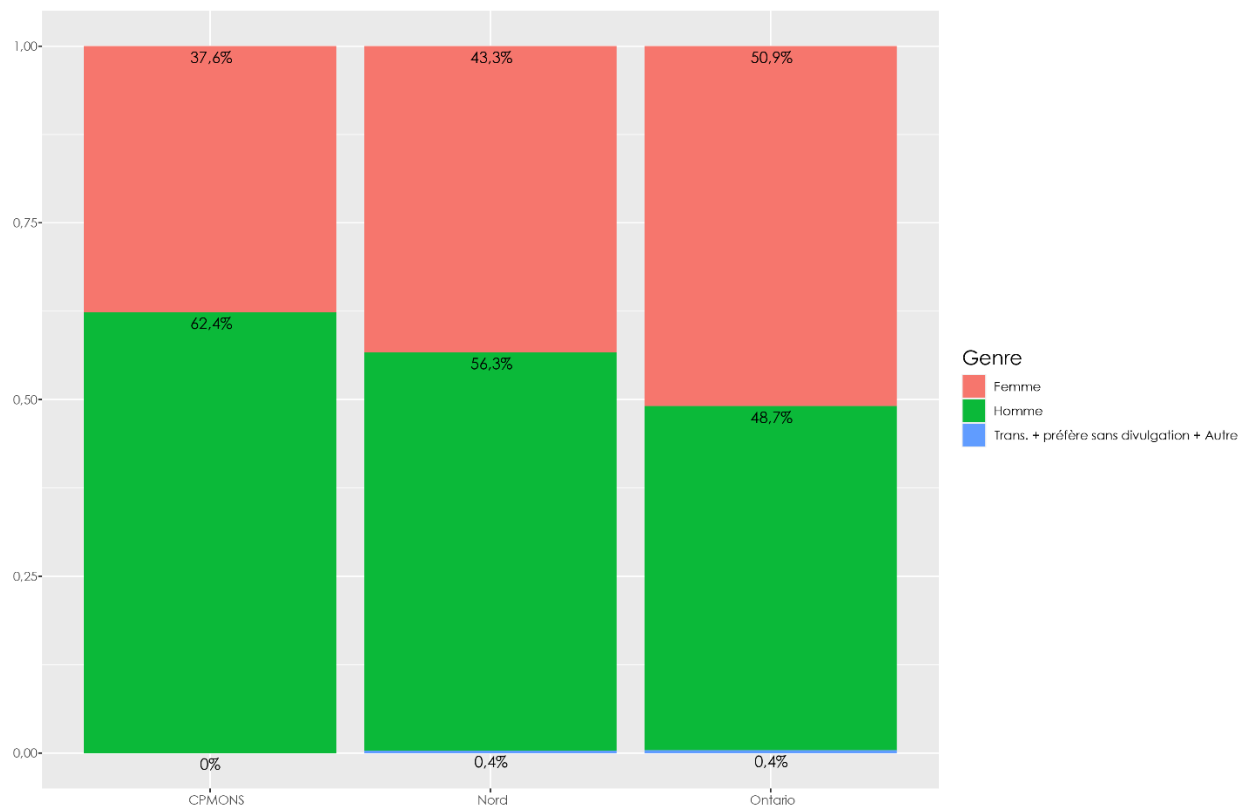
Figure 23 : Cohortes d'âge, sous forme de part de la charge de clients des SE dans la région de la CPMONS, 2016-2021



Source : Calculs des auteurs, OneHub.

Ainsi, non seulement nous constatons que la plupart des clients ont entre 25 et 44 ans, mais aussi que la plupart des clients sont des hommes de la région de la CPMONS. Cette situation ressemble à celle du Nord ontarien en général. Cette répartition est également similaire à celle de 2019/2020 (CPMONS 2021, 60). Il a été indiqué lors de la consultation que de nombreuses femmes ont tendance à être les principales fournisseuses de soins à domicile et que la garde de jour est un problème majeur.

Figure 24 : Répartition, par sexe, des clients des Services d'emploi dans la région de la CPMONS, le Nord ontarien et l'Ontario, 2020-2021

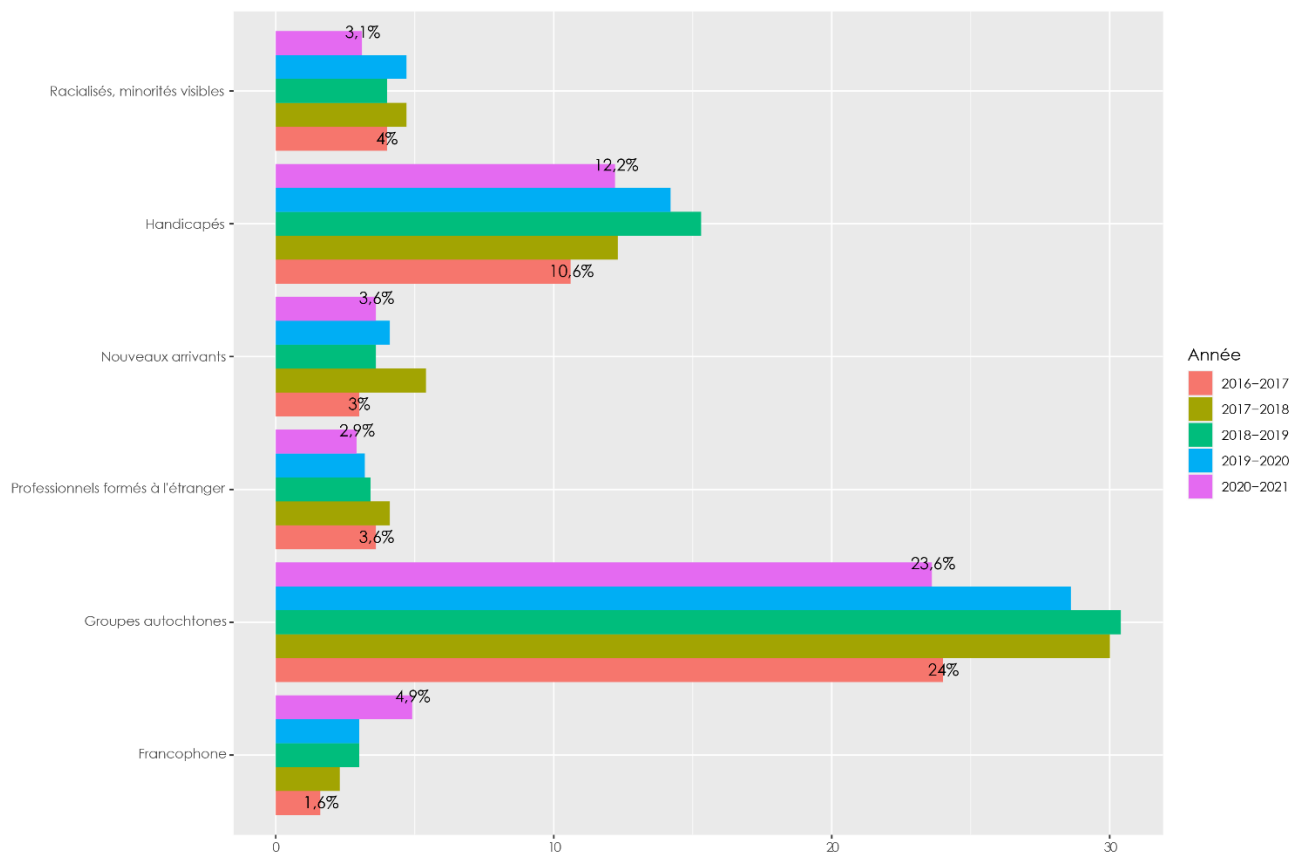


Source : Calculs des auteurs, OneHub.

Si l'on répartit les clients des SE par groupe désigné, les personnes handicapées et celles qui s'identifient comme membres des Premières Nations, Métis ou Inuits représentent un pourcentage important de la clientèle. Cette ventilation est semblable aux données sur les clients d'AFB, qui seront présentées plus loin dans le rapport. La figure 25 ci-dessous révèle également que la plupart des groupes ont connu une baisse des pourcentages de clients au cours de la dernière année; toutefois les clients francophones ont affiché une hausse. Bien qu'il n'y ait pas de réponse définitive à la question permettant de savoir pourquoi les clients francophones ont été plus nombreux, les commentaires de la consultation d'EO à propos du déclin des peuples autochtones pourraient s'expliquer par les programmes ciblés et financés, qui sont offerts par le gouvernement fédéral. Une autre raison possible du déclin de la plupart des groupes est l'impact de la COVID-19 sur les activités des services.

Lorsqu'ils ont été interrogés sur l'aiguillage des clients, les participants ont indiqué que cela se produit, mais que le système pourrait être amélioré. Le processus exige en permanence des protocoles d'orientation et une coordination, car les programmes et les personnes changent.

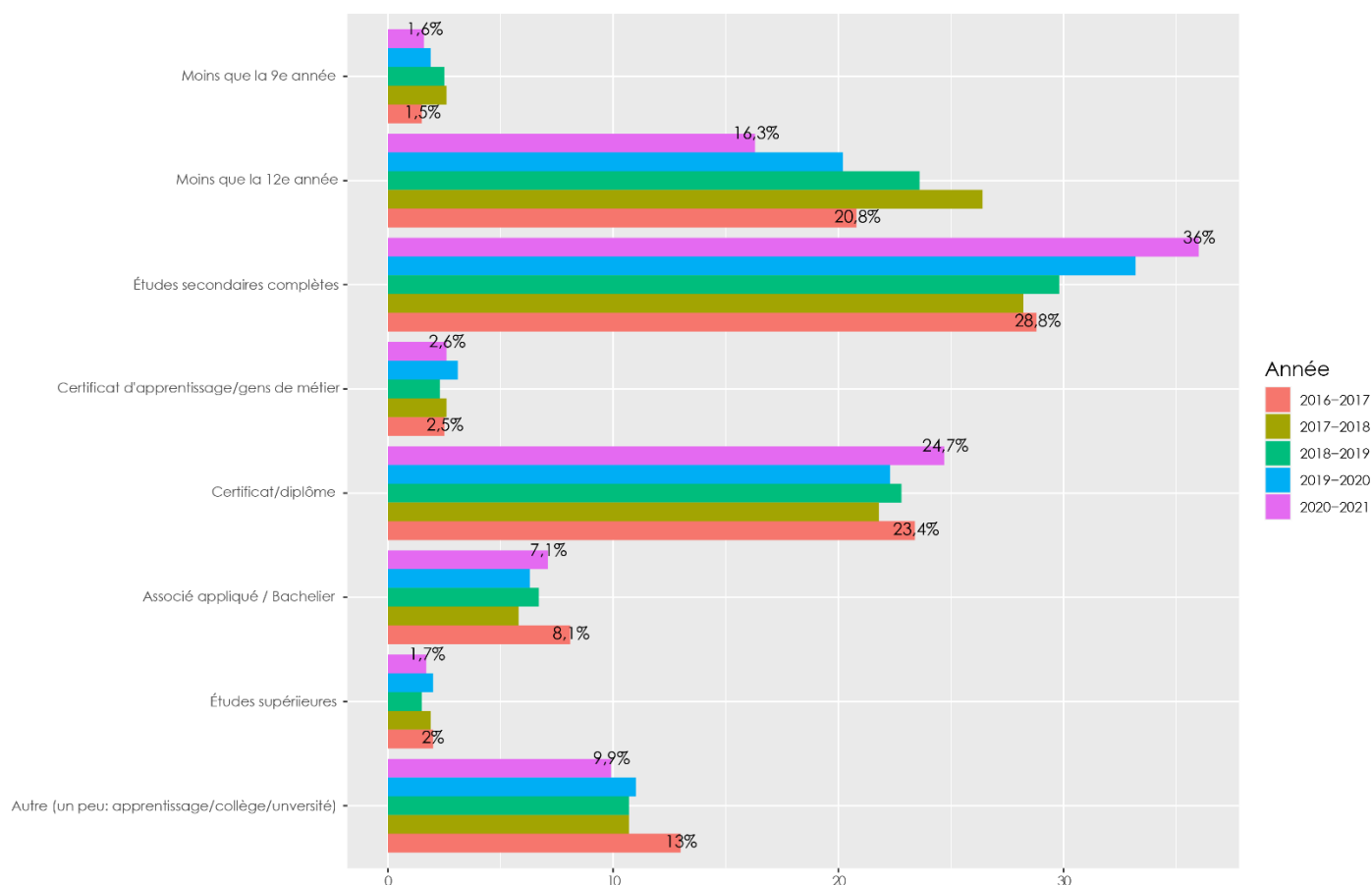
Figure 25 : Proportion des clients des Services d'emploi, par groupe désigné, dans la région de la CPMONS, 2016-2021



Source : Calculs des auteurs, OneHub.

En ce qui concerne le niveau de scolarité des clients des SE, nous constatons une augmentation de ceux qui ont terminé leurs études secondaires et une diminution constante de ceux qui n'ont pas atteint la douzième année. La plupart des autres groupes sont demeurés stables au cours des cinq dernières années. Lors de la consultation, il a été indiqué que l'apprentissage en ligne et l'accès à Internet étaient des facteurs à prendre en compte, car ce n'est tout le monde qui y a accès.

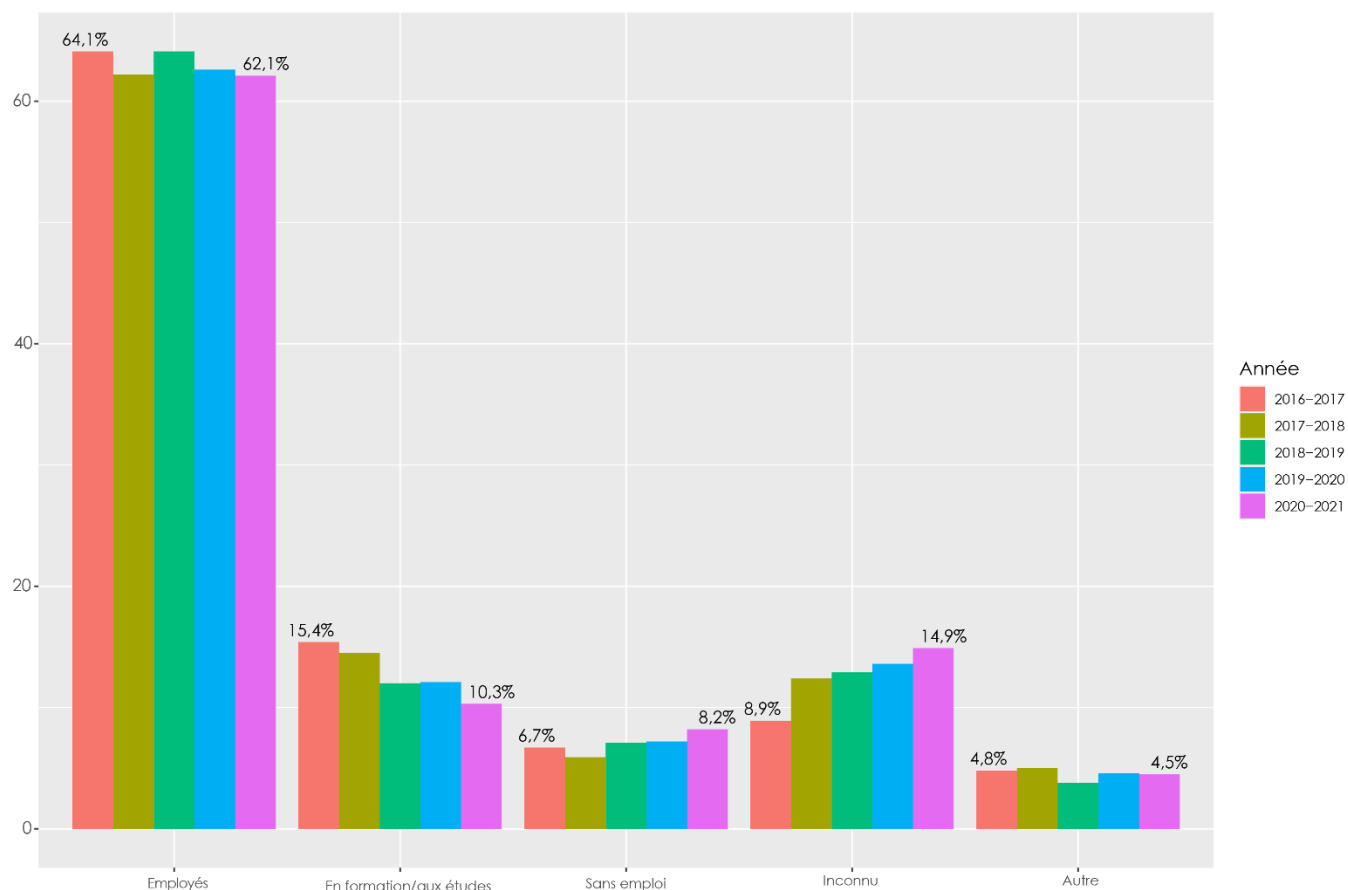
Figure 26 : Titres de compétences des clients des Services d'emploi, dans la région de la CPMONS, 2016-2021



Source : Calculs des auteurs, OneHub.

Enfin, en termes de résultats pour les clients, la plupart des personnes sont en mesure de trouver un emploi. Une tendance étrange est l'augmentation de la catégorie d'emploi inconnue, qui passe de 9 % en 2016-2017 à 15 % en 2020-2021. La discussion a révélé que non seulement la pandémie est un facteur, car les gens s'efforcent de s'en sortir et sont incapables de faire des vérifications, mais des clients vulnérables ont des données limitées sur leur téléphone et il est donc difficile de communiquer avec eux.

Figure 27 : Résultats des clients des Services d'emploi, dans la région de la CPMONS, 2016-2021



Source : Calculs des auteurs, OneHub.

Alphabétisation et formation de base (AFB)

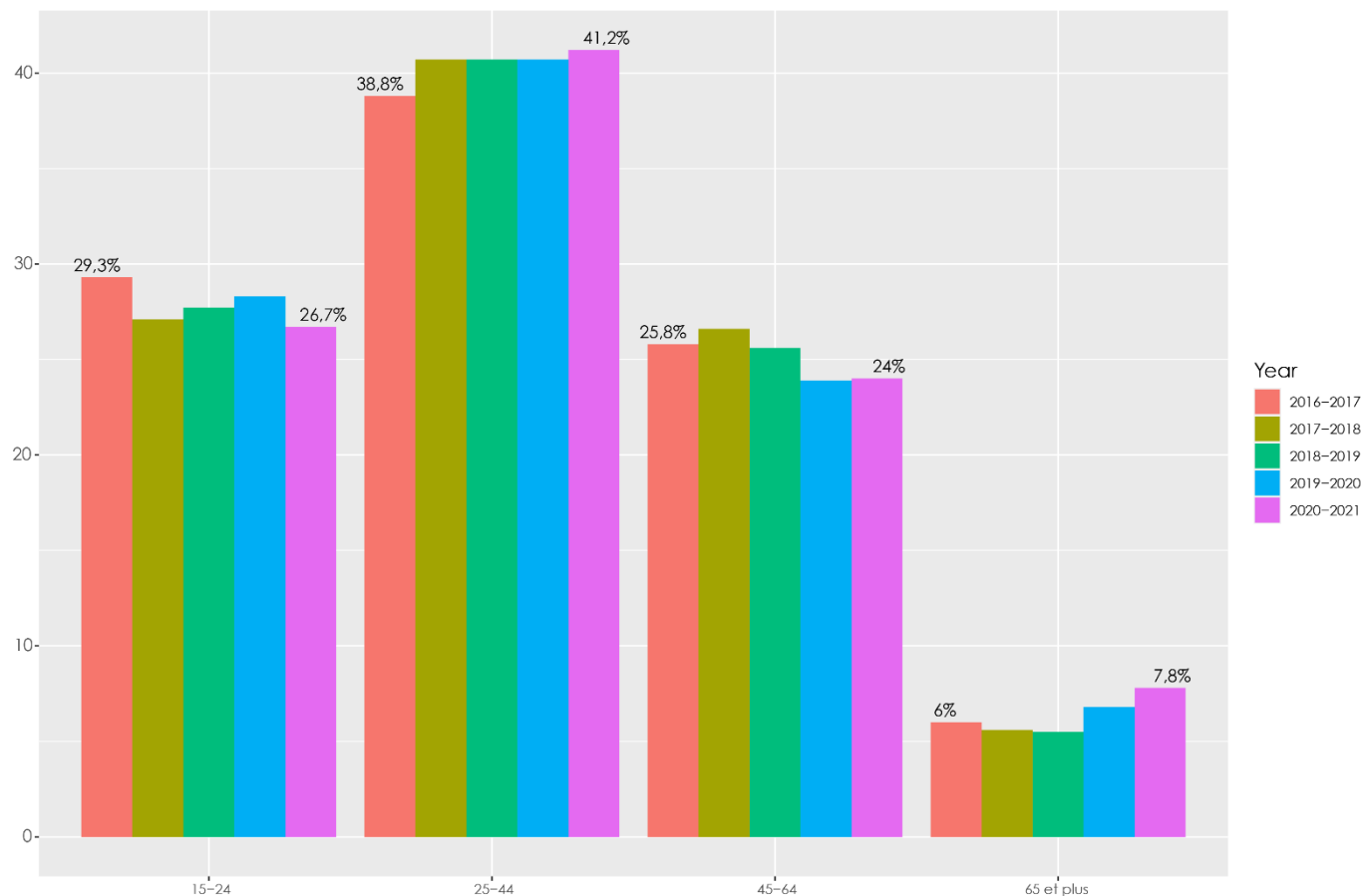
S'il y a comparaison du profil démographique des clients des SE et des personnes ayant accès aux programmes d'AFB, l'on constate de fortes similitudes pour plusieurs indices. Par exemple, la cohorte des 25 à 44 ans est un groupe de clients important (proportionnellement parlant). Une différence intéressante est que la proportion des personnes âgées de 65 ans et plus est plus importante par rapport aux SE.

Lors de l'examen des données de la consultation d'EO, les participants ont déclaré que la catégorie des 45 à 64 ans était la priorité du ministère provincial du travail, de la formation et du développement des compétences. Ainsi, les organismes d'AFB bénéficient de crédits pour le maintien de clients dans cette catégorie d'âge. Toutefois, le problème est qu'un pourcentage plus élevé de clients d'AFB tend à se

situer dans les groupes d'âge de 25 à 44 ou de 15 à 24 ans. Ainsi, la priorité du ministère n'est pas en harmonie avec les réalités de la clientèle sur le terrain⁸.

Un autre point discuté est celui des exigences pour les aptitudes, lesquelles stipulent que les clients d'AFB sont censés avoir 19 ans ou plus. Les agences d'AFB ne peuvent donc pas aider les moins de 19 ans, même s'ils sont admissibles dans la population active.

Figure 28 : Cohortes d'âge, sous forme de part de la charge de clients d'Alphabétisation et formation de base, dans la région de la CPMONS, 2016-2021



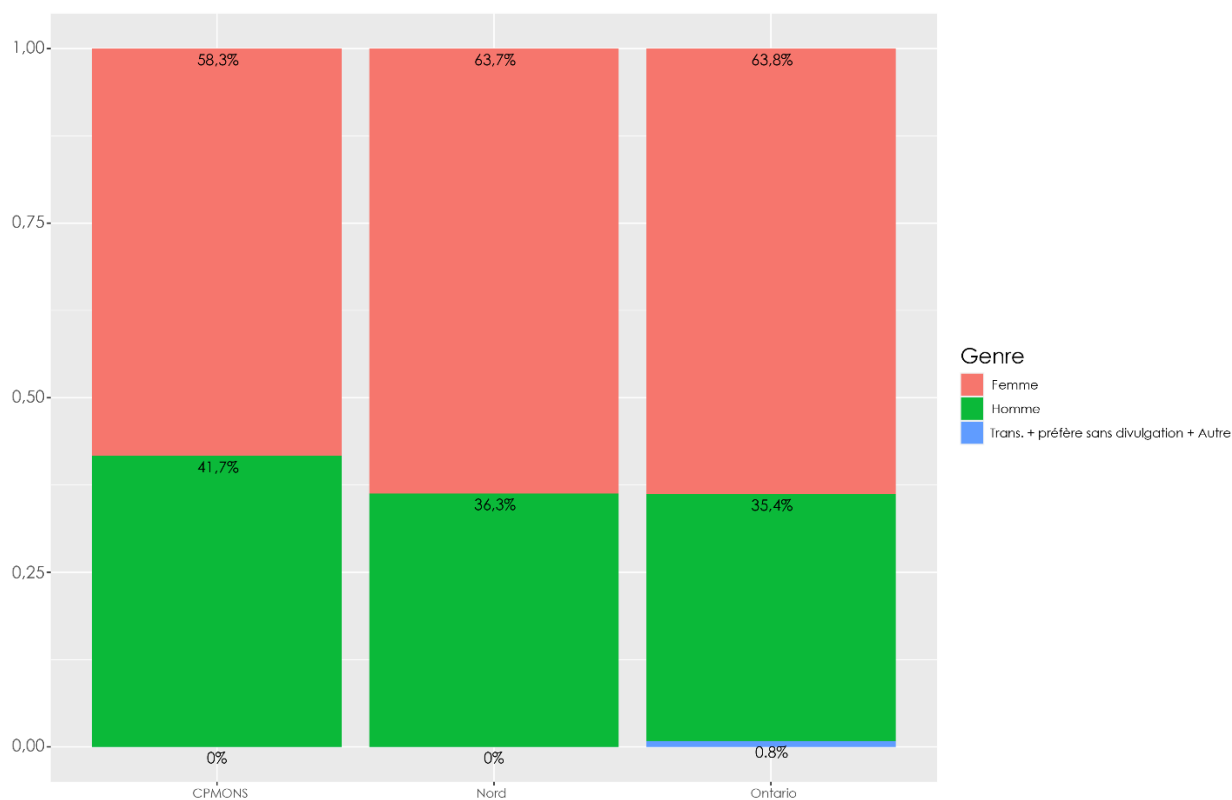
Source : Calculs des auteurs, OneHub.

Contrairement aux clients des SE, la majorité des clients d'AFB en 2020-2021 se sont identifiés comme étant des femmes, ce qui est en harmonie avec les données du Nord ontarien et de l'Ontario. En outre, par rapport à 2019-2020, le pourcentage de clientes d'AFB a augmenté dans les trois régions géographiques, la différence la plus importante se situant dans la région de la CPMONS (CPMONS 2021, 64). En 2019-2020, 51,7 % des clients d'AFB se sont identifiés comme étant des femmes, tandis qu'en 2020-

⁸ En revanche, pour les fournisseurs de SE, la priorité dépend des obstacles.

2021, le pourcentage était de 58,3 %. En 2019-2020, le Nord ontarien et l'Ontario se situent à 59,6 et à 61,4 %, respectivement (*ibid.* 2021, 64). Un élément noté lors de la consultation est que la programmation propre à un groupe peut exercer une influence sur les statistiques. Par exemple, si une agence offre plusieurs programmes pour les femmes, une plus grande proportion de femmes apparaîtra dans les données. À ce propos, un participant a indiqué qu'il n'offrait pas de programmes pour les jeunes, mais qu'il espérait le faire.

Figure 29 : Répartition, par sexe, des clients d'Alphabétisation et formation de base, dans la région de la CPMONS, le Nord ontarien et l'Ontario, 2020-2021

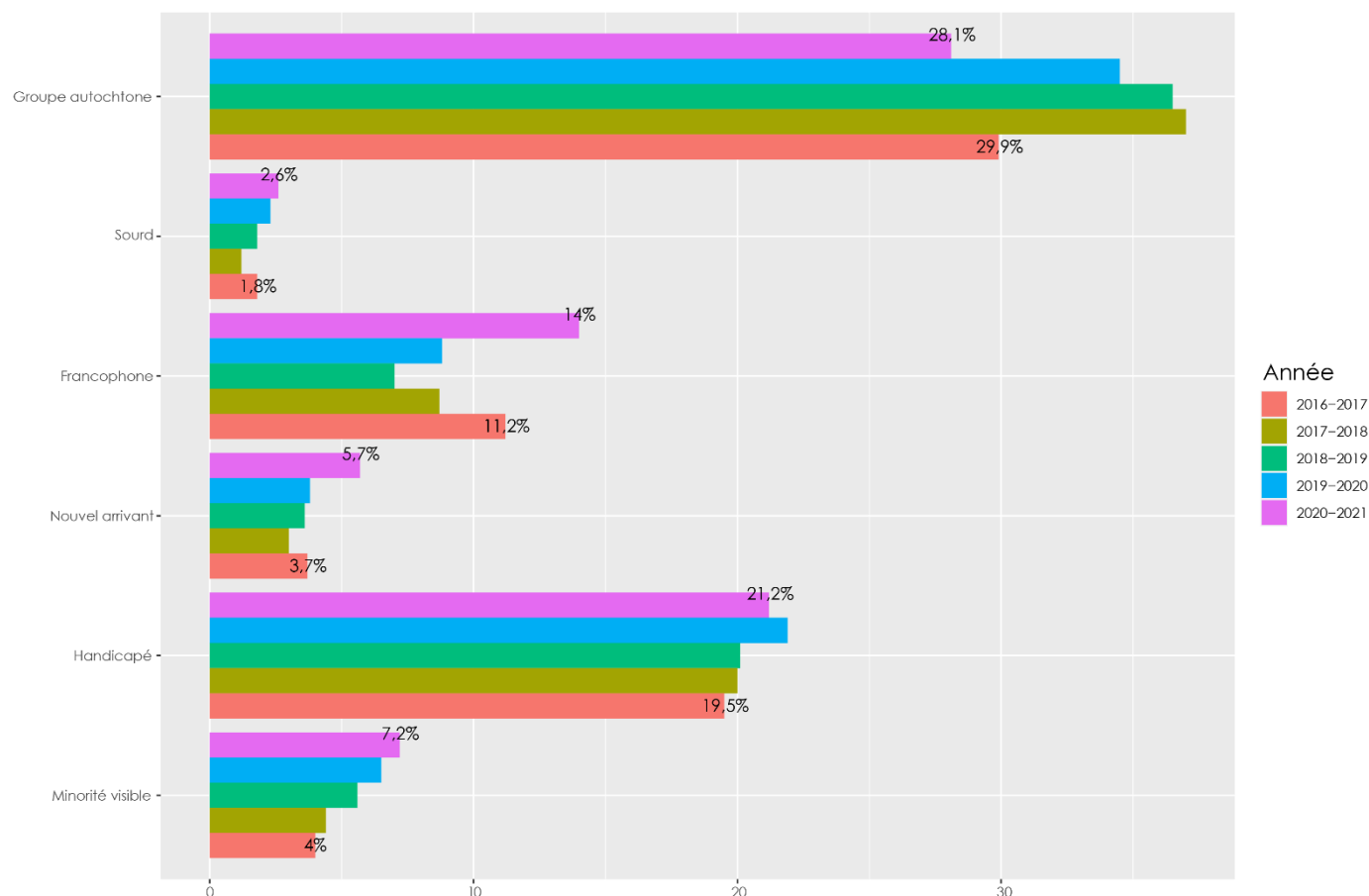


Source : Calculs des auteurs, OneHub.

Tout comme les clients des SE, les deux plus grands groupes de clients d'AFB sont les personnes handicapées et celles qui s'identifient comme membres de Premières Nations, des Métis ou des Inuits. En outre, la figure 30 ci-dessous montre que, outre ces grands groupes, la proportion de tous les autres groupes désignés a augmenté au cours des dernières années. Toutefois, lors de la consultation d'EO, il a été indiqué que le nombre des personnes s'identifiant comme Autochtones était encore une fois en hausse.

De plus, il a été noté qu'une raison possible de l'augmentation du nombre de nouveaux arrivants est qu'un de ceux-ci, qui a accès à un programme d'anglais langue seconde ou à un programme du CLIC (Cours de langue pour les immigrants au Canada), peut passer à un programme d'AFB. Cette possibilité de transition n'a pas été communiquée clairement auparavant, mais cela a changé depuis.

Figure 30 : Proportion des clients d'Alphabétisation et formation de base, par groupe désigné, dans la région de la CPMONS, 2016-2021

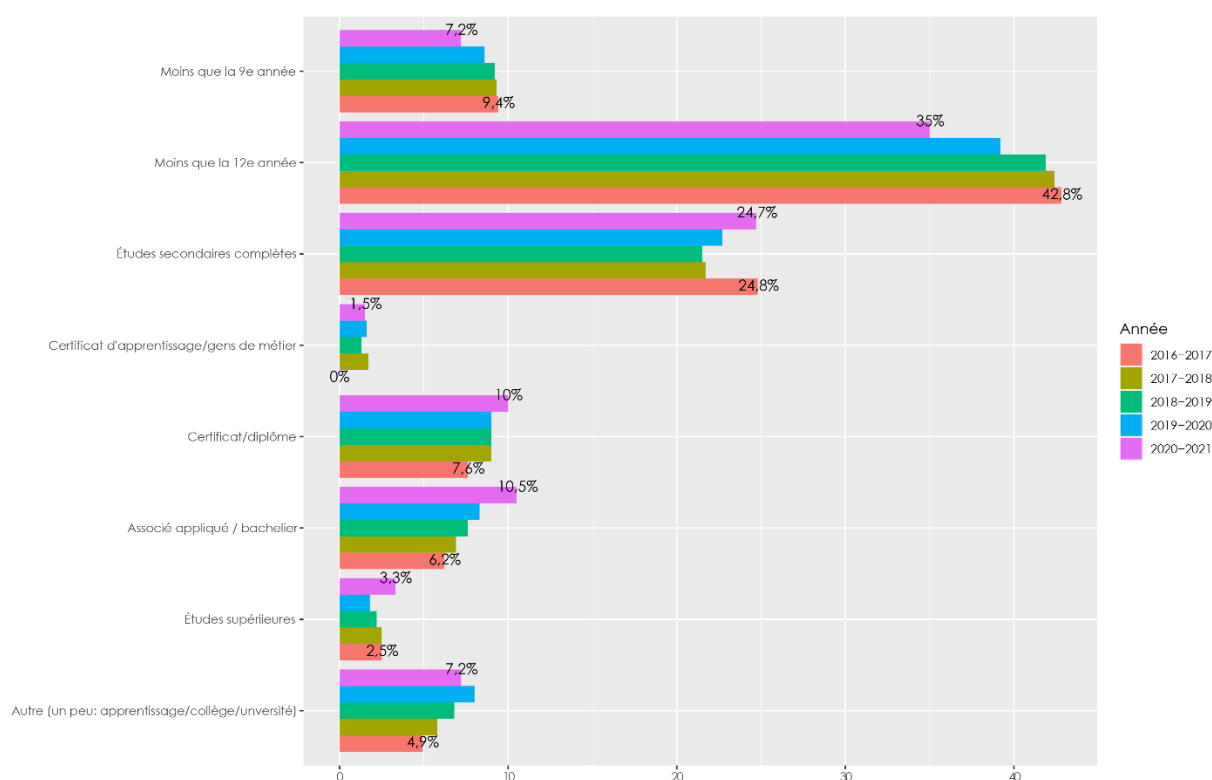


Source : Calculs des auteurs, OneHub.

Comme le montre la figure 31, bien que le pourcentage des clients ayant un niveau d'études inférieur à la 12^e année soit plus élevé que celui des autres groupes, l'on observe une diminution progressive depuis 2016-2017. On constate également un déclin progressif chez les personnes n'ayant pas atteint la neuvième année d'études. Le pourcentage des personnes titulaires d'un diplôme d'études appliquées, connexes ou d'un baccalauréat, puis des personnes ayant terminé leurs études secondaires, a augmenté au cours des dernières années.

Aux consultations d'EO, l'une des raisons pour expliquer l'augmentation du nombre de personnes ayant au moins un baccalauréat ou un grade connexe est le retour aux études, en particulier pour des personnes âgées de plus de 45 ans. Une autre possibilité pourrait être l'amélioration des compétences, tel l'apprentissage de l'utilisation des plateformes numériques, surtout à l'ère de la COVID-19. Dans le même temps, les personnes titulaires d'un baccalauréat ou de l'équivalent, puis qui sont familières avec les plateformes numériques, peuvent utiliser un cybercanal plutôt que de se rendre physiquement aux services du programme d'accès. La possibilité d'accéder à cette formation depuis chez soi est plus attrayante.

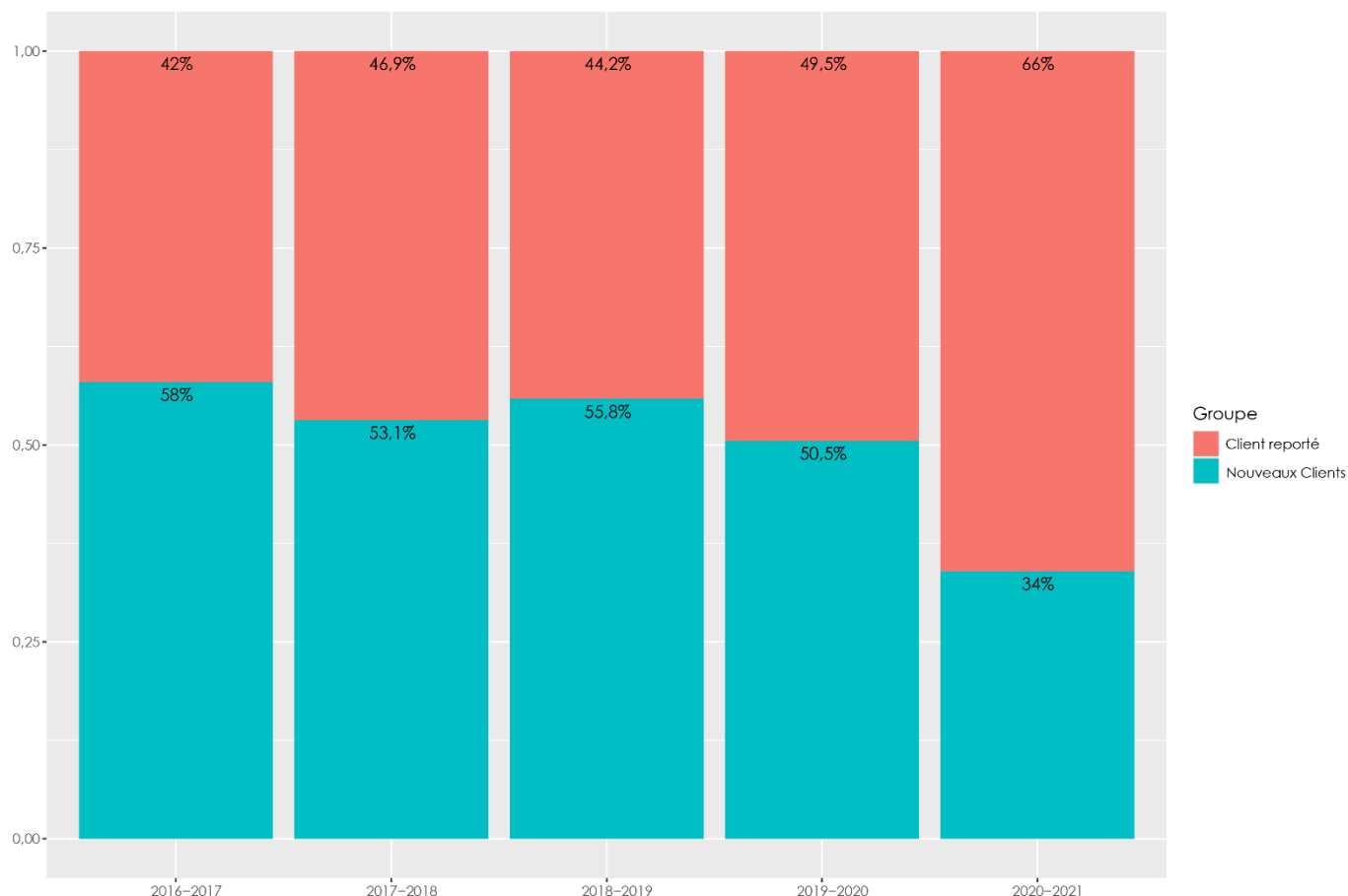
Figure 31 : Titres de compétences des clients d'Alphabétisation et formation de base, dans la région de la CPMONS, 2016-2021



Source : Calculs des auteurs, OneHub.

La proportion de clients qui ont accès aux programmes d'AFB de façon continue est restée constante entre 2016-2017 et 2019-2020, mais en 2020-2021, il y a eu un bond de 16,5 % pour les clients reportés. Il a été indiqué dans la consultation d'EO que cette augmentation pourrait être attribuable à la pandémie, car les gens se sont inscrits au programme, mais celui-ci a été interrompu ou des restrictions de sécurité ont été imposées, ce qui rendait alors l'accès plus difficile.

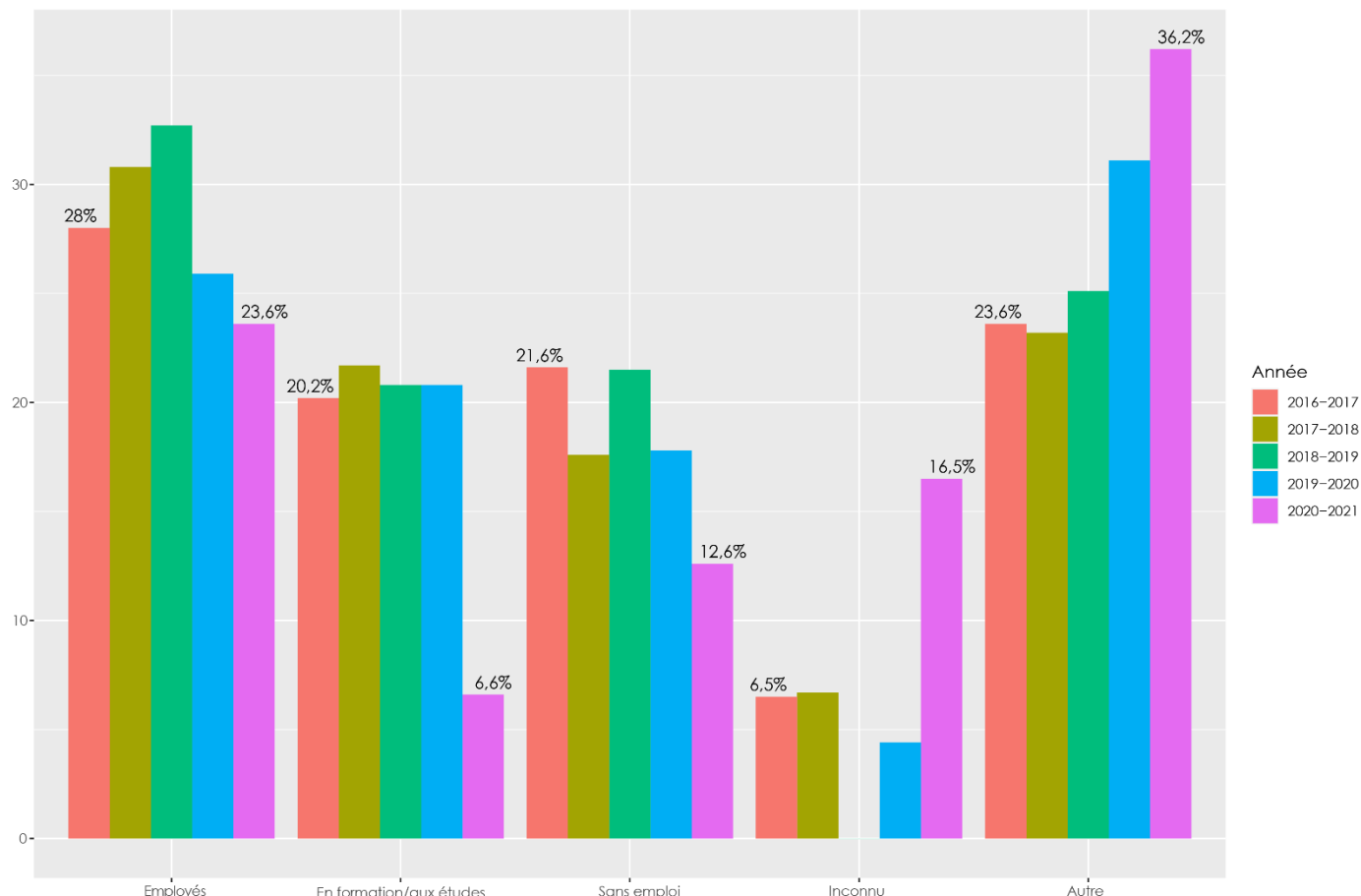
Figure 32 : Répartition des clients nouveaux ou reportés d'Alphabétisation et formation de base, dans la région de la CPMONS, 2016-2021



Source : Calculs des auteurs, OneHub.

Enfin, en termes de résultats pour les clients d'AFB, le nombre de ceux qui ont obtenu un emploi ou ont suivi une formation/éducation a diminué. Entre-temps, le nombre des personnes qui ont déclaré être en chômage a augmenté de façon spectaculaire l'année dernière, cependant que le nombre de clients dont le résultat est inconnu a augmenté considérablement. Comme pour les clients des SE, la pandémie a rendu le suivi difficile, sans compter les personnes vulnérables qui n'ont pas de téléphone portable ou d'accès aux données. Cela ne veut pas dire que les agences d'AFB n'essaient pas de communiquer avec leurs clients. Les restrictions liées à la COVID-19 ont rendu la tâche plus difficile.

Figure 33 : Résultats des clients d'Alphabétisation et formation de base, dans la région de la CPMONS, 2016-2021

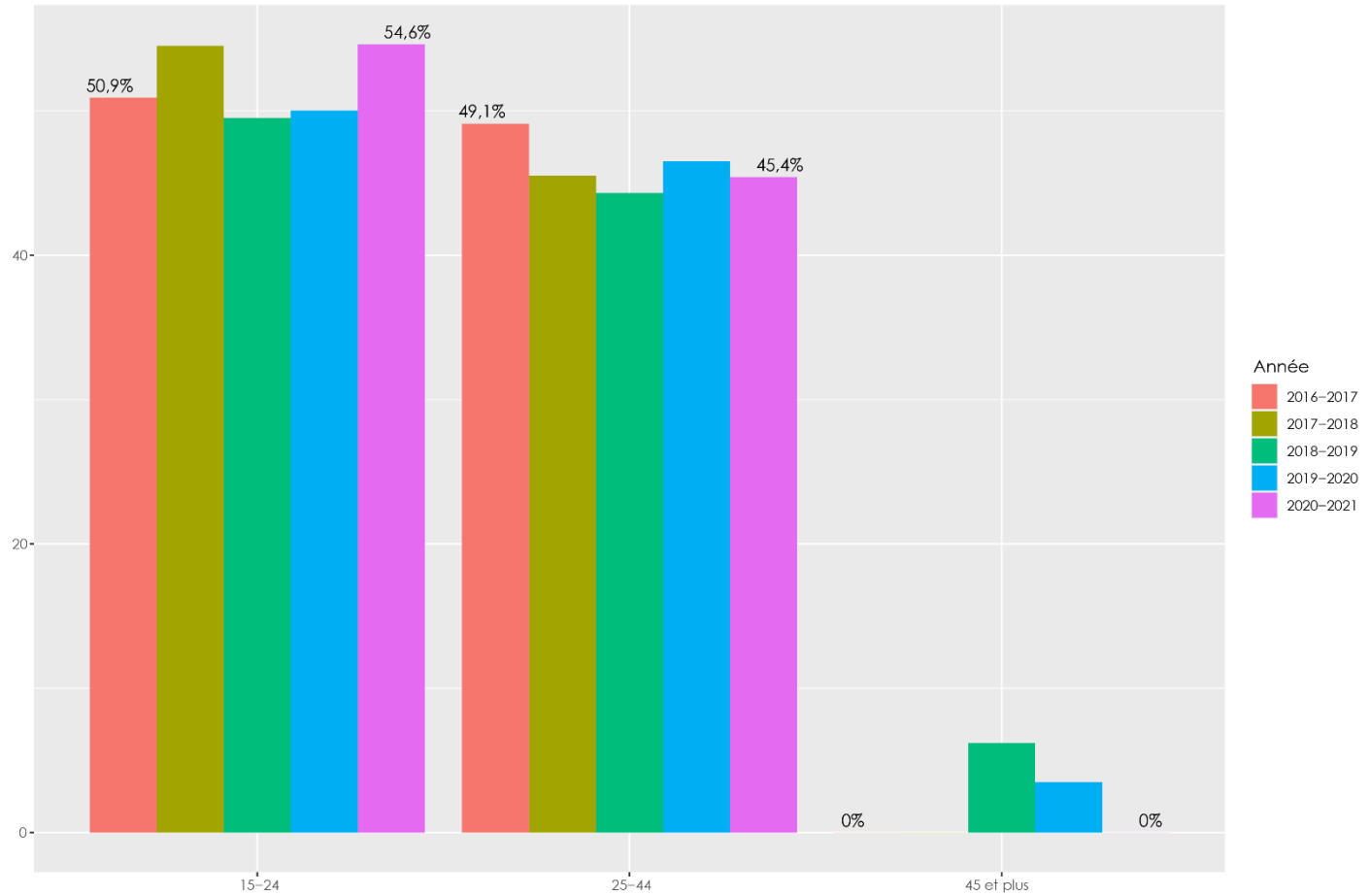


Source : Calculs des auteurs, OneHub.

APPRENTISSAGES

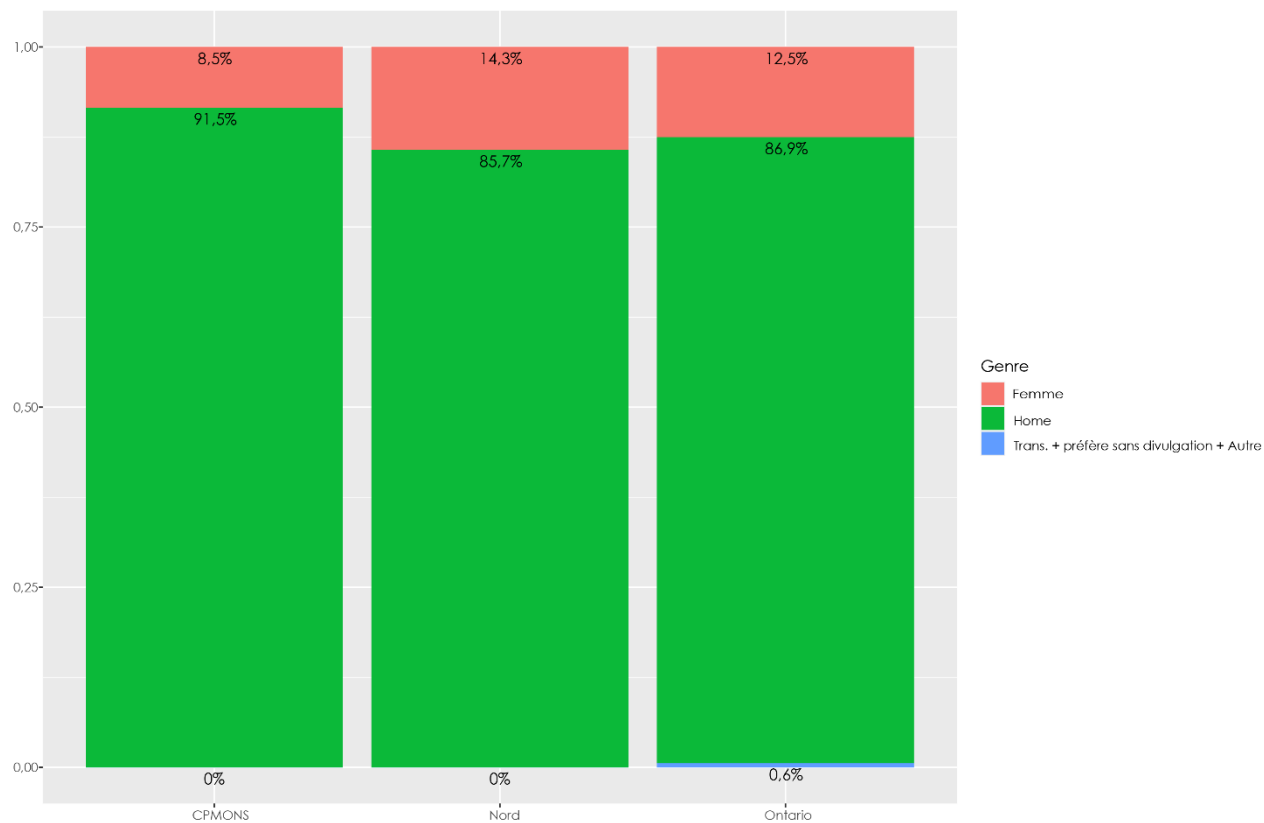
D'après la figure 34 ci-dessous, la plupart des clients de l'apprentissage dans la région de la CPMONS tendent à avoir moins de 45 ans. L'année dernière, l'on a constaté une augmentation du nombre des personnes de 15 à 24 ans. En outre, la figure 35 montre que la plupart des clients s'identifient comme des hommes, ce qui correspond à l'expérience du Nord ontarien et de la province en général. Par rapport à 2019-2020, il y a eu une petite augmentation des personnes qui se sont identifiées comme étant de sexe masculin dans la région de la CPMONS et dans la province (88,9 et 85,6 %, respectivement) (CPMONS 2021, 74).

Figure 34 : Cohortes d'âge, sous forme de proportion de la clientèle des programmes d'apprentissage (PA) dans la région de la CPMONS, 2016-2021



Source : Calculs des auteurs, OneHub.

Figure 35 : Répartition, par sexe, des clients d'Apprentissages dans la région de la CPMONS, le Nord ontarien et l'Ontario, 2020-2021



Source : Calculs des auteurs, OneHub.

Le nombre d'apprentis actifs est resté relativement stable au cours des cinq dernières années. Les certificats d'apprentissage et les nouveaux enregistrements ont atteint un sommet en 2018-2019 et en 2019-2020. Une baisse significative a été constatée dans les deux cas entre 2018-2019 et 2020-2021.

Un des participants à la consultation sur l'égalité des chances a déclaré qu'il aidait souvent à l'inscription, mais que cela avait été ralenti récemment en raison de la pandémie. De plus, il a été noté que les employeurs dans les métiers n'embauchaient pas autant et que le nombre de demandeurs d'emploi était bas.

Il s'agit d'une évolution à surveiller, car les données de la figure 18 révèlent que le nombre de personnes possédant un diplôme d'une école de métiers est en baisse, tandis que le nombre de personnes possédant un diplôme collégial ou universitaire est en hausse. En outre, les principales professions pour les hommes étaient celles des métiers, du transport et de la machinerie. Enfin, si les mines sont un élément clé de la reprise pour certains, comme l'indiquent les consultations, il sera important de veiller à ce que les personnes ayant une formation professionnelle soient jumelées avec des opportunités minières. De même, il pourrait être utile de faire connaître les possibilités pour les métiers du secteur minier, et ce, aux personnes qui envisagent d'obtenir une formation dans ce domaine.

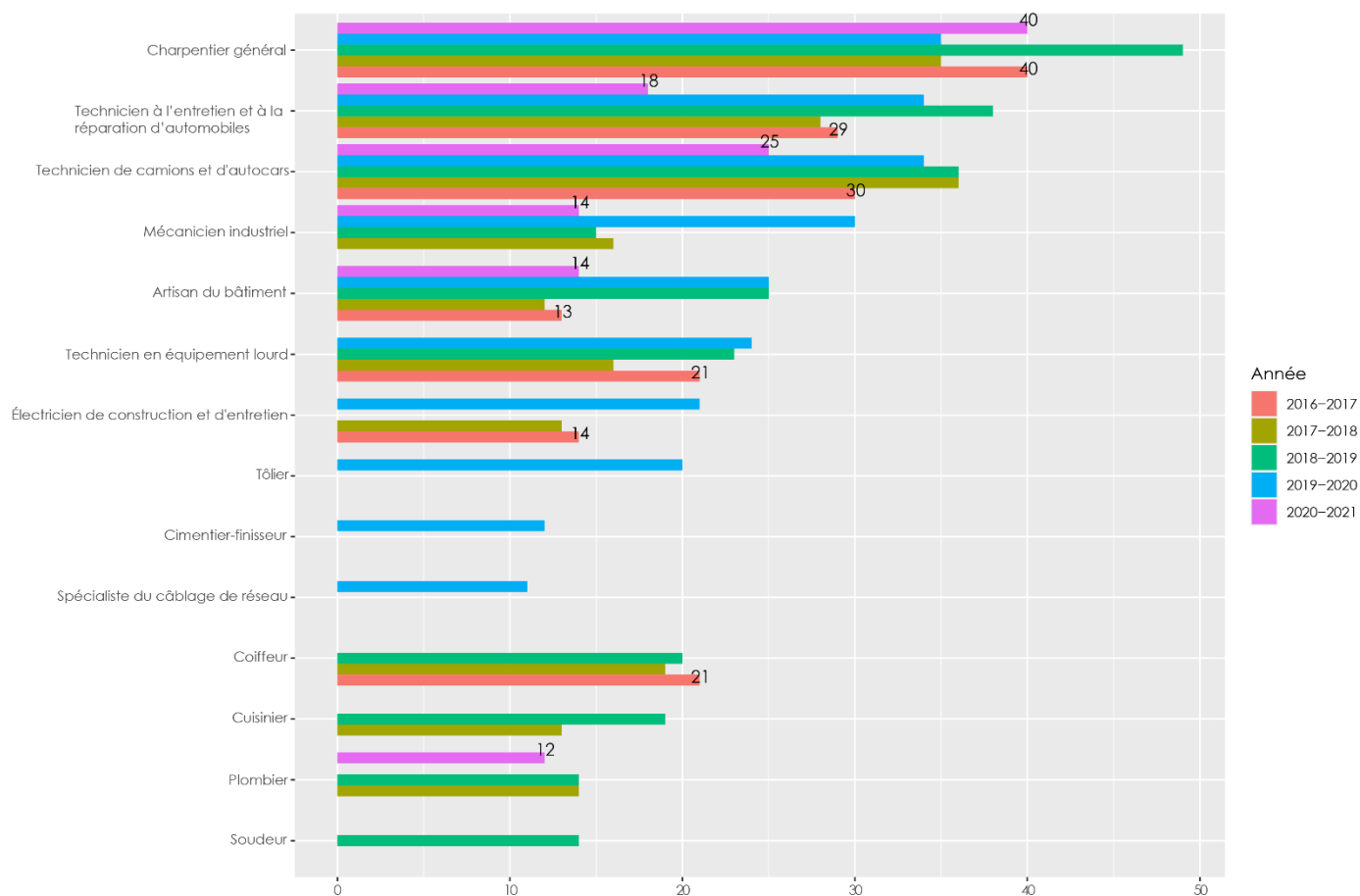
Tableau 9 : Apprentissages dans la région de la CPMONS, 2016-2021

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	Changement réel de 2016-2017 à 2020-2021
Apprentis actifs	1030	984	948	1014	1105	75
Certificats d'apprentissage délivrés	99	130	154	125	60	-39
Nouvelles inscriptions	279	285	325	342	214	-65

Source : Calculs des auteurs, OneHub.

Enfin, si l'on examine le nombre d'inscrits dans les métiers, l'on constate que les personnes ont tendance à se diriger vers plusieurs professions. La figure 36 ci-dessous montre que plusieurs professions ont connu une baisse entre 2019-2020 et 2020-2021, notamment les techniciens à l'entretien et à la réparation d'automobiles, les techniciens de camions et d'autocars, les mécaniciens industriels et les électriciens de construction et d'entretien.

Figure 36 : Nombre des inscrits aux métiers, dans la région de la CPMONS, 2016-2021



Source : Calculs des auteurs, OneHub.

Les fournisseurs de services sont une des portes d'entrée du marché du travail. Comme nous l'indiquions précédemment, la consultation des fournisseurs d'EO et d'autres a révélé des tendances troublantes telles que la rotation du personnel et des problèmes de coordination. Il est essentiel de veiller à ce que cette voie soit accessible aux particuliers.

Mesures de suivi

En fin de compte, l'objectif de la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (CPMONS) est de soutenir le marché du travail et les économies des collectivités locales. Ce travail suppose de fournir des recherches fondées sur des données probantes, de s'engager auprès des intervenants clés, de les mettre en relation, ainsi que de développer des programmes et des outils. En nous appuyant sur le Plan du marché du travail local de l'année dernière, voici les mesures que doit prendre la CPMONS au cours de la prochaine année.

DONNÉES ET RECHERCHE

1. Soutenir la prise de décision et la planification, en **général, collectant, analysant et partageant des données factuelles et des recherches sur les caractéristiques, tendances, obstacles et opportunités de la main-d'œuvre locale.**
2. **Identifier les lacunes en matière de données et de recherche** sur la main-d'œuvre et l'économie locales, et s'efforcer de combler ces lacunes.

ENGAGEMENT ET COLLABORATION

3. Participer et collaborer avec des personnes et des organismes qui soutiennent le développement de la main-d'œuvre locale et y contribuent, afin de **soutenir la reprise économique et de relever les possibilités de croissance dans des industries ou des professions spécifiques.**
4. Participer et collaborer avec les personnes et les organismes qui soutiennent le développement de la main-d'œuvre locale et y contribuent, **afin de trouver et d'atténuer les obstacles qui empêchent les personnes de participer adéquatement au marché du travail.**
5. **Déterminer les domaines d'harmonisation** entre les personnes et les organismes qui soutiennent le développement de la main-d'œuvre locale et y contribuent. Dans la mesure du possible, **servir d'intermédiaire**, afin que ces acteurs puissent maximiser leur impact, tirer parti des ressources et développer des partenariats.
6. **Déterminer les domaines d'harmonisation** entre les personnes et les organismes qui soutiennent le développement de la main-d'œuvre locale et y contribuent.

PROGRAMMES ET OUTILS

7. **Continuer à mettre en valeur les programmes et outils actuels** tels que WorkSCAPE Northwest, Northwest Connector, le calculateur d'emploi, et les calendriers de projection d'emploi, par industrie spécifique⁹.
8. Au besoin, **créer et présenter des programmes et des outils qui éclaireront les décisions et la planification**, et ce, pour la CPMONS et pour d'autres personnes et organismes qui soutiennent le développement de la main-d'œuvre locale et y contribuent.

⁹ Consulter l'annexe D.

Conclusion

Bien que nous ne puissions pas savoir avec une certitude absolue ce que 2022 apportera, qu'il s'agisse d'une pandémie ou non, la CPMONS est armée de connaissances d'experts sectoriels et de données qui l'accompagnent et peuvent guider ses pas en avant. Au fur et à mesure qu'arrivent de nouvelles données et que se poursuivent leur collecte et l'analyse des recherches, la CPMONS travaillera avec d'autres intervenants, afin que les collectivités locales soient prêtes pour la croissance.

Ouvrages cités

- Bureau de l'équité salariale. « L'écart salarial entre les sexes : plus grand que vous le pensez ». Consultation du 22 janvier 2022.
<https://www.payequity.gov.on.ca/fr/learnmore/gwg/pages/default.aspx>
- Canada. FedNor, *Prosperity and Growth Strategy for Northern Ontario*. [Ottawa], 2018.
[https://fednor.gc.ca/eic/site/fednor-fednor.nsf/vwapj/PGSNO-2018.pdf/\\$file/PGSNO-2018.pdf](https://fednor.gc.ca/eic/site/fednor-fednor.nsf/vwapj/PGSNO-2018.pdf/$file/PGSNO-2018.pdf)
- Canada. « Trouver la CNP ». Modification du 1 janvier 2022. Consultation du 23 février 2022. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/entree-express/admissibilite/trouver-classification-nationale-professions.html>.
- Champaign, Lindsey. *From Crisis to Recovery: How COVID-19 is Impacting Businesses in Thunder Bay (Part 7)*. Thunder Bay : Institut des politiques du Nord, 2021.
<https://www.northernpolicy.ca/upload/documents/covid-business-impact-summary-april-21.pdf>
- Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur « Baakaakonaanan Ishkwaandemonan ». Consultation du 16 janvier 2022.
<https://www.nswpb.ca/what-we-do/baakaakonaanan-ishkwaandemonan/>.
- Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur Connecteur Nord-Ouest (Northwest Connector) Consultation du 16 janvier 2022.
<https://www.nswpb.ca/connector/>.
- Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur *Sur le chemin de la reprise : Devenir une force du Supérieur après la COVID-19* Thunder Bay : Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur, 2021
<https://www.nswpb.ca/research-reports/>
- Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur « WorkSCAPE Northwest ». Consultation du 16 janvier 2022. <https://www.nswpb.ca/workscape-northwest/>.
- Conseil canadien pour le commerce autochtone. *Promesse et prospérité : l'Enquête sur les entreprises autochtones de l'Ontario 2020*. Toronto, Conseil canadien pour le commerce autochtone, 2020.
<https://www.ccab.com/fr/research/publications/private-business/promise-and-prosperity-the-2020-ontario-aboriginal-business-survey/>
- Dunick, Leith. « Sleeping Giant brewery opening second child-care centre ». *TBNewsWatch*. Le 12 juillet 2021. <https://www.tbnewsWatch.com/local-news/sleeping-giant-brewery-opening-second-child-care-centre-3944419> (accessed January 16, 2022).
- Dunstan, William. « Re-Open It and the Workers Will Come? » *Walleye*. Le 1^{er} septembre 2021.

<https://thewalleye.pressreader.com/search?query=dunstan&newspapers=9h02&startDate=2021-9-1&stopDate=2021-9-1&hideSimilar=1&type=2&state=3>

École de médecine du Nord de l'Ontario. « NOSM Physician Workforce Strategy ».

Consultation du 16 janvier 2022. <https://www.nosm.ca/fr/our-community/nosm-physician-workforce-strategy/>

Ferguson, Mark, Ronnie Cecil, Kevin Murphy, Alice Yu, Aline Soares, Jason Sappor, Mitzi Sumangil et William Mason. *The Big Picture: 2022 Metals and Mining Industry Outlook*. New York : S&P Global Market Intelligence, 2021.

<https://pages.marketintelligence.spglobal.com/Big-Picture-2022-Metals-Mining-Industry-Outlook-Confirmation-CD.html>

Findlay, Leanne C. et Lan Wei. « Use of childcare for children younger than six during COVID-19 ». Rendu public le 25 août 2021. Consultation du 16 janvier 2022.

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2021008/article/00003-fra.htm>

Grekou, Douwre et Yuqian Lu. « L'emploi et les différences selon le genre un an après le début de la pandémie de COVID-19 : une analyse par secteur d'industrie et taille de l'entreprise ». Rendu public le 26 mai 2021. Consultation du 16 janvier 2022.

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2021005/article/00005-fra.htm>

Grewal, Dharmjot. *Études de cas sur le perfectionnement efficace des compétences autochtones*. Thunder Bay : Institut des politiques du Nord, 2018.

<https://www.northernpolicy.ca/upload/documents/publications/commentaries-new/commentary-grewal-fr-18.10.23.pdf>

Innovation, Sciences et Développement économique Canada. « Carte nationale des services Internet à large bande ». Modification du 25 mars 2021. Consultation du 16 janvier 2022.

<https://www.ic.gc.ca/app/sitt/bbmap/hm.html?lang=fra>

Institut des politiques du Nord. « Calculateur d'emploi ». Consultation du 16 janvier 2022.

<https://www.northernpolicy.ca/calculateur-demploi>.

Institut des politiques du Nord. « Community Accounts ». Consultation du 16 janvier 2022.

<https://www.northernpolicy.ca/communityaccountsfr>.

Khan, Mikael, Olga Bilyk et Matthew Ackman. « Le point sur les déséquilibres sur le marché du logement et l'endettement des ménages ». Le 2021 avril.

Consultation du 21 janvier 2022.

<https://www.banqueducanada.ca/2021/04/note-analytique-personnel-2021-4/>

KPMG. *Risks and opportunities for Canadian miners*. Amstelveen : KPMG, 2021.

<https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ca/pdf/2021/06/ca-risks-and-opportunities-for-Canadian-miners-july-2021.pdf>.

Kronfli, Catrina. *Mental Wellness in the Workplace*. Toronto, Chambre de commerce de l'Ontario (2021). <https://occ.ca/wp-content/uploads/Mental-Wellness-in-the-Workplace-Employers.pdf>

Lighthouse Labs. « NEW PARTNERSHIP TO RESKILL 250 ONTARIANS ». (s. d.) Consultation du 16 janvier 2022. <https://www.lighthouselabs.ca/en/blog/ontario-webdevelopers-network-initiative>

Lund, Susan, Anu Madgavkar, James Manyika, Sven Smit, Kweilin Eillingrud, Olivia Robinson. *The future of work after COVID-19*. McKinsey Global Institute, 2021. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>

McMillan Boyles, Christina, Zoe Elizabeth Higgins, Celisse Olivia Bibr, Nabina Sharma. *Spinning Our Wheels? Disease Management as a Health Policy Priority for Northern Ontario*. Thunder Bay : Institut des politiques du Nord, 2020. <https://www.northernpolicy.ca/upload/documents/publications/commentaries-new/boyles-higgins-bibr-sharma-chronic-disea.pdf>

Moazzami, Bakhtiar. *Northern Projections Thunder Bay District*. Thunder Bay : Institut des politiques du Nord, 2019. <https://www.northernpolicy.ca/upload/documents/publications/reports-new/thunder-bay-19.12.17.pdf>

Newbery, Sarah-Lynn et Josée Malette. *Integration of Care in Northern Ontario: Patient Medical Homes, Rural Health Hubs and Evolving Ontario Health Teams*. Thunder Bay : Institut des politiques du Nord, 2020. https://www.northernpolicy.ca/upload/documents/publications/commentaries-new/newberry_integration_of_northerncares.20.001.pdf

Ontario. Ministère des Finances. *Perspectives économiques et revue financière de l'Ontario 2021 : Bâtir l'Ontario*. [Toronto], 2021. <https://budget.ontario.ca/fr/2021/fallstatement/contents.html>

Ontario. Ministère des Finances. 2021b. « Projections démographiques pour l'Ontario ». Mise à jour du 25 août 2021. Consultation du 21 janvier 2022. <https://www.ontario.ca/fr/page/projections-demographiques-pour-lontario>

Ontario. Ontario Data Catalogue. 2021c. « Projections démographiques selon l'âge et le sexe pour les 49 divisions de recensement ». Plus récente mise à jour, le 23 juin 2021. Consultation du 21 janvier 2022. <https://data.ontario.ca/fr/dataset/population-projections/resource/03abe0d5-0995-4ce2-ad9d-e904d50106a5>.

Pelletier, Rachelle, Martha Patterson et Melissa Moyser. *L'écart salarial entre les sexes au Canada : 1998 à 2018*. Ottawa : Statistique Canada, 2019.

https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/75-004-m/75-004-m2019004-fra.pdf?st=RrMSRZ_G

ProfessionsSantéOntario. *Santé dans le Nord : Rapport sur la géographie et la santé de la population des deux régions du Nord de l'Ontario*. Toronto, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, p.52 <https://healthinthenorth.hqontario.ca/sante-dans-le-nord/>

Rizzuto, Rachel. *Le problème de Goldilocks : comprendre le Nord-Ouest de l'Ontario dans l'élaboration de modèles appropriés de gestion de l'emploi et de la formation Thunder Bay* : Institut des politiques du Nord, 2020. https://www.northernpolicy.ca/upload/documents/publications/reports-new/ssm_white-paper_fr.20.10.28.pdf

Ross, Alex. *Assessing Labour Market Shortages in the City of Thunder Bay*. Thunder Bay : Institut des politiques du Nord, 2020. https://www.northernpolicy.ca/upload/documents/publications/briefing-notes/ross-nac-thunderbay_en.20.03.23.pdf

Statistique Canada. 2017, *Thunder Bay, DS [Division de recensement], Ontario et Ontario [Province] (tableau). Profil du recensement*. Recensement de 2016. Statistique Canada, n° de catalogue 98-316-X2016001. Ottawa. Rendu public le 29 novembre 2017. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F> (accès du 23 février 2022).

Statistique Canada. Divers recensements.

Statistique Canada. « Planification de la diffusion des données du Recensement de 2021 ». Statistique Canada. Modification du 16 décembre 2021. Consultation du 21 janvier 2022. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/prodser/release-diffusion-fra.cfm>.

Statistique Canada. « RMR et AR : définition détaillée ». Modification du 17 septembre 2018. Consultation du 23 février 2022. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/92-195-x/2011001/geo/cma-rmr/def-fra.htm>.

Technologies de l'information et des communications (TIC) *The Digital-Led New Normal: Revised Labour Market Outlook for 2022*. Ottawa : Conseil des technologies de l'information et des communications, 2020. <https://www.ictc-ctic.ca/wp-content/uploads/2020/08/Outlook-ENG-FINAL-8.24.20.pdf>.

Workforce Planning Board of Waterloo Wellington Dufferin *Implications of COVID-19 on Youth Employment and Educational Pathways in Waterloo, Wellington, and Dufferin*. Ayr : Workforce Planning Board of Waterloo Wellington Dufferin https://www.workforceplanningboard.com/pdfs/impact_of_covid_19_on_youth_full_reportpdf

Fixer le cap : naviguer dans la population active du nord supérieur en 2022-2023

Xavier, Peter. *Northern Ontario Circular Economy Symposium: Mining Innovation*. Thunder Bay : Institut des politiques du Nord, 2021.

https://www.northernpolicy.ca/upload/documents/publications/briefing-notes/circular-economy/circular-economy-symposium-5_peterxavier.pdf.

« Identify Assets/Resources Available ». RHIhub, consultation du 18 janvier 2022.

<https://www.ruralhealthinfo.org/toolkits/rural-toolkit/1/asset-identification>

« Food Asset Map ». Vancouver Coastal Health, consultation du 18 janvier 2022.

<http://www.vch.ca/public-health/nutrition/food-asset-map>

« Search 211 ». 211 Ontario North, consultation du 18 janvier 2022. <https://211north.ca/>

Annexe A : Collectivités de la région de la CPMONS

Comme indiqué dans le Plan du marché du travail local de l'année dernière, trois collectivités métisses ont été ajoutées aux collectivités de la région de la CPMONS. Même si les trois bureaux des conseils communautaires de Métis de l'Ontario (MO) énumérés ci-dessus se trouvent dans des municipalités établies non autochtones, ils ne font pas partie de la gouvernance ou de la représentation de ces municipalités. Les conseils communautaires métis représentent des collectivités distinctes dans des secteurs géographiques élargis.

District de recensement	Nom communautaire ordinaire	Nom de subdivision de recensement, type
Thunder Bay	Animbiigoo Zaagi'igan Anishinaabek (Première Nation des Ojibways du lac Nipigon)	Lac Nipigon, IRI
Thunder Bay	Bande indienne de Red Rock/Première Nation du lac Hélène	Lac Hélène 53A
Thunder Bay	Biigtigong Nishnaabeg (Ojibways de la Première Nation de la rivière Pic)	Pic River 50, IRI
Thunder Bay	Biinjitiwaabik Zaaging Anishinaabek (Première Nation de la baie Gull)	
Thunder Bay	Biinjitiwaabik Zaaging Anishinaabek (Première Nation de Rocky Bay)	Rocky Bay 1, IRI
Thunder Bay	Bingwi Neyaashi Anishinaabek (Première Nation de Sand Point)	
Thunder Bay	Conmee	Conmee (canton)
Thunder Bay	Dorion	Dorion (canton)
Thunder Bay	Gillies	Gillies, (canton)
Thunder Bay	Greenstone (municipalité de)	Greenstone, MU
Thunder Bay	Greenstone Métis Community ¹	
Thunder Bay	Manitouwadge	Manitouwadge (canton)
Thunder Bay	Marathon	Marathon (canton)
Thunder Bay	Neebing	Neebing, MU
Thunder Bay	Nipigon	Nipigon (canton)
Thunder Bay	O'Connor	O'Connor (canton)
Thunder Bay	Oliver Paipoonge	Oliver Paipoonge, MU
Thunder Bay	Pawgwasheeng (Première Nation de Pays Plat)	Pays Plat 51, IRI

¹ Le bureau du conseil de Geraldton couvre la municipalité de Greenstone

Fixer le cap : naviguer dans la population active du nord supérieur en 2022-2023

Thunder Bay	Première Nation d'Aroland	Aroland 83, IRI
Thunder Bay	Première Nation de Fort William	Fort William 52, IRI
Thunder Bay	Première Nation de Ginoogaming (Première Nation n° 77 de Long Lake)	Première Nation de Ginoogaming, IRI
Thunder Bay	Première Nation de Long Lake n° 58	Long Lake 58, IRI
Kenora	Première Nation de Marten Falls	Marten Falls 65 IRI
Kenora	Première Nation de Neskantaga (Lansdowne House)	Lansdowne House, S-E
Kenora	Première Nation de Nibinamik (Summer Beaver)	Summer Beaver, S-E
Thunder Bay	Première Nation de Pic Moberg	Pic Moberg N/S, IRI
Kenora	Première Nation de Webequie	Webequie IRI
Thunder Bay	Première Nation de Whitesand	Whitesand, IRI
Kenora	Première Nation d'Eabametoong (Fort Hope)	Fort William 64, IRI
Thunder Bay	Première Nation du Lac des Mille Lacs	Lac des Mille Lacs 22A1 IRI
Thunder Bay	Red Rock	Red Rock (canton)
Thunder Bay	Schreiber	Schreiber (canton)
Thunder Bay	Shuniah	Shuniah, MU
Thunder Bay	Superior North Shore Métis Community ²	
Thunder Bay	Terrace Bay	Terrace Bay (canton)
Thunder Bay	Thunder Bay	Thunder Bay, comté
Thunder Bay	Thunder Bay Métis Community ³	
Thunder Bay	Thunder Bay, non érigée en municipalité	Thunder Bay, non érigée en municipalité, NO

² Le bureau du conseil de Terrace Bay couvre la rive nord du lac Supérieur.

³ Le bureau de du conseil de Thunder Bay couvre de Kakabeka à Nipigon.

Annexe B : Fournisseurs de services de formation et d'emploi d'EO ou non

Nom de l'organisme	Site Web
Alphabétisation Nord-Ouest	https://www.northernliteracy.ca/accueil
Association canadienne pour la santé mentale (ACSM) – Thunder Bay	https://cmha.ca/
Association de l'apprentissage des adultes du Supérieur-Nord	S.O.
Association des femmes autochtones de l'Ontario	www.onwa.ca/
Centre de Formation Manitouwadge Learning Centre	S.O.
Centre de formation pour adultes de Greenstone	http://www.cfag.ca
Centre de l'amitié indien de Thunder Bay	http://tbifc.ca/
Centre de l'amitié Thunderbird	S.O.
Centre de ressources pour la vie autonome – Thunder Bay	http://www.ilrctbay.com/
Community Living Thunder Bay	http://www.cltb.ca
Confederation College	www.confederationcollege.ca/
Conseil d'administration des Services sociaux du district de Thunder Bay (CASSDTB)	http://www.tbdssab.ca/index.php/fr
Frontier College	https://www.frontiercollege.ca/
Groupe d'alphabétisation de Thunder Bay	http://www.tblg.org/
Marche des dix sous Canada	http://www.marchofdimes.ca
MTW Employment Services	http://www.mtwjobassist.ca/accueil/?lang=fr
Nation métisse de l'Ontario	www.metisnation.org
Nation métisse de l'Ontario	www.metisnation.org
Northwest Employment Works (NEW)	www.northwestworks.ca
Novocentre (Alpha Thunder Bay)	https://novocentre.com
Oshki-Pimache-O-Win Education and Training Institute	www.oshki.ca
PARO – Centre pour l'entreprise des femmes	http://paro.ca/2013/fr
Première Nation de Fort William (PNFW)	https://fwfn.com/

Réseau de soutien l'immigration francophone du Nord de l'Ontario	http://reseaudunord.ca/
Services d'emploi et de formation d'Anishinabek (AEST)	https://www.aets.org/
Services d'emploi et de formation Kiikenomaga Kikenjigewen (SEFKK)	www.kkets.ca/
Services d'emploi SEJ	www.yesjobsnow.com
Seven Generations Education Institute	http://www.7generations.org/
Société canadienne de l'ouïe (Programme alphabétisation et compétences de base du Nord)	https://www.chs.ca/fr/services/alphabetsation-et-competences-de-base?action
St. Joseph's Care Group – Programme d'options d'emploi	http://www.sjcg.net/aboutus/francais.aspx
Université de Lakehead – Centre pour la réussite des étudiants	https://www.lakeheadu.ca/current-students/student-success-centre

Annexe C : Glossaire des acronymes

ACE	Alphabétisation et connaissances élémentaires
AE	Aide à l'emploi
AUCLC	Aide d'urgence du Canada pour le loyer commercial
BDD	Bureau de la directrice des données
CLNAC	Cours de langue pour les nouveaux arrivants au Canada
CNP	Classification nationale des professions
CPMONS	Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur
CTIC	Conseil des technologies de l'information et des communications
DC	Deuxième carrière
EMNO	École de médecine du Nord de l'Ontario
EO	Emploi Ontario
IRCC	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
Mbit/s	Mégabits par seconde
MTFDC	Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences
PAEJ	Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes
PTET	Programme des travailleurs étrangers temporaires
RDD	Rapport de dépendance démographique
SCENO	Stratégie de croissance économique pour le Nord de l'Ontario
SCHL	Société canadienne d'hypothèques et de logement
SCIAN	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord
SCOE	Subvention Canada-Ontario pour l'emploi
SE	Services d'emploi
SEFA	Services d'emploi et de formation d'Anishinabek
SI	Service interagences
SSUC	Subvention salariale d'urgence du Canada
STIM	Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques

Annexe D : Outils, programmes et rapports sur le marché du travail de la CPMONS et de l'IPN

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

- **Connecteur Nord-Ouest (Northwest Connector)** Le programme Northwest Connector aide des talents à découvrir des opportunités, en mettant en relation directe des demandeurs d'emploi qualifiés et des hommes d'affaires, des fonctionnaires ainsi que des dirigeants communautaires locaux, afin que ces talents puissent développer leurs réseaux professionnels, exploiter le marché du travail caché du Nord-Ouest ontarien et réussissent à s'intégrer dans la région de Thunder Bay.
- **« WorkSCAPE Northwest »** : WorkSCAPE (habiletés, carrières, atouts, explorateur de programmes) Nord-Ouest. Il s'agit d'une série d'outils du marché du travail, qui donne une excellente idée de celui-ci dans la région de la CPMONS. Il s'y trouve des affichages provenant de 25 sources; une foule de ressources communautaires, un explorateur de cheminement professionnel, etc. Vous trouvez le tout à un guichet unique et central, auquel le public peut accéder. WorkSCAPE Nord-Ouest simplifiera pour les gens leur façon de chercher du travail, tout en améliorant la connaissance du marché du travail local, par la production de rapports opportuns sur les données de l'offre et de la demande de travailleurs.

Programmes et outils en partenariat – IPN et CPMONS

- **Baakaakonaanan Ishkwaandemonan (BI)** : Le projet est concentré sur la découverte de pratiques exemplaires et la promotion des ressources existantes, afin d'aider à embaucher de nouveaux arrivants et des Autochtones chercheurs d'emploi. Le projet BI a pour objet de reconnaître les efforts déployés par les employeurs, afin de créer des milieux de travail inclusifs, puis pour les encourager à comprendre la valeur et les avantages de l'embauchage de chercheurs d'emploi qui sont des nouveaux arrivants et des Autochtones.
- **« Community Accounts »** : Les comptes communautaires constituent un système d'information innovateur, qui offre aux Ontariens du Nord une source fiable de données communautaires, régionales et provinciales sur les indices économiques et sociaux. Ce plus récent moyen a pour objet d'encourager le partage d'information et de permettre aux collectivités de mieux comprendre leur secteur local et le Nord ontarien dans son ensemble. Les comptes communautaires fournissent aux utilisateurs une source unique et complète de données qui ne seraient normalement pas facilement disponibles, trop coûteuses à obtenir ou trop longues à récupérer et à compiler.
- **« Calculateur d'emploi »** : Comme toutes les politiques sont locales, il en va de même pour tout l'emploi. Lors des années de recensement, nous pouvons révéler un grand nombre de renseignements sur les collectivités locales de la région de Thunder Bay. Entre les années de recensement, il est très difficile de mesurer les changements dans ces collectivités plus petites du Nord. Il est toutefois possible d'estimer ces changements. C'est ce que fait le calculateur d'emploi. À l'aide de ces tendances historiques, nous avons conçu des formules communautaires spécifiques, afin d'estimer les indices de la main-d'œuvre des années à venir, avant la parution des données du prochain recensement.



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

Recherches connexes :

Sur la voie de la reprise : Devenir une
main-d'œuvre supérieure post
COVID-19 Plan local du marché du
travail 2020-2021

Rapport sur le capital humain de
Thunder Bay 2019
Moazzami

Évaluation des pénuries sur le marché
du travail dans la ville de Thunder Bay
Ross

Avril 2021 Résultats du sondage sur
l'impact sur les entreprises
Champaigne

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

Madge Richardson
Directrice générale

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

600, rue Hewitson

Thunder Bay (Ontario) P7B 6E4

mrichardson@nswpb.ca | 807-346-2940