

Rapport d'analyse du marché du travail du Nord-Ouest

Avril 2026



Prochain**Emploi**
alimenté par serco



North Superior
Workforce Planning Board
Commission de planification
de la main-d'œuvre du
Nord Supérieur

Canada 

**EMPLOI
ONTARIO**

Ontario 

Avis de non-responsabilité conjoints.....	3
Reconnaissance du territoire	4
Contexte	5
Introduction	7
Résumé exécutif de l'état actuel	9
Dynamique de la population régionale	9
Conditions du marché du travail	10
Tendances générales de la demande des employeurs.....	11
Implications pour la région	11
Résumé exécutif de l'État futur	13
Analyse de l'état actuel	14
Groupes de population	14
Population autochtone et contexte du marché du travail.....	14
Conditions de la population active.....	15
Offre de main-d'œuvre.....	16
Base d'employeurs et structure sectorielle	16
Indicateurs de la demande de main-d'œuvre (offres d'emploi, compétences, certifications)	17
Nombre d'entreprises par district	19
Pipeline de la main-d'œuvre et participation aux programme d'Emploi Ontario (EO) .	21
Parcours Réussite (anciennement AFB)	22
Apprentissage—Aperçu actuel	24
Perspectives futures	26
Conditions économiques futures.....	26
Tendances démographiques	27
Perspectives de l'offre de main-d'œuvre	28
Perspectives de la demande de main-d'oeuvre.....	31
Secteurs affichant les plus fortes pressions de demande, 2026	32
Northwest Superior Workforce Planning Board	35
Northwest Training and Adjustment Board.....	76

Avis de non-responsabilité conjoints

ProchainEmploi a préparé le Rapport d'analyse du marché du travail du Nord-Ouest à partir des données les plus récentes disponibles de Statistique Canada, des sources accessibles au public, des ensembles de données administratives et de renseignements locaux. Les résultats peuvent être influencés par la disponibilité des données, les cycles de collecte, les exigences de confidentialité et les limites géographiques. Bien que tous les efforts aient été déployés pour assurer l'exactitude et l'exhaustivité, ProchainEmploi ne fait aucune déclaration ni garantie quant aux données et n'assume aucune responsabilité pour toute erreur, omission ou interprétation découlant de son utilisation. ProchainEmploi n'est pas responsable des décisions prises ou des actions entreprises sur la base des informations contenues dans ce rapport.

Ce rapport peut être cité ou reproduit à des fins non commerciales à condition que la source ProchainEmploi soit dûment mentionnée. Pour toute utilisation ou redistribution commerciale, veuillez contacter ProchainEmploi pour obtenir une autorisation écrite.

La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (NSWPB) reconnaît les limites potentielles inhérentes à ce rapport sur le marché du travail local et est déterminée à aborder les domaines qui pourraient nécessiter une analyse et des mesures supplémentaires. Les données présentées dans ce rapport reflètent l'information la plus récente et la plus précise disponible à la date de publication. Ce document peut être librement cité ou reproduit, pourvu que la source NSWPB soit clairement indiquée. Cependant, le NSWPB n'assume aucune responsabilité quant aux conséquences découlant d'erreurs ou d'omissions contenues dans ce rapport.

Le matériel contenu dans ce rapport a été préparé par la **Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest** à partir des données les plus récentes disponibles au moment de l'analyse, provenant de Statistique Canada, de Taxfiler, de Canadian Business Counts et d'autres sources accessibles au public, ainsi que des consultations locales et des renseignements appliqués sur le marché du travail. Les conclusions sont influencées par la disponibilité des données, les cycles de collecte, les exigences en matière de confidentialité et les limites géographiques.

Bien que les informations proviennent de sources jugées fiables, aucune déclaration ni garantie, explicite ou implicite, n'est faite quant à son exactitude ou son exhaustivité. En fournissant ce matériel, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest n'assume aucune responsabilité ni obligation quant à son utilisation ou son interprétation.

Reconnaissance du territoire

Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest

Les directeurs et le personnel du Conseil de formation et d'ajustement du Nord-Ouest reconnaissent que nous nous réunissons sur les territoires traditionnels des peuples Anishinaabe et Métis, situé dans les districts de Kenora et de Rainy River. Nous espérons que l'information recueillie et partagée grâce au travail de la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest contribuera au processus de vérité et de réconciliation avec les peuples autochtones et renforcera le partage des ressources que ces terres offrent à ses résidents.

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

La NSWPB reconnaît respectueusement les Premiers Peuples dont les territoires traditionnels sont ceux où nous vivons et travaillons. Nous sommes reconnaissants du privilège d'avoir notre bureau situé sur ces terres et exprimons notre gratitude à toutes les générations qui ont pris soin. Le bureau de la NSWPB est situé dans la ville de Thunder Bay, sur le territoire visé par le Traité Robinson-Supérieur, terre traditionnelle des Anishinaabeg et de la Première nation de Fort William. Notre zone de service comprend plus de quarante communautés, chacune abritant diversité de peuples des Premières Nations, des Inuits et des Métis. La NSWPB reconnaît et valorise le lien historique profond que ces communautés entretiennent avec leurs territoires. Nous soutenons leurs efforts visant à maintenir et à faire croître leurs nations, tout en honorant les contributions importantes qu'elles ont apportées à la formation et au renforcement des communautés locales, de la province et du Canada dans son ensemble.

ProchainEmploi alimenté par Serco

ProchainEmploi reconnaît les territoires traditionnels des peuples autochtones de notre région, y compris les Anishinaabe, les Cris, les Oji-Cris (Anisininew), les Métis et les Inuits. Notre travail s'étend aux terres et aux voies navigables relevant du traité no 3, du traité no 5, du traité no 9, du traité Robinson Supérieur, ainsi que des territoires qui demeurent non cédés. Nous honorons la souveraineté et les droits inhérents des Premières Nations, des Métis et des Inuits, ainsi que l'intendance qu'ils continuent de maintenir dans ces territoires. En tant que partenaires travaillant sur ces terres, nous sommes engagés à faire progresser la réconciliation par des actions concrètes, en établissant des relations respectueuses, en favorisant la confiance mutuelle et en soutenant les parcours économiques et de main-d'œuvre définies par les peuples autochtones dans ces territoires.

Contexte

Ce rapport est le fruit de la collaboration entre trois organisations qui soutiennent la main-d'œuvre du Nord-Ouest de l'Ontario : ProchainEmploi, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest (NTAB) et la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord-Supérieur (NSWPB). L'analyse présente l'état actuel et les perspectives futures pour la région économique du Nord-Ouest ainsi que des trois districts qui la composent : Thunder Bay, Rainy River et Kenora. Les perspectives futures de ProchainEmploi s'appuient sur les plans du marché du travail de NTAB et NSWPB afin de fournir des analyses personnalisées à la région et d'améliorer l'accès à la recherche sur le marché du travail. Ces perspectives proposent des prévisions sur les conditions économiques, les tendances démographiques, l'offre et la demande de main-d'œuvre et les perspectives du marché du travail par profession. Le regroupement des analyses pour l'ensemble des districts permet de couvrir les dynamiques du marché du travail dans une seule ressource régionale.

ProchainEmploi alimenté par Serco

ProchainEmploi est le gestionnaire du système de services pour les Services d'emploi intégrés pour le Nord-Ouest de l'Ontario. ProchainEmploi s'engage à rendre l'information sur le marché du travail (IMT) accessible, pertinente et exploitable pour les chercheurs d'emploi, les employeurs et les partenaires communautaires. Pour soutenir ce travail, ProchainEmploi s'est associé à NTAB et au NSWPB afin d'élaborer un rapport conjoint sur l'IMT pour le Nord-Ouest de l'Ontario. Nous reconnaissons également les contributions précieuses de Literacy Northwest, qui est responsable du soutien des programmes Parcours Réussite en éducation et au travail (parcours Réussite) dans toute la région. Cette collaboration s'inscrit naturellement dans une approche de mise en commun de l'expertise et des ressources afin de fournir une compréhension complète fondée sur des données des tendances régionales du marché du travail, des possibilités d'emploi et des défis liés à la main-d'œuvre dans le Nord-Ouest de l'Ontario.

Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest

Le plan local du marché du travail 2026 à 2029 de la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest décrit la manière dont les districts de Kenora et de Rainy River réagissent aux changements économiques en cours, notamment les changements liés au commerce, aux chaînes d'approvisionnement, à la technologie et aux

tendances démographiques. Des consultations menées auprès des employeurs et des partenaires communautaires ont confirmé cinq priorités continues et élargies : (1) Forces externes et changements dans le secteur de la main-d'œuvre; (2) Dynamique de la population et facilitateurs de la main-d'œuvre; (3) Compétences, formation et parcours d'apprentissage; (4) Entrepreneuriat et croissance des entreprises locales; et (5) Inclusion, équité et participation à la population active. Malgré une forte demande dans des secteurs tels que l'exploitation minière, la construction, les soins de santé et l'administration publique, la région fait face à des défis liés au logement, à la garde d'enfants, aux écarts de compétences et à l'attraction des travailleurs. Le plan met en évidence des actions coordonnées et des initiatives communautaires qui visent à renforcer la résilience de la main-d'œuvre et à soutenir la croissance régionale jusqu'en 2029.

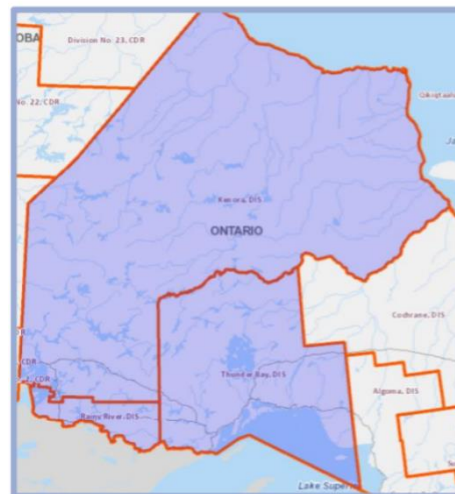
Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur

Le plan local du marché du travail (PLMT) est essentiel pour le district de Thunder Bay, car il fournit des renseignements fondés sur des données et une orientation stratégique pour relever les défis liés à la main-d'œuvre, aux tendances économiques et aux possibilités d'emploi dans la région. En analysant les besoins du marché du travail, les écarts de compétences et les changements démographiques, le PLMT aide les entreprises, les chercheurs d'emploi, les éducateurs et les décideurs à prendre des décisions éclairées pour renforcer l'économie locale. Il soutient également des initiatives qui favorisent l'inclusion de la main-d'œuvre, le développement des compétences et la croissance des industries, en veillant à ce que le marché du travail de la région demeure résilient, adaptatif et aligné avec les opportunités émergentes.

Introduction

Objectif

Cette analyse conjointe du marché du travail fournit un aperçu des conditions actuelles et futures du marché du travail dans la région économique du Nord-Ouest, y compris les districts de Thunder Bay, de Rainy River et de Kenora. Elle examine des indicateurs clés ; tels que les données démographiques, les compétences et l'expérience, ainsi que l'emploi, afin d'évaluer la performance actuelle du marché du travail et identifier les professions à fort potentiel, caractérisées par des salaires solides et de bonnes perspectives d'emploi. L'analyse comprend également une projection prospective qui tient compte des changements démographiques et de la croissance économique pour évaluer l'offre et la demande de main-d'œuvre prévues dans les professions de la région.



Source: [GeoSearch](#)

Portée et approche

La portée des travaux comprend les conditions actuelles du marché du travail, réalisée en collaboration avec la la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest et la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur, ainsi qu'une perspective d'avenir par ProchainEmploi pour les professions dans tous les districts de recensement. De plus, une analyse géographique élargie propre à chaque Commission de planification de la main-d'œuvre est présentée dans les sections ultérieures du présent rapport afin d'offrir une vue plus détaillée des informations sur le marché du travail pour les trois districts de recensement.

La carte ci-dessus illustre la région économique du Nord-Ouest (la zone ombragée en bleu) ainsi que les trois districts de recensement qui la composent. L'analyse prospective du marché du travail présente des perspectives pour les 818 professions réparties dans 20 industries, en se basant sur les offres d'emploi et des offres potentielle de main-d'œuvre. Cette information est utilisée pour établir un ensemble de professions à fort potentiel. Les principales variables de cette analyse comprennent la démographie, l'emploi, le produit intérieur brut (PIB) par industrie, ainsi que la demande et l'offre de main-d'œuvre dans 818 groupes professionnels. Notre prévision couvre une période de 10 ans (2024-2035), ce qui nous permet d'évaluer le rendement attendu de chaque composante à court et moyen terme.

La portée du travail comprend une analyse des conditions actuelles du marché du travail, élaborée en collaboration avec le NTAB et le NSWPB, ainsi qu'une perspective professionnelle future par ProchainEmploi pour tous les districts de recensement. D'autres sections du présent rapport fournissent une analyse géographique plus détaillée pour chaque Commission de planification de l'effectif. Les perspectives d'avenir examinent 818 professions dans 20 industries, à partir des offres d'emploi et de l'offre de main-d'œuvre projetées, afin de déterminer les professions à fort potentiel. Les variables clés incluent la démographie, l'emploi, le PIB par industrie et l'offre et la demande de travail professionnel. La prévision à 10 ans (2024–2035) fournit un aperçu des tendances attendues du marché du travail à court et moyen terme.

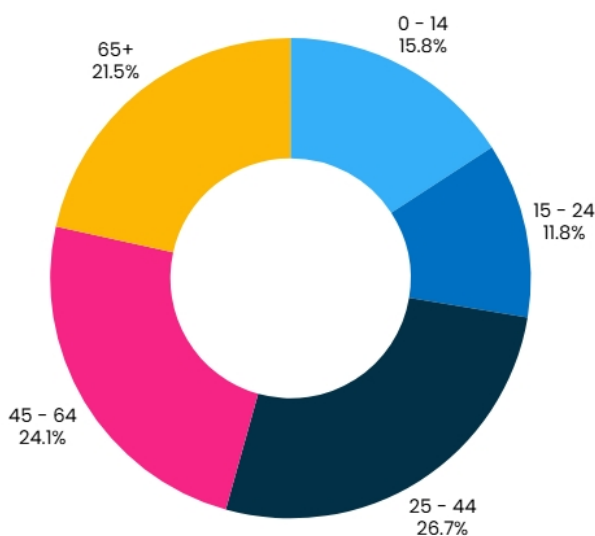
Nouveau dans le rapport de 2026, un aperçu de la participation des travailleurs autochtones dans le contexte plus large du marché du travail. Cette section résume le rôle important que les populations autochtones joueront pour répondre à la demande de main-d'œuvre à long terme dans les trois districts de recensement. Elle souligne également les lacunes persistantes en matière d'emploi et les obstacles structurels qui doivent être surmontés pour tirer pleinement parti de ce segment critique de la main-d'œuvre future de la région.

Résumé exécutif de l'état actuel

Dynamique de la population régionale

En 2025, la région économique du Nord-Ouest compte une population estimée à 251 145 personnes, soit une augmentation de 0,27 % par rapport à 2024. La région présente un profil vieillissant et une main-d'œuvre mature. Les adultes âgés de 65 ans et plus représentent 54 067 résidents (21,5 % de la population). Les enfants âgés de 0 à 14 ans représentent 15,8 % de la population. La plus grande cohorte en âge de travailler est celle des 25-44 (67 131), suivie par celles âgées de 45-64 (60 601), ce qui indique une part importante approchant l'âge de la retraite. Les profils de population varient d'un district à l'autre, Kenora conserve un profil relativement plus jeune, tandis que Rainy River connaît une perte nette chez les personnes âgées de 18 à 24 ans. Dans le district de Thunder Bay, les diminutions naturelles sont de plus en plus compensées par l'immigration et les résidents¹ non permanents.

Répartition de la population par groupe d'âge, Nord-Ouest 2025



Le district de Thunder Bay reflète des tendances de vieillissement similaires à celle observées dans l'ensemble de la région, avec 36 237 personnes âgées de 65 ans et plus. Le district de Kenora affiche des gains plus marqués chez les personnes âgées de 25 à 44 ans. Le district de Rainy River demeure celui dont la population est la plus faible, avec 19 964 résidents, dont 4 806 résidents âgés de 65 ans et plus, et continue de faire face à l'exode des jeunes.²

Les peuples autochtones représentent 49,7 % de la population du district de Kenora, 29,7 % de celle de Rainy River et 16,2 % de celle de la division de recensement de Thunder Bay. Ils présentent une structure d'âge beaucoup plus jeunes que les résidents non autochtones et constituent une source essentielle de nouveaux travailleurs à long terme. Toutefois, les taux

¹ Statistique Canada pour 2024 et projections du ministère des Finances de l'Ontario (été 2025).

² Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (NSWPB). Rapport sur le marché du travail de Thunder Bay — février 2026. Thunder Bay, ON : NSWPB, 2026.

Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest (NTAB). *2026-2029 Rapport sur le plan local de main-d'œuvre : districts de Kenora et de Rainy River*. Dryden, ON : NTAB, 2026.

de chômage demeurent plus élevés chez les Autochtones (11,0 %) que chez les non-Autochtone (7,7 %), les Premières Nations affichent le taux le plus élevé (11,7 %).³

Les programmes d'Emploi Ontario et de parcours Réussite jouent un rôle essentiel pour mobiliser les personnes qui ne participent pas actuellement au marché du travail. Environ 80 % des clients des services d'emploi déclarant ne pas avoir de revenu ou dépendre des prestations gouvernementales. Environ 30 % des participants au programme Get SET sont employés ou travailleurs indépendants, ce qui souligne l'importance du développement des compétences axé sur la rétention.⁴

Conditions du marché du travail

Le marché du travail du Nord-Ouest de l'Ontario continue d'être structurellement tendu, avec un taux de chômage inférieur à la moyenne provinciale (4,6 % contre 7,7 %), tandis que les taux de participation demeurent plus faibles (61,1 % contre 65,3 %). Depuis 2023, la croissance des entreprises a été modeste et principalement attribuable à l'augmentation du travail autonome. Les contraintes liées à l'offre de main-d'œuvre, plutôt qu'à une diminution de la demande des employeurs, continuent de façonner les conditions du marché du travail. L'activité de recrutement demeure stable dans les secteurs clés, notamment les soins de santé, l'éducation, le commerce de détail, le transport, la fabrication et les ressources. Une main-d'œuvre vieillissante augmente la demande de remplacement liée aux départs à la retraite.

Caractéristiques de la population active, 2025

	Nord-Ouest	Ontario	Canada
Taux d'emploi	58.3%	60.0%	60.8%
Taux de chômage	4.6%	7.7%	6.8%
Taux de participation	61.1%	65.0%	65.3%

³ Statistique Canada, no 98-404-X2016001 au catalogue, tableau 14-10-0470-01, no 11627M2022059 au catalogue

⁴ Rapport de données sur l'alphabétisation du Nord-Ouest 2024-2025 et ProchainEmploi Data : ESCases.

ProchainEmploi - Tableau de bord IES ESCases. 1er mars 2026. Rapport. 1er mars 2026.

Les soins de santé et l'assistance sociale représentent plus du double du volume d'emploi du secteur suivant en importance. Les hôpitaux généraux emploient 1 460 travailleurs, ce qui en fait le plus grand employeur de la région, suivis par les écoles élémentaires et secondaires (628 travailleurs) et l'administration publique locale (592 travailleurs). Les services de soins de santé à domicile soutiennent 533 travailleurs. Les emplois dans le commerce de détail, notamment les grands magasins et les supermarchés, demeurent également des employeurs importants dans la région.⁵

Équilibre du marché du travail

Ces secteurs représentent les plus fortes concentrations d'emplois dans la région.

1 622111 - Hôpitaux généraux (sauf pédiatriques) 1,460 travailleurs

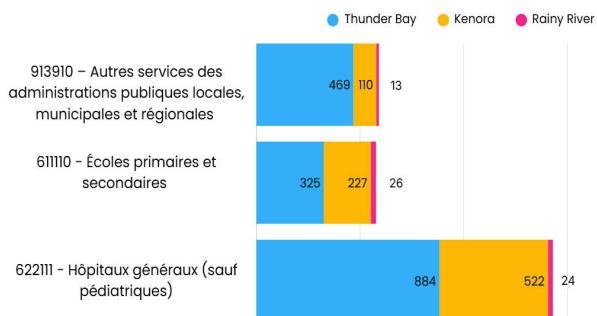
Les soins de santé offerts en milieu hospitalier constituent un pilier du marché du travail régional, soutenus par une demande continue en capacité de soins de courte durée et par le vieillissement de la population, ce qui accroît le volume et la complexité des soins. Ce secteur compte 1 460 travailleurs, soit l'effectif le plus élevé parmi toutes les industries, ce qui témoigne d'une forte dépendance à l'égard des professions cliniques, techniques et de soutien, et laisse prévoir une pression constante sur le recrutement.

2 611110 - Écoles primaires et secondaires – 628 travailleurs

L'enseignement de la maternelle à la 12^e année demeure une base stable de l'emploi local en raison des inscriptions soutenues, de la nécessité de remplacer les travailleurs près de la retraite, du besoin continu d'enseignants qualifiés et de la présence de rôles auxiliaires soutenant le fonctionnement des écoles. Ensemble, ces éléments contribuent à des parcours d'emploi prévisibles dans le système d'éducation.

3 913910 - Autres services des administrations publiques locales, municipales et régionales – 592 travailleurs

Les administrations publiques locales fournissent des services communautaires essentiels et assurent une surveillance des infrastructures, couvrant des secteurs tels que les services environnementaux, la planification de l'utilisation du territoire, la protection policière et d'autres services communautaires, contribuant ainsi à une base d'emploi public stable dans la région.



Signal49 Recherche (Emplois de proximité).

Plateforme d'analyse du marché du travail de Vicinity Jobs. Signal49 Research, 2026

Tendances générales de la demande des employeurs

Dans toute la région, les priorités de recrutement mettent l'accent sur les compétences en communication, la mobilité/conduite, la supervision et la gestion de première ligne, la conformité réglementaire et les compétences en service à la clientèle. Les compétences spécifiques aux soins, notamment les sciences infirmières et en sciences de la santé, demeurent fortement recherchées dans les secteurs à forte demande. Les employeurs exigent fréquemment des permis de conduire, et des certifications telles que Premier soins, RCR et de SIMDUT. Ces exigences sont largement présentes dans les offres d'emploi de divers secteurs.

Implications pour la région

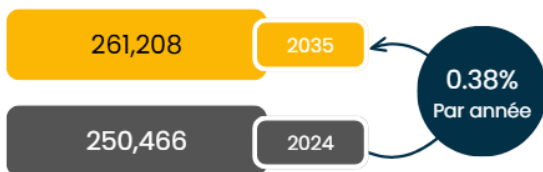
Le marché du travail du Nord-Ouest de l'Ontario est caractérisé par une population vieillissante, une offre de main-d'œuvre limitée, une demande persistante des employeurs, une forte dépendance aux soins de santé et de l'administration publique, ainsi que l'importance continue des programmes Emploi Ontario et parcours Réussite pour soutenir la participation au marché du travail. Les jeunes Autochtones représentent une source essentielle de main-d'œuvre future. La tension continue du marché du travail souligne

⁵ Signal49 Recherche (Emplois de proximité). Plateforme d'analyse du marché du travail de Vicinity Jobs. Signal49 Research, 2026.

l'importance des stratégies visant l'attraction et la rétention des nouveaux arrivants ainsi que de transition de la main-d'œuvre.

Résumé exécutif de l'État futur

Population de la région, 2024 vs. 2035



Source : Projections démographiques des 49 divisions de recensement du MOF

Le futur marché du travail du Nord-Ouest de l'Ontario sera marqué par une croissance démographique modeste, principalement attribuable aux nouveaux arrivants et à la cohorte relativement importante de jeunes Autochtones présents dans l'ensemble des districts de recensement. Alors que l'augmentation naturelle continue de diminuer ; particulièrement dans le district de Thunder Bay, où les naissances demeurent bien inférieures aux décès, l'immigration et les résidents non permanents resteront essentiels au maintien de la stabilité démographique. Les changements fédéraux visant à remplacer l'ancien Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord (PIRN) par le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales (PPICR), lequel est désormais en vigueur uniquement dans la ville de Thunder Bay, continueront de concentrer les voies d'accès des nouveaux arrivants dans la région. Soutenir les efforts d'attraction et de rétention sera essentiel à mesure que le

vieillesse s'accélère et que les taux de dépendance augmentent.

Les demande de main-d'œuvre devraient demeurer fortes dans le Nord-Ouest. Les employeurs continuent de recruter massivement dans les secteurs des soins de santé, du commerce de détail, de la fabrication, de l'éducation, du transport et des services d'hébergement et de restauration, tandis que le secteur de l'exploitation minière et de la construction devraient stimuler une croissance additionnelle de l'emploi au cours de la prochaine décennie. La modélisation indique des lacunes continues dans la santé et les métiers spécialisés et le transport jusqu'en 2033, et les projections pour le district de Thunder Bay révèlent une pénurie de travailleurs à moins que l'offre de main-d'œuvre n'augmente par le biais de l'immigration, du report des départs à la retraite et une accélération des processus de certification, soutenue par l'expansion des possibilités d'apprentissage, de formation et d'accès aux examens. Les taux élevés de postes vacants dans la région indiquent déjà un déséquilibre durable entre la demande des employeurs et les travailleurs disponibles.

Le PIB réel de la région économique du Nord-Ouest devrait atteindre environ 14,1 milliards de dollars d'ici 2030, ce qui correspond à une croissance réelle moyenne d'environ 1,4 % par année, largement conforme à la tendance globale

de l'Ontario.⁶ Cependant, cette perspective demeure vulnérable aux conditions du commerce externes. Les pressions tarifaires continues sur les secteurs exposés à l'exportation, tels que la foresterie et la fabrication, pourraient freiner la croissance si elles persistent ou s'intensifient.

Parallèlement, les pénuries de main-d'œuvre persistantes constituent un frein structurel supplémentaire pour la performance régionale : les offres d'emploi trimestrielles ont atteint en moyenne plus de 5 100 postes en 2024, alors même que le taux de chômage oscillait entre 4 à 5 %, ce qui indique une insuffisance de travailleurs disponibles plutôt qu'un manque d'emplois. Ces postes vacants représentent une perte estimée à 0,7 milliard de dollars en PIB dans le Nord-Ouest de l'Ontario seulement. Dans l'ensemble du Nord, les pénuries de main-d'œuvre réduisent déjà le PIB de près de 4 %.⁷ Ensemble, ces facteurs indiquent que, sans améliorations significatives en matière d'attraction, de rétention et de mobilité de la main-d'œuvre, les contraintes de main-d'œuvre continueront de limiter l'activité

économique dans le Nord-Ouest, malgré des fondements de croissance à long terme autrement stables.

Les pressions sur l'offre de main-d'œuvre s'intensifieront en raison des changements démographique. Les projections démographiques indiquent un déclin graduel à long terme dans le nord-ouest, avec un recul plus lent à Thunder Bay et des pertes plus prononcées dans les districts plus petits. La région entre dans une période de départs à la retraite accélérés, environ 20 % de la main-d'œuvre actuelle étant appelée à se retirer d'ici 2035. Bien que la cohorte de jeunes quittant le système scolaire devrait passer de 5 912 jeunes en 2025 à 6 526 en 2035, cette croissance ne compensera pas uniformément le vieillissement et l'exode, en particulier dans les zones rurales. Il faudra renforcer les parcours de l'école vers le monde du travail, élargir les options de formation et mettre en place des modèles de perfectionnement des compétences flexibles et adaptés pour soutenir les transitions des jeunes et favoriser la mobilité en milieu de carrière.

Projection de la population jusqu'en 2035



⁶ Prévission basée sur les calculs ProchainEmploi

⁷ ÉCONOMISTE DU NORD 2.0 : Mesurer le coût des pénuries de main-d'œuvre dans le Nord de l'Ontario

À l'avenir, les employeurs de la région continueront de faire face à des défis soutenus en matière de recrutement. Selon les prévisions, les pressions les plus marquées étant prévues dans les secteurs des soins de santé, de la construction et des métiers spécialisés, le commerce de détail, l'éducation ainsi que les services d'hébergement et de restauration. Les districts constituant de plus centre de services, comme Thunder Bay, devraient connaître la croissance de l'emploi plus forte, tandis que les districts plus petits pourraient connaître une expansion plus lente en raison du déclin démographique et d'une croissance nette limitée de nouveaux employeurs. Dans l'ensemble des districts, le recrutement de remplacement, plutôt que la création nette de postes, demeureront le principal moteur des offres d'emploi, ce qui renforce l'importance du renouvellement démographique à long terme et des stratégies régionales coordonnées de développement de la main-d'œuvre.

Analyse de l'état actuel

Groupes de population

La structure par âge du Nord-Ouest de l'Ontario continue de vieillir, avec une croissance du nombre de personnes âgées et une augmentation du ratio de dépendance par rapport à la main-d'œuvre. Dans le district de Thunder Bay, les personnes âgées ont augmenté de +28,6 % depuis 2014 et le ratio de dépendance a atteint 0,56 en 2024. Parallèlement, la diminution naturelle de la population est de plus en plus compensée par l'immigration et la présence des résidents non permanents, une tendance observée depuis plusieurs années. L'immigration représente maintenant la principale source de croissance démographique dans le Nord de l'Ontario, mais les volumes de candidats et de nouveaux arrivants dans le Nord-Ouest restent bien inférieurs à ce qui est nécessaire pour soutenir la main-d'œuvre. La région a besoin d'environ 2 000 migrants nets par an pour maintenir sa main-d'œuvre, alors que les allocations actuelles du Programme ontarien des candidats à l'immigration ne couvrent qu'une fraction de la demande.⁸ Les défis de rétention persistent également, avec un taux de rétention des nouveaux arrivants d'un an inférieure à celle observés dans les grands centres en raison des contraintes de logement, des infrastructures d'établissement limitées et du sous-emploi.

Caractéristiques d'âge de la population totale par région (2025)⁹

	0-14	(15+)	15-24	25-44	45-64	65+
Région économique du Nord-Ouest	39,699	211,446	29,647	67,131	60,601	54,067
District de Thunder Bay	22,076	135,564	17,473	43,414	38,440	36,237
District de Rainy River	3,262	16,702	2,388	4,386	5,122	4,806
District de Kenora	14,361	59,180	9,786	19,331	17,039	13,024

Population autochtone et contexte du marché du travail

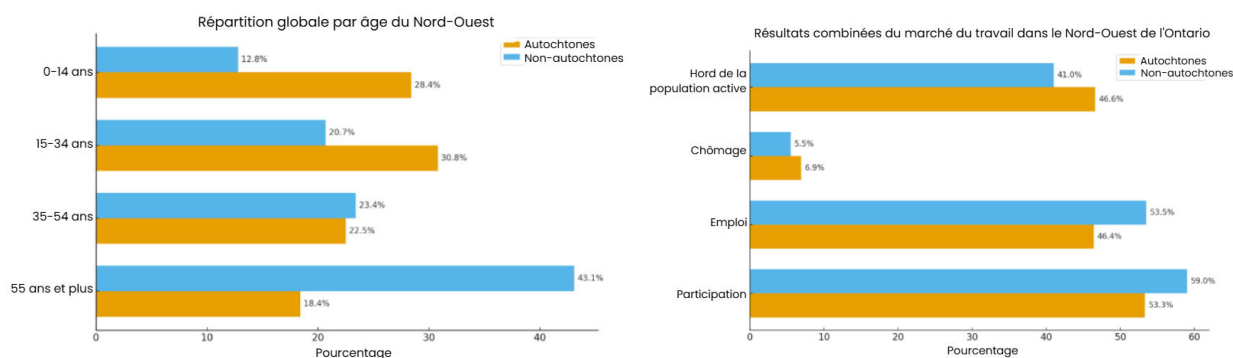
Les peuples autochtones représentent 49,7 % de la population de Kenora, 29,7 % de celle de Rainy River et 16,2 % de celle de la division de recensement de Thunder Bay, avec des

⁸ Microsoft PowerPoint - Présentation NPI - Kenora 25-07-08

⁹ Source : Projections du ministère des Finances de l'Ontario (été 2025).

cohortes d'âge nettement plus jeunes que celles des résidents non autochtones.¹⁰ Cela positionne les communautés autochtones comme la source à long terme la plus critique de nouveaux travailleurs dans la région. En même temps, le taux de chômage demeure plus élevé chez les peuples autochtones (11,0 %) que chez les populations non autochtones (7,7 %), les Premières Nations affichant 11,7 %, ce qui souligne les obstacles structurels persistants à la participation au marché du travail.¹¹ Remarque : Statistique Canada reconnaît que le Recensement présente constamment un *net sous-dénombrement*, les peuples autochtones étant particulièrement touchés, ce qui signifie que les populations autochtones dans les centres urbains et sur les marchés du travail régionaux sont probablement plus nombreuses que celles déclarées, ce qui renforce l'importance de la planification pour une main-d'œuvre autochtone plus nombreuse que les statistiques officielles peuvent indiquer.

Répartition par âge et résultats sur la population active combinés du Nord-Ouest de l'Ontario^{12 13}



Conditions de la population active

Le Nord-Ouest de l'Ontario continue d'évoluer dans un marché du travail restreint, où la demande des employeurs demeure élevée et la croissance de la population active est limitée. Dans l'ensemble de la région, les taux de chômage demeurent faibles et relativement stables (4,60 % contre 6,80 % à l'échelle nationale), ce qui reflète des besoins d'embauche

¹⁰ Statistique Canada. 2022. Série sur la géographie. Recensement de 2021. Statistique Canada, no 98-404-X2016001 au catalogue. Ottawa, Ontario. Date de sortie : 9 février 2022. Mis à jour le : 30 novembre 2022. <http://12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/fogs-spg/index.cfm?Lang=E>

¹¹ Statistique Canada. Tableau 14-10-0470-01 Caractéristiques de la population active selon le groupe autochtone vivant hors réserve, annuel. Date de sortie : 9 janvier 2026. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1410047001>

¹² Statistique Canada. Population d'identité autochtone par sexe et âge : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement. Tableau 9810029201/ 9810029301. Sortie le 15 novembre 2023.

¹³ Statistique Canada. Tableau 14-10-0470-01 Caractéristiques de la population active selon le groupe autochtone vivant hors réserve, annuel. Date de sortie : 9 janvier 2026. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1410047001>

persistants dans plusieurs secteurs plutôt qu'un surplus de travailleurs. Les taux de participation demeurent inférieurs aux niveaux provinciaux (61,1 % contre 65,3 % à l'échelle nationale), ce qui correspond aux tendances observées au cours des années précédentes et sont influencés par les changements démographiques qui touchent les trois districts.

Offre de main-d'œuvre

En 2025, la population du Nord-Ouest de l'Ontario en âge de travailler (15 à 65 ans) s'élevait à environ 174 088 personnes, avec 85 538 femmes et 88 550 hommes. Cela représente une répartition presque égale entre les sexes, les hommes représentant 50,9 % et les femmes 49,1 % de la population en âge de travailler—soit environ 3 000 hommes de plus que les femmes.¹⁴ En 2025, le Nord-Ouest de l'Ontario comptait 5 912 jeunes âgés de 17 à 18 ans, dont 2 818 filles et 3 094 garçons, les garçons étant plus nombreux dans les deux groupes d'âge, ce qui a créé un bassin légèrement plus masculin entrant sur le marché du travail.¹⁵

La structure par âge montre que les hommes sont légèrement plus représentés dans les cohortes de jeunes adultes en âge de travailler (15–34 ans), tandis que les femmes représentent une part un peu plus grande des travailleurs âgés (55–65 ans), ce qui indique une concentration plus élevée des travailleuses proches de la retraite. Les médianes pondérées situent l'âge médian des femmes à 39 ans et celui des hommes à 38 ans, reflétant une répartition globalement similaire mais légèrement plus âgée chez les femmes. Dans l'ensemble, le profil de l'offre de main-d'œuvre de 2025 indique une main-d'œuvre équilibrée mais vieillissante, avec moins de jeunes entrants par rapport au nombre de travailleurs approchant la retraite.

Base d'employeurs et structure sectorielle

Les soins de santé et l'assistance sociale représentent plus du double du volume d'emploi dans le secteur suivant en importance. Les plus grands employeurs individuels comprennent les hôpitaux généraux (sauf ceux de pédiatrie) (1 460 travailleurs), suivis par les écoles élémentaires et secondaires (628), l'administration publique locale, municipale et régionale (592) et les services de soins de santé à domicile (533). Le commerce de détail demeure important, notamment grâce aux grands magasins (470) et les supermarchés et épiceries (289).¹⁶

14 Statistique Canada. Tableau 98-10-0456-01 Lieu de travail par secteur d'activité, catégorie générale de profession et sexe : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement

¹⁵ Microsoft PowerPoint - Présentation NPI - Kenora 25-07-08

¹⁶ Signal49 Recherche (Emplois de proximité). Plateforme d'analyse du marché du travail de Vicinity Jobs. Signal49 Research, 2026.



PERMIS DE CONDUIRE



CERTIFICATION EN PREMIER SOINS



CERTIFICATION EN RCR



CERTIFICAT SIMDUT



CERTIFICATION EN ENSEIGNEMENT



INFIRMIÈRE AUTORISÉE / INFIRMIER AUTORISÉ



INFIRMIÈRE AUXILIAIRE AUTORISÉE / INFIRMIER AUXILIAIRE AUTORISÉ



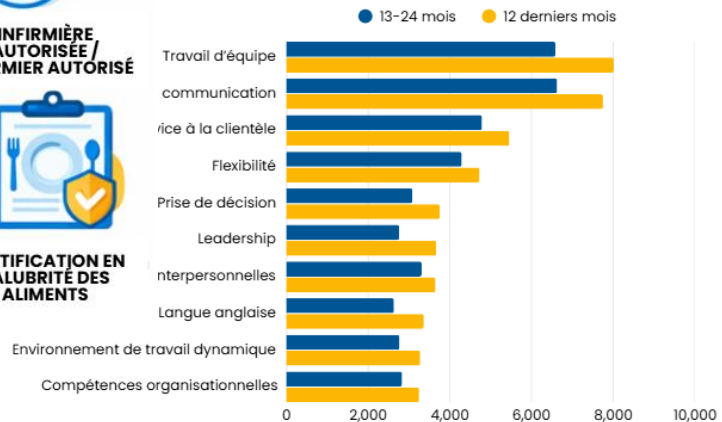
SCEAU ROUGE



CERTIFICATION EN SALUBRITÉ DES ALIMENTS

Indicateurs de la demande de main-d'œuvre (offres d'emploi, compétences, certifications)

Changement dans la demande des principales compétences



Dans le Nord-Ouest de l'Ontario, la demande des employeurs évolue fortement vers des postes axés sur

les personnes et en première ligne, soutenue par une croissance constante dans la construction, l'entretien et les activités liée aux ressources. Au cours des 12 derniers mois, les compétences les plus demandées étaient le travail d'équipe (8 015 offres) et les compétences en communication (7 750), suivies du service à la clientèle (5 456), ce qui souligne le caractère axé sur les services du profil d'embauche de la région. Le manœuvre en construction et de la préparation des sites sont en fortes augmentation, avec des hausses marquées en charpenterie (+114), le travail en hauteur (+110), la lecture des plans (+95), opérateurs de chariots élévateurs (+83), les systèmes et réparation électriques (+62/+48), le CVC (+47) et Microsoft Project (+36). Ces tendances reflètent les besoins actifs des projets et une demande accrue de la gestion du chantiers et des programmes. De même, les compétences liées à l'exploitation minière ou aux installations industrielles sont également en hausse. Les employeurs ont davantage affiché des postes nécessitant une compétence en Soudage (+53), Excavatrices (+18), Chargeuses compactes (+16), Moteurs diesel (+16), palan (+13), SCADA (+12), camions nacelles (+10), rétrocaveuses (+9). Ensemble, ces tendances suggèrent une demande croissante pour l'activité minière et industrielle lourde dans le Nord-Ouest afin de soutenir l'expansion future des projets.¹⁷

Dans toutes les offres d'emploi dans le Nord-Ouest de l'Ontario, les exigences en matière de conduite et de sécurité dominent les critères de base des employeurs. 30,3 % des offres exigent un permis de conduire, ce qui en fait la certification la plus courante, avec également

¹⁷ Signal49 Recherche (Emplois de proximité). *Plateforme d'analyse du marché du travail de Vicinity Jobs*. Signal49 Research, 2026.

la présence des classes commerciales (AZ ~1,0 %; DZ ~0,8%). En pratique, près d'une offre d'emploi sur trois s'attend à ce que les candidats soient déjà titulaire d'un permis de conduire.

La sécurité et la préparation aux situations d'urgence sont également des exigences fondamentales. Les employeurs demandent régulièrement des certification en premiers soins (~4,1 %), le RCR (~3,2 %) et le SIMDUT (~2,1 %), ainsi qu'une formation de sécurité spécifique aux sites, telle que le travail en hauteur (~0,35 %). Ces certifications sont exigées dans plusieurs secteurs ; de la construction et des emplois industriels aux postes en contact avec la clientèle, reflétant une forte priorité régionale accordée à la sécurité au travail. Les programmes de formation qui privilégient les permis de conduire (y compris AZ/DZ), ainsi que les certifications en premiers soins, RCR, SIMDUT et les certifications de sécurité spécifiques aux sites permettront aux chercheurs d'emploi de répondre aux attentes claires des employeurs dans tout le Nord-Ouest.

La demande de l'industrie par le biais des offres d'emplois demeure vaste et persistante, les hôpitaux généraux représentant 5,9 % de l'ensemble des offres d'emploi et les services de soins de santé à domicile 3,2 %, auxquels s'ajoutent d'importants besoins de recrutement dans le secteur de l'éducation (écoles élémentaires et secondaires) et l'administration publique (municipale, régionale et autochtone).

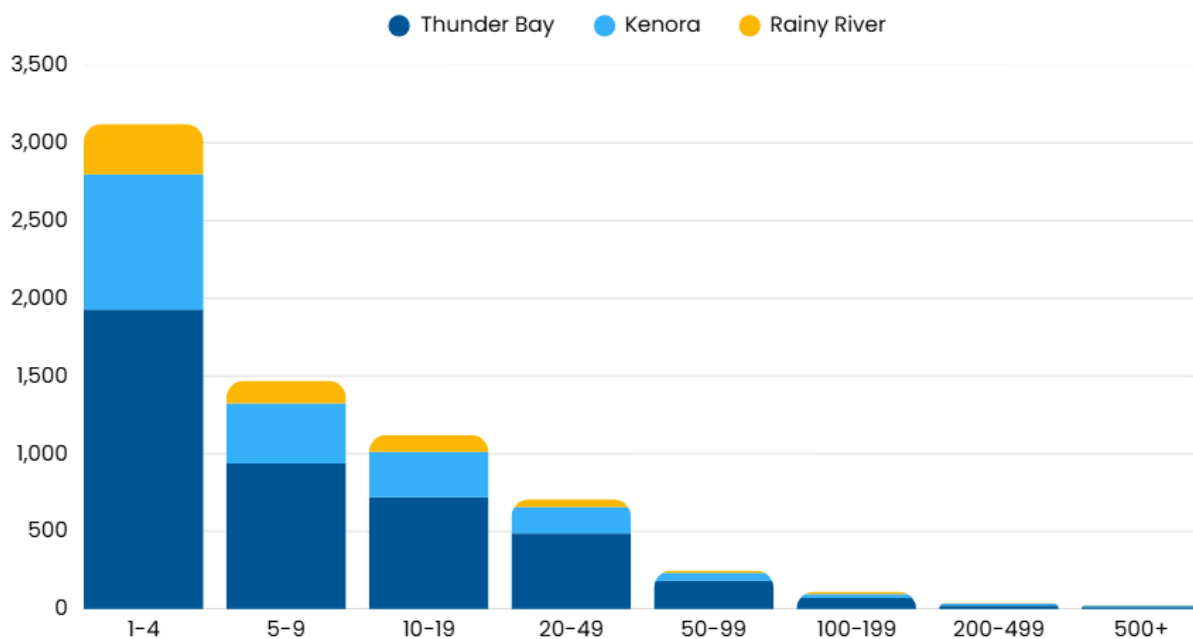


Analyse des tendances du marché du travail, Nord-Ouest (février 2026) :



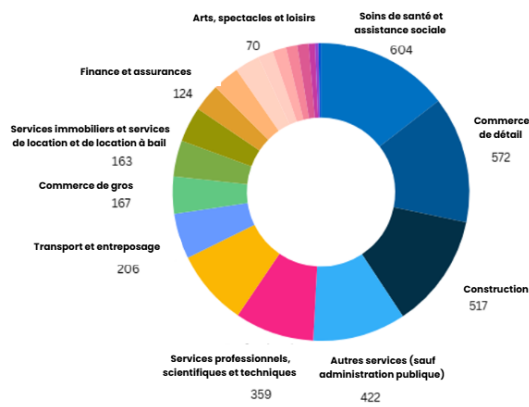
Nombre d'entreprises par district

Comptes des entreprises selon la taille (juin 2025)¹⁸



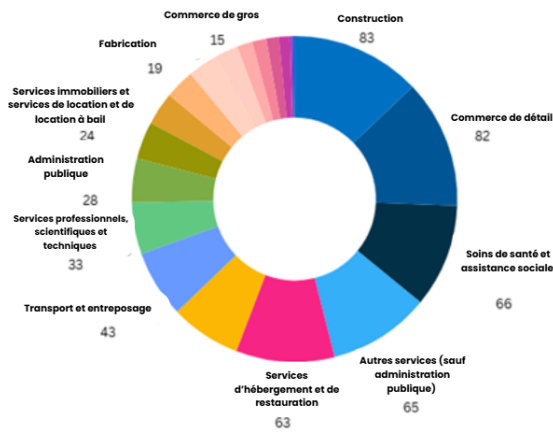
Total des entreprises du district de Thunder Bay: 4 366

¹⁸ Statistique Canada. Tableau 33-10-1016-01 Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, régions métropolitaines de recensement et subdivisions de recensement, juin 2025_



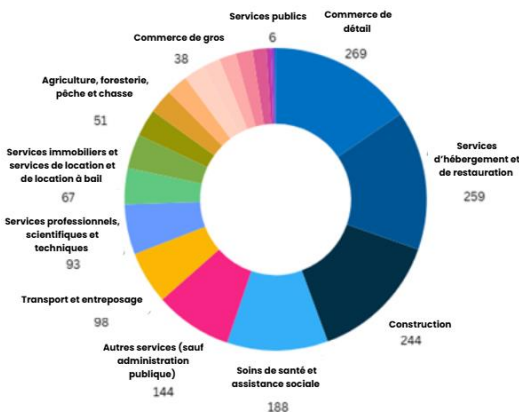
Les soins de santé et l'assistance sociale sont le secteur le plus important, devant le commerce de détail et la construction. Le district présente un profil de pôle régional des services de santé, soutenu par des secteurs solides du commerce de détail et de la construction. L'hébergement et la restauration, le transport et l'entreposage, ainsi que le commerce de gros appuient le rôle de Thunder Bay en tant que centre de distribution et de services.

Total des entreprises du district de Rainy River: 680



La construction et le commerce de détail sont presque à égalité en tant que secteurs les plus importants, suivis par les soins de santé et l'assistance sociale, les autres services, ainsi que l'hébergement et la restauration. L'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse, de même que le transport et l'entreposage, reflètent le caractère rural et axé sur les ressources du district.

Total des entreprises du district de Kenora: 1 910



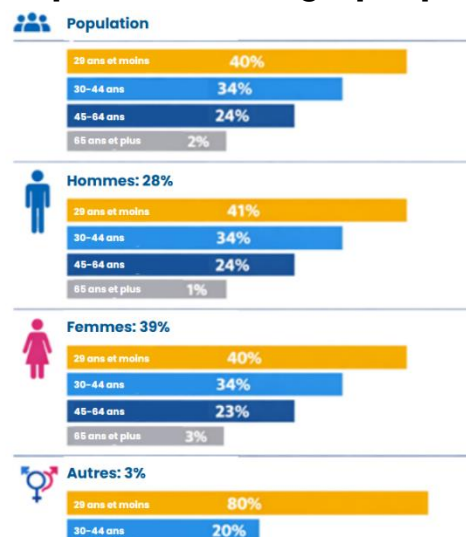
Le commerce de détail, l'hébergement et la restauration, ainsi que la construction constituent les piliers d'une économie axée sur les services et le tourisme, soutenue par une base solide de métiers spécialisés. Les soins de santé et l'assistance sociale, ainsi que le transport et l'entreposage, contribuent également de manière significative, tandis que les services professionnels et techniques et l'immobiliers forment un écosystème diversifié de petites entreprises.

Pipeline de la main-d'œuvre et participation aux programme d'Emploi Ontario (EO)

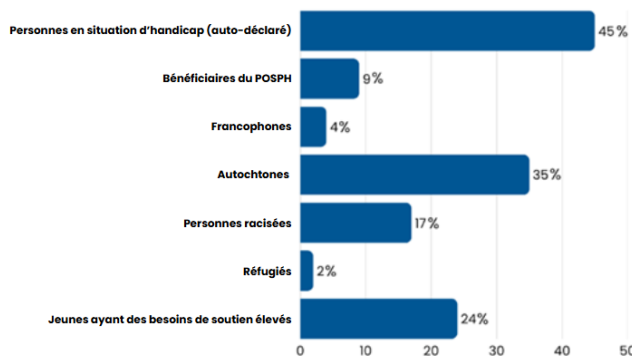
Services d'emploi d'Emploi Ontario (EO)

De mars 2025 à mars 2026, les clients d'EO démontrent des opportunités du marché du travail. Deux des principales professions ciblées par les clients correspondent étroitement aux résultats atteints, et les salaires associés aux résultats à fort volume dépassent systématiquement les points de référence. Le commerce de détail apparaît moins fréquemment parmi les résultats que parmi les objectifs des clients. La population de clients desservie dans toute la région présente un profil démographique dynamique et diversifié, avec 40 % âgés de moins de 29 ans, 34 % âgés de 30 à 44 ans, et une forte participation dans tous les groupes d'âge. La représentation des sexes est également variée, comprenant environ 40 % d'hommes, 39 % de femmes et 3 % de clients de diverses identités de genre, les jeunes adultes étant particulièrement bien représentés parmi les participants de ce dernier groupe.

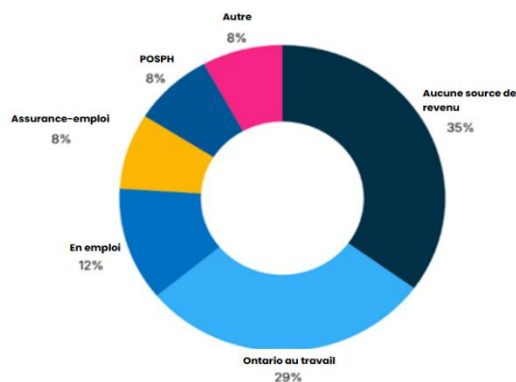
Répartition démographique



Populations spécialisées



Source de revenu



Un large éventail de populations spécialisées s'engage dans les services d'emploi, y compris les personnes handicapées, les bénéficiaires du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH), les clients francophones, les participants autochtones, les communautés racialisées, les réfugiés et les jeunes ayant des besoins de soutien plus élevés, illustrant la portée étendue et inclusive du système. Les indicateurs socio-économiques mettent en évidence à la fois le besoin et l'opportunité, avec 35 % des clients déclarant ne

pas avoir de revenu et 28,8 % soutenus par Ontario au travail, ce qui souligne le rôle essentiel des services d'emploi et des soutiens à la stabilisation. Malgré les obstacles variés entre les groupes, de nombreux clients, en particulier les participants francophones, les nouveaux arrivants et les participants racialisés, obtiennent de bons résultats en matière d'emploi, démontrant l'efficacité des voies ciblées. En même temps, les clients confrontés à des défis plus complexes ou structurels, y compris les participants autochtones et les personnes handicapées, continuent de faire des progrès significatifs grâce à l'encadrement, au développement des compétences et à des soutiens intégrés. Ensemble, ces tendances soulignent la nécessité d'un système de services de plus en plus réactif, adaptatif et apte à soutenir les divers parcours des clients vers l'emploi et une plus grande stabilité.¹⁹

Trois principaux titre de poste - Objectif	% de la part de marché de la CNP (objectif)	Moyenne du salaire horaire de l'objectif	Salaire réel	Écart
Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	8.8%	\$20.81	\$22.04	\$1.23
Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	7.6%	\$17.95	\$19.50	\$1.55
Vendeurs/vendeuses et décorateurs-étalagistes/décoratrices-étalagistes en commerce de détail	6.5%	\$17.89	\$19.14	\$1.25

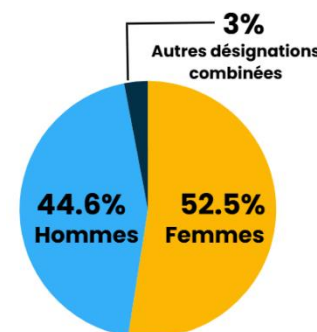
Trois principaux titre de professions SCIAN - Résultats	% de la part de marché du secteur SCIAN	Moyenne du salaire horaire du SCIAN de l'objectif	Salaire réel	Écart
Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	6.1%	\$20.81	\$22.04	\$1.23
Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	5.3%	\$17.95	\$19.50	\$1.55
Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	4.7%	\$17.32	\$18.40	\$1.08

Trois principaux titre de professions SCIAN - Résultats	% de la part de marché du secteur SCIAN	Salaire moyen des résultats du PAE
Supermarchés et autres épiceries (sauf les dépanneurs)	5.2%	\$17.92
Restaurants à service complet	4.9%	\$17.79
Extraction de minerais d'or et d'argent	83.8%	\$30.97

Parcours Réussite (anciennement AFB)

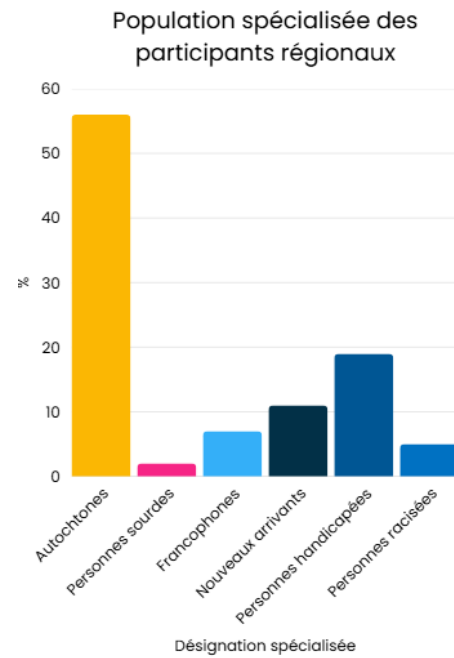
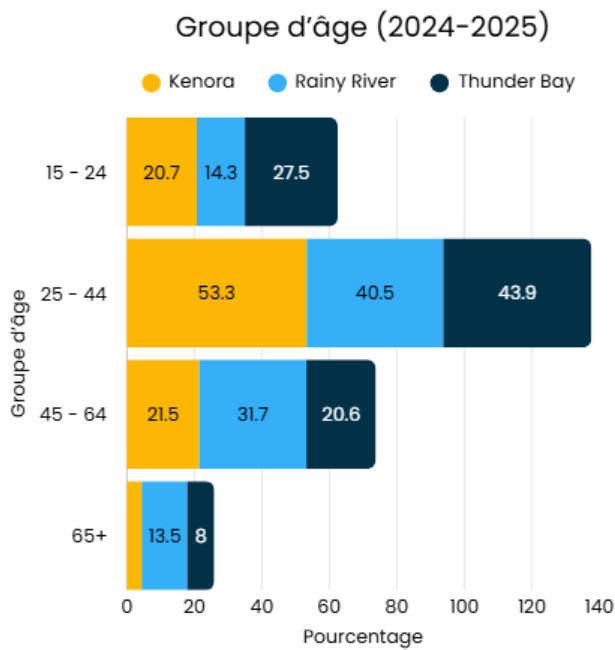
Le système parcours Réussite (anciennement Alphabétisation et formation de base) du Nord-Ouest de l'Ontario joue de plus en plus un rôle à la fois de amortisseur et de pont dans un marché du travail soumis à des changements structurels, à une pénurie de main-d'œuvre et à l'évolution des besoins sectoriels dans les districts de Thunder Bay, Kenora et Rainy River. Des profils démographiques et des tendances de participation distincts révèlent des besoins variés chez les apprenants. La population de Rainy River est fortement dominée par les femmes (69,4 %), comparativement à une répartition plus équilibrée à Thunder Bay et une pluralité masculine à Kenora. Les profils d'âge diffèrent également : Thunder Bay a la cohorte la plus jeune avec la part la plus élevée d'apprenants âgés de 15 à 24 ans ; Rainy River affiche la plus grande diversité d'âge, y compris la plus forte proportion de personnes âgées de 65 ans et plus; tandis que Kenora est principalement concentrée dans la tranche des 25-44 ans, ce qui reflète un groupe majoritairement en âge de travailler.

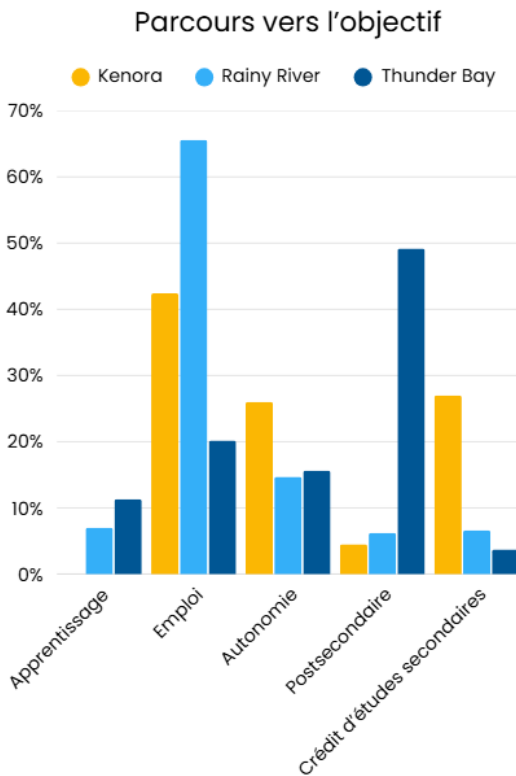
Sexe du participant



¹⁹ ESCases. *ProchainEmploi - Tableau de bord IES ESCases*. 1er mars 2026. Rapport. 1 mars 2026. <https://employnext.écoulé/agasin>

La représentation des groupes désignés varie encore plus fortement d'un district à l'autre. Kenora a une représentation autochtone exceptionnellement élevée (77,7 %). Rainy River montre un profil contrasté, avec la plus forte proportion de nouveaux arrivants (36,1 %) et une représentation minimale parmi les autres groupes. Thunder Bay est la plus diversifiée globalement, avec des proportions notables d'apprenants francophones (10,6 %), de personnes handicapées (21,5 %) et les seuls participants sourds identifiés de la région. Ces différences reflètent les besoins culturels, linguistiques et d'accessibilité distincts dans les districts.





Les objectifs des apprenants diffèrent également. Près des deux tiers des apprenants de Rainy River suivent des parcours d'emploi, indiquant un profil axé sur le marché du travail. Thunder Bay est en grande partie axée sur l'éducation, avec près de la moitié des apprenants visant des objectifs postsecondaires et menant une participation aux programmes d'apprentissage. Kenora présente la répartition la plus équilibrée, y compris la part la plus élevée d'apprenants travaillant à l'obtention de crédits d'études secondaires. Ensemble, ces tendances démontrent que bien que les districts partagent un mandat commun, leurs populations d'apprenants et leurs objectifs sont très diversifiés. Cette diversité offre l'occasion de renforcer le bassin de talents régional grâce à des approches locales qui améliorent les

résultats en matière d'emploi et permettent aux apprenants de mieux réussir dans leur économie locale.

Source : Rapport de données sur l'alphabétisation du Nord-Ouest 2024-2025

Apprentissage—Aperçu actuel

Le pipeline de la main-d'œuvre dans les métiers s'améliore, mais demeure insuffisant pour répondre aux besoins de remplacement. Le district de Thunder Bay compte 1 519 apprentis actifs et 151 certificats d'apprentissage (2024–25) ; Le district de Kenora compte ~360 apprentis actifs (56 certificats), et celui de Rainy River en compte ~150 (29 certificats).²⁰ À Kenora et à Rainy River en particulier, de nombreux métiers principaux présentent déjà un profil de vieillissement maqué : à Kenora, 10 des 18 professions du secteur minier et 21 des 40 professions de la construction comptent au moins 20 % de travailleurs âgés de 50 ans et plus (Recensement de 2021) ; à Rainy River, c'est le cas de 5 des 9 professions minières et de 5 des 11 professions de la construction. À Thunder Bay, la structure par âge globale est plus

²⁰ Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest (NTAB). 2026–2029 Rapport sur le plan local de main-d'œuvre : districts de Kenora et de Rainy River. Dryden, ON : NTAB, 2026. Commission de la planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (NSWPB). Rapport sur le marché du travail de Thunder Bay — février 2026. Thunder Bay, ON : NSWPB, 2026.

âgée, ce qui renforce les besoins de remplacement à mesure que les départs à la retraite augmentent.

Afin de réduire les délais d'embauche, on met l'accent sur l'expansion des micro-certificats, la conception de programmes modulaires et l'apprentissage intégré au travail, tout en renforçant la participation des Autochtones à la main-d'œuvre, l'intégration des nouveaux arrivants au marché du travail et les voies d'entrée pour les jeunes.

Perspectives futures

Conditions économiques futures

On prévoit que le PIB réel dans le Nord-Ouest atteindra environ 14,1 milliards de dollars d'ici 2030, ce qui correspond à une croissance réelle moyenne d'environ 1,4 % par année, ce qui correspond en gros à la tendance observée en Ontario²¹. Les risques restent liés aux conditions du commerce extérieur, qui continuent de mettre la foresterie et la fabrication sous pression. Les pénuries persistantes de main-d'œuvre constituent un frein structurel : environ 5 100 postes vacants trimestriels en moyenne en 2024, combinés à un taux de chômage d'environ 4-5 %, indiquent un manque de travailleurs disponibles, avec une perte estimée à 0,7 milliard de dollars en PIB dans le Nord-Ouest de l'Ontario et une réduction de près de 4 % du PIB dans l'ensemble du Nord en raison des pénuries de main-d'œuvre.²² La politique monétaire reste un facteur secondaire de contrainte ou de soutien, selon les conditions de financement (taux directeur de 2,25 % maintenu le 28 janvier 2026 ; le Rapport sur la politique monétaire signale une croissance modeste en raison de l'incertitude commerciale).

Facteurs sectoriels et vents contraires

- Exploitation minière et services locaux. Les opérations minières en cours et l'exploration avancée (p. ex., mine de Rainy River; Drayton Black Lake) soutiennent les emplois directs et stimulent la demande dans les services d'hébergement, les services de restauration et les services locaux.
- Énergie et projets connexes : Les préparatifs et la formation liés au développement des lignes électriques (par exemple, Waasigan) devraient soutenir l'emploi pendant la période de construction et générer des retombés modestes dans les services à mesure que les travaux progressent.

²¹ Prévission basée sur les calculs ProchainEmploi Remarque : Calculs effectués en janvier 2026

²² [ÉCONOMISTE DU NORD 2.0 : Mesurer le coût des pénuries de main-d'œuvre dans le Nord de l'Ontario](#)

Rang	Industrie selon le SCIAN (à 2 chiffres)	2025-2035 TCAC (réel)
1	Services d'hébergement et de restauration (72)	3.2% – 4.0%
2	Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz (21)	2.6% – 3.4%
3	Autres services (sauf les administrations publiques) (81)	2.3% – 3.0%
—	Total, toutes les industries	1.6% – 2.0%
Les 3 derniers	Commerce de gros (41)	0.1% – 0.7%
	Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement (56)	0.0% – 0.6%
	Gestion de sociétés et d'entreprises (55)	-0.2% – 0.4%

- Chocs en forestie et en fabrication et tarifs. Les frictions commerciales pèsent sur certaines activités de commerce de gros et de services administratifs et de soutien. La fermeture temporaire de la scierie d'Interfor à Ear Falls (octobre 2025) ainsi que d'autres interruptions (par exemple, mise à l'arrêt de l'usine de Domtar à Ignace ; fermeture de la production de papier journal de Thunder Bay Pulp and Paper) entraînent des chocs localisés à travers les chaînes d'approvisionnement et chez les entrepreneurs. L'initiative régionale de réponse aux tarifs est utilisée localement pour aider les entreprises touchées à s'adapter.

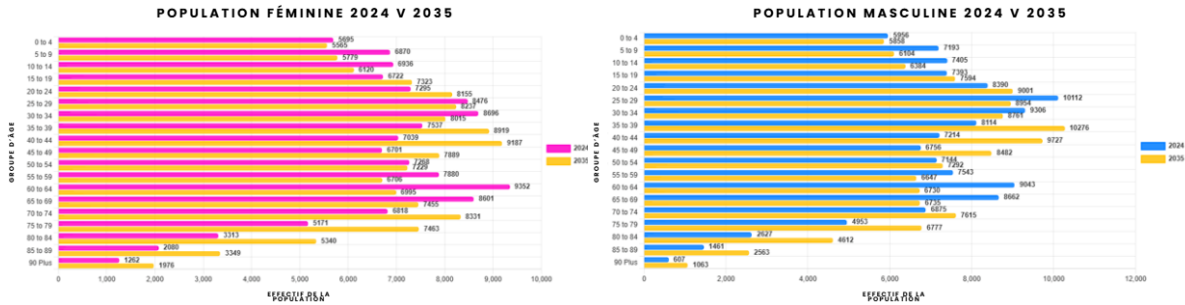
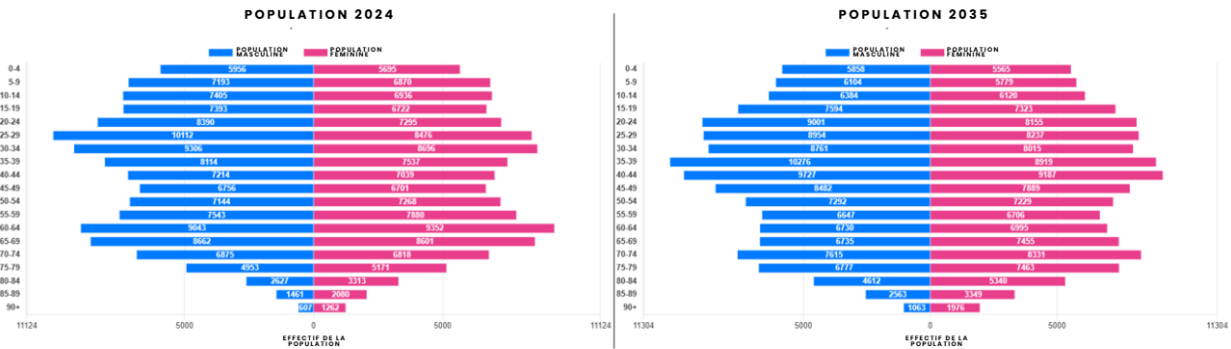
Sources : ministère des Finances de l'Ontario ; Bureau de la responsabilité financière de l'Ontario (FAO)

Tendances démographiques

La croissance démographique régionale demeurera modeste et principalement alimentée par la migration, les nouveaux arrivants et une cohorte relativement importante de jeunes autochtones contribuant à la croissance future. En revanche, l'accroissement naturel continue de diminuer, particulièrement à Thunder Bay où les naissances demeurent inférieures aux décès; l'immigration et les résidents non permanents compensent de plus en plus cet écart. Le PPIRN a pris fin le 31 août 2024 ; le PPICR est désormais en vigueur uniquement dans la ville de Thunder Bay, concentrant les voies d'immigration dans la région et renforçant le besoin de maintenir des efforts soutenus d'attraction et de rétention à mesure que le vieillissement s'accélère et que les ratios de dépendance augmentent.

Les projections démographiques indiquent un déclin graduel à long terme dans le Nord-Ouest d'environ 0,4 % par année (2021-2035); environ une contraction globale de 5 % avec un déclin plus lent à Thunder Bay ($\approx -0,3$ %/an) et des pertes plus prononcées à Rainy River ($\approx -1,1$ %/an); Kenora connaît un déclin d'environ $-0,4$ %/an.

Graphiques de population - Pyramide 2024 vs. 2035



Source : Sources : Statistique Canada pour 2024 et projections du ministère des Finances de l'Ontario (été 2025).

Les changements de politique fédérale réduiront les admissions de résidents permanents et établiront des cibles pour les résidents temporaires (RT) pour réduire les résidents non permanent (RNP) à environ 5 % de la population du Canada d'ici la fin de 2026, ce qui impliquera une migration nette plus faible en 2025–2027 pour l'Ontario et le Nord-Ouest, avant une normalisation plus tard au cours de la décennie. On s'attend à ce que cela amplifie le vieillissement et les déséquilibres géographiques, avec des poches de ratios de dépendance élevés dans les communautés de Thunder Bay, Kenora et Rainy River.²³

Besoin futur de maintien de la main-d'œuvre : La région a besoin d'environ 2 000 migrants nets par année pour maintenir sa main-d'œuvre ; les allocations actuelles et la rétention des nouveaux arrivants demeurent inférieures à ce seuil.

Perspectives de l'offre de main-d'œuvre

Perspectives démographiques et de retraite, 2024–2036

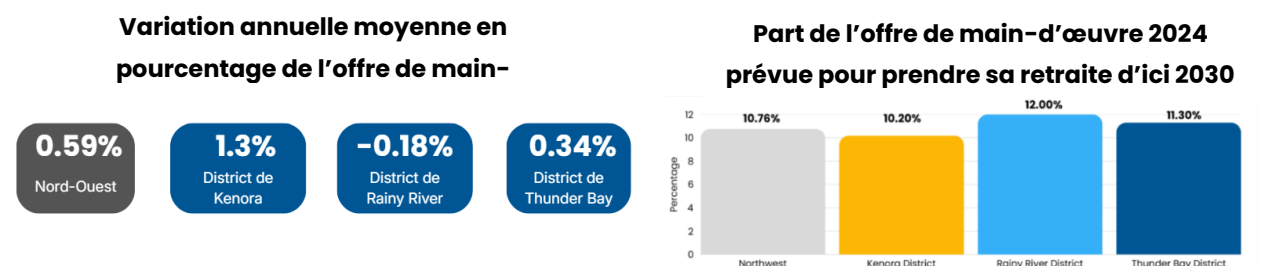
En 2026, le Nord-Ouest continue d'évoluer dans un marché du travail tendu, où la croissance de l'offre de main-d'œuvre demeure plus lente que la demande des employeurs dans les trois districts. Le PLMT de 2026–2029 de la NTAB indique une croissance limitée du nombre d'employeurs ayant des employés rémunérés, même si le nombre total d'entreprises

²³ Canada, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté. Plan des niveaux d'immigration 2025–2027. Gouvernement du Canada, 24 oct. 2024, <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/2024/10/20252027-immigration-levels-plan.html>.

augmente, ce qui indique qu'une grande partie de la pression sur la main-d'œuvre dans la région est attribuable à l'embauche de remplacement, plutôt qu'à l'expansion. L'émigration des jeunes et le vieillissement de la population active limitent davantage la disponibilité locale de la main-d'œuvre, en particulier dans les communautés rurales des districts de Kenora et de Rainy River.²⁴

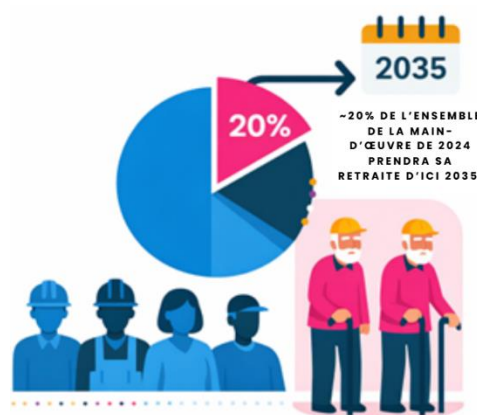
Bien que le district de Thunder Bay devrait connaître la plus forte augmentation de l'offre de main-d'œuvre en 2026 en raison d'une concentration accrue des établissements de formation et des équipements urbains, les mises à jour de 2026 du NSWPB confirment que les employeurs continuent de lutter pour pourvoir des postes dans les soins de santé, les métiers spécialisés et le transport, malgré une croissance modeste de la population active. L'offre de main-d'œuvre dans le district de Kenora affiche de légers gains, tandis que le district de Rainy River devrait continuer à connaître une contraction de l'offre liée au déclin démographique.²⁵

Dans l'ensemble des districts, la diminution du nombre de finissants scolaires et l'augmentation des départs à la retraite réduisent le flux de nouveaux entrants sur le marché du travail. Ces dynamiques démographiques contribuent à une tension soutenue jusqu'en 2026 et au-delà, les soins de santé, les métiers spécialisés, les services communautaires et le transport devant faire face aux contraintes d'approvisionnement les plus importantes.



Source : Calcul des prévisions de ProchainEmploi ; Données de prévision des emplois dans la région

D'ici 2030, dans le Nord-Ouest, la croissance de l'offre de main-d'œuvre est modeste et inégale ; les districts de Kenora et de Thunder Bay devraient connaître de légers gains, tandis que Rainy River enregistrera un léger recul, et tous les districts feront face à des pressions notables liées aux départs à la retraite d'ici 2030. Selon les hypothèses standard de retraite (100 % des travailleurs âgés de 60 à 64 ans et 90 % des travailleurs âgés de 55 à 59 ans prennent leur retraite), environ 20 % de l'ensemble de la population active de 2024 devrait



²⁴ Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest (NTAB). 2026–2029 Plan local de main-d'œuvre — Indicateurs au niveau du district et profils démographiques. Dryden, ON : NTAB, 2026.

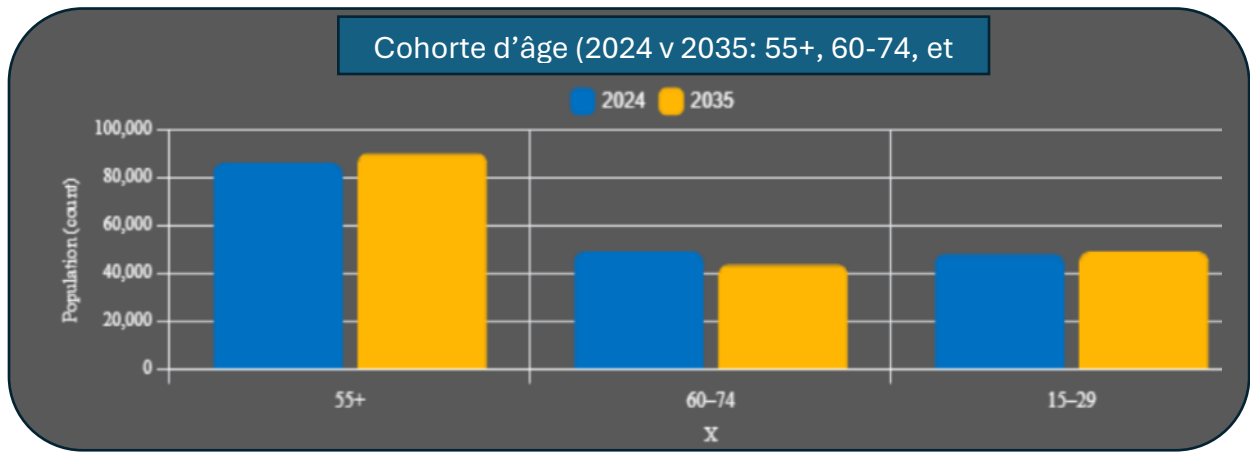
²⁵ Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (NSWPB). Rapport sur le marché du travail de Thunder Bay — février 2026. Thunder Bay, ON : NSWPB, 2026.

prendre sa retraite d'ici 2035, les départs totaux variant d'environ ~19 % à ~21 % selon les scénarios conservateurs ou plus agressifs. Ces départs seront ressentis de manière inégale dans la région du nord-ouest, avec les districts plus petits, tels que Rainy River, déjà confrontés à un déclin démographique, absorbant des pertes proportionnellement plus importantes de travailleurs expérimentés. L'ampleur et le rythme de ces départs à la retraite rendent plus urgente la planification de la relève, les stratégies de transfert des connaissances et les efforts actifs de recrutement dans les secteurs des soins de santé, des métiers spécialisés, des services communautaires, de l'éducation et du secteur des ressources naturelles.

Les projections montrent que la cohorte des finissants du secondaires augmente de façon constante : d'ici 2029, le nombre de jeunes de 17 à 18 ans devrait atteindre 6 286 (3 049 filles ; 3 237 garçons), et d'ici 2035, la cohorte augmente à 6 526 (3 216 filles; 3 310 garçons), représentant une augmentation de 6,3 % d'ici 2029 et de 10,4 % d'ici 2035 par rapport à 2025. Au fil du temps, la part masculine de ces finissants diminue graduellement, passant de 52,3 % (2025) à 50,7 % (2035), indiquant une réduction de l'écart entre les sexes dans le futur bassin de nouveaux entrants. Avec 5 912 finissants en 2025, passant à 6 526 d'ici 2035, le pipeline de nouveaux entrants continuera de s'élargir, réduisant progressivement les écarts entre les sexes et soutenant la demande de main-d'œuvre en début de carrière. Toutefois, le déclin démographique, l'exode et la concentration des départs à la retraite dans les districts plus petits signifient que les pressions sur le marché du travail resteront inégalement réparties dans le Nord-Ouest.

Ensemble, la dynamique démographique et l'offre de main-d'œuvre du Nord-Ouest de l'Ontario indiquent un avenir défini par le déclin global de la population, mais aussi par une restructuration interne importante de la main-d'œuvre. Bien que la région devrait se contracter d'environ 5 % entre 2021 et 2035, avec des pertes plus prononcées dans des districts comme Rainy River, les projections par cohorte pour 2024–2036 révèlent des tendances compensatoires importantes : une croissance des groupes d'âges 15 à 24 ans (+2 273) et 25 à 54 ans (+8 605), ainsi qu'une réduction notable du groupe plus âgé 55 à 64 ans (-6 740). Ces transitions suggèrent que la région bénéficiera d'une main-d'œuvre plus jeune et mieux renouvelée que prévu, tout en devant composer avec la réalité selon laquelle un travailleur actuel sur cinq est prêt à prendre sa retraite au cours de la prochaine décennie.²⁶

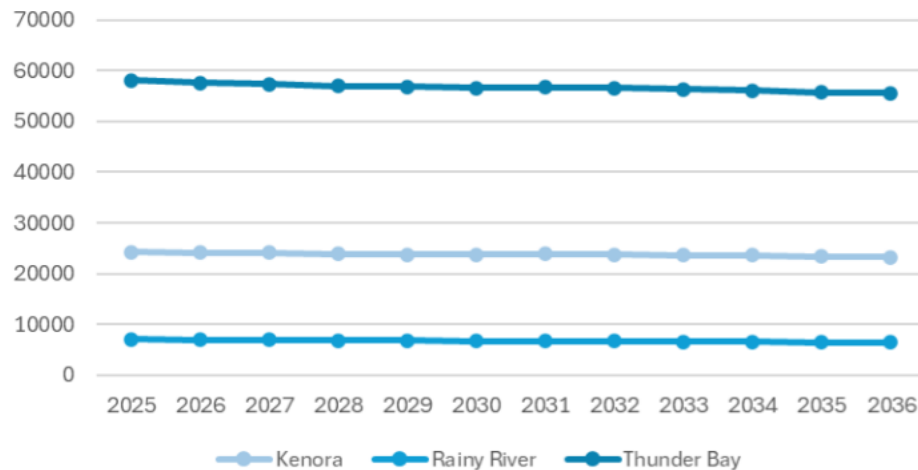
²⁶ Signal49 Recherche (Emplois de proximité). Plateforme d'analyse du marché du travail de Vicinity Jobs. Signal49 Research, 2026.



Perspectives de la demande de main-d'oeuvre

Le recrutement devrait rester constamment élevé dans l'ensemble des perspectives, en raison de l'activité liée aux grands projets, du vieillissement de la main-d'oeuvre et du maintien des taux élevés des postes vacants. Les employeurs continuent d'afficher une forte demande dans les secteurs des soins de santé, du commerce de détail, de la fabrication, de l'éducation, du transport et des services d'hébergement et de restauration, tandis que le secteur de l'exploitation minière et celui de la construction devraient stimuler davantage la croissance de l'emploi. Les prévisions jusqu'en 2035 prévoient que la pression sur l'embauche et les défis de recrutement se poursuivront dans tous les districts.

Prévisions d'emploi



Source : Données sur les emplois dans la région

Secteurs affichant les plus fortes pressions de demande, 2026

- **Soins de santé et assistance sociale** — la demande continue la plus forte : le vieillissement continu de la population accroît la demande pour les infirmières, les préposés aux services de soutien à la personne (PSSP) et les rôles dans les soins communautaires ; les pénuries régionales persistent.
- **Construction et métiers spécialisés** — croissance liée aux projets: la poursuite des projets (p. ex., construction du complexe correctionnel de Thunder Bay; améliorations des infrastructures régionales) soutient la demande, mais de nombreux métiers ont déjà une forte proportion de travailleurs âgés de 50 ans et plus, ce qui intensifie les besoins de remplacement.
- **Commerce de détail** — recrutement régulier
- **Éducation** — demande constante pour des rôles de soutien en milieu scolaire
- **Hébergement et restauration** — demande saisonnière et opérationnelle
- **Exploitation minière et services connexes** - L'exploitation de mines et l'exploration avancée soutient l'emploi direct et indirect dans les districts.

(Compilé à partir des indicateurs NTAB 2026 et des communiqués NSWPB 2026)





Photo: Jaime Dantas

Une main-d'œuvre pour le changement régional de

Plan local du marché du travail 2025 –



North Superior
Workforce Planning Board
1996-2026

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

Limitations

La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (CPMONS) reconnaît les limites potentielles inhérentes à ce rapport sur le marché du travail local et est déterminée à aborder les domaines qui pourraient nécessiter une analyse et des mesures supplémentaires. Les données présentées dans ce rapport reflètent l'information la plus récente et la plus précise disponible à la date de publication. Ce document peut être librement cité ou reproduit, à condition que la source appropriée soit attribuée au NSWPB. Cependant, le NSWPB n'assume aucune responsabilité pour les conséquences résultant d'erreurs ou d'omissions contenues dans ce rapport.

Canada 

**EMPLOI
ONTARIO**

Ontario 

Ce projet d'Emploi Ontario est financé en partie par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario

Résumé exécutif

Depuis plus de 28 ans, le Conseil de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (CPLPN) est une organisation fondamentale qui se consacre à répondre aux besoins en matière de développement de la main-d'œuvre dans l'ensemble du district de Thunder Bay. En tant que l'un des 26 conseils de planification de la main-d'œuvre de l'Ontario, le CNPSF joue un rôle essentiel dans la promotion d'un marché du travail qualifié, inclusif et durable grâce à une collaboration stratégique avec les employeurs, les associations industrielles, les établissements d'enseignement et les organismes communautaires. La mission du conseil est de relever les défis économiques et de main-d'œuvre régionaux tout en donnant aux particuliers et aux entreprises les moyens de prospérer dans un marché du travail dynamique.

Au cœur du mandat de la CNPSF, il y a une recherche exhaustive sur le marché du travail, qui offre des renseignements précieux sur les tendances en matière d'emploi, les lacunes dans la main-d'œuvre et les défis sectoriels. Cette recherche couvre des industries clés telles que l'exploitation minière, la foresterie, les soins de santé, la construction et les services, garantissant que les décideurs politiques, les entreprises et les éducateurs disposent des données nécessaires pour prendre des décisions éclairées en matière de planification de la main-d'œuvre. Ces informations permettent à la région de répondre de manière proactive aux pénuries de main-d'œuvre et aux opportunités émergentes, favorisant ainsi la résilience économique à long terme.

L'un des piliers fondamentaux du travail de la CNPSF est la promotion de l'inclusivité au sein de la main-d'œuvre, en mettant l'accent sur le soutien aux peuples autochtones, aux jeunes, aux nouveaux arrivants, aux femmes et aux minorités visibles. Le conseil d'administration visait à réduire les obstacles à l'emploi, à favoriser la sensibilisation culturelle et à améliorer la diversité au sein de la main-d'œuvre. En s'attaquant aux défis systémiques et en préconisant des pratiques d'embauche inclusives, le CNPSF joue un rôle vital dans le renforcement du tissu social et économique de la région.

En plus de favoriser l'inclusivité, la CNPSF préconise des solutions novatrices en matière de main-d'œuvre adaptées aux besoins uniques de Thunder Bay et des collectivités environnantes. Grâce à des programmes ciblés et à des partenariats stratégiques, le conseil s'assure que les personnes de tous horizons ont accès à des possibilités d'emploi significatives, à des ressources pour l'avancement professionnel et à des programmes de développement des compétences.

NSWPB collabore étroitement avec les entreprises, les établissements postsecondaires et les organismes gouvernementaux pour développer et mettre en œuvre des programmes de formation spécifiques à l'industrie. En partenariat avec le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (MLITSD) et les établissements de formation locaux, le conseil a joué un rôle crucial dans le soutien des programmes de formation modulaire et d'apprentissage dans des domaines à forte demande comme les mines, la foresterie et les métiers spécialisés. Ces programmes garantissent que les travailleurs obtiennent les compétences spécialisées et les certifications nécessaires pour exceller dans des secteurs critiques qui stimulent la croissance économique régionale.

Reconnaissant l'importance de l'immigration pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre, le CNPSF soutient activement les stratégies de développement de la main-d'œuvre axées sur l'immigration. En ayant recours à des initiatives comme le Programme pilote de développement économique régional par l'immigration (PDIR) de l'Ontario et le Programme pilote d'immigration dans les collectivités rurales du Canada (PIRC), la Commission facilite les liens entre employeurs et nouveaux arrivants qualifiés tout en assurant leur intégration harmonieuse au marché du travail local. Ces initiatives contribuent à une main-d'œuvre plus diversifiée et résiliente, améliorant la durabilité économique dans toute la région.

Le perfectionnement de la main-d'œuvre jeunesse demeure une priorité stratégique pour le CNPS. Le conseil soutient des ateliers d'exploration de carrière, des programmes de mentorat et des initiatives d'apprentissage intégré au travail pour doter les jeunes professionnels des compétences et de l'expérience nécessaires à la réussite professionnelle. En favorisant de solides transitions de l'école au monde du travail, ces programmes aident à retenir les jeunes talents dans la région, en relevant les défis de durabilité de la main-d'œuvre tout en veillant à ce que la prochaine génération de professionnels contribue à la croissance économique de la région.

NSWPB envisage une main-d'œuvre résiliente, dynamique et inclusive qui favorise la prospérité économique à long terme dans le district de Thunder Bay. En tirant parti de la recherche axée sur les données, des programmes novateurs et des partenariats stratégiques, le conseil continue de combler les lacunes du marché du travail, d'améliorer la compétitivité de la main-d'œuvre et de façonner des politiques qui soutiennent le développement économique durable.

Vision

Une main-d'œuvre stratégiquement alignée pour répondre aux demandes dans le Nord-Ouest de l'Ontario.

bureau situé sur ces terres et exprimons notre gratitude à toutes les générations qui ont pris soin de cette terre.

Le bureau de la CPMONS est situé dans la ville de Thunder Bay, sur le territoire visé par le Traité Robinson-Superior, terre traditionnelle des Premières nations Anishinaabeg et Fort William. Notre zone de service englobe plus de quarante communautés, chacune abritant des membres divers des Premières Nations, des Inuits et des Métis. La BNPPSA reconnaît et valorise le lien historique profond que ces communautés entretiennent avec leurs territoires. Nous appuyons leurs efforts pour soutenir et faire croître leurs nations, tout en honorant les contributions importantes qu'ils ont apportées à la formation et au renforcement des communautés locales, de la province et du Canada dans son ensemble.

Table des matières Page

Permission Statement	6
Thunder Bay District	6
Aperçu économique du district de Thunder Bay	6-7
Croissance de la population	7-8
Population par commune	8
Profil de changement de population	8-9
Ratio de dépendance démographique (DDR)	10
Thunder Bay District DDR	10
DDR municipale	10
Analyse régionale du chômage (2021–2025)	10-12
Tendances d’affichage de postes	12-13
Main-d’œuvre de Thunder Bay	13-14
Temps plein vs temps partiel vs occasionnel	14-15
Renseignements sur le déclarant de Thunder Bay	15
Revenus après impôts	16
Les affaires avec des employés comptent	16-17
Répartition de la population active occupée	17-19
Éducation – Hommes contre femmes	19-20
Top 20 des compétences professionnelles en demande	20-21
Top 20 des professions 2024 vs 2025	21-22
Formation en alternance et certification professionnelle 2022-2025	22-25
Chômage des jeunes	25
Chômage des jeunes autochtones	26
Université Lakehead - Étude du marché du travail de Thunder Bay (2025-2033)	26-27
Sondage auprès des employeurs – Immigration, travailleurs étrangers temporaires et étudiants autorisés	27-33
Rapport de sondage sur les employeurs et l’immigration	34-35
Comment répondre aux défis du marché du travail	35-39
Annexe A Collectivités dans la région de la BNPSF	39-40
Références	40-41

Déclaration de permission

NSWPB accueille la réutilisation et la redistribution de ses documents publiés, à condition qu'ils soient offerts gratuitement à l'utilisateur final. L'autorisation est accordée pour une telle utilisation, à condition que le crédit approprié soit attribué à la NSWPB comme source originale. Nous vous demandons de bien vouloir notifier toute réutilisation ou redistribution par email à admin@nswpb.ca.

Thunder Bay District

Le district de Thunder Bay, la plus grande région du nord-ouest de l'Ontario, se distingue par ses paysages diversifiés et son rôle stratégique en tant que centre régional pour le commerce, les soins de santé et l'éducation. Bien qu'historiquement ancré dans les secteurs forestier et minier, l'économie du district a évolué pour englober la santé, l'éducation, le transport, la technologie et le tourisme, reflétant un paysage économique dynamique et diversifié.

Une caractéristique clé de la région est sa population autochtone importante, dont les contributions culturelles et économiques sont essentielles à l'identité et au développement du district. Leur implication dans la gestion des ressources, l'entrepreneuriat et la gouvernance améliore la durabilité économique régionale tout en favorisant un engagement plus profond envers la réconciliation et la croissance inclusive.

Malgré ses forces économiques, le district fait face à des défis démographiques et liés au marché du travail, notamment une population vieillissante, l'exode des jeunes et les pénuries de main-d'œuvre. Pour résoudre ces problèmes, des initiatives stratégiques telles que des programmes d'immigration ciblés, des stratégies de développement de la main-d'œuvre et des investissements dans l'infrastructure ont été mises en œuvre pour stimuler la croissance démographique, améliorer la participation au marché du travail et soutenir la prospérité économique à long terme.

Alors que la région continue de s'adapter aux possibilités économiques émergentes et aux besoins en main-d'œuvre, le district de Thunder Bay demeure un moteur essentiel de la résilience économique, de l'innovation et du dynamisme culturel du Nord-Ouest de l'Ontario.

Aperçu économique du district de Thunder Bay

L'économie du district de Thunder Bay est façonnée par une combinaison de services publics, d'industries fondées sur les ressources, de transports et d'un ensemble croissant de secteurs liés aux connaissances et aux institutions. Cela crée un marché du travail diversifié, mais largement structuré autour de quelques grands employeurs. La croissance de l'emploi est la plus marquée dans les domaines des soins de santé, des services sociaux, de la construction, du transport et des métiers spécialisés, tandis que le commerce de détail, l'hôtellerie et les services continuent de générer un volume élevé d'emplois à faible salaire et à fort taux de roulement. Le taux de chômage dans la région est généralement légèrement supérieur à la moyenne provinciale en raison de facteurs structurels comme une croissance démographique plus lente, les tendances saisonnières de l'emploi et la nature cyclique des industries axées sur les ressources. Cependant, les pénuries de main-d'œuvre dans des professions clés,

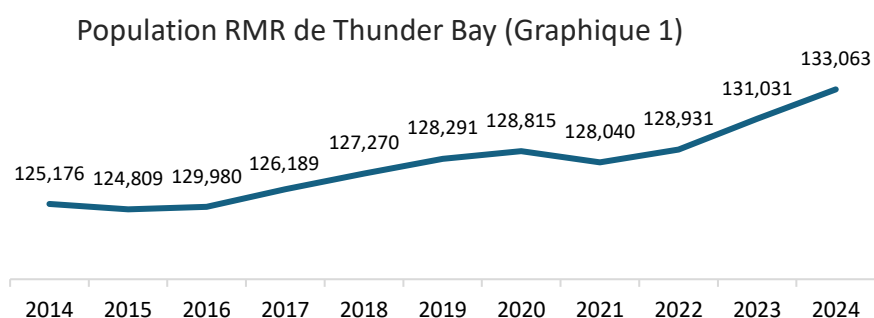
particulièrement en soins de santé, les métiers spécialisés et le transport, font en sorte que le chômage et les postes vacants coexistent souvent.

Les projections suggèrent que le taux de chômage restera relativement stable ou diminuera graduellement à mesure que les départs à la retraite s'accroissent et que l'offre de main-d'œuvre se resserre, bien que des poches de chômage plus élevé puissent persister dans les régions rurales ou dans les secteurs en évolution technologique. Les efforts de développement économique continuent de se concentrer sur le renforcement des activités forestières et minières à valeur ajoutée, l'expansion des capacités logistiques et de transport, le soutien au tourisme et aux partenariats économiques avec les communautés autochtones, ainsi que l'utilisation des établissements postsecondaires pour stimuler la recherche, la formation et l'innovation.

Les tarifs douaniers et les perturbations du commerce demeurent un risque pour les industries axées sur l'exportation, comme la foresterie, la fabrication et la construction, où la hausse des coûts intrants ou la réduction de l'accès aux marchés peuvent avoir une incidence sur l'investissement et l'emploi. Le vieillissement de la population, l'immigration limitée et l'émigration continue des jeunes adultes continuent d'influencer les perspectives à long terme de la région, avec des pénuries de main-d'œuvre susceptibles de s'intensifier si elles ne sont pas compensées par des stratégies plus fortes d'attraction, de rétention et de formation. Dans l'ensemble, la croissance future de Thunder Bay dépendra de sa capacité à gérer les contraintes démographiques, à stabiliser et moderniser sa base économique traditionnelle, et à développer progressivement de nouvelles possibilités dans les services, les secteurs du savoir et de la production à valeur ajoutée.

Croissance démographique ¹ (Graphique 1, Graphique 2, Tableau 1)

La population de Thunder Bay a augmenté lentement au cours de la dernière décennie, passant de 125,176 en 2014 à 133,063 en 2024, soit une augmentation de seulement 6,3 pourcents. Cependant, derrière cette croissance modeste, la structure par âge de la ville change considérablement. Le nombre d'enfants est demeuré presque inchangé, n'augmentant que de 0,6 pourcent, ce qui signale un défi à long terme pour les inscriptions scolaires et l'offre future de main-d'œuvre. La population en âge de travailler a augmenté de seulement 1,5 pourcent, et même cette petite augmentation est attribuable aux gains récents après plusieurs années de déclin.



La population en âge de travail (Graphique 2)

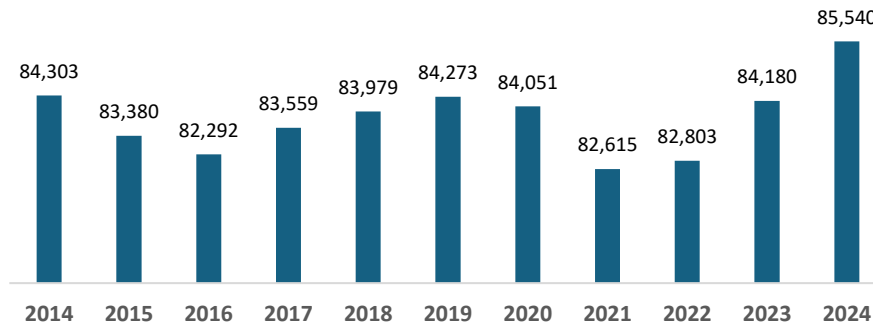


Tableau 1 Municipalité

Municipalité	2006	2011	2016	2021	2022	2023	2024	2025
Thunder Bay CMA	127,038	124,912	124,980	128,040	129,009	131,123	133,305	133,765
Thunder Bay	109140	108359	107909	108843	NA	NA	NA	NA
Oliver Paipoonge	5757	5732	5922	6035	NA	NA	NA	NA
Shuniah	2913	2737	2798	3247	NA	NA	NA	NA
Neebing	2184	1986	2055	2241	NA	NA	NA	NA
Conmee	740	764	819	798	NA	NA	NA	NA
O'Connor	720	685	663	689	NA	NA	NA	NA
Gillies	544	473	474	441	NA	NA	NA	NA
Greenstone	4906	4724	4636	4309	NA	NA	NA	NA
Nipigon	1752	1631	1642	1473	NA	NA	NA	NA
Terrace Bay	1625	1471	1611	1528	NA	NA	NA	NA
Red Rock	1063	942	895	895	NA	NA	NA	NA
Marathon	3863	3353	3273	3138	NA	NA	NA	NA
Manitouwadge	2300	2105	1937	1974	NA	NA	NA	NA
Dorion	379	338	316	375	NA	NA	NA	NA
Le Total	137,886	135,300	134,950	135,986	129,009	131,123	133,305	133,765

Changement du profil de la population² (Graphique 3)

Le changement démographique de Thunder Bay en 2023/2024 a été façonné presque entièrement par les mouvements migratoires, les résidents non permanents émergeant comme le principal moteur de croissance. Parallèlement, la communauté a continué à diminuer en raison du déclin naturel, les décès dépassant largement les naissances. Cette combinaison de forts flux internationaux et une diminution naturelle persistante reflète un profil démographique caractérisé par le vieillissement de la population, une faible fécondité et une proportion décroissante des jeunes résidents.

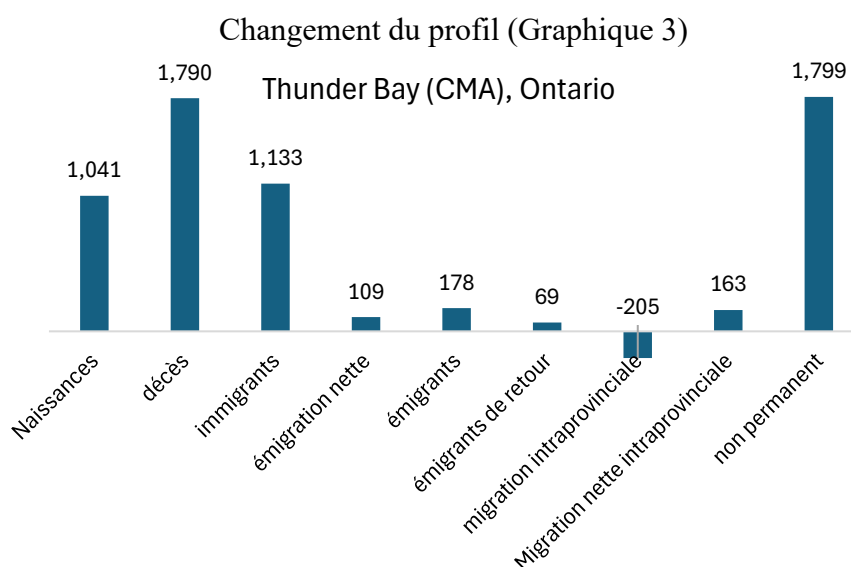
Le changement naturel de la population est resté fermement négatif. En 2023/2024, la ville a enregistré 1041 naissances contre 1790 décès, entraînant une diminution naturelle de 749 personnes. Cette perte continue n'est pas une anomalie d'un an, mais fait partie d'une tendance à long terme liée à des facteurs démographiques structurels. Thunder Bay compte relativement peu de femmes dans leurs années de fécondité maximale, et les taux de fertilité restent faibles. Par ailleurs, la forte cohorte de personnes âgées continue d'exercer une pression à la hausse sur

le nombre de décès. Par conséquent, le déclin naturel devrait demeurer un défi démographique majeur dans un avenir prévisible.

La migration a été le seul facteur de compensation de ce déclin, et encore, la composition de la migration a changé de manière significative. Thunder Bay a accueilli 1133 nouveaux immigrants, mais le changement le plus important est venu de l'augmentation du nombre de résidents non permanents (RNP). La ville a ajouté 1799 RNP - étudiants internationaux, travailleurs étrangers temporaires et demandeurs d'asile, qui constituent la principale source de croissance démographique. Leur nombre dépasse maintenant celui des immigrants permanents et surpasse largement les gains ou les pertes liés à la migration interne. Cela marque un changement notable dans la croissance de la région, les résidents temporaires jouant un rôle de plus en plus central.

La migration interne a produit des résultats mitigés. La RMR a subi une perte nette de 205 personnes au profit d'autres provinces, poursuivant ainsi un schéma de longue date d'exode vers les grands centres urbains. Cependant, cela a été partiellement compensé par un gain de 163 personnes en provenance d'autres régions de l'Ontario, ce qui suggère que Thunder Bay attire encore certains migrants à l'intérieur de la province, même si elle ne peut pas contrebalancer entièrement les pertes interprovinciales. L'émigration n'a eu qu'un impact modeste : après prise en compte des émigrants de retour, la perte nette était de 109 personnes.

Ensemble, ces tendances montrent que la croissance de la population de Thunder Bay dépend maintenant fortement de la mobilité internationale, en particulier des résidents temporaires, tandis que la diminution naturelle et l'exode interprovincial continuent d'exercer une pression à la baisse. La structure démographique de la région, façonnée par le vieillissement et une faible fertilité, signifie que le déclin naturel restera élevé dans les années à venir. Cette dépendance croissante aux entrées de capitaux externes met en évidence à la fois les possibilités et les vulnérabilités dans la dynamique démographique de Thunder Bay : bien que les arrivées internationales puissent soutenir la croissance à court terme, la stabilité à long terme nécessitera de s'attaquer au déséquilibre démographique sous-jacent.



Taux de dépendance démographique (RCD)⁴ (Tableau 2, Tableau 3)

La population âgée a augmenté de 28,6 %, ce qui fait des personnes âgées le groupe démographique qui croît le plus rapidement dans la région. En conséquence, le nombre total d'enfants à charge et de personnes âgées a augmenté de 16,3 %, entièrement dû au vieillissement plutôt qu'à la croissance des jeunes. Ces changements ont entraîné une augmentation du ratio de dépendance à l'emploi de Thunder Bay de 0,48 en 2014 à 0,56 en 2024, ce qui signifie qu'il y a maintenant cinquante-six personnes à charge pour chaque tranche de cent adultes en âge de travailler. Cette hausse de ratio reflète une pression croissante sur la main d'œuvre, les finances municipales et les services sociaux. La croissance rapide de la population âgée, en particulier celle des plus de soixante-quinze ans, intensifiera la demande de soins de santé, de soins de longue durée et de logements accessibles. Parallèlement, le nombre stagnant d'enfants et la croissance limitée des adultes en âge de travailler indiquent des pénuries futures de main-d'œuvre et des contraintes économiques potentielles.

Rapport de dépendance démographique du district de Thunder Bay (tableau 2)

Groupe	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Changement en % 2014-24
Enfants	17966	17925	17971	17950	18029	18031	18034	18048	17991	18003	18069	1%
Population active centrale	84303	83380	82952	83559	83937	84273	84051	82615	82803	84180	85540	2%
Seniors	22907	23504	24057	24680	25304	25987	26730	27377	28137	28848	29454	22%
Dépendants	40873	41429	42028	42630	43333	44018	44764	45425	46128	46851	47523	14%
Le Total	125176	124809	124980	126189	127270	128291	128815	128040	128931	131031	133063	6%
DDR	0.48	0.51	0.51	0.52	0.52	0.52	0.53	0.54	0.55	0.56	0.56	14%

(Tableau 3) Municipalité

Municipalité	DDR
Shuniah	0.71
Conmee	0.51
O'Connor	0.57
Gillies	0.54
Greenstone	0.61
Nipigon	0.75
Red Rock	0.74
Marathon	0.46
Manitouwadge	0.61
Dorion	0.71
Schrieber	0.59
Pic River First Nation	0.62
Pic Mober First Nation	0.54
Fort Willam First Natio	0.59

La population du district vieillit, augmentant le fardeau de la dépendance et transforme les besoins économiques, sociaux et d'infrastructure de la région. La faible croissance naturelle, la migration nette négative persistante et la hausse de la proportion des personnes âgées réduisent la taille de la population en âge de travailler tout en augmentant la demande en soins de santé, en soutien au logement et en services adaptés aux aînés. Parallèlement, la diminution du nombre de jeunes adultes et de familles peut exercer une pression sur le taux d'inscription scolaire, le renouvellement de la main-d'œuvre et la croissance à long terme, à moins que des efforts plus soutenus pour attirer et retenir les gens ne soient mis en place. Ces changements représentent une transition démographique structurelle qui influencera la planification, la prestation des services et la compétitivité régionale pendant de nombreuses années à venir.

Analyse régionale du chômage (2021–2025)⁵ (Graphique 4, Tableau 4)

Les tendances du chômage dans les quatre municipalités montrent une région avec des conditions de marché du travail faibles mais volatiles, façonnée par de petites populations, des industries saisonnières et une activité économique changeante. Thunder Bay maintient

constamment le taux de chômage le plus bas et le plus stable, tandis que les trois petites municipalités, Terrace Bay, Greenstone et Nipigon, connaissent une variabilité plus élevée et des fluctuations plus marquées.

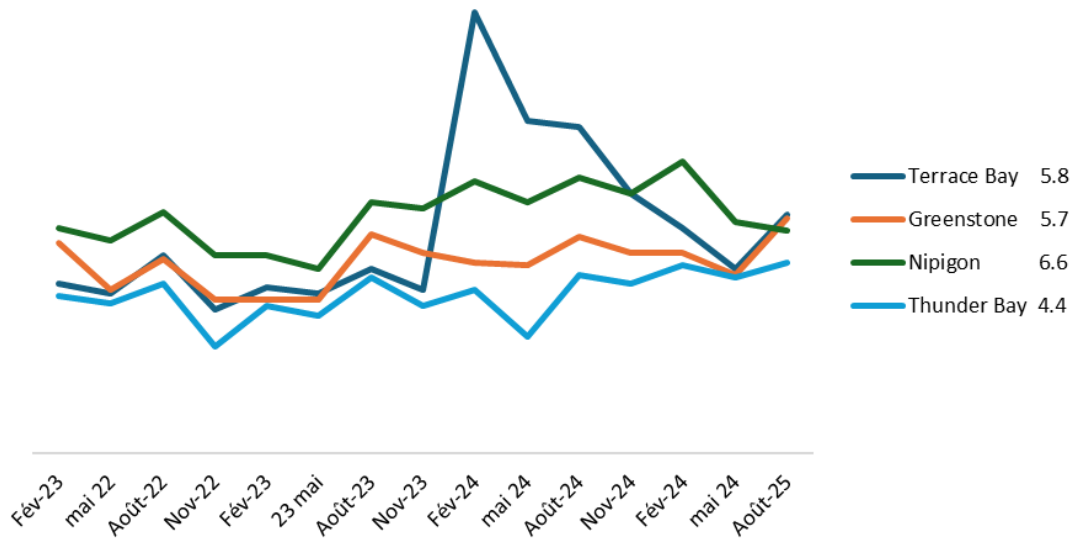
Thunder Bay affiche la meilleure performance du marché du travail tout au long de la période. De la fin 2021 à 2025, le taux de chômage se maintient souvent entre 3 % et 6 %, avec plusieurs mois en dessous de 4 %. Cette stabilité reflète une économie plus diversifiée, une main-d'œuvre plus nombreuse et une moindre sensibilité aux fluctuations d'une seule industrie. Même lorsque le chômage augmente temporairement, comme au début de 2024 et à la mi-2025, les augmentations sont modestes par rapport aux communautés environnantes.

Greenstone maintient un profil de chômage intermédiaire, entre 5 % et 7 %, avec de faibles variations mensuelles. Son marché du travail semble plus stable que celui de Terrace Bay ou de Nipigon, en raison de l'emploi continu dans les secteurs minier, de la construction et du public. Bien qu'il y ait des pics occasionnels (par exemple, début 2024 et à la mi-2025), la tendance générale est un chômage modéré et prévisible. Terrace Bay montre la volatilité la plus marquée. Après des taux relativement stables autour de 5 à 6 % en 2022, le chômage augmente fortement au début de 2024, atteignant 14,1 %, suivi de plusieurs mois au-dessus de 10 %. Ces variations suggèrent une forte exposition à des chocs majeurs de l'emploi liés aux opérations des usines, aux arrêts industriels ou aux licenciements saisonniers. Bien que le taux diminue progressivement en 2024 et 2025, il reste élevé par rapport aux années précédentes, ce qui indique une reprise plus lente.

Nipigon enregistre constamment le taux de chômage le plus élevé parmi les quatre municipalités. Les taux varient souvent entre 7 % et 10 %, avec plusieurs pics supérieurs à 9 % en 2024 et 2025. Cette tendance suggère un marché du travail fortement influencé par le travail saisonnier, une diversité limitée des employeurs et une sensibilité aux petites variations de la demande de main-d'œuvre. Même lorsque le chômage diminue temporairement, il descend rarement en dessous de 6 %, ce qui indique des défis structurels.

À travers la région, les données révèlent une hiérarchie claire : Thunder Bay comme pilier économique stable ; Greenstone présente un chômage modéré et relativement constant ; tandis que Terrace Bay et Nipigon montrent une volatilité significative liée à des économies locales plus petites et plus concentrées. Les hausses marquées à Terrace Bay et les taux durablement élevés à Nipigon mettent en évidence la vulnérabilité des petites municipalités du Nord face aux cycles industriels, aux changements de main-d'œuvre et aux tendances saisonnières de l'emploi.

Taux de chômage, en pourcentage Graphique 4



Municipalité ; Taux de chômage

municipal	Taux de chômage
Manitouwadge	13.2
Marathon	6.9
Schreiber	7.3
Red Rock	7.4
Dorion	9.4

Tableau 4

Croissance du secteur : L’emploi dans la région du Nord-Ouest a augmenté de 6,0 % d’une année à l’autre en décembre 2025, ajoutant environ 6200 emplois. Impact minier : Des communautés comme Marathon et Manitouwadge sont fortement influencées par les projets d’exploration de minéraux critiques de Generation PGM, qui stimulent la demande pour des métiers spécialisés. Stabilité du secteur public : Les soins de santé et l’aide sociale demeurent les plus grands employeurs le long de la Rive Nord, faisant actuellement face à des taux élevés de postes vacants en raison du vieillissement de la main-d’œuvre.

Tendances des offres d’emploi⁶ (tableau 5)

En 2024, l’activité de recrutement dans la région a montré une fluctuation mensuelle notable, le nombre d’entreprises embauchant allant d’un maximum de 747 en janvier à un minimum de 370 en septembre. Les nouvelles offres d’emploi ont suivi une tendance semblable, atteignant un sommet de 1595 en janvier et chutant à 757 en août, tandis que les offres d’emploi actives sont demeurées relativement stables tout au long de l’année, tombant entre 1500 et 2700. Les données du début de 2025 montrent une tendance mitigée : bien que le nombre d’entreprises qui embauchent ait diminué au cours de plusieurs mois par rapport à 2024, les nouvelles offres d’emploi et les offres actives ont augmenté durant la plupart des mois, ce qui suggère une demande accrue de la part des employeurs malgré le fait que moins d’employeurs distincts participent au marché du travail. Notamment, avril 2025 a enregistré une croissance substantielle, avec 899 entreprises embauchées et 2 255 nouvelles offres d’emploi—nettement plus élevée que le même mois en 2024. Sur tous les mois, 2025 montre des offres de postes actifs plus élevés qu’en 2024, indiquant une demande de main-d’œuvre soutenue ou croissante, même si la participation des employeurs fluctue. Dans l’ensemble, les données suggèrent un

marché du travail qui reste actif et résilient, avec une disponibilité d'emploi augmentant jusqu'en 2025 malgré une certaine contraction du nombre d'entreprises embauchant.

Tendances des offres d'emploi⁶ (tableau 5)

Mois	2024	2024	2024	2025	2025	2025
	# d'entreprises qui embauchent	# de nouvelles offres d'emplois	# d'offres d'emplois actifs	# de nouvelles offres d'emplois	# De nouvelles offres d'emploi	# D'offres d'emploi actives
2024-01	747	1,595	2,354	659	1,532	2,095
2024-02	686	845	2,068	704	1,420	2,269
2024-03	551	986	1,776	753	1,525	2,390
2024-04	545	1,022	1,848	899	2,255	3,031
2024-05	601	1,441	2,329	827	1,785	2,669
2024-06	631	1,264	2,677	717	1,447	2,241
2024-07	607	1,306	2,212	773	1,548	2,389
2024-08	520	757	1,882	821	1,577	2,363
2024-09	370	760	1,525	852	1,610	2,545
2024-10	623	1,368	2,140	822	1,418	2,426
2024-11	690	1,217	2,248	758	1,286	2,188
2024-12	623	932	2,157	663	1,148	1,942

Main-d'œuvre de Thunder Bay⁷(tableau 6, graphique 5, tableau 7)

Les tendances du marché du travail de Thunder Bay de 2018 à 2025 montrent une région avec une population en âge de travailler en croissance constante, une main-d'œuvre qui a connu un déclin lié à la pandémie avant de se rétablir progressivement et un taux de chômage constamment faible. La population âgée de quinze ans et plus a augmenté lentement mais régulièrement, passant d'environ 106 000 personnes en 2018 à 112 000 en 2024–2025, reflétant une faible croissance naturelle, mais des gains continus grâce à l'immigration et aux résidents non permanents. La population active a atteint un sommet d'environ 70 000 personnes en 2018, est tombée à un peu plus de 62 000 au cours des premiers mois de la pandémie, puis s'est redressée pour atteindre entre 72 000 et 73 000 en 2025, soit le niveau le plus élevé de la période. Ce redressement a été soutenu par la réouverture économique, une demande accrue de la part des employeurs et une participation plus élevée des nouveaux arrivants.

L'emploi a suivi une trajectoire semblable, augmentant jusqu'en 2018–2019, diminuant fortement en 2020, puis atteignant des records d'environ 69 000–70 000 en 2024–2025. Par conséquent, le taux de chômage est demeuré faible pendant la majeure partie de la période, se situant généralement entre 3 % et 4 %, à l'exception d'un pic temporaire atteignant près de 8 % durant la pandémie. Dans l'ensemble, les données indiquent un marché du travail tendu caractérisé par une forte demande des employeurs, une croissance modeste de la main-d'œuvre et des contraintes structurelles liées au vieillissement démographique ainsi qu'à la dépendance croissante de la région à l'égard de la migration pour maintenir sa main-d'œuvre.

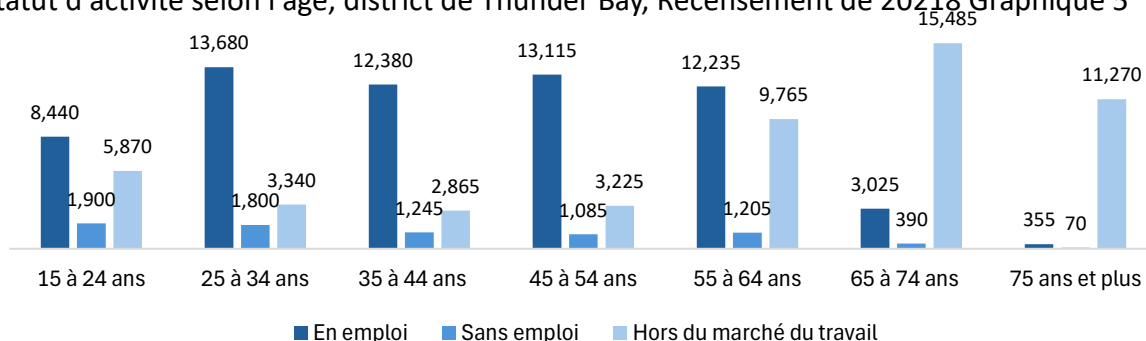
Tableau 6

Mois 2025	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Population	111.9	111.9	111.9	111.9	112	111.9	111.9	111.8	111.7	111.6	111.5	111.4
Main-d'œuvre	67.8	66.7	66.5	66.6	67.4	68.9	70.4	71.7	72.2	72.7	72.9	73.1
Emploi	64.1	63	63.3	63.3	64.2	65.4	67.1	68.1	68.5	69.1	69.7	70
Chômage	3.70	3.70	3.20	3.20	3.20	3.5	3.4	3.6	3.7	3.6	3.2	3.1

Le profil de la main-d'œuvre du district de Thunder Bay montre des différences claires dans la participation et l'emploi selon les groupes d'âge, ce qui reflète à la fois la structure démographique de la région et ses réalités économiques. Les jeunes adultes âgés de 15 à 24 ans ont une faible participation, avec 8440 en emploi, 1900 chômeurs et un grand groupe, 5870 personnes qui ne font pas partie de la population active, ce qui indique que beaucoup sont encore aux études ou en transition vers le marché du travail. La participation augmente de manière significative chez les principaux groupes d'âge actifs : les 25 à 34 ans enregistrent 13 680 personnes en emplois et 1800 chômeurs, tandis que les groupes de 35 à 44 ans et 45 à 54 ans présentent également des niveaux d'emploi élevés et des taux de chômages relativement faibles. Ces groupes ont le plus fort attachement au marché du travail et constituent l'épine dorsale de la main-d'œuvre du district.

La participation chute fortement à partir de 55 ans. Parmi les personnes âgées de 55 à 64 ans, 12,235 personnes ont un emploi, mais près de 9,800 personnes ne font pas partie de la population active, ce qui reflète une retraite anticipée, des sorties liées à la santé ou une participation réduite au marché du travail. La baisse est encore plus prononcée dans les groupes d'âge plus âgés : chez les 65 à 74 ans, 3,025 personnes ont un emploi et 15,485 personnes ne font pas partie de la population active, tandis que chez les 75 ans et plus, 355 personnes sont toujours employées comparées à plus de 11,000 personnes sont en dehors de la population active. Dans l'ensemble, les données mettent en évidence un marché du travail fortement concentré dans la tranche d'âge des 25 à 54 ans, avec une baisse marquée de la participation après 55 ans, ce qui souligne le vieillissement de la population du district et le défi croissant de maintenir la capacité de la main-d'œuvre à mesure que les cohortes plus âgées prennent leur retraite.

Statut d'activité selon l'âge, district de Thunder Bay, Recensement de 2018 Graphique 5



Temps plein vs Temps partiel vs Casual⁹ (Tableau 7)

Les données de WorkSCAPE du NSWPB montrent des changements notables tant dans le type d'emploi que dans la durée des postes entre 2024 et 2025, reflétant un marché du travail en

expansion mais aussi en évolution dans sa composition. L'emploi à temps plein est passé de 14,250 à 16,664 postes, soit une augmentation de 17 %, tandis que le travail à temps partiel a augmenté de façon encore plus marquée, avec une progression de 69 %, passant de 2,595 à 4,396 emplois. L'augmentation signalée de l'emploi occasionnel, de 12 à 685 postes (+5 608 %), est exceptionnellement élevée et reflète probablement une anomalie dans les données plutôt qu'un véritable changement sur le marché du travail. Du point de vue de la durée des emplois, les postes permanents ont fortement augmenté, passant de 33 % de 14,355 à 19,071, ce qui suggère un engagement accru des employeurs envers des effectifs à long terme. Les postes contractuels ont légèrement augmenté de 12 %, tandis que les postes temporaires sont demeurés stables, augmentant seulement de 1 %, de 1,202 à 1,216. Globalement, les données indiquent une croissance élargie de l'emploi, en particulier dans les postes permanents et à temps partiel, bien que la hausse extrême de l'emploi occasionnel nécessite une validation supplémentaire avant toute interprétation.

Type de poste	2024	2025	Variation	Durée du travail	2024	2025	Variation
Temps plein	14,250	16,664	17%	Permanent	14,355	19,071	33%
Temps partiel	2,595	4,396	69%	Contrat	1,300	1,458	12%
Occasionnel	12	685	56%	Temporaire	1,202	1,216	1%

Tableau 7

Renseignements des déclarants de Thunder Bay¹⁰ (tableau 8)

Le nombre de personnes ayant un revenu a augmenté modestement entre 2022 et 2023, passant de 96,000 à 98,160, avec des gains observés tant chez les hommes que chez les femmes. La croissance s'est manifestée dans toutes les catégories de revenu, montrant un large mouvement à la hausse dans la répartition des revenus. Bien que le nombre de personnes gagnant moins de 5 000 \$ ait également légèrement augmenté, les augmentations les plus importantes ont été concentrées dans les tranches de revenu supérieures, en particulier chez celles qui gagnent 75 000 \$ ou plus, ce qui suggère un renforcement des revenus parmi les travailleurs mieux rémunérés.

Les disparités entre les sexes demeurent prononcées : les hommes continuent d'être plus nombreux que les femmes dans tous les tranches de revenu supérieurs, et l'écart s'accroît à mesure que le revenu augmente, reflétant des différences persistantes dans la répartition professionnelle, les heures travaillées et l'accès aux rôles les mieux rémunérés. Le revenu médian a augmenté pour tous les groupes, le revenu médian global passant de 45 410 \$ à 48 040 \$. Les hommes ont vu leur médiane augmenter à 54 430 \$, tandis que les femmes atteignent 42 550 \$, maintenant un écart salarial substantiel entre les sexes de 12 000 \$. Dans l'ensemble, les données indiquent une population de personnes à revenu croissant, des revenus en hausse dans toute la distribution et des différences structurelles persistantes entre les sexes en matière de rémunération.

Personnes ayant un revenu

Thunder Bay Tableau 8

Sexe	Les deux sexes		Hommes		Femmes	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Année	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Total des personnes ayant un revenu	96,000	98,160	46,350	47,700	49,650	50,450
Personnes ayant un revenu inférieur à 5,000\$	3,990	4,130	1,880	1,990	2,110	2,140
Personnes ayant un revenu de 5,000\$ et plus	92,010	94,030	44,470	45,720	47,530	48,310
Personnes ayant un revenu de 10,000\$ et plus	88,520	90,770	43,050	44,330	45,470	46,440
Personnes ayant un revenu de 15,000\$ et plus	83,080	85,860	40,890	42,370	42,200	43,490
Personnes ayant un revenu de 20,000\$ et plus	77,110	80,130	38,510	40,110	38,600	40,020
Personnes ayant un revenu de 25,000\$ et plus	70,940	74,990	36,040	38,050	34,900	36,940
Personnes ayant un revenu de 35,000\$ et plus	59,190	62,680	31,330	33,010	27,860	29,670
Personnes ayant un revenu de 50,000\$ et plus	43,150	47,030	24,100	25,890	19,050	21,140
Personnes ayant un revenu de 75,000\$ et plus	23,000	26,080	14,160	15,710	8,840	10,360
Personnes ayant un revenu de 100,000\$ et plus	11,790	13,870	7,830	8,970	3,960	4,900
Personnes ayant un revenu de 150,000\$ et plus	3,400	4,050	2,530	2,980	860	1,070
Personnes ayant un revenu de 200,000\$ et plus	1,390	1,620	1,020	1,170	370	450
Personnes ayant un revenu de 250,000\$ et plus	720	830	510	590	200	240
Revenu total médian	45,410	48,040	51,940	54,430	40,040	42,550

Revenus après impôts¹⁰

Les tendances des ménages dans le district de Thunder Bay entre 2015 et 2020 montrent une région connaissant une croissance globale modeste du nombre de ménages parallèlement à des changements très inégaux dans le revenu après impôt dans ses communautés. Le district a connu une augmentation de 2,5 % du nombre de ménages et une hausse de 8,5 % du revenu médian après impôts, la Ville de Thunder Bay reflétant de près cette tendance. La plupart des municipalités rurales ont connu une croissance faible à modérées du nombre de ménages, tandis que Shuniah, Dorion et Neebing ont affiché une croissance plus rapide, reflétant leur attrait comme zones résidentielles à plus faible densité. La croissance des revenus, cependant, a largement varié.

Plusieurs municipalités ont enregistré de fortes hausses, notamment Gillies (14,2 %), Nipigon (12,8 %), Pic River 50 (16,9 %) et Fort William 52 (25,9 %), tandis que Long Lake 58 et Whitesand ont connu des augmentations exceptionnellement élevées de 51 % et 80,5 % respectivement, probablement liées à des investissements ciblés, à l'évolution des conditions d'emploi ou à des changements dans le soutien au revenu au niveau de la communauté. En revanche, certaines régions ont connu des baisses de revenus, particulièrement Red Rock (-7,6 %) et Manitouwadge (-1,3 %), ce qui suggère des défis économiques localisés. Dans l'ensemble, le paysage des revenus du district se caractérise par une amélioration générale, mais aussi par des disparités significatives, certaines communautés progressant rapidement tandis que d'autres font face à une stagnation ou un déclin.

Entreprises avec effectifs salariés¹¹ (Tableau 9)

Les données sur la répartition sectorielle montrent un paysage économique dominé par les petites entreprises, la plupart des secteurs étant principalement composés d'entreprises employant moins de dix personnes, tandis que seules quelques industries incluent des employeurs comptant plus de deux cents travailleurs. Les soins de santé et l'assistance sociale constituent le secteur le plus important, fortement concentré sur les petites opérations mais contenant également le plus grand nombre d'employeurs de grande taille de la région, y

compris quatre organisations avec cinq cents travailleurs ou plus. Le commerce de détail et la construction représentent également des composantes majeures de l'économie locale, chacun reposant sur de nombreuses petites entreprises, soutenu par un nombre limité d'employeurs de taille moyenne.

Les services de soins de santé ambulatoires, les autres services (à l'exclusion de l'administration publique), et les services professionnels, scientifiques et techniques illustrent davantage la domination des opérations à petite échelle, la plupart des établissements employant moins de dix personnes. Les secteurs tels que l'hébergement et les services de restauration, les entrepreneurs spécialisés et le transport et l'entreposage présentent une répartition plus équilibrée entre les petites et moyennes entreprises, bien que les grands employeurs restent rares. Les services immobiliers, administratifs et de soutien, la réparation et l'entretien, ainsi que divers sous-secteurs du commerce de détail contribuent également de façon importante à la base économique, encore une fois caractérisée par de petits établissements.

Seules les industries telles que la fabrication, la finance et l'assurance, les services d'enseignement et le commerce de détail d'aliments et de boissons montrent une représentation dans toutes les catégories de taille, y compris les grands employeurs occasionnels. Dans l'ensemble, les données reflètent une économie reposant sur une large base de petites entreprises, avec seulement certains secteurs—en particulier les soins de santé, l'éducation et certaines niches du commerce de détail et de la fabrication — soutenant des activités à plus grande échelle.

Une analyse plus approfondie de la répartition des tailles d'entreprises met également en évidence les contraintes structurelles et les opportunités au sein de l'économie locale. La présence massive de microentreprises suggère un environnement d'affaires axé sur l'entrepreneuriat et les activités axées sur le service, mais elle souligne également une évolutivité limitée et moins de voies pour que les entreprises deviennent des employeurs plus importants. Ce modèle peut restreindre la capacité de la région à générer un volume élevé d'emplois ou à attirer des investissements importants, en accordant une plus grande importance au renforcement des entreprises de taille moyenne et au soutien des secteurs axés sur la croissance. En même temps, la présence de grands employeurs dans les secteurs des soins de santé, de l'éducation et certaines industries offre un ancrage stabilisateur, assurant des emplois constants et une résilience économique dans un paysage autrement dominé par les petites entreprises.

Tableau 9

Industrie (SCIAN)	toute taille	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	100 to 199	200 à 499	500+
toutes les industries	3,732	1,625	788	626	444	153	64	19	13
Soins de santé et assistance sociale	536	292	86	82	37	16	17	2	4
Commerce de détail	482	114	137	122	70	27	9	3	0
Construction	446	193	104	62	60	18	8	1	0
Services de soins de santé ambulatoires	411	284	51	47	14	6	7	1	1
Autres services (sauf les administrations publiques)	361	184	103	43	21	7	2	1	0
Services professionnels, scientifiques et techniques	335	207	47	38	29	11	2	1	0
Entrepreneurs spécialisés	335	207	47	38	29	11	2	1	0
Services d'hébergement et de restauration	269	122	65	34	35	10	3	0	0
Cabinets de médecins	261	41	56	70	72	19	2	0	1
Services de restauration et débits de boissons	227	198	16	12	1	0	0	0	0
Restaurants à service complet et établissements de restauration à service restreint	209	20	48	63	63	14	0	0	1
Sans classification	188	18	39	54	62	14	0	0	1
Transport et entreposage	177	135	20	12	8	2	0	0	0
Commerce de gros	161	57	31	26	28	10	9	0	0
Services immobiliers et services de location et de location à bail	159	53	30	38	30	6	2	0	0
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	151	105	32	9	4	0	1	0	0
Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires	146	49	37	40	14	4	1	1	0
Services administratifs, services de soutien	141	78	28	15	12	5	2	1	0
Construction de bâtiments	136	47	35	38	10	4	1	1	0
Services immobiliers	130	60	31	18	15	4	2	0	0
Réparation et entretien	126	91	27	6	1	0	1	0	0
Fabrication	122	56	45	14	6	1	0	0	0
Finance et assurances	113	35	34	17	18	5	1	2	1

Répartition de la population active occupée¹² (graphique 6, graphique 7, graphique 8)

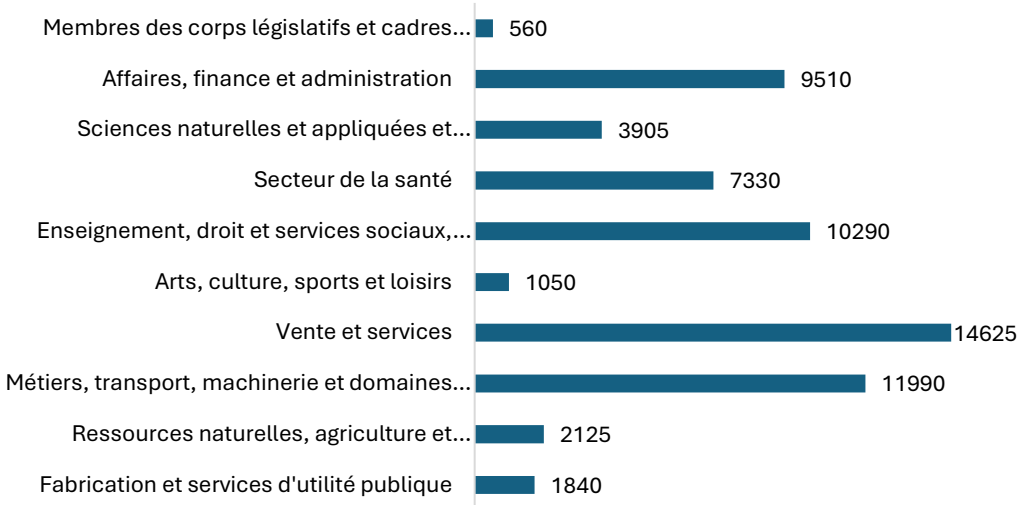
La population active occupée du district de Thunder Bay en 2021 est concentrée dans quelques grands groupes professionnels, ce qui reflète l'économie axée sur les services de la région et sa combinaison d'emplois dans le secteur public, les soins de santé et les métiers. Les professions de vente et de service constituent la plus grande part avec 23,1 %, soulignant la dépendance du district envers le commerce de détail, l'hôtellerie et le travail de service de première ligne. Les métiers, le transport et les opérateurs d'équipement suivent avec 19 %, ce qui souligne l'importance du transport, de la construction et des métiers industriels dans toute la région.

Les professions dans le domaine des affaires, de la finance et de l'administration représentent 15 %, tandis que les professions dans le domaine de la santé représentent 11,6 %, ce qui est cohérent avec la population vieillissante du district et un secteur de soins de santé solide. Les sciences naturelles et appliquées (6,2 %) et les ressources naturelles et l'agriculture (3,4 %) représentent des composantes plus petites mais importantes liées aux professions techniques et aux industries basées sur les ressources. Les secteurs de la fabrication et des services publics (2,9 %) et des arts, de la culture, des loisirs et du sport (1,7 %) représentent les parts les plus faibles, ce qui indique un nombre limité d'emplois dans les domaines créatifs et de la production industrielle.

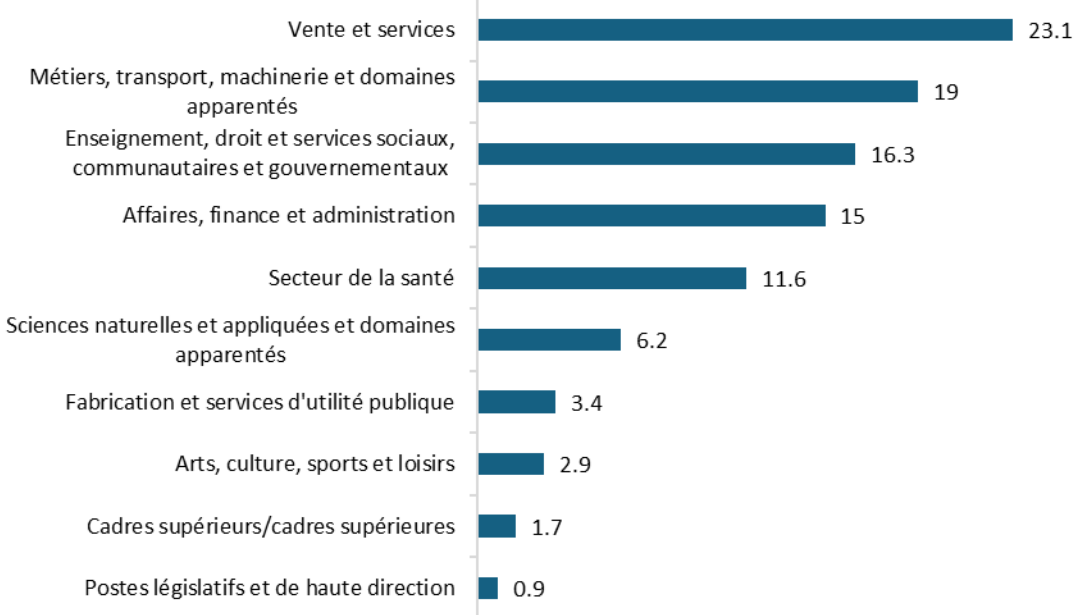
Cette répartition reflète également les réalités démographiques et économiques plus larges qui façonnent la main-d'œuvre de la région. La forte présence des professions de la santé, de l'éducation et du secteur public s'harmonise avec le rôle de Thunder Bay en tant que centre de

services pour le Nord-Ouest de l'Ontario, attirant les travailleurs vers un emploi stable en établissement. En même temps, la part relativement faible des travailleurs dans les STIM, les secteurs créatifs et la fabrication suggère une diversification limitée vers des secteurs à forte croissance ou axés sur l'innovation, ce qui indique qu'il pourrait être difficile d'attirer de nouvelles industries et de retenir les jeunes travailleurs hautement qualifiés.

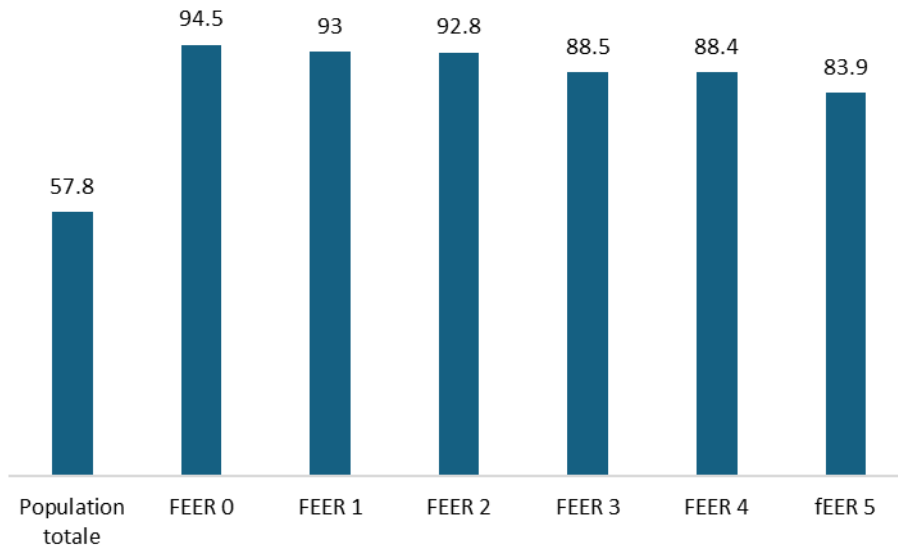
Répartition de la main-d'œuvre par secteur des conseils, district de Thunder Bay
Graphique #6



Répartition des emplois, district de Thunder Bay Graphique #7



Statut de la population active selon le TEER, taux de participation du recensement 2021
Graphique 8



Éducation – Hommes vs Femmes¹³ (Tableau 10)

Le profil éducatif des hommes et des femmes du district de Thunder Bay montre des différences claires entre les sexes dans le niveau et le type de qualifications obtenues. Dans l'ensemble, les femmes sur le marché du travail sont légèrement moins nombreuses que les hommes, mais elles ont fait des études postsecondaires : 21 265 femmes possèdent un diplôme d'études postsecondaires comparativement à 19 900 hommes. Les femmes surpassent également les hommes en termes de niveau universitaire, avec 9,865 titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme supérieur contre 7,460 hommes, et elles sont majoritaires dans la plupart des catégories universitaires, y compris les maîtrises et les doctorats. Les hommes, cependant, dominent dans l'éducation axée sur les métiers. Ils détiennent la plupart des certificats d'apprentissage et de métiers 3 510 hommes contre seulement 650 femmes, ce qui reflète la structure sexospécifique des métiers spécialisés dans la région. Les hommes sont également plus susceptibles de ne pas avoir de certificat, diplôme ou grade, tandis que les femmes sont plus concentrées dans les parcours collégiaux et universitaires. Dans l'ensemble, les données révèlent une population active où les femmes sont plus instruites en moyenne, particulièrement au niveau universitaire, tandis que les hommes sont toujours plus nombreux dans les métiers et la formation technique, ce qui met en évidence des parcours éducatifs distincts qui s'alignent étroitement avec les profils professionnels de la région.

Diplôme, certificat ou grade le plus élevé obtenu	Hommes	Femmes
Total - Plus haut certificat, diplôme ou grade	32,715	30,515
Aucun certificat, diplôme ou grade	3,290	2,115
Diplôme d'études secondaire ou attestation d'équivalence	9,530	7,140
Certificat, diplôme ou grade d'études postsecondaire	19,900	21,265
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires inférieur au baccalauréat	12,435	11,400
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	3,510	650
Certificat ou diplôme d'une école de métiers, autre qu'un certificat d'apprenti	1,305	475
Certificat d'apprenti dans un métier	2,205	175
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire	8,345	10,130
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	585	620
Baccalauréat ou grade supérieur	7,460	9,865
Baccalauréat	4,940	6,665
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	480	720
Diplôme en médecine, en médecine dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie	345	265
Maîtrise	1,380	1,890

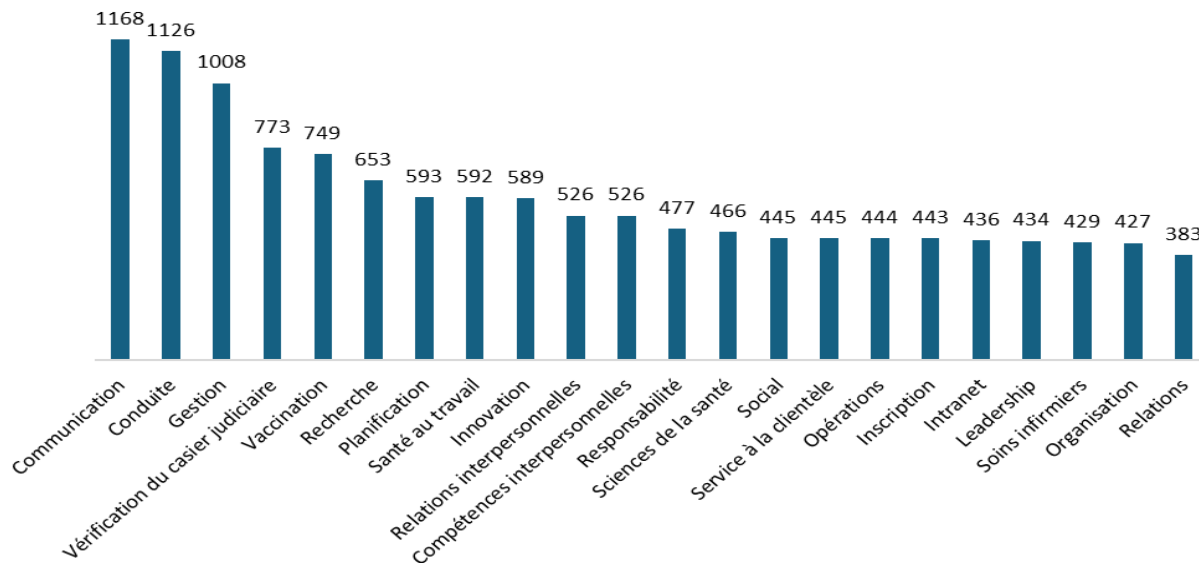
Tableau 10

Les 20 compétences professionnelles les plus en demande ¹⁴

La répartition des exigences en matière de compétences et de connaissances dans les offres d'emploi montre un marché du travail fortement orienté vers la communication, la compétence opérationnelle et les environnements de travail réglementés. La communication est la compétence la plus souvent demandée, suivie de près par les capacités de conduite et de gestion, montrant une forte demande pour des rôles impliquant la coordination, la mobilité et des responsabilités de supervision. De nombreux postes exigent également des attributs liés à la conformité, y compris les vérifications de casier judiciaire et la vaccination, ce qui reflète l'accent continu mis par l'employeur sur la sécurité et la confiance.

Les compétences analytiques et organisationnelles telles que la recherche, la planification, les connaissances en matière de santé et sécurité au travail, l'innovation et la responsabilisation sont également prédominantes, ce qui suggère un besoin de travailleurs capables d'appuyer la résolution des problèmes et l'amélioration continue. Les compétences interpersonnelles et celle axées sur la clientèle sont également très présentes, avec des compétences interpersonnelles, des compétences sociales, le service à la clientèle et l'établissement de relations se classent parmi les plus recherchées. L'expertise liée à la santé, notamment en sciences de la santé, en soins infirmiers et les soins infirmiers, souligne davantage la forte demande de la région pour des professions axées sur les soins. Des exigences supplémentaires telles que la connaissance opérationnelle, le leadership, les compétences organisationnelles, les ventes, l'attention aux détails et les aptitudes à la communication orale, complètent le profil. Enfin, les exigences pratiques comme la possession d'un véhicule et d'un permis de conduire valide mettent en évidence les attentes en matière de mobilité intégrées dans de nombreuses opportunités d'emploi locales.

Compétences en demande Graphique 9



Les 20 principales professions en demande : 2024 vs 2025¹⁵ (Tableau 11, Tableau 12)

L'activité des offres d'emploi sur le marché du travail du district de Thunder Bay montre des changements notables entre 2024 et 2025. Les infirmières autorisées demeurent la profession la plus en demande au cours des deux années, bien que les affectations aient diminué de 1,003 en 2024 à 942 en 2025, ce qui suggère une pression continue mais légèrement apaisante sur le recrutement dans les soins de santé. En revanche, plusieurs professions du secteur des services et du niveau d'entrée ont connu des augmentations substantielles. Les vendeurs au détail ont fortement augmenté, passant de 603 à 856 offres, tandis que les commis aux tablettes et les préparateurs de commandes ont presque doublé, passant de 471 à 815, ce qui reflète une demande accrue dans le commerce de détail et l'entreposage.

La demande d'infirmières auxiliaires autorisées a également augmenté, passant de 364 à 475, ce qui renforce les pénuries persistantes de main-d'œuvre dans les professions liées à la santé. Plusieurs rôles qui étaient auparavant de niveau intermédiaire en demande ont augmenté en 2025, notamment les préposés aux comptoirs alimentaires de 294 à 429, les concierges et préposés à l'entretien légers de 238 à 335 et les conducteurs de camion de transport de 173 à 306, reflétant une croissance plus large dans l'hôtellerie-restauration, les services d'entretien et du transport. Pendant ce temps, les professions telles que les travailleurs des services sociaux et communautaires, les préposés au soutien à domicile et les adjoints administratifs ont connu une baisse modeste ou sont restées stables. Dans l'ensemble, le marché du travail de 2025 montre une nette expansion de recrutements dans le commerce de détail, la logistique et les services, tandis que les soins de santé restent une source dominante mais légèrement moins intense d'offres d'emplois par rapport à 2024.

Tableau 11

Les 20 principales professions 2024	Nombre d'offres d'emploi
Opérateurs/opératrices de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons	109
Acheteurs/acheteuses des commerces de détail et de gros	121
Caissiers/caissières	122
Agents/agentes d'administration	134
Superviseurs/superviseuses des ventes - commerce de détail	151
Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	167
Conducteurs/conductrices de camions de transport	173
Travailleurs sociaux/travailleuses sociales	176
Autres préposés/autres préposées aux services d'information et aux services à la clientèle	220
Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	238
Cuisiniers/cuisinières	255
Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	294
Directeurs/directrices - commerce de détail et de gros	302
Adjoint administratifs/adjointes administratives	307
Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	364
Aides familiaux résidents/aides familiales résidentes, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	434
Garnisseurs/garnisseuses de tablettes, commis et préposés/préposées aux commandes dans les magasins	471
Travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires	508
Vendeurs/vendeuses - commerce de détail et marchandiseurs visuel	603
Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	1003

Tableau 12

Les 20 principales professions 2025	Nombre d'offres d'emploi
Représentants/représentantes au service à la clientèle - institutions financières	153
Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	163
Superviseurs/superviseuses des ventes - commerce de détail	175
Agents/agentes d'administration	175
Travailleurs sociaux/travailleuses sociales	176
Agents/agentes de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	193
Autres préposés/autres préposées aux services d'information et aux services à la clientèle	195
Concierges et surintendants/surintendantes d'immeubles	228
Cuisiniers/cuisinières	300
Conducteurs/conductrices de camions de transport	306
Adjoint administratifs/adjointes administratives	318
Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	335
Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	368
Aides familiaux résidents/aides familiales résidentes, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	392
Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	429
Travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires	441
Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	475
Garnisseurs/garnisseuses de tablettes, commis et préposés/préposées aux commandes dans les magasins	815
Vendeurs/vendeuses - commerce de détail et marchandiseurs visuel	856
Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	942

Inscriptions aux programmes d'apprentissage 2025¹⁶ (Tableau 13, Tableau 14)

L'activité liée à l'apprentissage de 2022–2023 à 2024–2025 reflète un système en expansion, qui se stabilise autour de son profil de clientèle de base et se diversifie graduellement, mais pas encore à un rythme suffisant pour combler de manière significative les écarts d'équité de longue date. La croissance globale est claire pour les inscriptions, les apprentis actifs et les diplômés, l'augmentation la plus notable se produisant en 2023–2024 lorsque les nouvelles inscriptions ont fortement augmenté, passant de 272 à 392 avant de diminuer à 357 en 2024–2025. Malgré cette modération, le nombre d'apprentis actifs a continué à augmenter chaque année pour atteindre 1519, ce qui suggère une forte rétention et progression même si l'admission annuelle fluctue.

Les achèvements se sont également renforcés, le nombre de certificats d'apprentissage passant de 97 à 151 sur la période de trois ans, ce qui indique de meilleurs résultats et un nombre croissant d'apprentis atteignant avec succès la fin de leur parcours de formation. L'activité de formation modulaire est restée stable, fluctuant entre 807 et 877 inscriptions, ce qui indique une demande constante des employeurs pour une mise à niveau de courte durée et un flux constant d'apprenants se préparant ou complétant les parcours d'apprentissage.

D'un point de vue démographique, le système reste ancré chez les jeunes et les adultes en début de carrière, avec des clients âgés de 15 à 24 ans et de 25 à 44 ans qui dominent constamment la répartition par âge. La moyenne d'âge est restée fixe à 26 ans pour les trois années, ce qui renforce le rôle de l'apprentissage comme point d'entrée dans la carrière plutôt que comme choix de reconversion en milieu de carrière. Les tendances selon le genre montrent une majorité masculine persistante, la participation masculine passant de 250 à 344 avant de chuter à 317. La participation des femmes est passée de 21 à 46 puis à 37, ce qui reflète des gains modestes mais provenant d'une petite base. Les antécédents éducatifs montrent que la plupart des apprentis ont terminé leurs études secondaires, bien que le nombre de clients ayant moins de 12e année ait augmenté. De plus, la proportion de dossiers dont le niveau de scolarité est inconnu est passée à 30 en 2024–2025, ce qui pourrait refléter des lacunes dans la déclaration des données ou des changements dans les processus d'admission.

La participation parmi les groupes désignés présente un portrait plus nuancé. Les inscriptions autochtones sont passées de 30 à 54 en 2023–2024 avant de tomber à 24 en 2024–2025, une fluctuation qui peut refléter les cycles de recrutement, la disponibilité des programmes ou les conditions plus larges du marché du travail. La participation francophone est restée faible mais stable. Pour les autres groupes désignés, les nouveaux arrivants, les personnes racialisées, les personnes handicapées et les travailleurs formés à l'étranger—la suppression des données limite la capacité d'évaluer les tendances ou de trouver des modèles émergents, ce qui souligne le besoin d'améliorer la collecte de données pour soutenir la surveillance de l'équité.

Les tendances propres au métier mettent en évidence un intérêt soutenu pour les programmes de charpenterie, d'électricité et de technicien de camions et d'autocars, qui continuent d'ancrer le système régional d'apprentissage. Parallèlement, plusieurs métiers affichent une croissance émergente, y compris technicien en service automobile, coiffeur, technicien en lignes électriques et spécialiste du câblage de réseaux. Ces changements suggèrent une évolution de la demande sur le marché du travail et un élargissement progressif des parcours d'apprentissage au-delà des métiers traditionnels axés sur la construction.

Malgré la croissance globale et la stabilité du système, les écarts d'équité restent prononcés. Les femmes continuent de ne représenter qu'une faible proportion des apprentis, et leur participation fluctue d'année en année, ce qui montre que les gains ne sont pas encore fermement établis. La participation des Autochtones montre un engagement incohérent, et les données limitées pour d'autres groupes désignés limitent la capacité à évaluer la représentation ou les progrès. Ces tendances soulignent les obstacles structurels permanents que sont la

sensibilisation, l'accès, les contraintes financières, la préparation des employeurs et les facteurs culturels qui continuent de façonner les parcours d'apprentissage. Le renforcement de l'inclusion nécessitera une sensibilisation ciblée, un recrutement adapté à la culture, un soutien académique et financier accru, des incitations pour les employeurs en faveur d'un recrutement et d'une rétention inclusifs, ainsi qu'une meilleure collecte de données pour suivre les progrès réalisés.

Formation en apprentissage et certification professionnelle 2022-2025¹⁶ (Tableau 13, Tableau 14)

Tableau 13

Catégorie	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Nombre de nouvelles inscriptions	272	324	357
Nombre d'apprentis actifs	1127	1207	1519
Nombre de certificats d'apprentissage délivrés	97	107	151
Nombre d'inscriptions à la formation modulaire	138	121	177
15-24	126	148	149
25-44	119	169	198
45-64	26	7	10
65 et plus	NA	NA	NA
Inconnu	1	NA	NA
Âge moyen	26	26	26
Femme	21	46	37
Homme	246	278	317
Transgenre	NA	NA	NA
Other	NA	NA	NA
Préfère ne pas divulguer	5	NA	3
9e année et moins	NA	NA	NA
12e année et moins	NA	NA	67
Diplôme d'études secondaires complété	NA	NA	260
Certificat d'apprentissage/compagnon	NA	NA	NA
Certificat /diplôme	NA	NA	NA
Diplôme d'études appliquées, diplôme d'associé ou baccalauréat	NA	NA	NA
Diplôme de cycle supérieur	NA	NA	NA
Autres (certaines études en apprentissage/collège/université)	NA	NA	NA
Niveau de scolarité inconnu	NA	NA	30

Tableau 14

Catégorie	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Groupe autochtone	30	54	24
Personne sourde	NA	NA	NA
Personne sourde-aveugle	NA	NA	NA
Francophone	NA	NA	NA
Professionnels formés à l'étranger	NA	NA	14
Nouveaux arrivants	NA	NA	NA
Personnes handicapées	NA	NA	NA
308A : Tôlier	14	15	18
306A : Plombier	12	14	15
420A : Monteur de charpentes métalliques (structurales et ornementales)	NA	NA	NA
421A : Technicien d'équipement lourd	NA	NA	NA
309A : Électricien (bâtiment et entretien)	43	42	43
310T : Technicien d'entretien de camions et d'autocars	27	55	55
403A : Charpentier-menuisier général	6	29	45
310S : Technicien d'entretien automobile	22	27	33
313A : Mécanicien en systèmes de réfrigération et de climatisation	NA	NA	NA
313D : Mécanicien en systèmes de climatisation résidentiels	NA	NA	NA
332A : Coiffeur	12	12	23
433A : Mécanicien-monteur industriel	NA	NA	NA
425A : Technicien de machines agricoles	NA	NA	NA
450A : Manoeuvre en construction	21	22	27
434A : Technicien de lignes d'énergie électrique	NA	NA	NA
634A : Spécialiste de câblage de réseaux	NA	NA	NA

Chômage des jeunes

Le taux de chômage des jeunes (âgés de 15 à 24 ans) varie actuellement entre 13 % et 15 %. Le chômage des jeunes en Ontario est nettement plus élevé que le taux de chômage global. Même dans les marchés du travail tendus, le chômage des jeunes a tendance à rester 2 à 3 fois plus élevé que le taux de chômage général en raison d'une expérience limitée, de niveaux de scolarité ou de qualification moins élevés et d'un taux de roulement plus important. En 2022, des rapports ont montré que le gouvernement de l'Ontario a mis fin à plusieurs programmes de recherche d'emploi pour les jeunes, soulevant des préoccupations quant aux répercussions potentielles à long terme sur le développement de carrière, l'intégration au marché du travail et le potentiel de revenu pour les jeunes de la province.

Parmi les changements récents au sein d'Emploi Ontario, mentionnons la consolidation de plusieurs programmes axés sur les jeunes et l'intégration du programme Connexion emploi jeunesse (CEJ) dans un modèle de service plus vaste et rationalisé. Cette restructuration a également introduit un changement vers les gestionnaires de systèmes de services régionaux, qui supervisent maintenant tous les programmes d'Emploi Ontario dans leurs zones de service désignées. Dans le cadre de cette modernisation, la province a mis l'accent sur un processus d'admission plus unifié et efficace, permettant aux jeunes d'accéder au soutien du CCEJ par le biais d'un seul point d'entrée plutôt que de naviguer entre plusieurs volets de programme. Bien que ces changements visent à améliorer la coordination et à réduire le chevauchement, les intervenants ont exprimé des préoccupations selon lesquelles l'intégration pourrait limiter l'accès à des soutiens spécialisés et spécifiques aux jeunes, en particulier pour les jeunes qui font face à des obstacles importants ou complexes à l'emploi.

Chômage des jeunes autochtones

Les données fiables sur le chômage des jeunes autochtones dans la région restent limitées ; cependant, les informations provenant des conseils tribaux de la Nation Nishnawbe Aski (NAN) et de Matawa indiquent que le chômage chez les jeunes autochtones est au moins deux fois plus élevé que celui des jeunes non autochtones, et peut atteindre trois fois plus élevé dans les régions plus éloignées où l'accès à l'éducation, la formation et aux possibilités d'emploi sont limités. La lutte contre ces disparités dans le district de Thunder Bay nécessite une stratégie coordonnée et à plusieurs niveaux qui élimine les obstacles systémiques, élargit l'accès à des voies d'emploi significatives et soutient un marché du travail plus inclusif et équitable.

Université Lakehead - Étude du marché du travail de Thunder Bay (2025-2033)¹⁷

L'Université Lakehead a été mandatée d'évaluer les perspectives du marché du travail pour la ville de Thunder Bay pour la période de 2025 à 2033. Cette étude a été demandée par la Commission de développement économique communautaire (CEDC) de Thunder Bay et la Commission de planification de la main-d'œuvre du North Supérieur. Le rapport final sera officiellement publié en mars 2026.

L'analyse montre que Thunder Bay connaîtra à la fois des pénuries et des surplus de main-d'œuvre au cours de la période de projection, le marché du travail global devant atteindre un certain équilibre d'ici 2033 malgré les incohérences persistantes entre les principaux groupes

professionnels. Un déficit d'environ 900 travailleurs est prévu pour 2026, se réduisant progressivement à près de zéro d'ici 2033. On s'attend à ce que d'importantes pénuries se poursuivent dans les soins de santé, les métiers spécialisés, le transport et les certains services clés, tandis que des surplus importants sont prévus dans les domaines des affaires, des finances, de l'administration, des sciences naturelles et appliquées et à l'enseignement. La disponibilité de la main-d'œuvre, en particulier les niveaux d'immigration et le moment des départs à la retraite, semble être le facteur qui influence le plus les résultats sur le marché du travail.

Les professions faisant face aux pénuries les plus sévères incluent les infirmières et autres professionnels de la santé, les médecins et vétérinaires, les professions de soutien en santé, les gestionnaires de construction et de l'exploitation des installations, les agents et contrôleurs du transports, les camionneurs et chauffeurs de transport en commun, et les vendeurs au détail et les représentants commerciaux. En revanche, les surplus les plus importants sont prévus chez les professionnels des ressources humaines et des services aux entreprises, les vérificateurs et comptables, les professionnels en placement, les spécialistes des systèmes informatique et de l'information, les développeurs de logiciels et de sites Web, ainsi que chez les enseignants du postsecondaire. Les analyses de scénarios montrent qu'une forte immigration et des retraites retardées pourraient entraîner des surplus de main-d'œuvre d'ici 2030, tandis qu'une faible immigration et des retraites anticipées créeraient d'importants déficits ; cependant, les pénuries dans la santé et les métiers spécialisés persistent dans tous les scénarios. Sur le plan économique, les pénuries continues devraient entraîner des pertes de salaires annuelles d'au moins 43 millions de dollars d'ici 2033, principalement dans les secteurs des soins de santé, de la construction et du transport.

Ces résultats soulignent la nécessité pour Thunder Bay de renforcer le recrutement et le maintien en poste dans les secteurs de la santé et des métiers spécialisés, d'élargir les parcours de formation alignés avec les professions en pénurie, de tirer parti des programmes d'immigration pour combler les lacunes critiques et de soutenir la reconversion professionnelle des travailleurs dans les domaines excédentaires. Il sera essentiel de s'attaquer à ces pénuries concentrées au moyen de stratégies ciblées pour maintenir la santé économique à long terme de la région.

Sondage auprès des employeurs

« L'impact de l'immigration, des travailleurs étrangers et des changements de permis d'études sur les entreprises locales » (Graphiques 10 – 16)

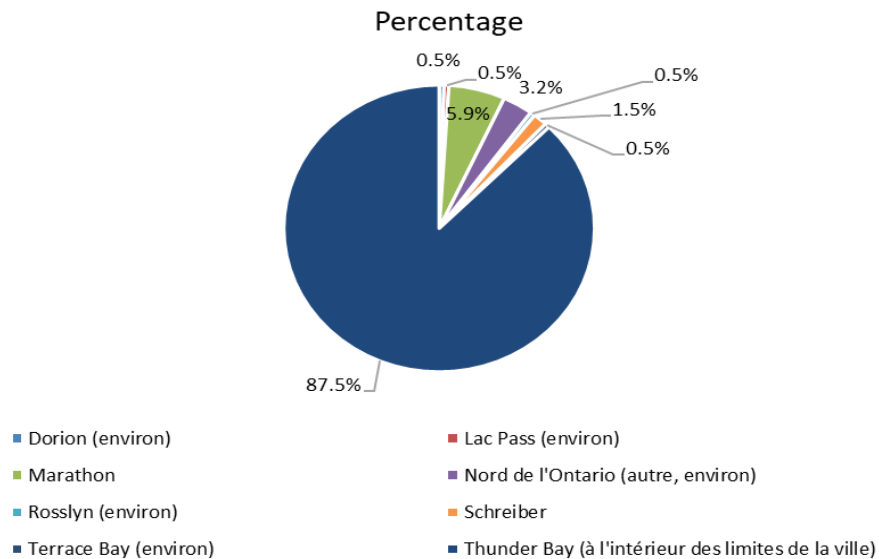
L'objectif du sondage était de recueillir directement les commentaires des employeurs sur la façon dont les récents changements apportés aux politiques d'immigrations, aux programmes de travailleurs étrangers et aux permis d'études pour étudiants internationaux ont une incidence sur leur capacité à recruter, à retenir et à perfectionner des talents. Les questions ont été conçues pour saisir les défis et les opportunités auxquels les entreprises sont confrontées lorsqu'elles s'adaptent à un marché du travail en évolution. En incluant les travailleurs étrangers, les parcours d'immigration et les permis d'études, le sondage fournira un portrait plus complet du bassin de talents qui soutient les activités des entreprises locales.

Le sondage cherche également à comprendre comment ces changements de politique affectent des aspects plus larges de l'entreprise, y compris la planification opérationnelle, la diversité de la main-d'œuvre, les stratégies de croissance à long terme et la capacité à rester compétitif. Enfin, il mesurera la sensibilisation aux initiatives locales, comme le programme pilote d'immigration dans les collectivités rurales (PPICR), qui offre aux employeurs des outils supplémentaires pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre.

En plus d'évaluer les impacts actuels, le sondage vise à identifier les tendances émergentes qui pourraient influencer la planification future de la main-d'œuvre. Les observations des employeurs aideront à clarifier si les récents ajustements de politique entraînent des changements dans les stratégies de recrutement, modifient les investissements en formation ou modifient l'équilibre entre l'embauche nationale et internationale. Cette perspective d'avenir appuiera la planification fondée sur des données probantes et aidera les organisations locales à prévoir comment les cadres d'immigration en évolution pourraient façonner le marché du travail de la région dans les années à venir.

Réponses au sondage

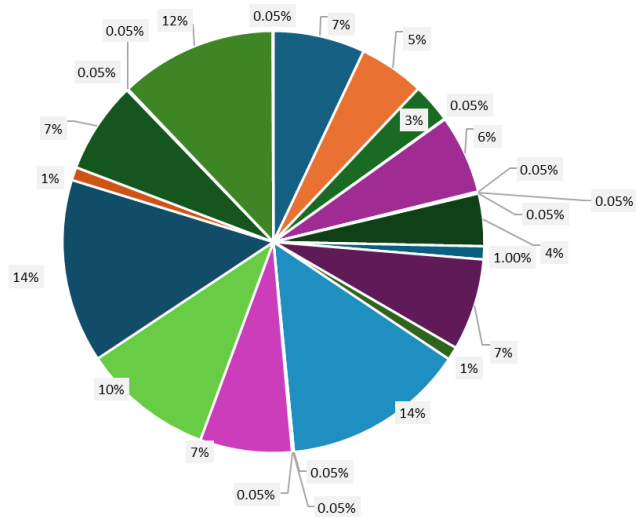
Où est située votre entreprise? Graphique 10



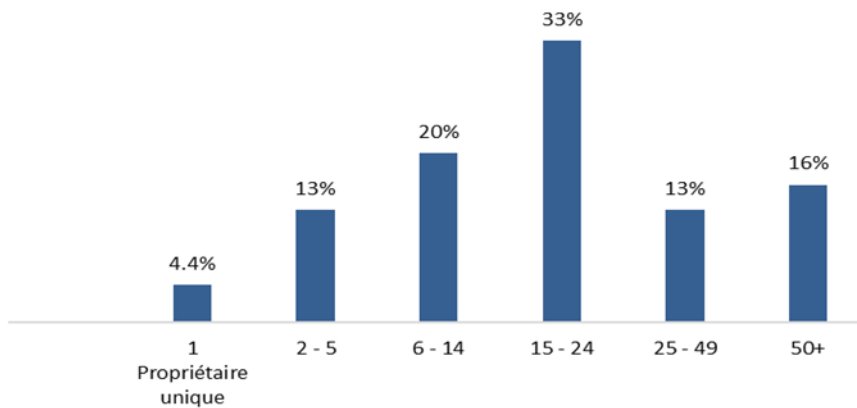
Les autres communautés représentaient moins de 1 %.

Dans quel secteur votre entreprise exerce-t-elle ses activités ? Graphique 11

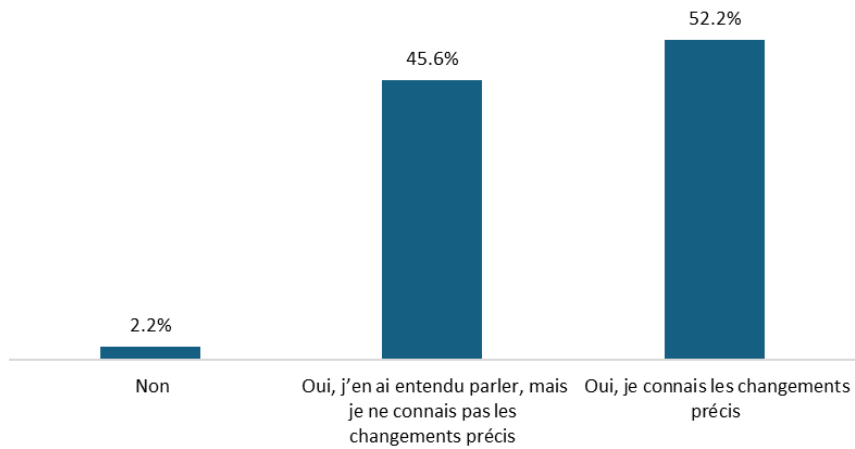
- Service d'hébergement et de restauration
- Agriculture, foresterie, exploitation minière et pêche
- Arts, divertissement et loisirs
- Vente de voitures, réparation automobile
- Construction
- Éducation
- Intégration des systèmes électriques
- Restauration rapide
- Finance et assurance
- Fabrication alimentaire
- Soins de santé
- Métiers de maintenance
- Fabrication
- Médias et publicité
- Organisme à but non lucratif
- Santé et sécurité au travail
- Services professionnels (droit, immobilier, architecture, etc.)
- Administration publique
- Commerce de détail
- Petites entreprises – Tous les secteurs
- Services sociaux et communautaires
- Tech
- Services publics
- Commerce de gros, entreposage et transport
- (blanc)



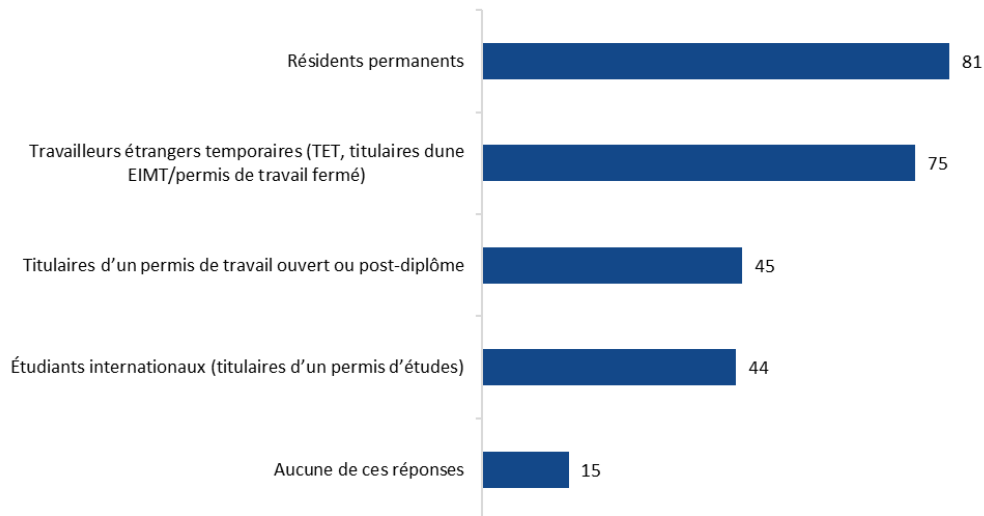
Combien d'employés compte votre entreprise ? Graphique 12



Êtes-vous au courant des récents changements au Programme canadien pour travailleurs étrangers temporaires et des plafonds sur les permis d'étudiants internationaux? Graphique 13



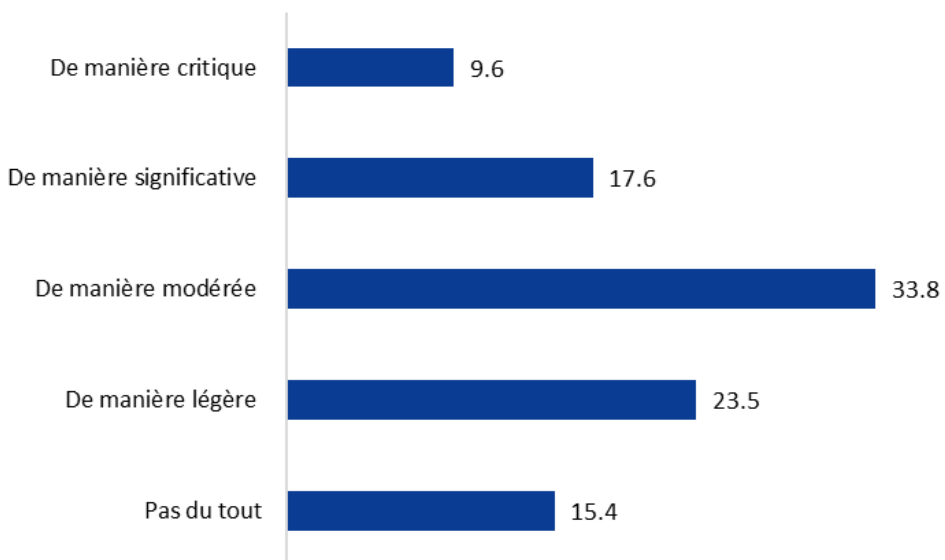
Au cours des trois dernières années, votre entreprise a-t-elle employé l'une des personnes suivantes? Graphique 14



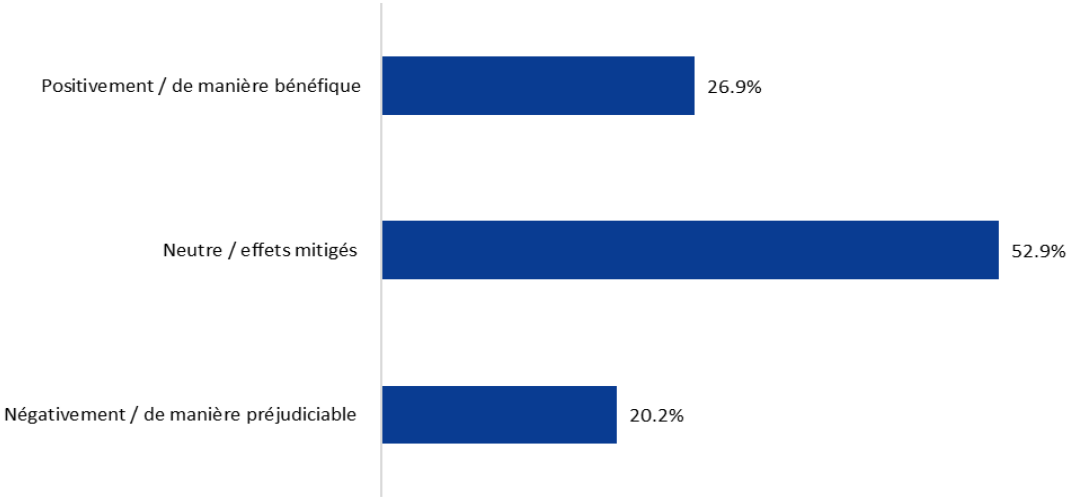
En 2025, comparativement aux années précédentes, votre entreprise a-t-elle connu :
(sélectionnez tout ce qui s'applique) Graphique 15



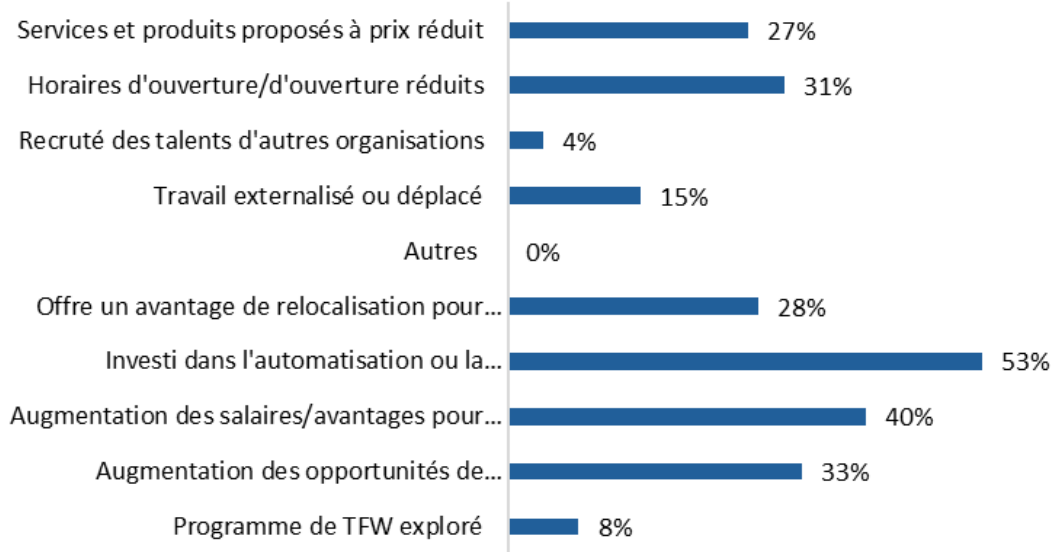
Compte de : Dans quelle mesure la réduction des niveaux d'immigration affectera-t-elle votre capacité à pourvoir des postes vacants? Graphique 16



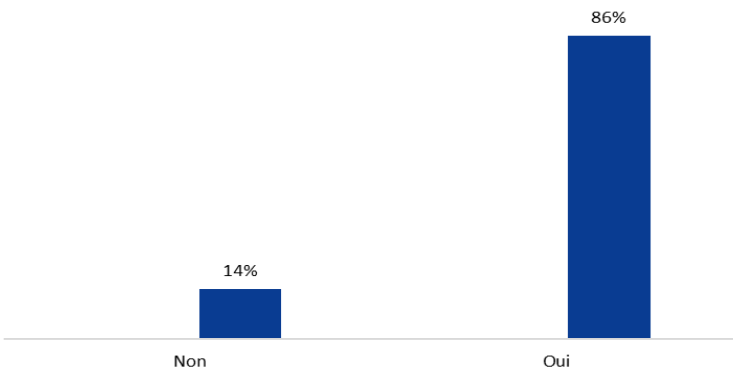
Comment la réduction des immigrants, des TFW, des titulaires de permis de travail et des travailleurs étudiants internationaux a-t-elle affecté vos opérations ? Graphique 17



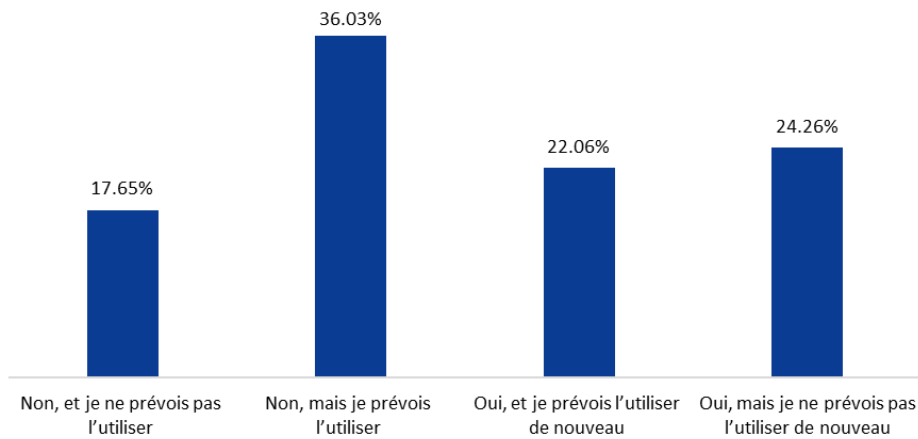
Quelles mesures votre entreprise a-t-elle prises en réponse à la réduction de l'immigration? (sélectionnez tout ce qui s'applique) Graphique 18



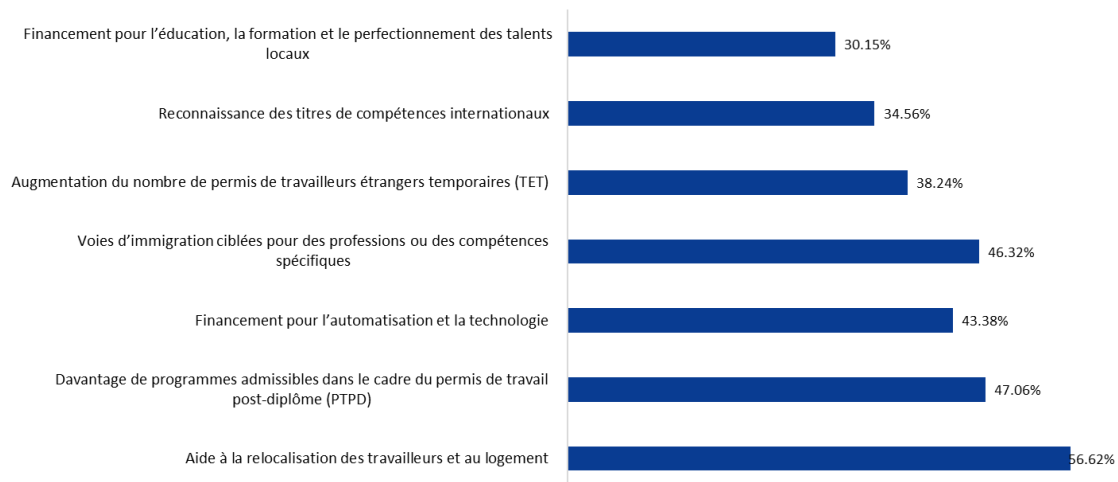
Les stratégies que vous avez choisies ont-elles été suffisamment efficaces pour maintenir vos opérations commerciales ? Graphique 19



Avez-vous utilisé les programmes RCIP ou REDI pour recruter/retenir des talents ? Graphique 20



Quels changements, quels soutiens ou quelles politiques aideraient le plus votre entreprise à s'adapter ? (sélectionnez tout ce qui s'applique) Graphique 20



Rapport du sondage auprès des employeurs et sur l'immigration

Les répondants représentaient un large éventail de secteurs, y compris les soins de santé, la fabrication, les métiers de l'entretien, le commerce de détail, le commerce de gros, l'entreposage et le transport. La plupart des entreprises opéraient dans le segment de petites à moyenne taille (15-24 employés).

La majorité des entreprises ont déclaré être au courant des récents changements apportés à la politique d'immigration et se sont dites de plus en plus préoccupées par leur incidence sur la disponibilité de la main-d'œuvre. De nombreux employeurs ont indiqué qu'ils comptaient historiquement sur un mélange de résidents permanents, de travailleurs étrangers temporaires, d'étudiants internationaux et de titulaires de permis de travail ouvert pour répondre à leurs besoins en personnel. Cependant, les répondants ont noté qu'en 2025, les défis de recrutement se sont intensifiés par rapport aux années précédentes en raison d'un accès réduit à ces groupes. Plusieurs entreprises ont signalé des difficultés à pourvoir des postes, en particulier dans les emplois à bas salaire, saisonniers ou spécialisés. Les répondants ont souligné l'augmentation du roulement, la diminution de la capacité de service et, dans certains cas, la réduction des heures d'ouverture ou de la production comme conséquences directes du resserrement des flux d'immigration.

Lorsqu'on leur a demandé quelle était l'efficacité de leurs stratégies, la plupart des entreprises ont répondu que les mesures qu'elles avaient mises en œuvre telles que l'augmentation des salaires, l'investissement dans l'automatisation ou la technologie, l'augmentation des opportunités de formation/éducation, l'offre d'avantages liés à la relocalisation pour attirer les talents d'autres régions, ont jusqu'à présent été suffisamment efficaces pour maintenir les opérations commerciales. Il est important de noter, cependant, que ces résultats ne surviennent que peu de temps après l'entrée en vigueur des changements apportés à la politique d'immigration. De notre point de vue, l'impact à long terme reste incertain et ces ajustements proposés par les employeurs pourraient avoir un effet limité si les restrictions et plafonds actuels continuent d'être plus stricts. Le district de Thunder Bay a toujours eu du mal à retenir les nouveaux arrivants et les travailleurs locaux, et si des plafonds d'immigration persistent alors que les personnes continuent de quitter la région, l'économie régionale dans son ensemble pourrait être confrontée à une nouvelle pression et à un bassin de main-d'œuvre qui se réduit. En outre, on craint que le déclin de la population étudiante née à l'étranger et internationale ne contribue aux pressions financières sur les institutions et services locaux.

Plus positivement, de nombreux employeurs ont indiqué qu'ils étaient au courant du Projet pilote d'immigration dans les collectivités rurales (PPCIR) et y participaient ; certains utilisent déjà le programme ou prévoient l'utiliser. Cela souligne une opportunité prometteuse de promouvoir davantage la participation et de renforcer l'attraction des talents régionaux grâce à de telles initiatives. Pour augmenter l'adhésion, les partenaires locaux (municipalités, chambres, services d'emploi, établissements postsecondaires et groupes ethnoculturels) peuvent collaborer à des activités de sensibilisation ciblées telles que des séances d'information pour les employeurs, des ateliers pratiques, des ressources multilingues destinées aux nouveaux arrivants et des guides en ligne clairs qui guident à la fois les employeurs et les candidats à

travers les étapes à suivre. Cela aiderait davantage plus d'entreprises à percevoir le programme non pas comme un ajout complet, mais comme une véritable stratégie de rétention de la main-d'œuvre.

Principaux points à retenir

- Les pénuries de main-d'œuvre se sont aggravées en 2025, les réductions des flux d'immigration et les restrictions des programmes ayant limité l'accès aux travailleurs étrangers temporaires, aux étudiants internationaux et à d'autres nouveaux arrivants.
- Les petites entreprises, celles situées en milieu rural et les employeurs saisonniers semblent particulièrement vulnérables aux perturbations de la main-d'œuvre et ont des bassins de recrutement locaux limités.
- Bien que de nombreuses entreprises indiquent que leurs stratégies actuelles ont été suffisamment efficaces pour maintenir leurs opérations à court terme, il existe une grande incertitude quant à la durabilité si les plafonds et restrictions actuels en matière d'immigration restent en place.
- L'analyse soulève des préoccupations selon lesquelles les défis historiques de rétention dans le district de Thunder Bay, combinés aux plafonds continus et à l'émigration continue, pourraient avoir des effets négatifs plus larges sur l'économie régionale et le financement local lié à la population ou aux inscriptions.
- La sensibilisation et l'utilisation émergente du PPICR parmi les entreprises est un développement positif et indique le potentiel d'augmenter la participation et l'impact grâce à une sensibilisation et un soutien ciblés.

Recommandations

À la lumière des résultats du sondage et de notre analyse, nous formulons les recommandations suivantes à l'intention des décideurs politiques, des administrateurs de programme et des intervenants régionaux :

- Stabiliser et aligner la politique d'immigration avec les besoins régionaux en main-d'œuvre : Plaider pour des niveaux d'immigration et des cadres de permis de travail qui reflètent mieux les réalités démographiques et les pénuries de main-d'œuvre du district de Thunder Bay, y compris des plafonds plus flexibles pour les régions où il y a toujours des postes vacants.
- Renforcer et élargir les voies d'immigration régionales (PPICR, et programmes connexes) : Accroître la promotion et l'éducation des employeurs autour du PPICR, et des programmes régionaux similaires ; simplifier les processus de candidature lorsque cela est possible ; et fournir un soutien pratique aux petites et moyennes entreprises qui empruntent ces voies.

- Soutenir la rétention des nouveaux arrivants et des travailleurs locaux : investir dans des initiatives qui améliorent la rétention, y compris l'accès au logement, au transport, aux services d'établissement, aux services de garde et à l'intégration communautaire, afin que les nouveaux arrivants et leurs familles puissent bâtir une vie à long terme dans le district de Thunder Bay.
- Atténuer les risques de financement liés au déclin de la population : les établissements d'enseignement, les municipalités et les organismes de santé et de services sociaux devraient travailler ensemble pour évaluer et combler les lacunes potentielles en matière de financement qui pourraient découler de la diminution du nombre d'inscriptions d'étudiants étrangers et de la croissance plus lente de la population, incluant des soutiens provinciaux ou fédéraux ciblés.
- Renforcer le développement et la formation de la main-d'œuvre locale : Développer les partenariats entre les employeurs, les établissements postsecondaires et les fournisseurs de services d'emploi afin de perfectionner les compétences des résidents, d'aligner la formation sur les professions en demande, et créer des voies d'accès plus claires au travail pour les groupes sous-représentés dans la région.

Le sondage met en évidence à la fois la résilience et la vulnérabilité de la communauté d'affaires du district de Thunder Bay face aux changements rapides des politiques d'immigration. Les employeurs ont pris des mesures à court terme qui permettent actuellement à beaucoup de maintenir leurs activités, mais il est clair qu'il faut mettre en place des stratégies d'immigration et de main-d'œuvre adaptées à la région pour assurer la stabilité et la croissance de l'économie régionale.

Comment répondre aux défis du marché du travail

1. Renforcer la croissance démographique et l'attraction de la main-d'œuvre

Le district de Thunder Bay devrait prendre des mesures coordonnées pour inverser le déclin naturel de la population et réduire la dépendance à l'égard des résidents temporaires comme principale source de croissance. Les municipalités, les gouvernements autochtones, les employeurs et les partenaires d'établissement devraient travailler ensemble pour élargir les voies d'immigration, promouvoir la région à l'échelle nationale et internationale, et remédier aux pénuries de logements qui limitent la rétention des nouveaux arrivants. Une campagne d'attraction à l'échelle du district mettant en avant l'abordabilité, le mode de vie et les opportunités de carrière aiderait à attirer de nouveaux résidents, tandis qu'un centre centralisé d'intégration des nouveaux arrivants garantirait que les immigrants, étudiants et travailleurs temporaires reçoivent le soutien nécessaire pour établir des racines à long terme dans la région.

2. Remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans les soins de santé, les métiers et le transport

Pour répondre aux pénuries persistantes dans les secteurs critiques, le district de Thunder Bay devrait accroître sa capacité de formation, renforcer ses partenariats avec les employeurs et améliorer ses stratégies de recrutement et de maintien en poste. Cela comprend le soutien des

programmes de formation modulaires et accélérés dans les soins de santé et les métiers spécialisés, l'amélioration de la disponibilité des stages cliniques et la création de parcours claires de perfectionnement et de reconversion professionnelle. La promotion plus précoce des carrières dans les métiers et le transport auprès des jeunes contribuera également à bâtir un bassin de talents plus durable.

3. Améliorer les résultats des jeunes sur le marché du travail

Le district de Thunder Bay devrait accorder la priorité à la reconstruction des soutiens à l'emploi des jeunes afin de contrer le chômage élevé et les transitions fragiles entre l'école et le travail. Les municipalités, les conseils scolaires, les établissements postsecondaires et les employeurs devraient collaborer pour élargir l'apprentissage intégré par le travail rémunéré, les programmes de mentorat et les parcours d'emploi axés sur les jeunes. La création d'un groupe consultatif régional pour les jeunes garantirait que les programmes reflètent les besoins et les expériences des jeunes. Une stratégie coordonnée de maintien en poste qui met les étudiants postsecondaires en contact avec des employeurs locaux avant l'obtention du diplôme aiderait à garder plus de jeunes talents dans la région.

4. Favoriser l'inclusion de la main-d'œuvre autochtone

Étant donné les taux de chômage considérablement plus élevés chez les jeunes autochtones, le district de Thunder Bay devrait travailler en étroite collaboration avec les Premières Nations, les organisations autochtones et les établissements de formation pour élaborer conjointement des solutions culturellement fondées sur la main-d'œuvre. Cela comprend l'élargissement des programmes d'apprentissage et de préparation aux métiers, le soutien à l'entrepreneuriat autochtone et l'amélioration de l'accès au transport et aux services de garde d'enfants—deux des obstacles les plus courants à l'emploi. Les employeurs de district devraient également adopter une formation sur la sécurité culturelle pour créer des lieux de travail plus inclusifs et améliorer le maintien en poste des travailleurs autochtones.

5. Répondre au vieillissement de la main-d'œuvre et à l'augmentation du ratio de dépendance

Étant donné la croissance rapide de la population âgée, le district de Thunder Bay doit prendre des mesures pour retenir les travailleurs âgés et se préparer à une demande accrue dans les services sociaux et de santé. Les employeurs devraient adopter des modalités de travail flexibles, des options de retraite progressive et des améliorations ergonomiques pour soutenir les personnes âgées qui souhaitent rester sur le marché du travail. Les municipalités et les établissements de formation devraient élargir les possibilités pour les adultes âgés de 55 ans ou plus de se reconvertir ou d'intégrer de nouveaux rôles, en particulier dans les soins gériatriques et les services de soutien à la personne, où l'on s'attend à une forte augmentation de la demande.

6 Renforcer la capacité et la compétitivité des petites entreprises

Les petites entreprises du district manquent souvent de la capacité en ressources humaines nécessaire pour recruter et fidéliser efficacement les travailleurs. Le district devrait soutenir ces employeurs en élargissant l'accès à la formation sur les compétences numériques, aux outils de commerce électronique et aux services RH partagés. Les municipalités et les associations

d'entreprises devraient promouvoir la planification de la relève pour aider les propriétaires d'entreprise vieillissants à faire la transition vers leurs activités, en particulier dans les collectivités rurales où les fermetures d'entreprises ont des répercussions économiques importantes.

7 Améliorer les données sur le marché du travail et la surveillance de l'équité

Pour favoriser une meilleure prise de décision, le district de Thunder Bay devrait renforcer la collecte de données et la surveillance de l'équité dans les municipalités et les secteurs. Cela comprend l'amélioration des ententes de partage des données, l'élaboration d'un tableau de bord régional sur l'équité pour suivre les résultats pour les groupes désignés et la validation des anomalies dans les données sur les offres d'emploi par le biais de la sensibilisation des employeurs. Des sondages auprès des employeurs plus fréquentes fourniraient des renseignements opportuns sur les défis à l'embauche, les pénuries de compétences et les besoins émergents en main-d'œuvre.

8 Soutenir la stabilité de la main-d'œuvre dans les communautés rurales et éloignées

Les collectivités rurales et éloignées du district de Thunder Bay font face à une plus grande volatilité du marché du travail en raison de la dépendance d'une seule industrie et de la diversité limitée des employeurs. Le district devrait élaborer des plans de transition de la main-d'œuvre propres à la collectivité pour prévoir les cycles industriels et soutenir les travailleurs pendant les ralentissements. L'expansion des unités de formation mobiles améliorerait l'accès au développement des compétences dans les zones éloignées, tandis que des solutions de transport telles que les services de navette ou les réseaux de covoiturage aideraient les résidents à accéder à des opportunités d'emploi. Soutenir la diversification dans le tourisme, l'énergie propre et la foresterie à valeur ajoutée renforcerait la résilience économique à long terme.

9 Aligner les parcours de formation avec les besoins émergents du marché du travail

À mesure que les tendances en matière d'offres d'emplois évoluent, le district de Thunder Bay devrait s'assurer que les programmes de formation demeurent alignés sur la demande des employeurs. Cela comprend l'expansion de la formation à court cycle pour les rôles en forte demande dans le commerce de détail, la logistique, les services de nettoyage et les soins de santé, ainsi que le développement de micro-certifications liées aux compétences les plus demandées telles que la communication, la gestion et la santé et sécurité au travail. La création de profils de compétences validés par les employeurs pour les professions à haut taux de roulement améliorera l'appariement des emplois, tandis que la promotion de la littératie numérique et des compétences en résolution de problèmes aidera les travailleurs à s'adapter aux changements technologiques.

10 Renforcer la collaboration régionale et la gouvernance de la main-d'œuvre

Le district de Thunder Bay devrait établir une structure régionale coordonnée de leadership en matière de main-d'œuvre pour aligner les stratégies entre les municipalités, les communautés autochtones, les employeurs et les établissements d'enseignement. Le renforcement des conseils sectoriels dans les soins de santé, les métiers spécialisés, le transport et le commerce

de détail permettrait d'approfondir l'engagement des employeurs et de veiller à ce que la formation soit alignée sur les besoins réels du monde. Un message régional unifié sur les priorités du marché du travail aiderait à attirer des investissements, à soutenir l'alignement des politiques et à améliorer la planification de la main-d'œuvre à long terme.

Annexe A Communautés de la région du NSWPB

District de recensement	Nom commun de la communauté	Nom et type de la subdivision de recensement
Thunder Bay	Animbiigoo Zaagi'igan Anishinaabek (Première nation ojibway du lac Nipigon)	Lac Nipigon
Thunder Bay	Première nation d'Aroland	Aroland 83
Thunder Bay	Biigtigong Nishnaabeg (Ojibways de la Première nation de Pic River)	Pic River 50
Thunder Bay	Biinjitiwaabik Zaaging Anishinaabek (Première nation de Rocky Bay)	Rocky Bay 1
Thunder Bay	Bingwi Neyaashi Anishinaabek (Première nation de Sand Point)	
Thunder Bay	Conmee	Conmee,
Thunder Bay	Dorion	Dorion
Kenora	Première nation d'Eabametoong (Fort Hope)	Fort Hope 64
Thunder Bay	Première Nation de Fort William	Fort William 52
Thunder Bay	Gillies	Gillies
Thunder Bay	Première nation de Ginoogaming (Première nation de Long Lake #77)	Première Nation de Ginoogaming
Thunder Bay	Communauté métisse de Greenstone/ Greenstone	Greenstone
Thunder Bay	Kiashke Zaaging Anishinaabek (Première nation de Gull Bay)	
Thunder Bay	Lac des Mille Lacs First Nation	Lac des Mille Lacs 22A1
Thunder Bay	Première nation de Long Lake #58	Long Lake 58
Thunder Bay	Manitouwadge	Manitouwadge
Thunder Bay	Marathon	Marathon
Kenora	Première nation de Marten Falls	Marten Falls 65
Thunder Bay	Neebing	Neebing,
Kenora	Première nation de Neskantaga (Lansdowne House)	Lansdowne House

Kenora	Première nation de Nibinamik (Summer Beaver)	Summer Beaver
Thunder Bay	Nipigon	Nipigon
Thunder Bay	O'Connor	O'Connor
Thunder Bay	Oliver Paipoonge	Oliver Paipoonge
Thunder Bay	Pawgwasheeng (Première nation de Pays Plat)	Pays Plat 51
Thunder Bay	Première nation de Pic Mobert	Pic Mobert
Thunder Bay	Red Rock	Red Rock
Thunder Bay	Bande indienne de Red Rock/Première nation de Lake Helen	Lake Helen 53A
Thunder Bay	Schreiber	Schreiber
Thunder Bay	Shuniah	Shuniah
Thunder Bay	Terrace Bay	Terrace Bay
Thunder Bay	Communauté métisse de la rive nord de Superior	Terrace Bay
Thunder Bay	Thunder Bay	Thunder Bay
Thunder Bay	Thunder Bay, Non organisé	Thunder Bay
Thunder Bay	Communauté métisse de Thunder Bay	Thunder Bay
Kenora	Première Nation de Webequie	Webequie
Thunder Bay	Première Nation de Whitesand	Whitesand

Références

Nombre	
1	Statistique Canada Tableau : 17-10-0148-01 https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1710014801
2	Statistique Canada Tableau : 17-10-0149-01 https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1710014901
3	Statistique Canada https://150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1710014801
4	Statistique Canada Tableau : 17-10-0148-01 https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1710014801
5	Statistique Canada Tableau : 14-10-0480-01 https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1410048001
6	WorkSCAPE NW https://www.nswpb.ca/labour-market-insights-report/?e8_page=snapshot&date=2026-02&region-type=regions&noc-version=2021
7	Tableau de Statistique Canada : 98-10-0485-01 https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1410045901
8	Tableau de Statistique Canada : 98-10-0485-01 https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/symb-ab-acr-eng.cfm
9	WorkSCAPE NW https://www.nswpb.ca/labour-market-insights-report/?e8_page=snapshot&date=2026-02&region-type=regions&noc-version=2021
10	Statistique Canada Tableau : 11-10-0008-01 https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1110000801
11	Statistique Canada Tableau : 33-10-1016-01 https://150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=33101601

12	Statistique Canada, numéro de catalogue 98-404-X2016001 http://12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/fogs-spg/index.cfm?Lang=E
13	Statistique Canada Tableau : 98-10-0481-01 https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=9810048101
14	WorkSCAPE NW https://www.nswpb.ca/labour-market-insights-report/?e8_page=snapshot&date=2026-02&region-type=regions&noc-version=2021
15	WorkSCAPE NW https://www.nswpb.ca/labour-market-insights-report/?e8_page=snapshot&date=2026-02&region-type=regions&noc-version=2021
16	Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences – Données d'Emploi Ontario
17	Lakehead University - Étude sur les perspectives du marché du travail à Thunder Bay en 2025-2033
18	Conseil de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur – Sondage auprès des employeurs



Rapport sur le Plan du marché du travail local de

2026-2029

Districts de Kenora et de Rainy River

Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre
du Nord-Ouest

113-100, avenue Casimir
Dryden (Ontario) P8N 3L4

www.ntab.on.ca

Merci de nous aider à améliorer notre travail par votre participation à une courte enquête, à l'aide de cette feuille détachable ou de l'adresse Web ci-dessous.

Rapport sur le Plan du marché du travail local de 2026-2029 – Février 2026

Veuillez noter les questions suivantes, en optant pour une valeur de 1 à 5, où :

1 = Complètement en désaccord ☹

2 = En désaccord

3 = Neutre (ni d'accord ni en désaccord)

4 = D'accord

5 = Complètement d'accord ☺

QUESTION	Note (de 1 à 5)
a) Le Rapport sur le PMTL est informatif et facile à comprendre.	
b) À mon avis, le Rapport sur le PMLT résume bien les besoins du marché du travail local.	
c) Le rapport sur le PLMT est un outil précieux pour mon organisme, en vue de la planification des effectifs ou à d'autres fins.	
d) Selon moi, le Rapport sur le PLMT serait un élément utile à d'autres personnes.	

Remarques additionnelles :

À l'usage du bureau – Note moyenne (satisfaction individuelle des utilisateurs finaux) :

Adresse Web pour l'enquête :

<https://form.simplesurvey.com/f/s/NTAB2026LLMPReport>

La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest (CFAMONO) remercie les personnes, organismes et entreprises qui ont fourni de l'information et validé le contenu du Rapport sur le Plan du marché du travail local.

Nous tenons également à remercier Emploi Ontario et le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences pour avoir fourni les ressources et les conseils nécessaires à la production du Rapport sur le Plan du marché du travail local de 2026-2029 pour les districts de Kenora et de Rainy River.

La CFAMONO remercie les organismes suivants de leur contribution au Rapport sur le Plan du marché du travail local (PMTL) 2026 :

Préparation du Rapport sur le PMTL : Diane Soucie, présidente, Net Success Inc.

Conception et impression du rapport sur le PMTL : Wake Marketing & Design

Quel a été notre rendement?

Veillez accéder à notre court questionnaire d'enquête, au site suivant :

<https://form.simplesurvey.com/f/s/NTAB2026LLMPReport>

ou par version papier (incluse).

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

Charmon MacDonald, directrice générale

Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest

113-100, avenue Casimir • Dryden (Ontario) P8N 3L4

Téléphone (807) 223-3813

ntab@ntab.on.ca • www.ntab.on.ca

Direction et personnel de la CFAMONO 2025-2026

Conseil d'administration

Allyson Pele, coprésidente

Nicke Paddock, coprésidente

Brad Beyak, secrétaire/trésorier

Marie Seymour

Tracy Oshie-Horton

(à la retraite depuis juin 2025)

Heather Johnson

Shannon Wogenstahl

Natasha Stoyakovich

Syed Ali

Bowen Alcock

Personnel

Charmon MacDonald, directrice générale

Afreen Shabbir, directrice générale adjointe

Consultants/représentants gouvernementaux

Erica Merisalo, consultante en emploi et en formation, Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences

Matthew Gosselin, Gestionnaire de la prestation des services, Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences



Vision : Obtenir l'engagement des intervenants et partenaires, à l'aide d'information précieuse sur la main-d'œuvre.

Mission : Améliorer notre main-d'œuvre locale.

« Un emploi pour chacun, quelqu'un pour chaque emploi. »

RECONNAISSANCE DES TERRITOIRES

Les administrateurs et le personnel de la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest reconnaissent que nous nous réunissons sur les terres ancestrales des Anichinabés et des Métis dans le district de Kenora et de Rainy River. Nous espérons que l'information recueillie et partagée dans le cadre des travaux de la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest contribue au processus de vérité et de réconciliation avec les peuples autochtones, puis favorise le partage prévu des ressources que ces territoires offrent à leurs habitants.

Canada 

**EMPLOI
ONTARIO**

Ontario 

Ce projet d'Emploi Ontario est financé en partie par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario

Les vues exprimées dans ce document ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement de l'Ontario.

« Le contenu du présent rapport a été préparé par la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest, à partir des données les plus récentes et offertes au moment de l'analyse, en provenance de Statistique Canada, des déclarants, de Nombre d'entreprises canadiennes, d'autres sources accessibles au public, ainsi que de consultations locales et d'information pertinente sur le marché du travail. Les résultats dépendent des données offertes, des cycles de collecte, des exigences liées à la confidentialité et aux contraintes géographiques. Bien que les renseignements proviennent de sources que nous croyons fiables, nous ne déclarons et ne garantissons pas, expressément ou implicitement, qu'ils sont exacts ou exhaustifs. En fournissant ce document, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest n'assume aucune responsabilité ou obligation au regard de son utilisation ou de son interprétation. »

RAPPORT SUR LE PLAN POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL DE 2026-2029 DANS LES DISTRICTS DE KENORA ET DE RAINY RIVER

Table des matières

RECONNAISSANCE DES TERRITOIRES.....	5
SOMMAIRE	7
INTRODUCTION.....	11
DEMANDE DU MARCHÉ DU TRAVAIL.....	15
Secteur minier dans les districts de Kenora et de Rainy River	25
Secteur de la construction dans les districts de Kenora et de Rainy River.....	29
Répercussions de l'intelligence artificielle générative	35
OFFRE DU MARCHÉ DU TRAVAIL	38
Situation au sein de la population active	38
APERÇU DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL ET ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE	42
Difficultés d'attirer de nouveaux arrivants et de conserver les résidents.....	42
Inadéquations entre les exigences du poste et les compétences des travailleurs.....	43
Problèmes liés à la transition des travailleurs vers de nouveaux secteurs d'activité.....	43
Entrepreneuriat et croissance des entreprises locales	44
Voies d'immigration rurale et répercussions sur le marché du travail.....	45
DONNÉES SUR L'EMPLOI EN ONTARIO, 2024-2025	46
Services d'emploi.....	46
Alphabétisation et compétences de base (ACB)(aujourd'hui Parcours Réussite [compétences, éducation et formation]).	47
Apprentissage.....	47
Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE).....	48
Meilleurs Emplois Ontario.....	49
Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ)	49
PLAN D'ACTION DE 2026.....	50
Priorité clé n° 1 – Forces externes et virages dans le secteur de la main-d'œuvre.....	51
Priorité clé n° 2 – Dynamique démographique et facteurs favorables à la main-d'œuvre	54
Priorité clé n° 3 – Compétences, formation et parcours d'apprentissage	58
Priorité clé n° 4 – Entrepreneuriat et croissance des entreprises locales	63
Priorité clé n° 5 – Inclusion, équité et participation à la population active	66
Priorité clé n° 5 – Inclusion, équité et participation à la population active	66
GLOSSAIRE DES ACRONYMES	69
ZONES GÉOGRAPHIQUES.....	71

SOMMAIRE

La Commission de formation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest de l'Ontario publie depuis plus d'une décennie un plan annuel pour le marché du travail local. Le rapport de l'année dernière, publié au début de 2025, était le dernier volet d'un plan d'action triennal axé sur le soutien au développement de la main-d'œuvre dans les districts de Kenora et de Rainy River. En 2025, il y a eu des changements importants. Nous continuons d'observer les changements de tendances mondiales et nationales, notamment commerciaux, tarifaires, de chaînes d'approvisionnement; l'utilisation à la hausse de l'intelligence artificielle générative, les mises à jour de politiques fédérales et provinciales, l'inflation, les pressions sur le coût de la vie et les investissements publics importants. Il convient particulièrement que notre nouveau plan d'action triennal soit lancé en 2026.

Les consultations communautaires menées en 2025 ont confirmé la pertinence de nos cinq priorités. Toutefois, nous avons profité de l'occasion pour approfondir chaque point :

1. Forces externes et changements dans le secteur de la main-d'œuvre.
2. Dynamique démographique et facteurs favorables à la main-d'œuvre.
3. Compétences, formation et voies d'apprentissage.
4. Entrepreneuriat et croissance des entreprises locales.
5. Inclusion, équité et participation dans le marché du travail.

Au cours de l'année écoulée, les indicateurs suivants ont servi pour évaluer les changements de l'offre et de la demande sur le marché du travail :

Demande du marché du travail

- Entre juin 2023 et juin 2025, il y a eu 210 nouvelles entreprises actives dans le district de Kenora (5 %). En revanche, un nombre important d'entre elles étaient exploitées par un propriétaire sans employé. Le nombre des entreprises avec du personnel a augmenté de huit entreprises (0,4 %). Le district de Rainy River a connu une croissance similaire dans le secteur des affaires. Au cours de la même période, 81 entreprises ont été créées dans la région, mais une seule a embauché du personnel.
- Entre le 1^{er} novembre 2024 et le 31 octobre 2025, 1 608 offres d'emploi ont été publiées en ligne par des employeurs du district de Kenora. Le plus grand nombre de créations d'emplois a été enregistré dans les secteurs du commerce de détail, de la fabrication, des services éducatifs, de l'hébergement et de la restauration, ainsi que des soins de santé et de l'aide sociale. Les employeurs du district de Rainy River ont publié 824 offres d'emploi au cours de la même période, le plus grand nombre se trouvant dans les secteurs

du commerce de détail, de la fabrication, des finances et des assurances, ainsi que des soins de santé et de l'aide sociale.

- La concentration de l'emploi dans les districts de Kenora et de Rainy River est la plus forte dans les secteurs de l'administration publique, des soins de santé et de l'aide sociale, puis des services éducatifs. Le district de Kenora contient une forte concentration d'emplois dans les secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse, ainsi que dans ceux des mines, des carrières, de l'extraction pétrolière et gazière, du transport et de l'entreposage. Le district de Rainy River affiche une forte concentration d'emplois dans les secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse, ainsi que dans les secteurs des mines, de l'extraction pétrolière et gazière et des services publics.
- Compte tenu de l'intérêt économique actuel pour les minéraux critiques et l'exploitation minière, ainsi que de l'importance du secteur de la construction pour son développement, ces deux secteurs ont été examinés plus profondément. L'Ontario est le plus grand producteur minier du Canada, avec 15,7 milliards de dollars investis dans l'exploration minière en 2023. À cette époque, dans le Nord-Ouest ontarien, 4 200 personnes travaillaient pour des mines, des carrières, dans le pétrole ou le gaz, somme toute plus de 75 % dans le secteur minier. Le district de Kenora regorge de minéraux critiques tels que le nickel, le cuivre et le cobalt, pendant que l'exploration continue pour le lithium, les métaux du groupe du platine, de l'or et du graphite. Ces minéraux sont essentiels pour la défense et les technologies énergétiques propres. Le Groupe de la Banque mondiale prévoit que la production de minéraux tels que le graphite, le lithium et le cobalt pourrait augmenter de près de 500 % d'ici 2050, afin de répondre à la demande croissante pour les technologies d'énergie propre. L'industrie est un élément important de la stratégie canadienne pour assurer la sécurité économique, pour moins dépendre d'autres pays, pour stabiliser les chaînes d'approvisionnement et pour diversifier l'économie.
- Les principaux obstacles à la croissance de l'industrie minière sont le manque d'infrastructures, notamment routières, ferroviaires et électriques, ainsi que les problèmes liés à la main-d'œuvre par suite du vieillissement de la population active, de la pénurie chronique de personnel qualifié, ainsi que de la difficulté d'attirer et de conserver des travailleurs.
- Parmi les 18 professions de l'industrie minière du district de Kenora, dix avaient au moins 20 % de travailleurs âgés de 50 ans et plus lors du recensement de Statistique Canada en 2021. Dans le district de Rainy River, cinq des neuf professions clés étaient exercées par des travailleurs de 50 ans ou plus.
- Le développement, le lancement et l'exploitation d'une mine, ainsi que les travaux pour des infrastructures environnantes, créent des emplois dans le secteur de la construction. Une mine « typique » peut générer près de 2 000 emplois dans le secteur de la construction.

- Toutefois, comme dans le secteur minier, celui de la construction est affecté par la pénurie de main-d'œuvre et de compétences, ainsi que par le vieillissement de la population active. En 2021, l'on comptait 40 professions dans le secteur de la construction du district de Kenora et 11 dans celui de Rainy River, où 10 personnes ou plus étaient employées. Parmi ceux-ci, plus de 55 % ou 21 professions du secteur de la construction dans le district de Kenora et cinq dans celui de Rainy River étaient occupées par des travailleurs de 50 ans et plus.
- Le recours à l'intelligence artificielle générative varie selon les professions. Les métiers ayant besoin de traiter une quantité importante de données y sont particulièrement exposés; ceux qui comportent des interactions humaines, de la perception sociale et de l'enseignement y sont moins. Au lieu d'éliminer des professions entières, l'intelligence artificielle générative modifiera probablement davantage la composition des activités au sein des professions. Il existe également des variations importantes entre les secteurs et les régions. Dans des régions comme celles du Nord, les secteurs tels que l'exploitation minière, la construction et la fabrication seront probablement atteints dans une plus large mesure en raison d'investissements importants dans l'équipement, à quoi s'ajouteront les problèmes permanents de la main-d'œuvre. À toute formation devrait se greffer la culture numérique ainsi que des compétences complémentaires telles que le sens critique, la résolution de problèmes et des qualités de commandement.

Offre du marché du travail

- Dans le Nord-Ouest ontarien, à 4,6 %, le taux de chômage annuel pour 2025 se trouve stable depuis 2022.
- Ce taux est un calcul du pourcentage des personnes qui travaillent ou sont à la recherche d'un emploi. Avec son taux de 61,1 % à la population active, le Nord-Ouest de l'Ontario dépasse ceux d'autres régions du Nord.
- En dépit des difficultés économiques à l'échelle nationale, et pour la deuxième année consécutive, le nombre des personnes percevant régulièrement des prestations d'assurance-emploi est resté stable dans les districts de Kenora et de Rainy River. En octobre 2025, 40 personnes de plus percevaient des prestations dans le district de Kenora par rapport à octobre 2024, cependant que dans le district de Rainy River, l'on y en comptait 20 de moins.
- L'augmentation de l'immigration nette continue dans les districts de Kenora et de Rainy River. On a observé une hausse nette importante de 745 personnes qui ont déménagé dans le district de Kenora et de 450 personnes dans celui de Rainy River.

Aperçu du marché du travail local et engagement communautaire

Grâce à de l'engagement communautaire individuel continu et à deux consultants plus généraux, la CFAMONO a obtenu les réactions suivantes :

- Difficultés d'attirer de nouveaux arrivants et de conserver les résidants.
- Inadéquations entre les exigences du poste et les compétences des travailleurs.
- Problèmes liés à la transition des travailleurs vers de nouveaux secteurs d'activité.
- Nécessité de soutenir les entrepreneurs.
- Projet d'immigration rurale et nordique.

Résultats du programme Emploi Ontario de 2024-2025

L'année 2024-2025 a été marquée par la transition des prestataires de services d'Emploi Ontario vers le modèle de prestation du Gestionnaire de système de services.

- Le nombre de clients des services de l'emploi ainsi que d'Alphabétisation et de formation de base (AFB) est resté globalement stable en 2024-2025 par rapport à l'année antérieure. Le nombre des clients des services de l'emploi a diminué de 32 %; quant au nombre total de stagiaires d'AFB, il est resté stable. Dans la plupart des cas, environ 50 % des participants aux services de l'emploi et au programme d'AFB dépendaient de prestations du programme Ontario au travail, du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées ou bien n'avaient aucun revenu.
- La participation aux services de l'emploi dans le Nord ontarien a augmenté de 8 %, mais a diminué de 47 % dans l'ensemble de la province. La participation à l'AFB a diminué de 2 % dans le nord de l'Ontario comme dans l'ensemble de la province.
- Le nombre de nouvelles inscriptions d'apprentis dans les districts de Kenora et de Rainy River a augmenté en 2024-2025; il y a désormais 360 apprentis actifs dans le district de Kenora et 150 dans celui de Rainy River. Au cours de la période de 2024-2025, cinquante-six certificats d'apprentissage ont été délivrés dans le district de Kenora et 29 dans Rainy River.
- La participation au Programme d'accès à l'emploi (PAE) pour les jeunes a augmenté de 34 % dans le district de Kenora cependant que le PAE d'été affichait globalement une baisse de 13 %. Dans le district de Rainy River, la participation au Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes a diminué de 12 %, tandis que la participation à ce programme pour l'été augmentait de 12 %.
- Subvention Canada-Ontario pour l'emploi ainsi que Meilleurs Emplois Ontario continuent d'être sous-utilisés dans la région.

INTRODUCTION

Créée en 1997, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest fait partie d'un réseau de 25 Commissions de développement de la main-d'œuvre réparties dans tout l'Ontario. Le rôle des Commissions locales est de faire participer les collectivités et les partenaires communautaires au développement du marché local de la main-d'œuvre. En menant et en analysant des études sur le marché du travail local, les tendances et les processus de planification, nous nous efforçons de développer des partenariats communautaires afin de trouver des solutions aux problèmes locaux.

Chaque année, la CFAMONO publie un plan local pour le marché du travail des districts de Kenora et de Rainy River, où sont résumées les données les plus récentes offertes à propos du marché du travail; elle s'occupe de recherches indépendantes, de consultations avec des employeurs, des acteurs du développement économique, des éducateurs et des prestataires de services de l'emploi, axées sur ce qui s'est produit au cours de l'année écoulée. Cette base qualitative et quantitative donne lieu à une compilation d'interventions soutenant le développement de la main-d'œuvre locale, en fonction de cinq priorités clés. Ces priorités restent d'actualité, mais afin d'apporter plus de clarté et de mieux refléter les mesures et thèmes nouveaux qui ont été soulevés par les employeurs et les dirigeants communautaires, notre équipe a approfondi chacune de ces priorités.

Priorités clés pour le développement de la main-d'œuvre dans les districts de Kenora et de Rainy River :

1. **Forces externes et changements dans le secteur de la main-d'œuvre**

Les économies des districts de Kenora et de Rainy River continuent d'évoluer, et bon nombre de ces changements découlent de pressions externes qui, dans une large mesure, échappent au contrôle local. L'instabilité de tarifs douaniers, les perturbations de chaînes d'approvisionnement, les fluctuations du marché mondial, ainsi que l'évolution des priorités fédérales et provinciales ont toutes une incidence sur la progression ou le recul des industries régionales. Les secteurs manufacturier et forestier sont particulièrement sensibles aux changements politiques et à la demande internationale, en revanche, les secteurs de la construction, des soins de santé et des mines réagissent davantage aux cycles d'investissement à long terme. Ces pressions créent un environnement où la stabilité sectorielle est inégale et où les employeurs doivent s'adapter rapidement à des conditions qui changent d'une année à l'autre. Certaines industries passent par des périodes de croissance stimulées par des projets ou des investissements publics nouveaux, cependant que d'autres stagnent parce que les échéanciers s'étirent sur plusieurs années pour de grands développements. Les employeurs et les intervenants communautaires

décrivent les problèmes de la planification d'un avenir façonné par des forces qu'ils ne peuvent ni prévoir ni influencer, et ce, au moment où ces collectivités s'efforcent de renforcer les capacités locales et de saisir les nouvelles opportunités qui se présentent. Ces réalités façonnent les défis que les industries doivent relever, mais elles font également ressortir les moyens utilisés par les collectivités afin de s'adapter, notamment à l'aide d'études locales, de soutiens ciblés et d'efforts déployés pour renforcer le bassin de main-d'œuvre régional.

2. Dynamique démographique et facteurs favorables à la main-d'œuvre

Les collectivités des deux districts travaillent d'arrache-pied afin d'attirer et de retenir les personnes en âge de travailler, mais des difficultés de longue date continuent d'influencer les décisions de rester et de partir. L'exode des jeunes reste important en raison des possibilités limitées de se loger, du nombre réduit de solutions pour des études postsecondaires et de l'impression que les possibilités ailleurs sont plus convaincantes. Les familles signalent des lacunes pour la garde d'enfants, le transport et l'accès aux soins de santé; quant aux nouveaux arrivants et aux résidants de retour, ils décrivent des difficultés pour s'installer, car les soutiens de base peuvent sembler incompatibles ou difficiles à trouver. Des intervenants locaux expriment régulièrement leur inquiétude face aux récits négatifs qui circulent au sujet de la région, car cela influence la façon dont les gens envisagent leur avenir ici. Les associations locales et les employeurs soulignent en outre les efforts continus à déployer pour la revitalisation, le développement des infrastructures et les nouvelles occasions économiques, ce qui donne aux collectivités davantage de moyens favorisant la stabilité à long terme.

3. Compétences, formation et parcours d'apprentissage

Les compétences et les connaissances prennent de plus en plus d'importance lorsqu'au travail de nouvelles technologies et attentes modifient la manière dont les jeunes et les travailleurs accèdent à l'éducation et à la formation nécessaires. Les employeurs signalent des lacunes de compétences fondamentales telles que la littératie, la numératie, la culture numérique et la communication; ils ajoutent que les nouveaux emplois exigent des travailleurs capables de s'adapter rapidement. Les petites collectivités sont souvent peu exposées aux tendances mondiales du marché du travail, et de nombreux résidants ignorent les possibilités de formation et d'éducation qui sont offertes. La pénurie d'instructeurs spécialisés empêche de promouvoir de nouvelles carrières, et les possibilités d'apprentissage restent limitées par suite du manque d'installations, de capacités de formation en milieu scolaire et de compagnons disponibles. Par conséquent, de nombreux intervenants élargissent les activités de développement professionnel, améliorent l'apprentissage en classe et conçoivent des options souples d'enseignement ainsi que de microcertifications,

afin que les jeunes puissent opter pour des projets d'avenir professionnel plus éclairés et que les travailleurs soient en mesure d'améliorer leurs compétences en fonction de nouveaux besoins du marché du travail.

4. Entrepreneuriat et croissance des entreprises locales

Les entrepreneurs et puis les petites ou moyennes entreprises continuent de jouer un rôle central dans la création d'emplois et l'innovation locale. De nombreux propriétaires décrivent un avenir potentiel réel, mais comportant aussi des problèmes pratiques. Lors de la création d'une entreprise, il faut souvent faire face à des coûts de démarrage élevés, à des options de financement limitées et à la pression de la concurrence sur de plus grands marchés numériques. Certaines collectivités manquent d'espaces commerciaux adéquats, et les nouveaux propriétaires peuvent se sentir dépassés par des règlements, des permis et des exigences de conformité. La pénurie de main-d'œuvre et les hausses salariales exercent une pression supplémentaire. Les intervenants locaux soulignent également que les entrepreneurs bénéficient d'un accompagnement régulier et d'un soutien à long terme qui les aident à dépasser les premières étapes du développement de leur entreprise. Dans toute la région, davantage de séminaires, de possibilités de formation, de programmes de subventions, d'activités de présentation et de soutien à l'incubation commencent à offrir aux entrepreneurs nouveaux et existants des façons supplémentaires d'acquiescer de la confiance et des capacités. Ces pressions et les efforts connexes ont finalement une incidence sur la confiance avec laquelle les petites entreprises peuvent se former, s'élargir et contribuer à la création d'emplois locaux.

5. Inclusion, équité et participation à la population active

Un marché du travail solide dépend de la participation de tous les membres de la collectivité, pourtant de nombreuses personnes continuent de se heurter à des obstacles limitant leur accès à un emploi stable. Ce sont surtout des groupes qui subissent des inégalités persistantes, notamment les Autochtones, les personnes racialisées, les nouveaux arrivants, les jeunes, les aînés et les personnes aux prises avec des situations sociales ou économiques complexes, qui en ressentent le plus les effets. Le logement abordable, les transports, les vêtements adaptés au travail et les technologies fiables restent hors de portée pour certains habitants, surtout dans les zones rurales et isolées. Les personnes qui souhaitent améliorer leurs compétences ont souvent du mal à accéder aux programmes à cause de conditions d'admissibilité strictes, de courts délais de recrutement ou d'une offre locale limitée. Les employeurs signalent que les postes ne sont pas toujours conçus avec un souci de souplesse; cela affecte les travailleurs qui ont besoin d'aménagements ou de points d'entrée différents dans la population active. Les intervenants communautaires soulignent que de nombreuses personnes qui pourraient tirer le meilleur parti d'une formation ne sont pas informées à temps des possibilités qui s'offrent à elles ou se voient mal dans les cheminements proposés. Afin d'aider à surmonter certains de ces obstacles, les collectivités s'efforcent de

faciliter l'accès aux soutiens pour l'apprentissage et l'emploi, offrant ainsi aux résidants davantage d'options pour s'orienter sur le marché du travail.

À l'aube de 2026, nous nous trouvons dans une période de changements géopolitiques, sociaux et technologiques sans précédent. Des changements fondamentaux tels que le passage du libre-échange à la mise en place de droits de douane, les perturbations de chaînes d'approvisionnement et la mise en œuvre de l'intelligence artificielle générative ont entraîné une instabilité économique, accru le stress chez les employés; de plus, cela obligera probablement les travailleurs à adapter leurs compétences. Les nouvelles politiques gouvernementales axées sur la production nationale et la diversification commerciale ont mis l'accent sur les ressources naturelles telles que les minéraux essentiels qui abondent dans le Nord-Ouest ontarien. Le récent virage vers des objectifs d'immigration à la baisse pourrait entraîner un resserrement du marché du travail et exercer une pression accrue sur les employeurs.

DEMANDE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Une des premières mesures qui donne une idée de l'impact de la pandémie sur l'économie de la région est les données de Nombre d'entreprises canadiennes, publiées semestriellement par Statistique Canada. Au tableau 1A se trouvent les comparaisons du nombre d'entreprises en activité dans les districts de Kenora et de Rainy River, à partir de juin 2025, et le nombre d'entreprises en activité en juin 2023. Il faut noter que certains changements dans le nombre des entreprises actives de chaque secteur peuvent être attribuables à de nouvelles attributions de codes postaux au sein des divisions de recensement, et ce, par Statistique Canada.

Tableau n° 1A : Changement du nombre d'entreprises, de juin 2023 à juin 2025 – District de Kenora				
Secteur	Nbre d'entreprises, juin 2023	Nbre d'entreprises, juin 2025	Changement absolu	Changement en pourcentage
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	144	168	24	16,7
Mines/Extraction de pétrole et de gaz, exploitation en carrière	21	24	3	14,3
Services publics	19	17	(-2)	(-10,5)
Construction	474	492	18	3,8
Fabrication	54	51	(-3)	(-5,6)
Commerce de gros	59	64	5	8,5
Commerce de détail	411	389	(-22)	(-5,4)
Transport et entreposage	182	188	7	3,3
Services de l'information et des communications.	44	43	(-1)	(-2,3)
Finance et assurance	170	157	(-13)	(-7,6)
Services immobiliers et services de location et de location à bail	693	738	45	6,5
Services professionnels, scientifiques et techniques	241	254	13	5,4
Gestion de sociétés	24	21	(-3)	(-12,5)
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets	100	147	47	47,0
Services éducatifs	50	55	5	10,0
Santé et assistance sociale	360	394	34	9,4
Arts, spectacles et loisirs	71	74	3	4,2
Hébergement et restauration	473	465	(-8)	(-1,7)
Services personnels et domestiques	313	322	9	2,9
Administration publique	77	75	(-2)	(-2,6)
Entreprises non classées par industrie	308	360	52	16,9
Total	4 288	4 498	210	4,9

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, décembre 2008, juin 2023 et juin 2025)

L'augmentation du nombre d'entreprises actives dans le district de Kenora au cours des deux dernières années est remarquable. Avec 47 entreprises supplémentaires, la plus forte augmentation, tant en nombre qu'en pourcentage, a été enregistrée dans le secteur des services administratifs et de soutien et de la gestion des déchets. Ici, cela groupe deux industries distinctes dans un seul secteur. Le soutien administratif comprend des services tels que l'assistance administrative, le recrutement des ressources humaines et la sécurité. La gestion des déchets comprend la collecte, le traitement et l'élimination des déchets, ainsi que les services d'assainissement. Dans le district de Kenora, une croissance importante a également été observée dans le nombre d'entreprises des secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse, des mines, de la construction, des soins de santé et de l'aide sociale.

Dans le district de Kenora, 57,5 % de toutes les entreprises sont exploitées par des entrepreneurs individuels et sans employés; toutefois, 1 910, soit 42,5 %, sont des entreprises comptant au moins un employé. Comme la plupart des travailleurs, des demandeurs d'emploi et des diplômés sont salariés sur le marché du travail local; il est intéressant d'examiner l'évolution du nombre d'entreprises employant des salariés et les secteurs dans lesquels elles se trouvent. Le tableau 1B met en évidence une croissance beaucoup plus stable du nombre d'entreprises employant du personnel, soit une augmentation de huit entreprises (0,4 %). La plus forte augmentation a été enregistrée dans les secteurs des soins de santé et de l'aide sociale, ainsi que dans celui du soutien administratif et de la gestion des déchets. La plus forte baisse a été enregistrée dans le secteur du commerce de détail.

Secteur	Nombre d'entreprises avec employés Juin 2023	Nombre d'entreprises avec employés Juin 2025	Changement absolu	Changement en pourcentage
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	50	53	3	6,0
Mines/Extraction de pétrole et de gaz, exploitation en carrière	10	10	0	0,0
Services publics	6	6	0	0,0
Construction	245	248	3	1,2
Fabrication	29	27	(-2)	(-6,9)
Commerce de gros	35	38	3	8,6
Commerce de détail	299	288	(-11)	(-3,7)
Transport et entreposage	97	101	4	4,1
Services de l'information et des communications.	33	36	3	9,1
Finance et assurance	46	45	(-1)	(-2,2)
Services immobiliers et services de location et de location à bail	71	68	(-3)	(-4,2)
Services professionnels, scientifiques et techniques	93	94	1	1,1
Gestion de sociétés	3	2	(-1)	(-33,3)
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	57	64	7	12,3
Services éducatifs	36	37	1	2,8
Santé et assistance sociale	188	198	10	5,3
Arts, spectacles et loisirs	33	31	(-2)	(-6,1)
Hébergement et restauration	272	265	(-7)	(-2,6)
Services personnels et domestiques	150	145	(-5)	(-3,3)
Administration publique	74	71	(-3)	(-4,1)
Entreprises non classées par industrie	75	83	8	10,7
Total	1 902	1 910	8	0,4

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, décembre 2008, juin 2023 et juin 2025)

Enfin, le tableau 1C contient les secteurs qui possèdent les plus grandes entreprises, soit 100 employés ou plus en juin 2025.

Industries	Catégorie de quantité d'employés	Catégorie de quantité d'employés	Catégorie de quantité d'employés
	De 100 à 199	De 200 à 499	500 et +
Agriculture	1		
Exploitation minière		1	1
Construction	1	1	0
Fabrication		2	1
Vente au détail	4		
Transport et entreposage	2		
Gestion de sociétés et d'entreprises			1
Services administratifs, services de services de gestion des déchets	1		
Services éducatifs	2	1	2
Soins de santé et assistance sociale	11	4	4
Autres services	1	0	0
Administration publique	18	8	1

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2025

Dans le tableau 2A se trouve le nombre total d'entreprises dans le district de Rainy River; il a augmenté considérablement au cours des deux dernières années. En juin 2025, en tout, il y avait 1 788 entreprises actives dans la région, soit 81 de plus (4,7 %) par rapport à 2023. La hausse la plus marquée d'entreprises a été dans les secteurs de la construction ainsi que de l'immobilier et de la location.

Secteur	Nbre d'entreprises, juin 2023	Nbre d'entreprises, juin 2025	Changement absolu	Changement en pourcentage
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	284	292	8	2,8
Mines/Extraction de pétrole et de gaz, exploitation en carrière	11	10	(-1)	(-9,1 %)
Services publics	10	10	0	0,0
Construction	149	164	15	10,1
Fabrication	37	37	0	0,0
Commerce de gros	32	30	(-2)	(-6,3)
Commerce de détail	127	124	(-3)	(-2,4)
Transport et entreposage	91	89	(-2)	(-2,2)
Services de l'information et des communications.	15	14	(-1)	(-6,7)
Finance et assurance	62	57	(-5)	(-8,1)
Services immobiliers et services de location et de location à bail	194	233	39	20,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	73	83	10	13,7

Tableau n° 2A : Changement du nombre d'entreprises, de juin 2023 à juin 2025 – District de Rainy River				
Secteur	Nbre d'entreprises, juin 2023	Nbre d'entreprises, juin 2025	Changement absolu	Changement en pourcentage
Gestion de sociétés	14	14	0	0,0
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	45	54	9	20,0
Services éducatifs	19	17	(-2)	(-10,5)
Santé et assistance sociale	110	110	0	0,0
Arts, spectacles et loisirs	27	23	(-4)	(-14,8)
Hébergement et restauration	109	110	1	0,9
Autres services	169	172	3	1,8
Administration publique	29	29	0	0,0
Entreprises non classées par industrie	100	116	16	16,0
Total	1 707	1 788	81	4,7

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, de juin 2023 à juin 2025

Par rapport au district de Kenora, l'augmentation du nombre d'entreprises avec du personnel dans le district de Rainy River a été beaucoup plus stable au cours des deux dernières années. Le tableau 2B montre qu'il y avait 680 entreprises avec des employés dans la région en juin 2025, comparativement à 679 en 2023 (0,1 %). La plus forte augmentation a été enregistrée dans le secteur de la construction; la baisse la plus remarquable a été observée dans le secteur d'autres services, soit ceux aux personnes et aux ménages. telles les réparations de véhicules, la coiffure et la blanchisserie.

Secteur	Nbre d'entreprises, juin 2023	Nbre d'entreprises, juin 2025	Changement absolu	Changement en pourcentage
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	52	49	(-3)	(-5,8)
Mines/Extraction de pétrole et de gaz, exploitation en carrière	3	2	(-1)	(-33,3)
Services publics	7	7	0	0,0
Construction	76	84	8	10,5
Fabrication	18	19	1	5,6
Commerce de gros	17	15	(-2)	(-11,8)
Commerce de détail	86	83	(-3)	(-3,5)
Transport et entreposage	42	43	1	2,4
Services de l'information et des communications.	9	9	0	0,0
Finance et assurance	19	21	2	10,5
Services immobiliers et services de location et de location à bail	23	24	1	4,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	36	34	(-2)	(-5,6)
Gestion de sociétés	1	1	0	0,0
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	16	19	3	18,8
Services éducatifs	9	11	2	22,2
Santé et assistance sociale	66	66	0	0,0
Arts, spectacles et loisirs	7	8	1	14,3
Hébergement et restauration	68	66	(-2)	(-2,9)
Services personnels et domestiques	73	66	(-7)	(-9,6)
Administration publique	28	28	0	0,0
Entreprises non classées par industrie	23	25	2	8,7
Total	679	680	1	0,1

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, de juin 2023 et juin 2025

Le tableau 2C montre les secteurs dans lesquels de trouvent les plus grandes entreprises actives et employant 100 personnes ou plus dans le district de Rainy River en juin 2025.

Industries	Catégorie de quantité d'employés	Catégorie de quantité d'employés	Catégorie de quantité d'employés
	De 100 à 199	De 200 à 499	500 et +
Services publics	1		
Fabrication	2		
Vente au détail	2		
Services administratifs, services de services de gestion des déchets	1		
Services éducatifs		1	1
Soins de santé et assistance sociale	5	1	
Hébergement et restauration	1		
Administration publique		4	

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2025

Les données de Lightcast Analyst fournissent un calcul de la concentration des travailleurs locaux dans chaque secteur et par rapport à la moyenne nationale. Le Canada étant fixé à 1,0, le tableau 3 indique la concentration de l'emploi dans les districts de Kenora et de Rainy River, par rapport à l'Ontario et au Canada (à 1,0).

Tableau n° 3 : Concentration de l'emploi dans les secteurs			
Industrie	Concentration de l'emploi en 2025		
	District de Kenora	Rainy River District	Ontario
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1,37	2,10	0,66
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	2,97	5,70	0,36
Services publics	1,09	2,06	0,99
Construction	0,85	0,67	0,89
Fabrication	0,23	0,29	1,13
Commerce de gros	0,22	0,37	1,12
Commerce de détail	0,84	1,00	0,95
Transport et entreposage	1,46	0,76	0,95
Industries de l'information et de la culture	0,18	0,21	1,07
Finance et assurance	0,28	0,37	1,22
Services immobiliers et services de location et de location à bail	0,59	0,26	1,07
Services professionnels, scientifiques et techniques	0,28	0,23	1,15
Gestion de sociétés et d'entreprises	0,00	0,00	1,05
Services administratifs et de soutien des déchets	0,59	0,89	1,17
Services éducatifs	1,25	1,32	0,99
Soins de santé et assistance sociale	1,66	1,67	0,92
Arts, spectacles et loisirs	0,64	0,80	0,97
Hébergement et restauration	0,87	0,94	0,96
Autres services (sauf l'administration publique)	0,78	0,59	0,94
Administration publique	2,67	2,01	0,98
Sans classification	0,87	0,91	0,91

Source : Lightcast Analyst

Avec un taux nettement supérieur par rapport à celui de l'Ontario et du Canada, les districts de Kenora et de Rainy River affichent une forte concentration d'emplois dans l'administration publique, les soins de santé et l'aide sociale, ainsi que les services éducatifs. Le district de Kenora contient une forte concentration d'emplois dans les secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse; dans ceux des mines, des carrières, de l'extraction pétrolière et gazière; du transport et de l'entreposage. La concentration de l'emploi dans le district de Rainy River s'observe également dans les secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse; des mines, des carrières et de l'extraction de pétrole et de gaz; dans les services publics.

Le nombre des offres d'emploi sont toujours un indice clair de la demande sur le marché du travail. Au tableau 4 se trouve le nombre d'offres d'emploi en ligne, par secteur, et publiées entre le 1^{er} novembre 2024 et le 31 octobre 2025.

Industries	District de Kenora		District de Rainy River	
	Nombre d'annonces	Salaire horaire médian proposé	Nombre d'annonces	Salaire horaire médian annoncé
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	32	49,60 \$	Données; insuf.	Données. insuf.
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	27	s.o.	s.o.	s.o.
Services publics	10	38,77 \$	6	55,02 \$
Construction	56	33,11 \$	16	40,33 \$
Fabrication	174	26,58 \$	95	30,28 \$
Commerce de gros	44	20,37 \$	23	20,37 \$
Commerce de détail	261	27,57 \$	122	24,98 \$
Transport et entreposage	112	20,92 \$	29	19,94 \$
Industries de l'information et de la culture	39	30,89 \$	9	49,00 \$
Finance et assurance	118	27,20 \$	79	27,20 \$
Services immobiliers et services de location et de location à bail	40	21,90 \$	24	19,94 \$
Services professionnels, scientifiques et techniques	72	33,11 \$	32	18,95 \$
Gestion de sociétés et d'entreprises	2	23,45 \$	6	34,09 \$
Services administratifs et de gestion de déchets	89	20,80 \$	50	22,65 \$
Services éducatifs	149	28,55 \$	3	Données insuf.
Soins de santé et assistance sociale	126	23,08 \$	78	27,82 \$
Arts, spectacles et loisirs	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Hébergement et restauration	128	23,02 \$	54	18,95 \$
Autres services (sauf l'administration publique)	31	26,46 \$	6	24,86 \$
Administration publique	98	33,85 \$	23	38,28 \$
Total	1 608	28,00 \$	824	25,05 \$

Source : Lightcast Analyst

Il existe clairement une demande dans tous les secteurs de l'économie; toutefois, comme indiqué précédemment, les incidents géopolitiques récents ont eu pour effet de mettre davantage l'accent sur les ressources naturelles, notamment les minerais et les minéraux critiques tels que le lithium, le cobalt, les métaux du groupe du platine, l'or et le graphite, nécessaires à la fois à la défense et aux technologies de l'énergie propre. Ils sont devenus un élément important de la stratégie canadienne pour la sécurité économique, pour moins de dépendance d'autres pays, pour la stabilité des chaînes d'approvisionnement ainsi que la diversification. Dans un contexte économique mondial difficile, l'exploitation minière offre la possibilité de diversifier les exportations et de renforcer la résilience économique.

Les districts de Kenora et de Rainy River possèdent un bon nombre de ces ressources importantes. Le district de Kenora contient des minéraux essentiels tels que le nickel, le cuivre et le cobalt; ils importent particulièrement pour le projet de Kenbridge Nickel, qui se trouve dans la zone minière du district de Kenora. Les activités actuelles de l'exploitation minière et minérale comprennent deux mines d'or, une exploitation de pierre ornementale, quatorze projets actifs à un stade avancé et la surveillance de plus d'une centaine de projets d'exploration minérale. Dans le district de Rainy River se trouvent le projet aurifère Drayton-Black Lake et la mine Rainy River. D'autres explorations sont en cours pour le lithium, les métaux du groupe du platine, l'or et le graphite.

Toutefois, il existe certains obstacles majeurs à l'exploitation minière dans les districts de Kenora et de Rainy River, notamment des infrastructures inadéquates (routes, chemins de fer, électricité) et des problèmes de main-d'œuvre, notamment le vieillissement de la population, la pénurie chronique de travailleurs qualifiés, ainsi que l'attraction et la rétention des talents. Le gouvernement de l'Ontario estime qu'un projet d'envergure comme celui du Cercle de feu permettra de créer 70 000 emplois sur une période de 30 ans. Des emplois dans le secteur de la construction lourde seront créés pour construire les infrastructures nécessaires, mais les travaux se poursuivront ensuite, car des mineurs de construction, des opérateurs d'équipements lourds et des foreurs seront nécessaires pour construire, entretenir et réparer les infrastructures physiques du site minier. Les emplois au sein de la mine s'étalent depuis des postes techniques qualifiés, tels ceux d'ingénieurs miniers, de métallurgistes et de techniciens en explosifs, jusqu'à ceux des manœuvres de mine.

Compte tenu de l'importance à court et à long terme des secteurs minier et de la construction, l'équipe de la CFAMONO a décidé d'examiner plus en détail ces deux secteurs.

Secteur minier dans les districts de Kenora et de Rainy River

L'Ontario est le plus grand producteur minier du Canada, avec 15,7 milliards de dollars investis dans l'exploration minière, rien qu'en 2023! Il existe actuellement 36 exploitations minières actives en Ontario, dont 17 mines d'or, neuf mines de métaux communs et diverses autres. À compter de 2023, 4 200 personnes étaient employées dans l'extraction minière et en carrière, de pétrole et de gaz dans le Nord-Ouest ontarien, dont plus de 75 % dans le secteur minier.

Les investissements devraient entraîner une croissance modérée de l'emploi dans le secteur minier en Ontario au cours de la prochaine décennie et au-delà¹.

Guichet-Emplois du Canada prévoit que « les efforts internationaux visant à décarboniser l'économie et à réduire la dépendance aux combustibles fossiles mèneront à une plus grande demande de métaux et de minéraux nécessaires aux technologies vertes, notamment le cuivre, le nickel et le lithium, lesquels sont tous extraits en Ontario. En outre, un rapport du Groupe de la Banque mondiale a révélé que la production de certains minéraux, comme le graphite, le lithium et le cobalt, pourrait augmenter de près de 500 % d'ici 2050 afin de répondre à la demande croissante pour des technologies énergétiques propres². »

L'Association minière de l'Ontario rapporte qu'à l'heure actuelle, le secteur emploie directement environ 22 000 personnes en Ontario et qu'en 2023-2024, 12 % de la main-d'œuvre sera autochtone³. L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a constaté que, en 2020, les revenus des peuples autochtones étaient supérieurs (de 16 %) dans les sous-régions minières du Nord ontarien, et ce, par rapport à ceux des sous-régions non minières⁴. Toutefois, avec 21 % des travailleurs âgés de 55 ans et plus, la pénurie de main-d'œuvre constitue un problème pour les exploitations actuelles et la croissance prévue.

¹ Guichet-Emplois du Canada, Perspectives, <https://www.guichetemplois.gc.ca/analyse-tendances/rapports-marche-travail/ontario/extraction-miniere>

² *Ibid.*

³ Ontario Mining Association, Ontario Mining, Economic Contribution, <https://www.oma.on.ca/ontario-mining/economic-contribution>

⁴ OECD 2025, Mining Regions and Cities in Northern Ontario, Canada, OECD Rural Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/d3676159-en>.

Les données de Lightcast Analyst nous permettent de trouver les professions qui composent un secteur d'activité. Les tableaux 5A et B présentent une ventilation des professions ayant dix personnes ou plus dans le secteur minier des districts de Kenora et de Rainy River.

Tableau n° 5A : Nombre d'employés par profession dans le secteur minier du district de Kenora				
CNP	Profession	Employés dans l'industrie (2024)	Pourcentage du nombre total d'emplois dans l'industrie	Salaire horaire médian*
83100	Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines.	330	28,2 %	41,54 \$
72400	Mécaniciens-monteurs en construction et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	80	6,9 %	39,55 \$
72401	Mécaniciens/mécaniciennes de matériel lourd	52	4,5 %	38,09 \$
73400	Conducteurs/conductrices d'équipement lourd	51	4,4 %	33,24 \$
72201	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	50	4,3 %	43,19 \$
82020	Surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines et des carrières	40	3,5 %	62,31 \$
22101	Technologues et techniciens / techniciennes en géologie et en minéralogie	35	3,0 %	28,34 \$
73300	Conducteurs/conductrices de camions de transport	33	2,8 %	25,47 \$
84100	Personnel d'entretien et de soutien des mines souterraines	30	2,6 %	40,07 \$
83101	Foreurs/foreuses et personnel de mise à l'essai et des autres services reliés à l'extraction de pétrole et de gaz	21	1,8 %	48,58 \$
72106	Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	17	1,5 %	31,04 \$
72500	Grutiers/grutières	16	1,4 %	37,27 \$
80010	Directeurs/directrices de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche	13	1,2 %	73,56 \$
21102	Géoscientifiques et océanographes	13	1,1 %	51,12 \$
93100	Opérateurs/opératrices de poste central de contrôle et de conduite de procédés industriels dans le traitement des métaux et des minerais	13	1,1 %	48,65 \$
21300	Ingénieurs miniers/ingénieures minières.	12	1,0 %	49,29 \$
94100	Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais	11	0,9 %	33,20 \$
75100	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	11	0,9 %	29,18 \$
93101	Opérateurs/opératrices de salle de commande centrale et de conduite de procédés industriels dans le raffinage du pétrole et le traitement du gaz	11	0,9 %	54,96 \$
72020	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en mécanique	10	0,9 %	42,60 \$
22100	Technologues et techniciens/techniciennes en chimie	10	0,9 %	29,40 \$

* Le salaire médian est fourni pour la région économique du Nord-Ouest, qui comprend les districts de Kenora et de Rainy River ainsi que Thunder Bay.

CNP	Profession	Employés dans l'industrie (2024)	Pourcentage du nombre total d'emplois dans l'industrie	Salaire horaire médian
83100	Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines.	180	31,9 %	41,54 \$
72400	Mécaniciens-monteurs en construction et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	41	7,3 %	39,55 \$
72401	Mécaniciens/mécaniciennes de matériel lourd	28	4,9 %	38,09 \$
72201	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	26	4,7 %	43,19 \$
73400	Conducteurs/conductrices d'équipement lourd	24	4,3 %	33,24 \$
82020	Surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines et des carrières	21	3,8 %	62,31 \$
22101	Technologues et techniciens/techniciennes en chimie en géologie et en minéralogie	19	3,4 %	28,34 \$
84100	Personnel d'entretien et de soutien des mines souterraines	16	2,9 %	40,07 \$
73300	Conducteurs/conductrices de camions de transport	14	2,4 %	25,47 \$

Source : Lightcast Analyst

Le tableau 6 offre plus en détail ces professions, afin de déterminer les répercussions potentielles du vieillissement de la main-d'œuvre, ainsi que les perspectives d'emploi de 2024 à 2026,

CNP	Professions du secteur minier	Pourcentage de 50 ans et plus dans le district de Kenora	Pourcentage des personnes de 50 ans et plus dans le district de Rainy River	Perspective de l'emploi dans la R. É. du Nord-Ouest de l'Ontario*
21102	Géoscientifiques et océanographes.	25,0	100	Modérée
21330	Ingénieurs miniers/ingénieures minières.	0,0	s.o.	Bonne
22101	Technologues et techniciens/techniciennes en géologie et en minéralogie	0,0	s.o.	Modérée
72201	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	28,6	0,0	Modérée
72400	Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	41,7	21,1	Modérée
72401	Mécaniciens/mécaniciennes de matériel lourd	46,7	13,3	Modérée

72500	Grutiers/grutières	0,0	s.o.	Indéterminée
73300	Conducteurs/conductrices de camions de transport	61,4	45,3	Modérée
73400	Conducteurs/conductrices d'équipement lourd	43,6	45,7	Modérée
75110	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	16,8	s.o.	Modérée
80010	Directeurs/directrices de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche	60,0	s.o.	Indéterminée
82020	Surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines et des carrières	42,9	33,3	Modérée
83100	Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines.	36,7	0,0	Modérée
83101	Foreurs/foreuses et personnel de mise à l'essai et des autres services reliés à l'extraction de pétrole et de gaz	0,0	s.o.	Indéterminée
84100	Personnel d'entretien et de soutien des mines souterraines	22,2	0,0	Modérée
93100	Opérateurs/opératrices de poste central de contrôle et de conduite de procédés industriels dans le traitement des métaux et des minerais	0,0	s.o.	Indéterminée
93101	Opérateurs/opératrices de salle de commande centrale et de conduite de procédés industriels dans le raffinage du pétrole et le traitement du gaz	0,0	s.o.	Indéterminé
94100	Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais	0,0	s.o.	Indéterminée

* Le salaire médian est fourni pour la région économique du Nord-Ouest, qui comprend les districts de Kenora et de Rainy River ainsi que Thunder Bay.

S. O. (sans objet)

Source : Recensement de 2021 de Statistique Canada; Perspectives d'emploi du Guichet-Emplois du Canada Job Bank

Guichet-Emplois du Canada calcule les perspectives d'emploi pour une profession, en fonction de plusieurs facteurs, notamment le nombre de nouveaux postes prévus, l'âge de la présente main-d'œuvre et le nombre actuel de chômeurs dans la profession. Ces perspectives triennales sont fondées sur la période de 2024 à 2026.

En ce qui a trait aux professions minières dans la région économique du Nord-Ouest ontarien, les facteurs suivants ont été relevés :

- La croissance de l'emploi entraînera la création d'un nombre modéré de nouveaux postes.
- Plusieurs postes seront à pourvoir en raison de départs à la retraite.
- Il existe un nombre modéré de travailleurs sans emploi et ayant de l'expérience récente.

Sur les 18 professions qui composent le secteur minier du district de Kenora, dix comptaient 20 % ou plus de travailleurs de 50 ans et plus, et ce, selon le recensement de Statistique Canada réalisé en 2021, soit plus de

55 % des professions du secteur. Dans le district de Rainy River, cinq des neuf professions composant ce secteur, soit plus de 55 %, comptaient également 20 % ou plus de travailleurs de 50 ans et plus en 2021.

Plus de 86 % de la main-d'œuvre dans le secteur minier est masculine, comparativement à 52,6 % de la main-d'œuvre totale de l'Ontario. Près de 98 % des travailleurs du secteur occupent un emploi à temps plein et près de la moitié d'entre eux possèdent un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires, par rapport à 32 % pour l'ensemble du marché du travail.

Secteur de la construction dans les districts de Kenora et de Rainy River

L'exploitation minière génère un certain nombre d'emplois dans le secteur de la construction, tant au stade du développement qu'à celui de l'exploitation de la mine. Ces emplois comprennent des postes spécialisés au sein même de la mine, ainsi que des postes liés au développement des infrastructures dans la région environnante. Une mine typique ou « représentative » en Ontario peut générer près de 2 000 emplois par année au stade de la construction⁵.

Guichet-Emplois du Canada prévoit que « le secteur de la construction non résidentielle en Ontario devrait poursuivre sa croissance, soutenu par des investissements dans les infrastructures et la construction industrielle. Le secteur non résidentiel devrait croître et atteindre son apogée vers 2027, et maintenir ensuite une forte tendance à la hausse jusqu'en 2029⁶. »

⁵ Peter Dungan et Steve Murphy, *Ontario Mining: A Partner in Prosperity Building – The Economic Impacts of a 'Representative Mine' in Ontario*. Décembre 2007.

⁶ Guichet-Emplois du Canada, <https://www.guichetemplois.gc.ca/analyse-tendances/rapports-marche-travail/ontario/construction>

Les tableaux 7A et B contiennent les professions du secteur de la construction et où sont employées dix personnes ou plus dans les districts de Kenora et de Rainy River.

Tableau n° 7A : Nombre d'employés par profession dans le secteur de la construction du district de Kenora				
CNP	Profession	Employés dans l'industrie (2024)	Pourcentage du nombre total d'emplois dans l'industrie	Salaire horaire médian*
75110	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	212	11,8	29,18 \$
72402	Mécaniciens/mécaniciennes en chauffage, réfrigération et climatisation	110	6,1	39,95 \$
72310	Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	86	4,8	34,62 \$
72200	Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux électriques)	74	4,1	36,35 \$
72021	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des équipes d'opérateurs d'équipement lourd	68	3,8	43,09 \$
73400	Conducteurs/conductrices d'équipement lourd	65	3,6	33,24 \$
70010	Directeurs/directrices de la construction	60	3,4	53,76 \$
72300	Plombiers/plombières	60	3,3	35,24 \$
72500	Grutiers/grutières	53	2,9	37,27 \$
73200	Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	51	2,9	25,72 \$
73300	Conducteurs/conductrices de camions de transport	50	2,8	25,47 \$
72013	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en charpenterie	38	2,1	40,91 \$
72320	Briqueteurs-maçons/briqueteuses-maçonnes	30	1,7	43,01 \$
72301	Tuyauteurs/tuyauteuses, monteurs/monteuses d'appareils de chauffage et poseurs/poseuses de gicleurs	29	1,6	51,20 \$
72401	Mécaniciens/mécaniciennes de matériel lourd	29	1,6	38,09 \$
22303	Estimateurs/estimatrices en construction	29	1,6	35,48 \$
72011	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en électricité et en télécommunications	28	1,6	50,46 \$
72406	Constructeurs/constructrices et mécaniciens/mécaniciennes d'ascenseurs	28	1,6	51,73 \$
72204	Monteurs/monteuses de lignes et de câbles de télécommunications	27	1,5	38,55 \$
72203	Monteurs/monteuses de lignes électriques et de câbles	25	1,4	47,92 \$
72102	Tôliers/tôlières	25	1,4	47,40 \$
73112	Peintres et décorateurs/décoratrices	24	1,3	27,69 \$
72106	Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	22	1,2	31,04 \$
73102	Plâtriers/plâtrières, poseurs/poseuses et finisseurs/finisseuses de systèmes intérieurs et latteurs/latteuses	22	1,2	31,19 \$

72014	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des autres métiers de la construction et des services de réparation et d'installation	18	1,0	40,98 \$
12200	Techniciens/techniciennes en comptabilité et teneurs/teneuses de livres	17	1,0	26,70 \$
72400	Mécaniciens-monteurs en construction et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	17	1,0	39,55 \$
73113	Poseurs/poseuses de revêtements d'intérieur	17	0,9	27,11 \$
72205	Techniciens/techniciennes en installation de matériel de télécommunication et en services de câblodistribution	16	0,9	35,32 \$
21300	Ingénieurs civils/ingénieures civiles	14	0,8	43,08 \$
72020	Entrepreneurs et contremaîtres en mécanique	14	0,8	42,60 \$
62100	Spécialistes des ventes techniques – vente en gros	14	0,8	35,21 \$
72501	Foreurs/foreuses de puits d'eau	13	0,7	35,14 \$
72105	Ferronniers/ferronnières	13	0,7	48,62 \$
72321	Calorifugeurs/calorifugeuses	12	0,7	35,69 \$
72012	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en tuyauterie	12	0,7	54,72 \$
72201	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	11	0,6	43,19 \$
13110	Adjoints administratifs/adjointes administratives	11	0,6	27,75 \$
73101	Carreleurs/carreuses	10	0,6	29,86 \$
14200	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	10	0,6	25,67 \$

Source : Lightcast Analyst. * Le salaire médian est fourni pour la région économique du Nord-Ouest, qui comprend les districts de Kenora et de Rainy River ainsi que Thunder Bay.

CNP	Profession	Employés dans l'industrie (2024)	Pourcentage du nombre total d'emplois dans l'industrie	Salaire horaire médian*
75110	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	43	11,5	29,18 \$
72402	Mécaniciens/mécaniciennes en chauffage, réfrigération et climatisation	25	6,8	39,95 \$
72310	Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	17	4,6	34,62 \$
72200	Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux électriques)	17	4,5	36,35 \$
73400	Conducteurs/conductrices d'équipement lourd	16	4,2	33,24 \$
70010	Directeurs/directrices de la construction	15	3,9	53,76 \$
72500	Grutiers/grutières	14	3,8	37,27 \$
72021	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des équipes d'opérateurs d'équipement lourd	14	3,7	43,09 \$
72300	Plombiers/plombières	14	3,6	35,24 \$
73200	Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	13	3,5	25,72 \$
73300	Conducteurs/conductrices de camions de transport	12	3,3	25,47 \$

Source : Lightcast Analyst

* Le salaire médian est fourni pour la région économique du Nord-Ouest, qui comprend les districts de Kenora et de Rainy River ainsi que Thunder Bay.

Dans le tableau 8 sont examinées davantage ces professions afin de déterminer l'incidence potentielle du vieillissement de la main-d'œuvre dans les districts de Kenora et de Rainy River, ainsi que les perspectives d'emploi publiées par Guichet-Emplois du Canada.

Tableau n° 8 : Professions minières affectées par le vieillissement de la main-d'œuvre dans les districts de Kenora et de Rainy River				
CNP	Professions dans la construction	Pourcentage de 50 ans et plus dans le district District	Pourcentage des personnes de 50 ans et plus dans le district de Rainy River	Perspective de l'emploi dans la R. É. du Nord-Ouest de l'Ontario
12200	Techniciens/techniciennes en comptabilité et teneurs/teneuses de livres	70,0	s.o.	Très bonne
13110	Adjoint administratifs/adjointes administratives	41,9	s.o.	Bonne
14200	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	45,3	s.o.	Modérée
21300	Ingénieurs civils/ingénieures civiles	0,0	s.o.	Bonne
22303	Estimateurs/estimatrices en construction	40,0	s.o.	Indéterminée
62100	Spécialistes des ventes techniques – vente en gros	0,0	s.o.	Bonne
70010	Directeurs/directrices de la construction	18,8	0,0	Bonne
72011	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en électricité et en télécommunications	45,5	s.o.	Modérée
72012	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en tuyauterie	0,0	0,0	Indéterminée
72013	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en charpenterie	40,0	0,0	Modérée
72014	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des autres métiers de la construction et des services de réparation et d'installation	40,0	0,0	Modérée
72020	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en mécanique	30,0	0,0	Modérée
72021	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des équipes d'opérateurs d'équipement lourd	48,0	40,0	Modérée
72102	Tôliers/tôlières	0,0	0,0	Modérée
72105	Ferronniers/ferronnières	0,0	0,0	Indéterminée
72106	Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	29,2	0,0	Modérée
72200	Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux électriques)	30,0	0,0	Modérée
72201	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	28,6	0,0	Modérée
72203	Monteurs/monteuses de lignes électriques et de câbles	0,0	0,0	Bonne
72204	Monteurs/monteuses de lignes et de câbles de télécommunications	20,0	0,0	Modérée

Tableau n° 8 : Professions minières affectées par le vieillissement de la main-d'œuvre dans les districts de Kenora et de Rainy River

CNP	Professions dans la construction	Pourcentage de 50 ans et plus dans le district District	Pourcentage des personnes de 50 ans et plus dans le district de Rainy River	Perspective de l'emploi dans la R. É. du Nord-Ouest de l'Ontario
72205	Techniciens/techniciennes en installation de matériel de télécommunication et en services de câblodistribution	0,0	0,0	Modérée
72300	Plombiers/plombières	31,6	0,0	Bonne
72301	Tuyauteurs/tuyauteuses, monteurs/monteuses d'appareils de chauffage et poseurs/poseuses de gicleurs	0,0	0,0	Modérée
72310	Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	24,7	33,3	Modérée
72320	Briqueteurs-maçons/briqueteuses-maçonnes	0,0	0,0	Indéterminée
72321	Calorifugeurs/calorifugeuses	0,0	0,0	Indéterminée
72400	Mécaniciens-monteurs en construction et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	41,7	0,0	Modérée
72401	Mécaniciens/mécaniciennes de matériel lourd	46,7	0,0	Modérée
72402	Mécaniciens/mécaniciennes en chauffage, réfrigération et climatisation	0,0	0,0	Modérée
72406	Constructeurs/constructrices et mécaniciens/mécaniciennes d'ascenseurs	0,0	0,0	Indéterminée
72500	Grutiers/grutières	0,0	0,0	Indéterminée
72501	Foreurs/foreuses de puits d'eau	0,0	0,0	Indéterminée
73101	Carreleurs/carreleuses	0,0	0,0	Indéterminée
73102	Plâtriers/plâtrières, poseurs/poseuses et finisseurs/finisseuses de systèmes intérieurs et latteurs/latteuses	0,0	0,0	Indéterminée
73112	Peintres et décorateurs/décoratrices	66,7	0,0	Indéterminée
73113	Poseurs/poseuses de revêtements d'intérieur	0,0	0,0	Indéterminée
73200	Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	0,0	0,0	Indéterminée
73300	Conducteurs/conductrices de camions de transport	61,4	45,3	Modérée
73400	Conducteur d'équipement lourd	43,6	45,7	Modérée
75110	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	16,8	40,0	Modérée

* Le salaire médian est fourni pour la région économique du Nord-Ouest, qui comprend les districts de Kenora et de Rainy River ainsi que Thunder Bay.

S. O. (sans objet)

Source : Recensement de 2021 de Statistique Canada; Perspectives d'emploi du Guichet-Emplois du Canada.

Selon le recensement de Statistique Canada réalisé en 2021, sur les 40 professions du secteur de la construction dans le district de Kenora, 21 comptaient 20 % ou plus de travailleurs de 50 ans et plus, soit plus de 52 % des professions de ce secteur. Dans le district de Rainy River, cinq des onze professions de la construction, soit plus de 45 %, comptaient également 20 % ou plus de travailleurs d'au moins 50 ans et plus en 2021.

Guichet-Emplois du Canada indique que le salaire horaire moyen des travailleurs du secteur des mines, des carrières, du pétrole et du gaz en Ontario s'élevait à 43,91 \$ en 2023. Cette somme était supérieure à la moyenne provinciale, soit 29,18 \$. Plus de 86 % des travailleurs du secteur minier étaient des hommes, comparativement à 52,6 % pour l'ensemble de la main-d'œuvre de l'Ontario. Environ 98 % des travailleurs du secteur occupaient un emploi à temps plein et près de la moitié d'entre eux possédaient un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires, par rapport à 32 % pour l'ensemble du marché du travail.

Et l'exploitation minière n'est pas le seul secteur en croissance qui stimule la demande dans le secteur de la construction. Dans le district de Kenora, par exemple, le dépôt géologique pour le combustible nucléaire usé doit se trouver sur le territoire des Ojibwés du lac Wabigoon; en outre, dans la ville d'Ignace, le projet d'hôpital All Nations et la demande de logements résidentiels créeront des centaines d'emplois dans la construction et exerceront une pression supplémentaire sur la demande du marché du travail. Une demande similaire existe dans le district de Rainy River, générée non seulement par des projets miniers de grande envergure, mais aussi par la modernisation des infrastructures de transport dans le cadre du programme Northern Highways et par des projets majeurs du secteur de l'éducation, ce qui multiplie les besoins de logements résidentiels.

Répercussions de l'intelligence artificielle générative

L'intelligence artificielle générative (IA) désigne les systèmes d'intelligence artificielle capables de créer de nouveaux tels que du texte, des images, de la musique ou du code informatique. Par la recherche menée par l'Institut de recherche en politiques publiques (Canada), Exploiter l'IA générative : dans l'étude intitulée « Harnacher l'IA générative : composer avec son impact transformateur sur le marché de l'emploi «canadien», nous trouvons trois dimensions de répercussions sur le travail et la main-d'œuvre :

1. L'effet de l'IA varie considérablement selon les sortes de compétences et d'activités professionnelles. Les emplois administratifs et tous ceux qui doivent traiter une quantité importante de données sont les plus exposés à l'IA; en revanche, ceux qui s'occupent de relations humaines, de perception sociale et d'enseignement y sont nettement moins.
2. Plutôt que d'éliminer complètement des professions, l'IA générative risque plutôt de transformer la composition des activités professionnelles d'emplois; ainsi, l'automatisation risque d'être modérée ou partielle plutôt que complète.

3. Il existe des variations importantes entre les industries et les régions. Il est prévu que les régions comme le Nord et les secteurs tels que l'exploitation minière, la construction et la fabrication seront plus exposés à l'automatisation, car ils comptent une plus grande proportion d'emplois à haut risque⁷.

Les cinq secteurs qui comptent le plus grand nombre d'emplois à haut risque suivent : transport et entreposage (56,4 %); fabrication (51,9 %); construction (50 %); extraction minière, exploitation de carrières et extraction de pétrole et de gaz (47,7 %); agriculture, foresterie, pêche et chasse (36 %). Dans des secteurs tels que le transport, l'entreposage, la fabrication et la construction, l'IA générative peut optimiser les flux de travail, analyser les données, générer des calendriers et apporter un soutien au service à la clientèle. Dans des secteurs tels que l'exploitation minière, les principales applications comprennent l'amélioration de la prospection et de l'analyse des gisements, l'optimisation des méthodes d'exploitation, l'amélioration de la sécurité des travailleurs et de la surveillance environnementale, ainsi que l'augmentation de l'efficacité opérationnelle de toute la chaîne d'approvisionnement⁸.

Les industries du secteur des ressources naturelles telles que l'exploitation minière, l'exploitation de carrières, du pétrole et du gaz, sont exposées à l'automatisation, quelque 67 %, dans les régions nordiques reculées. « Les aspects manuels, tels le fonctionnement de l'équipement et le travail sur le terrain, exigeront probablement des investissements importants dans du matériel et des technologies spécialisés. Ces investissements ne peuvent être envisagés que lorsque des capitaux considérables ont déjà été engagés⁹. » Il faut garder à l'esprit que « l'adoption dans le monde réel dépend également de facteurs économiques, d'incitations commerciales et de coûts d'investissement.

« Et, surtout, même si l'IA générative est techniquement possible, le manque de talents dans ce domaine et de main-d'œuvre en mesure de l'utiliser constitue des difficultés majeures face à la mise en œuvre¹⁰. »

Alors, l'Institut de recherche en politiques publiques recommande d'offrir un enseignement de la culture numérique aux niveaux secondaire et postsecondaire, ainsi que de cultiver des compétences

⁷ Oschinski, Matthias et Walia, Ruhani, « Harnacher l'IA générative : composer avec son impact transformateur sur le marché de l'emploi canadien », Institut de recherche en politique publique, mai 2025, p. 3.

⁸ Corrigan, Caitlan C. et Ikonnikova, Svetlana, *A review of the use of AI in the mining industry: Insights and ethical considerations for multi-objective optimization*, 2024

⁹ Oschinski, Matthias et Walia, Ruhani, « Harnacher l'IA générative : composer avec son impact transformateur sur le marché de l'emploi canadien », Institut de recherche en politique publique, mai 2025, p. 19.

¹⁰ *Ibid.*, p. 32

complémentaires telles que l'esprit critique, la résolution de problèmes et les qualités de commandement. Il est également recommandé au gouvernement de faciliter l'ajout de programmes d'apprentissage au travail, afin qu'une expérience pratique soit acquise dans le domaine de l'IA. Les apprentissages et les stages permettent de relier l'enseignement et les besoins industriels réels.

« Puisque le rythme de la mise en œuvre varie en fonction des secteurs et des régions, les stratégies liées à la main-d'œuvre doivent être adaptées au contexte économique spécifique de chaque zone géographique¹¹. »

¹¹ Oschinski, Matthias et Walia, Ruhani, « Harnacher l'IA générative : composer avec son impact transformateur sur le marché de l'emploi canadien », Institut de recherche en politique publique, mai 2025, p. 32- 33.

OFFRE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Depuis 2022, nous utilisons le recensement de Statistique Canada de 2021, afin de trouver les changements dans la population globale ainsi que dans la population au travail. Le prochain recensement national de Statistique Canada aura lieu en mai 2026. Plusieurs changements sont prévus aux questions liées à la population active; il sera notamment permis aux répondants de s'identifier comme retraités et d'indiquer un arrangement hybride en raison de leur rôle dans la main-d'œuvre. La durée des études universitaires a également été modifiée. Des informations sur l'emploi, recueillies par le recensement, servent à évaluer la situation économique de collectivités et de populations spécifiques telles que les Autochtones et les immigrants. Les renseignements sur l'industrie et les professions permettent de prévoir les possibilités d'emploi. La publication des résultats du recensement de mai 2026 débutera vers la fin de 2026 ou au début de 2027¹².

Bien que le recensement soit quinquennal, l'Enquête sur la population active, réalisée par Statistique Canada, est mensuelle. Cette enquête, qui procède de façon aléatoire auprès d'environ 65 000 ménages canadiens, fournit des données économiques clés sur la démographie de la population active, l'emploi, le chômage, les heures travaillées, les secteurs d'activité et les professions. Si le recensement fournit des données pour de petites zones géographiques telles que les regroupements et les divisions de recensement, les données de l'Enquête sur la population active sont produites pour des zones géographiques plus vastes telles que des régions économiques.

Situation au sein de la population active

Au tableau 9 se trouve le taux de chômage annuel des cinq dernières années, par région économique. Pendant que le taux de chômage se mettait à monter au cours des deux dernières années dans le Nord-Est ontarien ainsi que dans l'ensemble de la province, il est resté stable dans le Nord-Ouest de l'Ontario, oscillant entre 4,5 % et 4,6 %. Cela témoigne clairement d'une demande importante et persistante sur le marché du travail régional.

Géographie	2021	2022	2023	2024	2025
Nord-Est ontarien	6,8 %	4,5 %	5,4 %	5,9 %	6,0 %
Nord-Ouest ontarien	6,8 %	5,0 %	4,6 %	4,5 %	4,6 %
Ontario	8,1 %	5,6 %	5,6 %	7,0 %	7,7 %

¹² <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2026/road-enroute/index-fra.cfm>

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0464-01 – Caractéristiques de la population active par province, territoire et région économique, annuellement

Le tableau n° 10 contient le taux de participation dans le Nord, par rapport à l'Ontario. Ce taux est un calcul du pourcentage des personnes qui travaillent ou sont à la recherche d'un emploi. Bien que le taux de participation dans le Nord-Ouest ontarien soit plus élevé que dans d'autres régions, une augmentation de la participation permettrait de réduire la demande.

Tableau n° 10 : Taux de participation annuel dans le Nord ontarien					
Géographie	2021	2022	2023	2024	2025
Nord-Est ontarien	57,0	58,4 %	57,6 %	57,6 %	58,6 %
Nord-Ouest ontarien	60,9 %	60,3 %	61,8 %	59,4 %	61,1 %
Ontario	65,2 %	65,4 %	65,6 %	65,3 %	65,0 %

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0464-01 – Caractéristiques de la population active par province, territoire et région économique, annuellement

Au tableau 11 est comparé le nombre des personnes percevant des prestations régulières d'assurance-emploi, et ce, pour octobre 2024 et octobre 2025, par âge et par sexe. En dépit des difficultés économiques à l'échelle nationale, et pour la deuxième année consécutive, le nombre des personnes percevant des prestations d'assurance-emploi est resté stable. Les données pour l'Ontario et le Canada fournissent un contexte pour nos résultats locaux. Dans de nombreux cas, le nombre des bénéficiaires locaux a diminué. Dans le district de Kenora, 410 hommes et 290 femmes percevaient des prestations d'assurance-emploi en octobre 2025, par rapport à 420 hommes et 240 femmes en octobre 2024. En tout, 40 personnes supplémentaires ont perçu régulièrement des prestations d'assurance-emploi dans le district de Kenora en 2025, par rapport à l'année précédente, soit une augmentation de 6 %.

Dans le district de Rainy River, 90 hommes percevaient des prestations régulières d'assurance-emploi en 2025, comparativement à 100 en 2024, cependant que 70 femmes percevaient des prestations, par rapport à 80 en octobre 2024. Globalement, 160 personnes dans le district de Rainy River percevaient des prestations en octobre 2025, soit 20 de moins que l'année précédente. C'est là une baisse de 11 %. Situons-nous dans le contexte : en octobre 2025, le nombre des bénéficiaires de prestations régulières d'assurance-emploi en Ontario

avait augmenté de 15 % par rapport à octobre 2024. Il faut noter qu'en avril 2025, le gouvernement du Canada modifiait les critères d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi¹³.

Tableau n° 11 : Bénéficiaires de l'assurance-emploi (prestations régulières) dans les districts de Kenora et Rainy River								
Bénéficiaires de l'assurance-emploi – Prestations régulières	District de Kenora			District de Rainy River			Ontario	Canada
	Oct. 2024	Oct. 2025	Changement en pourcentage	Oct. 2024	Oct. 2025	Changement en pourcentage	Changement en pourcentage	Changement en pourcentage
Hommes								
De 15 à 24 ans	60	50	(-16,7 %)	20	10	(-50,0 %)	7,7 %	9,5 %
De 25 à 54 ans	260	230	(-11,5 %)	50	60	20,0 %	12,5 %	13,8 %
55 ans et plus	100	130	30,0 %	30	20	(-33,3 %)	16,7 %	14,2 %
Femmes								
De 15 à 24 ans	20	40	100,0 %	10	10	0,0 %	7,5 %	9,7 %
De 25 à 54 ans	150	170	13,3 %	40	30	(-25,0 %)	26,5 %	23,1 %
55 ans et plus	70	80	14,3 %	30	30	0,0 %	33,1 %	23,4 %

Source : Statistique Canada Tableau n° 14-10-0323-01, Bénéficiaires de l'assurance-emploi, par division de recensement, mensuellement, données non désaisonnalisées

¹³ Vous trouverez plus d'information sur les changements apportés à l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi, à <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2025/03/le-gouvernement-du-canada-met-en-place-de-nouvelles-mesures-concernant-l'assurance-emploi-pour-soutenir-les-travailleurs-canadiens-touche-par-les-d.html>

Les données des déclarants de Statistique Canada mesurent le nombre des personnes qui s'installent dans notre région ou la quittent. De 2013 à 2019, le nombre de personnes quittant les districts de Kenora et de Rainy River a été supérieur à celui des personnes s'y installant. Toutefois, depuis 2020, la situation a changé, l'immigration dépassant l'émigration. Entre 2019 et 2024, le district de Kenora a connu une immigration nette importante de 745 personnes, soit plus du double de l'immigration des 209 personnes qui ont été enregistrées entre 2018 et 2023. L'immigration nette de 450 personnes dans le district de Rainy River entre 2019 et 2024 était très rapprochée du double de celle enregistrée entre 2018 et 2023, soit 249 personnes.

Tableau 12 : Migration vers et depuis les districts de Kenora et Rainy River			
District de Kenora – 2019 à 2024			
Groupe d'âge	Immigration totale	Émigration totale	Migration nette
De 0 à 17	1 938	2 061	(-123)
De 18 à 24	1 348	1 132	216
De 25 à 44	4 174	3 181	993
De 45 à 64	1 510	1 429	81
65 et +	452	874	(-422)
Total	9 422	8 677	745
District de Rainy River – 2019 à 2024			
Groupe d'âge	Immigration totale	Émigration totale	Migration nette
De 0 à 17	606	471	135
De 18 à 24	335	389	(-54)
De 25 à 44	1 150	849	301
De 45 à 64	485	378	107
65 et +	219	258	(-39)
Total	2 795	2 345	450

Source : Données des déclarants, Statistique Canada, 2024

APERÇU DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL ET ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE

Les renseignements sur le marché du travail se présentent sous deux formes. Les données statistiques, également désignées par données quantitatives, fournissent de la précieuse information sur la démographie, les tendances historiques et les évolutions. Les données recueillies auprès des employeurs, des associations patronales, des éducateurs, des prestataires de services et du grand public fournissent de l'information qualitative, ou en temps réel, sur les possibilités, les difficultés et l'avenir potentiel.

En plus de collaborer régulièrement avec ses partenaires communautaires tout au long de l'année, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest organise deux séances consacrées à la collecte de remarques sur la planification. La première séance offre aux prestataires de services de l'emploi l'occasion de discuter de résultats obtenus au cours de l'année écoulée et de relever des possibilités de collaboration. À la seconde séance, il s'agit de recueillir les remarques des entreprises et de la collectivité élargie.

Plusieurs thèmes ont émergé au cours de ces consultations :

Difficultés d'attirer de nouveaux arrivants et de conserver les résidents.

Qu'ils soient nouveaux arrivants au Canada ou résidents de longue date, les gens ignorent souvent à quoi ressemble la vie dans le Nord. Beaucoup sont décontenancés devant l'immensité de la région et la nécessité de parcourir de plus longues distances pour se rendre au travail ou pour accéder à des services essentiels tels que la garde d'enfants. Les jeunes qui quittent la région et y reviennent ensuite constituent un atout précieux, et il convient de continuer à accorder une attention particulière pour les attirer et les conserver. Cette situation est davantage compliquée par suite de l'offre limitée et du coût élevé des logements locatifs.

Les collectivités du Nord, comme beaucoup d'autres au Canada, continuent de faire face à des problèmes liés à la diversité et à la sensibilisation culturelles. Des cas de discrimination et d'exclusion ont été signalés par des participants de tous âges et de toutes origines, souvent en raison d'une exposition limitée à différentes cultures plutôt qu'à une intention malveillante. Il est nécessaire de créer des milieux communautaires plus accueillants et d'offrir davantage d'occasions de faciliter la compréhension et la sensibilisation culturelles. Une installation multiculturelle et des initiatives de sensibilisation élargies ont été perçues comme des soutiens potentiels. Les nouveaux arrivants au Canada ont particulièrement besoin d'un soutien social plus ferme, et l'on constate un manque flagrant d'aménagements culturels et religieux dans de nombreuses collectivités.

Inadéquations entre les exigences du poste et les compétences des travailleurs

Les difficultés entre employeurs et travailleurs, y compris ceux qui ont fait des études postsecondaires, ont été fréquemment soulevées lors des consultations. Les secteurs qui exigent un niveau élevé de service à la clientèle, tels le commerce de détail et l'hôtellerie, continuent de faire face à des enjeux. Les jeunes, dont beaucoup ont grandi dans des milieux très numérisés, ont été décrits comme s'intéressant moins aux interactions fréquentes sur place, mais plus enclins à rechercher de la souplesse pour les horaires ou pour les ententes de travail hybride. Les employeurs ont fait part de leurs préoccupations à propos de la fiabilité et des attentes salariales; quant aux travailleurs, ils ont exprimé leur frustration devant les conditions de travail. Souvent, aucune des deux parties ne consent à des compromis.

Une série de facteurs, notamment les approches parentales, l'influence des réseaux sociaux et les répercussions des perturbations de la pandémie, ont été signalés à cause de leur contribution aux lacunes lorsqu'il s'agit de résolution de problèmes, de résilience et de confiance chez certains jeunes. Les participants ont fait remarquer que les échecs peuvent nuire pendant les tentatives répétées, et cela limite les possibilités d'acquérir ces compétences. Les employeurs ont également identifié des manques de compétences pratiques pour le travail quotidien, notamment la dactylographie ou l'utilisation de la messagerie vocale. Bien que l'enseignement de ces compétences soit considéré comme important, il prend également beaucoup de temps, et les employeurs ont déclaré de moins participer à la formation qu'auparavant. Une meilleure sensibilisation à la valeur des compétences transférables, y compris celles qui se trouvent ordinairement dans les systèmes de connaissances autochtones, a été mentionnée comme améliorable.

Problèmes liés à la transition des travailleurs vers de nouveaux secteurs d'activité

Les participants à la consultation ont constaté le manque de programmes de formation adaptés aux besoins spécifiques des travailleurs en transition vers de nouveaux secteurs d'activité. Les universités ont été décrites comme sous-utilisées et devant être plus accessibles et souples, afin de répondre aux besoins en évolution du marché du travail et d'offrir des voies de progression plus rapides. Les participants ont souligné que les parcours menant à des métiers spécialisés devraient bénéficier du même niveau d'attention que les options universitaires ainsi que d'une meilleure reconnaissance interprovinciale des agréments et des licences professionnelles. Les travailleurs qui passent par une transition professionnelle peuvent craindre le changement; souvent, ils ne connaissent pas les soutiens existants. Des obstacles tels que les moyens de transport limités, le manque de services de garde d'enfants et le coût élevé de la vie peuvent restreindre davantage la participation aux formations offertes et aux possibilités d'emploi.

L'apprentissage par l'expérience a été systématiquement reconnu comme une approche précieuse, en particulier lorsqu'il est associé à des subventions pour aider les employeurs à couvrir les coûts d'une formation en cours d'emploi et les baisses temporaires de productivité pendant les périodes de formation. Ce type d'apprentissage était considéré comme bénéfique pour les jeunes ainsi que pour les travailleurs en transition. L'apprentissage en cours d'emploi permet aux personnes de montrer non seulement leurs compétences techniques, mais aussi des qualités telles que la fiabilité, le sens des responsabilités, les compétences culturelles et l'éthique professionnelle.

Bien que la formation en ligne offre des possibilités supplémentaires, les participants ont fait remarquer que les taux d'achèvement peuvent être bas. Les problèmes liés à la culture numérique demeurent, et l'accès à des ordinateurs comme à une connexion Internet fiable, notamment dans les bibliothèques, n'est pas le même pour tous.

Entrepreneuriat et croissance des entreprises locales

Les entrepreneurs de la région font face à une série de difficultés, notamment la pénurie de main-d'œuvre, l'accès limité au capital de démarrage et le vieillissement des propriétaires d'entreprises qui cherchent à transmettre leur entreprise à de plus jeunes entrepreneurs. Les employeurs ont signalé qu'ils avaient toujours du mal à attirer des travailleurs débutants, et qu'ils devaient faire face à des coûts élevés pour embaucher et pour conserver leur personnel. Bien qu'il existe des programmes pour épauler le développement de petites entreprises, lors de la consultation, les participants ont signalé que ces soutiens ne sont pas toujours utilisés. Il est reconnu que les commerces de détail et les entreprises du secteur hôtelier doivent soutenir des collectivités dynamiques; toutefois, peu de programmes et de ressources sont offerts pour soutenir la croissance et la stabilité dans ces secteurs.

Les responsables du développement économique des districts de Kenora et de Rainy River ont fourni des renseignements supplémentaires sur les possibilités commerciales et les problèmes liés à la main-d'œuvre. Développement économique de Kenora signale les secteurs clés de l'économie locale, notamment les soins de santé, le tourisme et l'industrie manufacturière; le groupe fournit des données pertinentes qui ont permis de déterminer les priorités connexes. La Société d'aide au développement des collectivités du district de Rainy River propose des profils communautaires détaillés qui permettent de contextualiser davantage les conditions régionales. Les deux organismes ont confirmé la poursuite de la croissance dans les secteurs minier et de la construction. Ils ont également souligné la pénurie d'éducateurs de la petite enfance, ce qui peut constituer un obstacle à la participation de personnes au marché du travail; en outre, il y a des pénuries actuelles et prévues

dans le secteur des soins de santé, à cause du vieillissement de la population et du développement de nouvelles installations.

Voies d'immigration rurale et répercussions sur le marché du travail

Les petites entreprises des districts de Kenora et de Rainy River qui étaient admissibles au Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord (PPICRN) ont exprimé leur inquiétude s'il est décidé de l'abandonner. Dans ces collectivités, le programme a permis de remédier à la pénurie persistante de travailleurs débutants, tout en offrant une voie vers la résidence permanente aux immigrants qui souhaitaient vivre et travailler dans le Nord.

Le programme remplacé, l'attraction des nouveaux arrivants s'est davantage centralisée dans quatorze collectivités plus grandes et plus urbaines du Nord ontarien, dont Thunder Bay. Par conséquent, davantage de zones rurales pourraient encore être aux prises avec des difficultés liées à la pénurie de main-d'œuvre et à un accès réduit aux options d'immigration. Les responsables du développement économique continuent de plaider en faveur du rétablissement de l'accès des entreprises locales à ces soutiens, ainsi que de l'augmentation du nombre de placements propres au Nord, dans le cadre du Programme ontarien des candidats à l'immigration (POCI). L'option francophone a été perçue comme une possibilité particulièrement prometteuse.

DONNÉES SUR L'EMPLOI EN ONTARIO, 2024-2025

Au cours des dernières années, les données d'Emploi Ontario ont été communiquées annuellement à la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest, afin de mieux comprendre l'utilisation des services et de faciliter la collaboration en vue de répondre à la demande et à l'offre du marché du travail local. Dans l'analyse suivante est examinée l'utilisation des services en 2024-2025, par rapport à l'année antérieure, 2023-2024. Il faut toutefois reconnaître que les services de l'emploi dans le Nord-Ouest de l'Ontario étaient en transition vers le modèle de gestionnaire de réseau des services en 2024-2025; cela peut entraîner des conséquences lors de la comparaison d'une année à l'autre.

Services d'emploi

Dans le district de Kenora

- En 2024-2025, 357 personnes ont bénéficié de services de l'emploi avec assistance, un peu moins que les 362 en 2023-2024. Soixante-neuf participants supplémentaires ont été inscrits comme participant aux services intégrés pour l'emploi.
- Le nombre de participants aux services sans assistance a diminué de plus de 50 %, mais cela peut être largement attribué à la transition.
- En 2024-2025, 48 % des clients des services de l'emploi étaient des Autochtones, puis 19 % vivaient avec un handicap.
- Chez les participants, 265 (73 %) dépendaient du programme Ontario au travail, du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées ou n'avaient aucune source de revenu.
- Chez les participants, 64 % ont trouvé un emploi. Huit pour cent ont poursuivi leurs études ou leur formation.

Dans le district de Rainy River

- En 2024-2025, 387 personnes ont utilisé des services de l'emploi dans le district de Rainy River. Cela représente une baisse de 178 participants (-32 %) depuis 2023-2024. De plus, 61 autres personnes ont participé aux services intégrés de l'emploi.
- Quant aux services sans assistance, 3 064 personnes en ont profité. C'est une baisse de 20 % par rapport à l'année antérieure.
- En 2024-2025, 51 % des clients étaient des Autochtones et 24 %, des personnes handicapées.
- Chez les participants, 71 % ont trouvé un emploi. Sept pour cent ont poursuivi leurs études ou leur formation.

Dans le Nord ontarien et en Ontario

- La participation aux services de l'emploi dans le Nord de l'Ontario a augmenté de 8 %. La participation dans l'ensemble de l'Ontario a diminué de 37 %.
- Le nombre de clients des Services de l'emploi du Nord de l'Ontario et ayant trouvé un emploi a diminué de 10 %. Dans l'ensemble de l'Ontario, le nombre d'emplois a diminué de 47 %.

Alphabétisation et compétences de base (ACB)(aujourd'hui Parcours Réussite [compétences, éducation et formation])

Dans le district de Kenora

- En 2024-2025, 306 nouveaux apprenants ont utilisé AFB, comparativement à 358 pour l'année antérieure – une baisse de 52 (-15 %). Le nombre des élèves reportés a augmenté de 53.
- Le nombre des nouveaux apprenants et apprenants reportés a augmenté d'une personne (0,2 %).
- Trois participants sur quatre étaient des Autochtones.
- Trois participants sur quatre dépendaient du programme Ontario au travail, du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées ou n'avaient aucune source de revenu.
- Quatre pour cent des apprenants ont poursuivi leurs études ou leur formation. Neuf pour cent ont obtenu un emploi.

Dans le district de Rainy River

- En 2024-2025, 49 personnes ont bénéficié d'AFB, par rapport à 218 en 2023-2024, soit une baisse de 22 %. Le nombre des élèves reportés a légèrement diminué, passant de 91 en 2023-2024 à 88 en 2024-2025 (-3 %).
- Le nombre des nouveaux apprenants et d'apprenants reportés a diminué de 50 ou de 16 %.
- Chez les apprenants, 35 % dépendent des prestations du programme Ontario au travail ou du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées ou n'ont aucun revenu.
- Cinquante-sept pour cent des apprenants ont trouvé un emploi à la fin du programme.

Dans le Nord ontarien et en Ontario

- Le nombre des apprenants nouveaux et reportés dans le programme AFB du Nord ontarien en 2024-2025 a diminué de 2 %.
- Le nombre de nouveaux apprenants et d'apprenants reportés d'AFB en Ontario a baissé de 3 %. Le nombre des nouveaux cyberapprenants et des cyberapprenants reportés a diminué de 2 %.

Apprentissage

Dans le district de Kenora

- Au cours de l'année 2024-2025, 132 nouveaux apprentis se sont inscrits dans le district de Kenora, comparativement à 92 l'année précédente, soit une hausse de 44 %.

- Le nombre d'apprentis actifs a également augmenté, passant de 313 en 2023-2024, à 360 en 2024-2025 (15 %).
- En 2024-2025, 56 certificats d'apprentissage ont été accordés, soit 24 % de plus que l'année antérieure.
- En 2024-2025, 466 inscriptions à des formations modulaires ont été enregistrées, par rapport à 461 en 2023-2024.

Dans le district de Rainy River

- Il y a eu 48 nouvelles inscriptions pour des apprentissages dans le district de Rainy River, soit 17 de plus qu'en 2023-2024. C'est une augmentation de 55 %.
- En 2024-2025, il y avait 150 apprentis actifs dans le district de Rainy River, par rapport à 136 en 2023-2024 – une augmentation de 10 %.
- Vingt-neuf certificats d'apprentissage ont été accordés en 2024-2025, comparativement à 18 l'année précédente (soit une hausse de 61 %).
- En 2024-2025, 203 inscriptions à des formations modulaires ont été enregistrées, par rapport à 265 en 2023-2024. Cela représente une diminution de 62 inscriptions (-23 %)

Dans le Nord ontarien et en Ontario

- Le nombre de nouvelles inscriptions d'apprentis a augmenté de 7 % dans le Nord de l'Ontario, mais a diminué de 3 % dans l'ensemble de la province.
- Le nombre des nouveaux apprentis actifs a augmenté de 11 % dans le Nord ontarien et de 7 % dans la province en 2024-2025.
- Le nombre de certificats d'apprentissage délivrés en 2024-2025 a augmenté de 13 % dans le Nord de l'Ontario et de 3 % dans l'ensemble de la province.
- Les inscriptions aux formations modulaires ont diminué de 4 % dans le Nord ontarien, mais augmenté de 13 % dans l'ensemble de la province.

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE)

Dans les districts de Kenora et de Rainy River

- Comme l'année précédente, moins de dix entreprises ont bénéficié de la SCOE dans les districts de Kenora et de Rainy River.
- Le nombre des inscriptions à une formation a diminué, passant de 16 en 2023-2024 à 13 en 2024-2025. Dans le district de Rainy River, la participation est restée stable d'une année à l'autre. Seize personnes ont participé à une formation en 2024-2025, comparativement 15 en 2023-2024.
- Les employeurs n'ont pas formulé de commentaires à propos de la valeur de la formation.

Dans le Nord ontarien et en Ontario:

- Le nombre des employeurs du Nord de l'Ontario participant à la SCOE a diminué de 12 % en 2024-2025, passant de 194 en 2023-2024 à 170 l'année dernière. Tous les employeurs (100 %) ont indiqué que la formation avait accru la productivité des travailleurs et répondait à leurs besoins.
- Le nombre de travailleurs du Nord de l'Ontario bénéficiant d'une formation a diminué, passant de 444 en 2023-2024 à 439 en 2024-2025 (-1 %).
- En Ontario, 2 039 employeurs ont profité de la SCOE en 2024-2025, soit 308 de moins (-13 %) que l'année antérieure. Chez les employeurs, 94 % ont affirmé que la formation avait contribué à la productivité des travailleurs; 97 % estimaient que la formation répondait à leurs besoins.
- Le nombre des travailleurs de l'Ontario, bénéficiant d'une formation dans le cadre de la SCOE, a diminué de 826, passant de 8 706 en 2023-2024 à 7 880 en 2024-2025 (-10 %).

Meilleurs Emplois Ontario

Dans les districts de Kenora et de Rainy River

- Depuis 2019-2020, moins de dix personnes ont participé à une formation de Meilleurs Emplois Ontario dans les districts de Kenora et de Rainy River.

Dans le Nord ontarien et en Ontario

- La participation au programme a légèrement augmenté de 3 % en 2024-2025, passant de 244 participants en 2023-2024 à 277 en 2024-2025.
- Dans tout l'Ontario, la participation au programme Meilleurs Emplois Ontario a augmenté de plus de 700, soit un total de 4 111 personnes (21 %).

Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ)

Dans le district de Kenora

- En 2024-2025, 43 jeunes ont participé au PAEJ, par rapport à 32 en 2023-2024, soit une hausse de 34 %.
- La participation au PAEJ-Été a diminué de 38 à 33 (-13 %) au cours de l'année écoulée.

Dans le district de Rainy River

- La participation au PAEJ dans le district de Rainy River a diminué, passant de 34 en 2023-2024 à 30 en 2024-2025, une baisse de 12 %.
- Dix-neuf jeunes supplémentaires ont participé au PAEJ-Été, par rapport aux 17 participants de 2023-2024 – une augmentation de 12 %.

PLAN D'ACTION DE 2026

La Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest utilise le Plan d'action pour promouvoir les activités de développement de la main-d'œuvre dans les districts de Kenora et de Rainy River. Les mesures présentées reflètent les initiatives des partenaires communautaires et des parties prenantes de toute la région. Elles sont organisées en fonction des priorités du développement de la main-d'œuvre, déterminées à l'aide d'une analyse du marché du travail et de l'engagement communautaire. Ensemble, ils illustrent comment les partenaires communautaires réagissent aux défis actuels, comblent les lacunes et s'efforcent de renforcer les conditions qui favorisent la participation au marché du travail et la stabilité économique.

Les interventions sont classées par priorité clé et présentées avec de l'information sur l'échéancier et les progrès, ainsi que sur les résultats attendus et les principaux partenaires visés. De brefs résumés, précédant chaque série d'interventions, fournissent un contexte fondé sur les remarques de la collectivité et soulignent en quoi les initiatives sont liées aux thèmes en question et en rapport avec le développement de la main-d'œuvre.

Priorité clé n° 1 – Forces externes et virages dans le secteur de la main-d'œuvre

Les économies des districts de Kenora et de Rainy River continuent d'évoluer, et bon nombre de ces changements découlent de pressions externes qui, dans une large mesure, échappent au contrôle local. L'instabilité de tarifs douaniers, les perturbations de chaînes d'approvisionnement, les fluctuations du marché mondial, ainsi que l'évolution des priorités fédérales et provinciales ont toutes une incidence sur la progression ou le recul des industries régionales. Les secteurs manufacturier et forestier sont particulièrement sensibles aux changements politiques et à la demande internationale, en revanche, les secteurs de la construction, des soins de santé et des mines réagissent davantage aux cycles d'investissement à long terme. Ces pressions créent un environnement où la stabilité sectorielle est inégale et où les employeurs doivent s'adapter rapidement à des conditions qui changent d'une année à l'autre. Certaines industries passent par des périodes de croissance stimulées par des projets ou des investissements publics nouveaux, cependant que d'autres stagnent parce que les échéanciers s'étirent sur plusieurs années pour de grands développements. Les employeurs et les intervenants communautaires décrivent les problèmes de la planification d'un avenir façonné par des forces qu'ils ne peuvent ni prévoir ni influencer, et ce, au moment où ces collectivités s'efforcent de renforcer les capacités locales et de saisir les nouvelles opportunités qui se présentent. Ces réalités façonnent les défis que les industries doivent relever, mais elles font également ressortir les moyens utilisés par les collectivités afin de s'adapter, notamment à l'aide d'études locales, de soutiens ciblés et d'efforts déployés pour renforcer le bassin de main-d'œuvre régional.

Priorité clé n° 1 – Forces externes et virages dans le secteur de la main-d'œuvre

Salon de l'emploi Weyerhaeuser-Kenora à Ear Falls

Action	Le 17 octobre 2025, la scierie Ear Falls Interfor annonçait la fermeture indéfinie de son installation. Les droits de douane américains, joints à un marché stagnant, ont été signalés comme des raisons de cette fermeture pour une durée indéterminée, ce qui entraînera la perte d'environ 160 emplois. Avec l'instauration d'un droit supplémentaire de 10 % pendant la semaine précédant l'annonce, le total des taxes et droits douaniers pour le bois d'œuvre résineux s'élève désormais à près de 45 %, selon l'Ontario Forest Industries Association (OFIA).
Résultats	De l'aide ciblée, directe et rapide pour le réemploi est offerte aux travailleurs affectés d'Ear Falls, qualifiés et admissibles.
Partenaires*	Weyerhaeuser's Trus Joist® Usine Weyerhaeuser's Trus Joist® TimberStrand®, de Kenora
Échéancier/Progrès	<input checked="" type="checkbox"/> Achévé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	Cet élément est nouveau dans le Plan d'action de 2026. <i>L'usine de bois lamellé-collé, Trus Joist® TimberStrand® de Weyerhaeuser à Kenora a organisé un salon de l'emploi à la Légion d'Ear Falls le mercredi 5 novembre 2025, afin d'aider directement les personnes affectées par les pertes d'emploi mentionnées ci-dessus.</i>

Étude de faisabilité pour le pipeline Est-Ouest (Développement du Cercle de feu)

Action	Le gouvernement Ford a commencé à travailler sur un projet de pipeline et de corridor énergétique traversant le Nord-Ouest de l'Ontario, afin de transporter le pétrole et le gaz provenant de l'Ouest canadien. Le corridor pourrait également favoriser la construction de routes toutes saisons vers le Cercle de feu et d'autres infrastructures liées aux minéraux. Les carburants seraient transportés vers les raffineries du sud de l'Ontario et de nouveaux ports prévus dans la baie James, la baie d'Hudson et les Grands Lacs. Les premiers ministres de l'Alberta et de la Saskatchewan ont accordé leur soutien à cette initiative, s'appuyant alors sur un protocole d'accord conclu en juillet entre les trois provinces et afin de collaborer à la promotion des minéraux essentiels et de l'énergie de l'Ouest canadien, une réaction aux droits de douane américains et aux tensions commerciales.
Résultats	Un contrat a été attribué pour la réalisation d'une étude de faisabilité à achever l'an prochain et dans laquelle seront examinés les options d'itinéraires, les sites potentiels et les coûts du projet. Le gouvernement affirme qu'il s'acquittera de son obligation de consulter les communautés autochtones au fur et à mesure que progressera la planification, et il souligne l'importance de la participation des Premières Nations et des possibilités économiques dans de grands projets de développement.
Partenaires*	L'étude de faisabilité sera réalisée par un consortium d'entreprises composé de GHD Limited, EY Canada, Mokwateh, AtkinsRéalis Group, Wood PLC et Turner & Townsend Limited, avec Infrastructure Ontario comme conseiller commercial.
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achévé <input type="checkbox"/> À court terme <input checked="" type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	Cet élément est nouveau dans le Plan d'action de 2026

Initiative régionale de réponse tarifaire

Action	L'Initiative régionale de réponse tarifaire (IRRT) est un programme fédéral mis en œuvre par FedNor dans le Nord ontarien, afin d'aider les petites et moyennes entreprises (PME) affectées par les droits de douane. Ce projet fournit du financement non remboursable pour des projets qui stimulent la productivité, renforcent les chaînes d'approvisionnement nationales et soutiennent la diversification des marchés, afin d'atténuer les effets de l'instabilité des échanges commerciaux.
Résultats	Admissibilité et objectifs Le programme est ouvert aux PME, aux entreprises appartenant à des Autochtones et aux organismes sans but lucratif qui soutiennent les secteurs atteints et peuvent montrer des répercussions négatives des droits douaniers, telles l'augmentation des coûts, les perturbations de la chaîne d'approvisionnement ou la perte d'accès au marché. Les objectifs sont d'aider les entreprises à obtenir les résultats suivants en investissant dans des projets : <ul style="list-style-type: none"> • Améliorer la productivité et la compétitivité. • Réduire des coûts. • Renforcer des chaînes d'approvisionnement nationales. • Favoriser la diversification des marchés.

Priorité clé n° 1 – Forces externes et virages dans le secteur de la main-d'œuvre	
Partenaires*	FedNor
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input checked="" type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	Cet élément est nouveau dans le Plan d'action de 2026. Calendrier du projet : Les projets doivent être achevés au plus tard le 31 mars 2028 et ne peuvent débuter avant le 21 mars 2025.
Résumé de la refonte proposée par l'Ontario pour des options d'accès à la résidence permanente dans la province (le 3 décembre 2025)	
Action	Aperçu L'Ontario propose une refonte en deux stades du Programme ontarien des candidats à l'immigration (POCI), afin de rationaliser et de moderniser son processus de sélection des candidats à la résidence permanente. Ces changements visent à remédier à la pénurie de main-d'œuvre, à accorder la priorité aux immigrants qui sont qualifiés et entrepreneurs, puis à répondre aux besoins économiques et de soins de santé des provinces. Ces propositions de modifications font suite à la suspension du volet Entrée Express – Métiers spécialisés et sont appuyées par les nouveaux pouvoirs accordés par le projet de loi 30.
Résultats	La refonte permettrait de reconnaître l'excellence dans des domaines tels que la recherche, les arts culinaires et l'entrepreneuriat, fusionnant ainsi les trois volets Employeur : Offre d'emploi en un seul programme comprenant deux parcours distincts, FEER (signifie formation, éducation, expérience et responsabilités) 01-3 et FEER 4-5; il est proposé de remplacer tous les autres volets du POCI (Programme ontarien des candidats à l'immigration) par un nouveau volet Entrepreneur et un autre, Talents exceptionnels.
Partenaires*	Ministère de l'Ontario pour l'immigration et le POCI. Gouvernement du Canada (Plan pour les niveaux d'immigration et attributions du PCP). Employeurs de l'Ontario. Syndicats. Organismes professionnels de réglementation. Établissements postsecondaires
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input checked="" type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	Mise à jour ou points d'intérêt <i>Le 14 nov. 2025 : Suspension du volet des métiers spécialisés du POCI dans le cadre du système Entrée express; toutes les demandes en attente seront renvoyées par suite d'inquiétudes liées à la conformité systémique, aux fausses déclarations et à la fraude.</i> <i>Le 27 nov. 2025 : Le projet de loi 30 obtient la sanction royale, donnant au ministre un pouvoir plus direct pour créer, modifier ou fermer des volets et pour renvoyer les demandes plus tôt.</i> <i>À partir du 10 décembre 2025, les consultations avec les parties prenantes progressent; les règlements sont détaillés, les calendriers et le traitement des demandes en cours doivent encore être finalisés. Charles Cirtwill est président et chef de la direction de l'Institut des politiques du Nord, le 28 novembre 2025 :</i> <i>« Posant un geste audacieux, l'Ontario a suspendu le volet des métiers spécialisés de son Programme ontarien des candidats à l'immigration (POCI) [...] L'Ontario devrait faire preuve d'audace et élargir immédiatement l'Initiative pilote de développement économique régional par l'immigration (DERI). »;</i> Présentation du projet pilote DERI <i>Le Programme ontarien des candidats à l'immigration (POCI) a lancé l'Initiative pilote de développement économique régional par l'immigration (DERI), projet d'une durée d'un an qui s'est déroulé du 2 janvier 2025 au 31 décembre 2025. La nouvelle initiative a utilisé le POCI pour cibler la main-d'œuvre qualifiée qui n'était pas disponible localement, afin de répondre aux besoins du marché du travail des employeurs dans quatre collectivités pilotes : Comté de Lanark, Leeds et Grenville, Sarnia-Lambton et Thunder Bay</i> <i>Le projet pilote DERI offre une voie vers la résidence permanente, et ce, aux travailleurs étrangers qualifiés qui ont une offre d'emploi et souhaitent vivre ainsi que travailler dans une collectivité pilote.</i> https://www.ontario.ca/fr/page/initiative-pilote-de-developpement-economique-regionale-par-limmigration-deri

Priorité clé n° 1 – Forces externes et virages dans le secteur de la main-d'œuvre

Meilleurs Emplois Ontario	
Action	<p>Meilleurs Emplois Ontario offre aux chômeurs une aide financière en vue d'une formation professionnelle, afin d'aider ceux-ci à trouver un emploi dans des secteurs en forte demande et comportant des perspectives d'emploi avérées en Ontario.</p> <p>Le programme offre aux participants jusqu'à 28 000 \$ pour la formation professionnelle et les frais de subsistance; peuvent aussi être couverts les frais de scolarité, les livres, les besoins liés à l'enseignement, les transports et l'allocation de base pour les frais courants. Un financement supplémentaire peut être offert pour des soins aux personnes à charge, des aides liées au handicap, la vie loin du domicile, la formation en alphabétisation et en compétences de base (ACB) et/ou en perfectionnement linguistique.</p>
Résultats	Le programme Meilleurs Emplois Ontario a pour objet d'aider les personnes admissibles à trouver rapidement un emploi de la manière la plus rentable possible.
Partenaires*	Fournisseurs de services d'Emploi Ontario.
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input checked="" type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<p><i>Meilleurs Emplois Ontario a pour mission d'aider les personnes à réintégrer rapidement le marché du travail. Ce programme se concentre sur des services de formation d'une durée de 52 semaines ou moins, y compris les programmes de microtitres de compétences.</i></p> <p><i>Si des participants souhaitent une formation de plus d'un an, ils peuvent demander au Régime d'aide financière aux étudiantes et étudiants de l'Ontario (RAFEO) une combinaison de bourses et de prêts pour les aider à payer leurs études postsecondaires.</i></p> <p><i>Depuis 2019-2020, moins de 10 personnes ont participé annuellement à une formation de Meilleurs Emplois Ontario dans les districts de Kenora et de Rainy River. La participation au programme Meilleurs Emplois Ontario dans le Nord ontarien a légèrement augmenté de 3 % en 2024-2025, passant de 244 à 247 participants.</i></p> <p><i>Dans l'ensemble de la province, la participation au programme Meilleurs Emplois Ontario a augmenté de plus de 700 personnes, parvenant à 4 111 participants (21 %).</i></p> <p><i>Pendant que le programme Meilleurs Emplois Ontario connaît une croissance dans la province, les participants continuent de diminuer dans le Nord ontarien.</i></p>

*Le glossaire des acronymes suit. Court terme, moyen terme (2 ans), long terme (3 ans).

Priorité clé n° 2 – Dynamique démographique et facteurs favorables à la main-d'œuvre

Les collectivités des deux districts travaillent d'arrache-pied afin d'attirer et de conserver les personnes en âge de travailler, mais des difficultés de longue date continuent d'influencer les décisions de rester et de partir. L'exode des jeunes reste important en raison des possibilités limitées de se loger, du nombre réduit de solutions pour des études postsecondaires et de l'impression que les possibilités ailleurs sont plus convaincantes. Les familles signalent des lacunes pour la garde d'enfants, le transport et l'accès aux soins de santé; quant aux nouveaux arrivants et aux résidents de retour, ils décrivent des difficultés pour s'installer, car les soutiens de base peuvent sembler incompatibles ou difficiles à trouver. Des intervenants locaux expriment régulièrement leur inquiétude face aux récits négatifs qui circulent au sujet de la région, car cela influence la façon dont les gens envisagent leur avenir ici. Les associations locales et les employeurs soulignent en outre les efforts continus à déployer pour la revitalisation, le développement des infrastructures et les nouvelles occasions économiques, ce qui donne aux collectivités davantage de moyens favorisant la stabilité à long terme.

Priorité clé n° 2 – Dynamique démographique et facteurs favorables à la main-d'œuvre

Projet de revitalisation d'Atikokan	
Action	Resolute Forest Products, située à Atikokan, en Ontario, remercie l'Atikokan Economic Development Corporation (AEDC) d'avoir aidé l'entreprise à développer ses activités de scierie. Ayant épuisé l'offre limitée de main-d'œuvre locale, l'entreprise forestière a cherché à faire venir des ressortissants ukrainiens qui fuyaient leur pays déchiré par la guerre. Trouver des hébergements locaux était un problème difficile à surmonter, et c'est alors que l'on s'est tourné vers l'Atikokan Economic Development Corporation (AEDC) afin d'obtenir de l'aide.
Résultats	En partenariat avec Resolute Forest Products, l'AEDC a rapidement constitué une équipe chargée de préparer l'hôtel Atikokan, alors inoccupé, en vue d'accueillir ces nouveaux occupants. Les rénovations comprenaient la modernisation des installations électriques et de plomberie, un nettoyage en profondeur, des inspections de sécurité, puis l'ajout d'une buanderie et d'une salle de gymnastique. Six semaines plus tard, les nouveaux résidents étaient accueillis. Dans le cadre de ce programme, des cuisiniers ont été embauchés pour la cuisine de l'hôtel, afin de fournir trois repas par jour aux nouveaux employés de Resolute et à leurs familles. Reconnaissant que les ressortissants ukrainiens avaient besoin d'un soutien supplémentaire, cette décision a été approuvée par le syndicat de la scierie.
Partenaires*	AEDC
Échéancier/Progrès	<input checked="" type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	Ce point est nouveau dans le Plan d'action de 2026. <i>L'initiative de revitalisation a permis au plus grand employeur d'Atikokan de répondre à ses besoins en main-d'œuvre et de soutenir ses projets d'expansion. Plus important encore, cela a permis de faire face à une crise humanitaire. À partir du 27 février 2025, plus de 73 personnes s'étaient installées à Atikokan, dont 52 Ukrainiens et 21 autres de diverses origines ethniques.</i> <i>L'Atikokan Economic Development Corporation (AEDC) a reçu le prix d'excellence de Développement des collectivités de l'Ontario pour le développement économique communautaire, dans le cadre de son projet de soutien aux Ukrainiens.</i> <i>Cet élément épaulé dans une certaine mesure les forces externes et les changements dans le secteur de la main-d'œuvre, car les conflits mondiaux ont indirectement influencé l'offre locale de main-d'œuvre.</i>
L'Ontario soutient des projets d'infrastructure communautaire et de développement commercial dans le district de Rainy River.	
Action	La province investit dans l'amélioration des collectivités, l'expansion des entreprises et les possibilités de stages à Fort Frances et au-delà.
Résultats	Par l'intermédiaire de la Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario (SGFPNO), le gouvernement ontarien accorde plus de 1,8 million de dollars à 10 projets de développement économique et plus de 607 000 dollars à 19 stages dans la région de Fort Frances. Ces investissements permettront de créer des espaces culturels pour les communautés des Premières Nations, d'élargir les activités de l'entreprise et d'offrir des solutions commerciales innovantes dans le Nord-Ouest de l'Ontario.
Partenaires*	SGFPNO District de Rainy River Collectivités
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input checked="" type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	Ce point est nouveau dans le Plan d'action de 2026. <i>La SGFPNO (Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario) favorise la croissance économique, la création d'emplois et le développement de la main-d'œuvre dans tout le Nord, ce qui bénéficie aux collectivités de toutes tailles, rurales comme urbaines, y compris celles des Autochtones.</i> <i>Le programme amélioré de la SGFPNO du gouvernement de l'Ontario soutient davantage de projets dans les collectivités rurales du Nord et facilite des candidatures provenant d'un plus grand nombre de personnes et d'entreprises. Le programme cible les marchés existants et émergents, offre davantage de possibilités d'emploi aux Autochtones et remédie à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le Nord.</i> <i>Cet élément épaulé dans une certaine mesure les forces externes et les changements dans le secteur de la main-d'œuvre, car les conflits mondiaux ont indirectement influencé l'offre locale de main-d'œuvre.</i>

Priorité clé n° 2 – Dynamique démographique et facteurs favorables à la main-d'œuvre

L'Ontario investit dans le développement communautaire et les possibilités de formation professionnelle dans la région de Dryden.

Action	La province investit dans l'amélioration des collectivités, l'expansion des entreprises et les possibilités de stages à Dryden et dans la région. La SGFPNO, les bureaux de développement du Nord et les centres d'encadrement des petits entrepreneurs locaux sont là pour aider les collectivités, les entreprises et les autres parties prenantes du Nord à trouver des possibilités de développement économique et à accéder aux programmes de financement gouvernementaux.
Résultats	Par l'intermédiaire de la Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario; (SGFPNO), le gouvernement ontarien accorde 56 530 \$ à un projet de développement communautaire à Machin et 260 038 \$ pour huit stages à Dryden. Ces investissements permettront d'améliorer les infrastructures municipales, de créer des emplois et de développer les compétences professionnelles dans le Nord-Ouest ontarien.
Partenaires*	SGFPNO Collectivités de la région de Dryden
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input checked="" type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	Ce point est nouveau dans le Plan d'action de 2026. <i>La SGFPNO (Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario) favorise la croissance économique, la création d'emplois et le développement de la main-d'œuvre dans tout le Nord, ce qui bénéficie aux collectivités de toutes tailles, rurales comme urbaines, y compris celles des Autochtones.</i> <i>Le programme amélioré de la SGFPNO du gouvernement de l'Ontario soutient davantage de projets dans les collectivités rurales du Nord et facilite des candidatures provenant d'un plus grand nombre de personnes et d'entreprises. Le programme cible les marchés existants et émergents, offre davantage de possibilités d'emploi aux Autochtones et remédie à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le Nord.</i>

L'Ontario soutient les possibilités de développement économique dans la région de Fort Frances.

Action	Par l'intermédiaire de la Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario (SGFPNO), le gouvernement de l'Ontario, accorde plus de 1,4 million de dollars à cinq projets de développement économique dans la région de Fort Frances.
Résultats	Cet investissement permettra d'améliorer les infrastructures municipales, de promouvoir le tourisme et les loisirs, de développer les activités des entreprises et de créer des emplois dans le Nord-Ouest.
Partenaires*	SGFPNO Collectivités de la région de Fort Frances
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input checked="" type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	Ce point est nouveau dans le Plan d'action de 2026. <i>La SGFPNO favorise la prospérité économique dans tout le Nord ontarien, en accordant une aide financière à des projets, petits ou grands, ruraux ou urbains, qui stimulent la croissance, la création d'emplois et le développement des compétences. Depuis juin 2018, la SGFPNO a investi plus de 759 millions de dollars dans 6 233 projets du Nord de l'Ontario, produisant un effet de levier de plus de 2,3 milliards de dollars d'investissements et de créer ou d'avoir plus de 9 590 emplois.</i>

L'Ontario investit 894 305 \$ dans la construction d'un centre de formation chez les Ojibwés de Mishkeegogamang.

Action	Par l'intermédiaire de la Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario (SGFPNO), le gouvernement de l'Ontario investit 894 305 \$, afin d'aider les Ojibwés de Mishkeegogamang à construire un centre de formation modulaire dans leur communauté. Ce financement est en harmonie avec une priorité du gouvernement, soit de protéger et de renforcer la main-d'œuvre de l'Ontario, en offrant aux Autochtones des possibilités de formation qui les prépareront à occuper des emplois bien rémunérés et en vogue.
Résultats	Un centre de développement de la main-d'œuvre chez les Ojibwés de Mishkeegogamang permettra aux chercheurs d'emploi autochtones d'acquérir plus facilement les compétences nécessaires, puis aux travailleurs autochtones d'améliorer leurs connaissances et de s'adapter aux tendances sectorielles. Le nouveau bâtiment comprendra sept salles polyvalentes et pouvant servir à de la formation, à des ateliers, à des activités et à des réunions; il y aura de plus

Priorité clé n° 2 – Dynamique démographique et facteurs favorables à la main-d'œuvre	
	une cuisine, des toilettes et des espaces de rangement. Ce centre moderne contribuera à réduire la pénurie de main-d'œuvre en proposant des programmes, tels des cours réguliers en plein air pour les jeunes et les personnes âgées, des programmes de formation professionnelle pour des adultes, ainsi que des cours supérieurs en gestion de projet.
Partenaires*	SGFPNO Ojibwés de Mishkeegoga
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input checked="" type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	Ce point est nouveau dans le Plan d'action de 2026. <i>Par une annonce en juin 2025, le gouvernement de l'Ontario réoriente la SGFPNO afin d'accorder la priorité aux investissements qui protègent les industries et les emplois du Nord, atténuent les répercussions des droits de douane américains et des perturbations commerciales, puis garantissent de nouvelles possibilités pour la prospérité à long terme du Nord ontarien.</i>
Projet pilote de semaine de travail de quatre jours de FSET	
Action	Depuis janvier 2024, FSET expérimente la semaine de travail de quatre jours dans le cadre du projet « 4 Day Week Global ». En intégrant le modèle de la semaine de travail écourtée, ils ont le plaisir d'annoncer que leurs résultats ont été extrêmement positifs. Leur programme pilote prévoit une semaine de travail de 32 heures, sans réduction de salaire ni d'avantages sociaux pour le personnel. D'après leur expérience, cela a permis non seulement de rendre les employés plus heureux et moins stressés, mais aussi d'obtenir une productivité continue. Leur projet pilote a démontré que les travailleurs peuvent être plus productifs avec une semaine de travail écourtée, ce qui confirme que des heures de travail plus longues ne sont pas nécessairement synonymes d'un rendement plus élevé. Ce virage a permis à leurs employés de jouir d'une meilleure qualité de vie et d'avoir davantage de temps pour leurs activités personnelles et leurs responsabilités familiales.
Résultats	Ces dernières années, la semaine de travail habituelle de cinq jours a été remise en question par la tendance croissante en faveur de la semaine de travail de quatre jours. Il y a eu une nette transition où l'accent était mis sur le bien-être des employés, les niveaux de productivité et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. FSET a toujours tenu à créer un milieu favorisant l'innovation, la collaboration et le bien-être de son personnel. L'idée est que ce changement pourrait améliorer considérablement l'équilibre et la satisfaction des employés en ce qui a trait à leur vie professionnelle et leur vie privée. Leur objectif est de bénéficier des avantages de la semaine de travail de quatre jours, afin d'améliorer les services et de continuer à fournir des solutions de haute qualité.
Partenaires*	FSET Kenora
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input checked="" type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	Mise à jour ou points intéressants <i>Tout en poursuivant son projet pilote de semaine de travail de quatre jours, l'entreprise s'engage à en surveiller les effets et à adapter son approche, au besoin, afin d'assurer le bien-être et la productivité de son personnel. Leur expérience a montré qu'une semaine de travail écourtée est bénéfique à plusieurs égards, ce qui signale qu'un tel modèle a pour potentiel de devenir la nouvelle norme.</i> <i>FSET a offert des conseils pour la mise en œuvre, à l'intention des dirigeants : https://fset.inc/switching-to-a-4-day-work-week/</i> <i>FSET peut tirer de la fierté de son agrément à titre d'employeur à salaire décent de l'Ontario depuis 2022.</i>
Étude de faisabilité à propos d'un service aérien, par Dryden, Fort Frances et Kenora	
Action	Trois municipalités du Nord-Ouest ontarien travaillent ensemble, avec l'espoir d'attirer un nouveau transporteur aérien commercial dans la région, par suite de l'interruption des services de Bearskin Airlines dans ces collectivités depuis mai 2024.

Priorité clé n° 2 – Dynamique démographique et facteurs favorables à la main-d'œuvre	
Résultats	Dryden, Fort Frances et Kenora collaborent actuellement à une étude de faisabilité pour des services aériens, ainsi qu'à une enquête auprès des parties prenantes, afin de démontrer la nécessité d'un nouveau transporteur aérien de passagers.
Partenaires*	Dryden, Fort Frances et Kenora
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input checked="" type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	Ceci est un nouveau point du Plan d'action 2026. <i>Financée par FedNor, cette étude est menée par InterVISTAS Consulting Inc. et devrait être terminée d'ici la fin de l'année.</i> <i>Annonce du 4 décembre 2025 : North Star Air assurera des vols quotidiens entre Kenora et Thunder Bay, à partir de 2026. À compter du 15 janvier 2026, il y aura un vol quotidien entre Kenora et Thunder Bay et un vol quotidien entre Thunder Bay et Kenora.</i>
Quetico Lodge and Conference Centre	
Action	Les propriétaires ont élargi leurs relations avec les Premières Nations, et divers organismes de formation autochtones ont passé avec eux des contrats de services. Norcat poursuit son travail en offrant des programmes de foresterie et d'exploitation minière de surface simultanément au QLCC.
Résultats	L'objectif de ces programmes et collaborations est de fournir aux participants la formation nécessaire à l'acquisition de tous les agréments et compétences requis pour utiliser avec habileté de l'équipement forestier nécessaire lors de l'abattage d'arbres, ainsi que du matériel lourd associé à l'exploitation minière à ciel ouvert. La formation doit également permettre aux stagiaires d'obtenir les agréments requis et comprend une expérience pratique de l'utilisation de diverses machines lourdes.
Partenaires*	AEC, AEDC, QLCC, NORCAT
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input checked="" type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	Mise à jour ou points intéressants <i>Le Quetico Lodge and Conference Centre continue d'étendre ses activités en misant sur sa clientèle touristique et en faisant connaître ses services auprès des formateurs qui recherchent un endroit adéquat pour terminer leur formation. Plus précisément, les activités du terrain de camping ainsi que la location de chalets et de maisons continuent d'augmenter; le restaurant et la salle à manger sur place ont été régulièrement ouverts aux utilisateurs et au grand public. Norcat continue d'organiser des cours de formation au Quetico Lodge et au centre de conférence, mais son activité est passée de l'exploitation forestière à la certification d'exploitation minière de surface. Les participants acquièrent une expérience pratique de l'équipement lourd et ont la possibilité d'obtenir un permis de conduire. Le Quetico Lodge and Conference Centre est idéalement positionné pour fournir des services au cours de la prochaine année, et ce, en rapport avec un projet de construction d'une ligne électrique, la Waasigan, construite en partenariat avec les Premières Nations de la région, Valard Construction LP et Hydro One. L'on espère que le développement continu de programmes se poursuivra à long terme, afin d'en créer davantage pour répondre aux besoins régionaux en matière de compétences. NORCAT a reçu une subvention du Fonds pour le développement des compétences (FDC), afin de fournir des services de formation; le groupe accepte aussi des contrats financés par des fonds privés, aux mêmes fins.</i>

*Le glossaire des acronymes suit. Court terme, moyen terme (2 ans), long terme (3 ans).

Priorité clé n° 3 – Compétences, formation et parcours d'apprentissage

Les compétences et connaissances prennent de plus en plus d'importance lorsque les lieux de travail adoptent de nouvelles technologies et ont de nouvelles attentes, façonnant ainsi la manière dont les jeunes et les travailleurs accèdent à l'éducation et à la formation dont ils ont besoin. Les employeurs signalent des lacunes de compétences fondamentales telles que la littératie, la numératie, la culture numérique et la communication; ils ajoutent que les nouveaux emplois exigent des travailleurs capables de s'adapter rapidement. Les petites collectivités sont souvent peu exposées aux tendances mondiales du marché du travail, et de nombreux résidents ignorent les possibilités de formation et d'éducation qui sont offertes. La pénurie d'instructeurs spécialisés empêche de promouvoir de nouvelles carrières, et les possibilités d'apprentissage restent limitées par suite du manque d'installations, de capacités de formation en milieu scolaire et de compagnons disponibles. Par conséquent, de nombreux intervenants élargissent les activités de développement professionnel, améliorent l'apprentissage en classe et conçoivent des options souples d'enseignement ainsi que de microcertifications, afin que les jeunes puissent opter pour des projets d'avenir professionnel plus éclairés et que les travailleurs soient en mesure d'améliorer leurs compétences en fonction de nouveaux besoins du marché du travail.

Priorité clé n° 3 – Compétences, formation et parcours d'apprentissage	
Pratique de développement professionnel	
Action	Shooniyaa Wa-Biitong s'est associé au Centre de développement professionnel (CDP) (Career Development Professional Centre [CDPC]), afin d'organiser une séance de formation de quatre jours à l'intention des membres du Traité n° 3 qui travaillent avec des clients du domaine de l'emploi, dans le cadre du programme Ontario au travail ou à titre de conseillers en emploi.
Résultats	La formation a permis aux participants de nouer des liens, de réfléchir et d'améliorer leurs compétences avec d'autres travailleurs dans les domaines de l'emploi, de la formation, du développement professionnel et/ou de l'aide au revenu. La formation aidera les prestataires de services à guider leurs clients dans des choix professionnels éclairés et à trouver la bonne voie à suivre.
Partenaires*	Shooniya Wa-Biitong, Centre de développement professionnel
Échéancier/Progrès	<input checked="" type="checkbox"/> Achévé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	Ce point est nouveau dans le Plan d'action de 2026. <i>La formation a eu lieu du 27 au 30 octobre 2025 à Fort Frances.</i>
Projet de jumelage routier et formation	
Action	Le partenariat Niiwin Wendaanimok (Four Winds) est une société détenue et exploitée par des Autochtones et qui fournit des services de construction, de sous-traitance et de surveillance de l'environnement sur le territoire du Traité n° 3. Ayant pour mandat d'employer des travailleurs et des actifs anichinabés dans les projets de construction et de développement, le partenariat s'est engagé à reconstruire leur économie, à jouer un rôle majeur dans l'économie régionale et à veiller à ce que les lois et les voix anichinabées soient respectées tout au long des processus de développement sur le territoire anichinabés. Le partenariat Niiwin Wendaanimok est composé de représentants et d'experts de quatre nations : la nation de Wauzhushk Onigum, la Première Nation de Washagamis Bay, la Première Nation de Shoal Lake 40 et la nation Anishinaabe Niisaachewan.
Résultats	Les travaux de jumelage du premier tronçon de 6,5 km de la route locale à partir de la frontière du Manitoba ont commencé en juin 2022, grâce à un partenariat entre le gouvernement provincial et le; groupe Niiwin Wendaanimok (Four Winds), un organisme formé par quatre Premières Nations locales : Niisaachewan, Shoal Lake 40, Washagamis Bay et Wauzhushk Onigum – afin d'aider les membres de leur communauté à trouver un emploi rémunérateur.
Partenaires*	Niiwin Wendaanimok

Priorité clé n° 3 – Compétences, formation et parcours d'apprentissage	
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input checked="" type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<p>Mise à jour ou points intéressants</p> <p><i>Le partenariat Niiwin Wendaanimok et Moncrief Construction ont achevé la phase 1 du projet d'élargissement de l'autoroute. Le deuxième stade devrait commencer à la fin de 2025. Ce stade aura deux fois plus d'ampleur et d'étendue. Pour la réalisation de ce projet, il faudra une quantité importante de main-d'œuvre.</i></p> <p><i>Le partenariat Niiwin Wendaanimok a fourni 30 % de la main-d'œuvre et de l'équipement au premier stade et cherche à augmenter sa part lors du deuxième.</i></p> <p><i>Le partenariat Niiwin Wendaanimok envisage de construire un centre de formation à Kenora, afin d'aider à surmonter la pénurie de main-d'œuvre et de stimuler l'économie locale. Plus de 120 personnes sont formées annuellement, et ce chiffre passera à 420 avec la construction d'un centre de formation.</i></p> <p><i>*Greg Rickford, député provincial de Kenora-Rainy River, « croit » à la reprise des travaux préliminaires liés au jumelage de la route 17 à l'ouest de Kenora cet automne, puis suivis « de construction routière plus importante » au printemps 2026. (*Kenora Miner and News – Juillet 2025).</i></p>
Fonds pour la formation en classe	
Action	<p>L'Ontario investit plus de 60 millions de dollars pour la formation d'apprentis dans les métiers spécialisés.</p> <p>Le Fonds pour la formation en classe protégera les travailleurs de l'Ontario en formant jusqu'à 12 000 apprentis à des emplois en vogue.</p> <p>Dans le cadre d'une stratégie élargie en vue de répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée, le gouvernement de l'Ontario étudie également des façons d'accroître le recrutement d'apprentis pour des projets d'infrastructure et des chantiers de construction financés par des fonds publics. De plus, le gouvernement collabore avec Métiers spécialisés Ontario (MSO), afin d'élargir l'offre de contrôles permettant aux apprentis de s'inscrire à des examens aboutissant à un certificat de qualification, et ce, à des centres d'examen agréés plus rapprochés de leur domicile, puis en choisissant la date, l'heure et le lieu qui leur conviennent le mieux. Cela signifie moins de déplacements, moins de temps passé loin du travail et davantage de possibilités pour les apprentis d'obtenir leur agrément et de progresser dans leur carrière.</p>
Résultats	<p>Cet investissement, réalisé par l'intermédiaire du Fonds pour la formation en classe (FFC), permettra de créer jusqu'à 4 000 nouvelles places de formation chaque année, aidant ainsi les apprentis à accéder plus rapidement à la formation en classe tout en couvrant leurs frais de scolarité de niveau 1, qui s'élèvent à 10 dollars par jour.</p> <p>Le FFC fait partie de l'engagement de 159,3 millions de dollars annoncé dans le budget de 2025 : Un plan pour protéger l'Ontario par le renforcement des programmes de formation professionnelle. Il repose sur la stratégie élargie du gouvernement, qui doit former et attirer des travailleurs pour des emplois en vogue.</p> <p>Depuis 2020, l'Ontario a investi plus de 2,1 milliards de dollars dans les métiers spécialisés. Cela comprend les investissements dans des projets liés aux métiers spécialisés, à l'aide du volet Formation du Fonds pour le développement des compétences.</p>
Partenaires*	MTIFDC
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input checked="" type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<p>Ceci est un nouveau point du Plan d'action 2026.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Les nouvelles inscriptions à l'apprentissage en Ontario ont augmenté de plus de 7,3 %, atteignant 28 875 en 2024-2025, soit le niveau le plus élevé depuis dix ans. Cela comprend une augmentation de plus de 13,5 % et 16 412 jeunes de 15 à 24 ans en 2024-2025.</i> • <i>D'ici 2029, environ un poste vacant sur huit en Ontario devrait être lié à un métier spécialisé.</i> • <i>Un travailleur sur trois en Ontario, dont le certificat d'apprentissage est le diplôme le plus élevé, approche de la retraite.</i> • <i>En août 2025, le gouvernement annonçait un investissement de 75 millions de dollars pour créer jusqu'à 7 800 places supplémentaires pour les domaines de la construction et de l'urbanisme dans les collèges, les universités et les instituts autochtones de l'Ontario, renforçant ainsi le vivier provincial des travailleurs de la construction hautement qualifiés et formés localement.</i>

Priorité clé n° 3 – Compétences, formation et parcours d'apprentissage

Microcrédits d'eCampusOntario

Action	Lancée en 2021, CampusOntario est une plateforme de premier plan au Canada et qui permet aux utilisateurs de découvrir des programmes de microcrédits adaptés aux besoins de la main-d'œuvre. eCampusOntario, service financé par le gouvernement de l'Ontario, dirige un consortium de 53 collèges, universités et instituts autochtones financés par les pouvoirs publics de la province, afin de développer et de tester des outils d'apprentissage en ligne ainsi que de favoriser l'utilisation des technologies de l'éducation et des contextes d'apprentissage numériques. Ce projet reflète un virage vers les microcrédits dans le domaine de l'éducation. Il vise à développer la main-d'œuvre en harmonisant les offres éducatives en fonction de la demande du marché. Au portail sont répertoriés plus de 2 500 microcrédits proposés par les collèges, les universités et les instituts autochtones de l'Ontario.
Résultats	<p>Les programmes offrent des renseignements sur l'accès à des programmes de formation courts, souples et adaptés à l'industrie, qui ciblent des secteurs clés tels que les soins de santé, l'industrie manufacturière, l'assistance sociale, les technologies de l'information et l'industrie manufacturière, en vue d'aider les personnes à se recycler ou à mettre à niveau efficacement des compétences.</p> <p>Les programmes répertoriés du portail sont accessibles en ligne, sur le campus ou en modes hybrides, afin de permettre une variété de modes de diffusion pouvant répondre aux besoins de divers utilisateurs, dont ceux-ci :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Étudiants cherchant à améliorer leur employabilité. • Professionnels cherchant à se perfectionner ou à se recycler dans des domaines émergents. • Employeurs à la recherche de solutions de formation adaptées au développement de la main-d'œuvre.
Partenaires*	eCampusOntario, Employeurs participants, Établissements postsecondaires participants, Ministère des Collèges et Universités
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input checked="" type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<p>Principales caractéristiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Courte durée</i> : Les programmes durent généralement moins de 12 semaines. • <i>Abordabilité</i> : Les coûts sont nettement inférieurs à ceux des diplômes ou grades habituels. • <i>Collaboration avec l'industrie</i> : Les microcrédits sont élaborés en collaboration avec les employeurs, afin de garantir leur pertinence et leur adéquation au regard des besoins actuels du marché de l'emploi. • <i>Souplesse et accessibilité</i> : De nombreux programmes sont admissibles à une aide financière, par l'entremise du Régime d'aide financière aux étudiants de l'Ontario (RAFEO). <p>Afin de personnaliser les recommandations du Régime, le portail utilise des outils tels que l'intégration des données du marché du travail et l'algorithme d'appariement OpportuNext du Conference Board du Canada. Récemment, eCampusOntario a lancé SkillsFinder.ai; c'est un outil générateur alimenté par l'IA, qui repose sur les données des utilisateurs, afin de relever les lacunes de compétences et d'apparier des apprenants avec des microcrédits pertinents.</p> <p>En juin dernier, eCampusOntario a annoncé la publication de sa trousse à outils des microcertifications, un guide pratique destiné à aider les établissements à concevoir des programmes de microcertifications qui répondent aux besoins des apprenants et comblent des lacunes en matière de compétences sur le marché du travail actuel et futur. La boîte à outils sert de référence; elle couvre des sujets tels que les sept stades du cycle de vie des microcertifications; les outils permettant de soutenir les partenariats entre employeurs et éducateurs; la manière de faire participer les apprenants en tant que cocréateurs; les moyens d'intégrer les microcertifications dans les programmes universitaires.</p>
Espaces de laboratoires de soins de santé	
Action	De nouveaux laboratoires de soins de santé ont été installés sur les campus du Seven Generations Education Institute (SGEI), notamment à Fort Frances et à Kenora.
Résultats	De la technologie de pointe améliorera les résultats et les expériences d'apprentissage des étudiants en soins de santé.
Partenaires*	SGEI
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input checked="" type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	Le Seven Generations Education Institute propose des programmes collégiaux et universitaires accrédités à ses campus situés dans la région du Traité n° 3 et, sur demande, dans les communautés des Premières Nations.

Priorité clé n° 3 – Compétences, formation et parcours d'apprentissage

Seven Generations Education Institute (SGEI)

Action	Il a pour objet d'aider les organismes à mieux comprendre la culture, l'identité, l'histoire, les droits inhérents et des traités des Anishinaabe. Voici ce qui est offert : formation personnalisée, séances d'engagement et d'information pour les écoles et les organismes.
Résultats	Engagement, sensibilisation et sensibilités relatifs aux Autochtones.
Partenaires*	Seven Generations, Entreprises et organismes locaux
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input checked="" type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<i>Cela comprend des thèmes, entre autres, ceux-ci : culture, identité, histoire, droits inhérents et des traités, éducation, pensionnats, revitalisation culturelle et linguistique, leadership.</i>

Journées des métiers spécialisés et des technologies Compétences Ontario

Action	Compétences Ontario présente avec fierté encore une fois une série de journées consacrées aux métiers spécialisés et aux technologies (anciennement appelées « activités d'exploration de carrière ») destinées aux jeunes filles des niveaux primaire avancé et secondaire.
Résultats	Ces activités offrent aux jeunes femmes l'occasion d'explorer divers métiers spécialisés et carrières technologiques, grâce à des ateliers pratiques, tout en nouant des relations avec des femmes exerçant des métiers spécialisés. Organisées dans toute la province, ces séances permettront aux jeunes femmes d'acquérir une expérience pratique et de l'information précieuse pour prendre des décisions éclairées au sujet de leur avenir.
Partenaires*	Compétences Ontario, Projet pour les jeunes femmes
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input checked="" type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<i>Achevé le 9 septembre 2025 à Dryden. Avec la participation des élèves du niveau secondaire. Pendant l'activité, les jeunes femmes ont eu les résultats suivant :</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Acquis une compréhension des carrières dans les métiers spécialisés et les technologies, ainsi que de leur importance.</i> • <i>Découvert différentes carrières dans les métiers spécialisés et les technologies.</i> • <i>Découvert et fait l'essai de différentes activités quotidiennes exercées dans le cadre d'une carrière dans les métiers spécialisés et les technologies, tout en participant à divers ateliers pratiques.</i>

Campus éloignés du Confederation College

Action	Les campus éloignés offrent une grande variété de programmes afin de répondre aux besoins en matière de scolarité et de formation du Nord-Ouest ontarien. Le 27 novembre 2025, la CFAMONO et de nombreux intervenants communautaires ont participé à une séance de consultation régionale, afin de contribuer à l'élaboration du prochain plan stratégique. Ils étaient à la recherche d'idées et d'expériences, car celles-ci sont essentielles pour les guider dans la façon de continuer de servir les apprenants, les employeurs et les collectivités de tout le Nord-Ouest ontarien.
Résultats	La gamme s'étire depuis les programmes postsecondaires à temps plein avec diplômes et les programmes de certificats à temps partiel, jusqu'aux cours d'éducation permanente et à d'autres possibilités de formation.
Partenaires*	Confederation College
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input checked="" type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<i>Les étudiants peuvent étudier et demeurer dans leur collectivité d'origine.</i>

Priorité clé n° 3 – Compétences, formation et parcours d'apprentissage

Seven Generations Education Institute (SGEI) et partenariats collégiaux

Action	Le SGEI continuera d'avoir une présence importante pour les métiers, car il continue d'offrir la menuiserie, la soudure, la coiffure et l'esthétique. Les programmes d'études commerciales ont débuté en 2021 et continuent.
Résultats	La formation offerte localement permet de garder les étudiants et les diplômés dans les districts de Kenora et de Rainy River.
Partenaires*	SGEI, Collèges participants
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input checked="" type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<p><i>Tous les programmes, à l'exception des métiers manuels, des laboratoires de soins de santé et de l'apprentissage par l'expérience, sont passés à un enseignement en ligne, grâce à des activités d'apprentissage synchrones et asynchrones.</i></p> <p><i>Le SGEI a soutenu ses étudiants et son personnel à l'aide de diverses ressources, notamment par des formations, des aides technologiques, des soutiens à la santé mentale, l'accessibilité et un engagement social continu, grâce à la technologie numérique. Alors qu'il s'efforce de préserver la santé et la sécurité de son personnel et de ses étudiants, nous continuons à rechercher des moyens nouveaux et innovants d'améliorer et de diversifier l'expérience d'apprentissage, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des classes.</i></p> <p><i>Le SGEI a ajouté des spécialistes du soutien à l'apprentissage en ligne, des salles de téléprésence, de nouveaux logiciels, dont l'accès à Office 365, un projet axé sur le bien-être des étudiants et plusieurs possibilités d'apprentissage culturel destiné aux enseignants et au personnel.</i></p> <p><i>Chiffres du rapport de 2025 – Le programme Formation pour l'emploi a proposé divers programmes de préparation à l'emploi et au milieu de travail, puis inscrit 616 participants; il y avait en tout 85 diplômés de l'enseignement postsecondaire en 2025. À l'automne 2025, 169 étudiants étaient inscrits à l'enseignement postsecondaire.</i></p>

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOPE)

Action	Elle offre aux employeurs des possibilités, individuellement ou en groupes, aux fins d'investissement dans leur main-d'œuvre, avec l'aide du gouvernement. Le programme SCOPE aidera directement sur le plan financier les consortiums d'employeurs qui souhaitent acheter de la formation pour leurs employés. Ce programme est offert aux petites, moyennes et grosses entreprises; le plan a pour objet d'offrir de la formation à court terme aux employés en place et aux nouveaux.
Résultats	Les employeurs de 100 employés et plus doivent couvrir la moitié des coûts de formation. Les petits employeurs, soit de moins de 100 employés, doivent couvrir un sixième des coûts de la formation. En ce qui concerne les groupes d'employeurs qui veulent demander de l'aide pour de la formation, le gouvernement offre un consortium au niveau de la SCOPE.
Partenaires*	MLITSD, Fournisseurs de services d'Emploi Ontario, Entreprises locales
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input checked="" type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<p><i>La prestation de cette formation doit être assurée par un formateur tiers admissible. Ce programme convient le mieux aux employeurs ayant une demande de compétences particulières. Les demandes sont acceptées en permanence.</i></p> <p><i>Les Services de développement communautaire du Nord à Fort Frances ont obtenu un nouveau contrat en 2025, en vue d'offrir le programme dans les districts de Rainy River et de Kenora. Comme l'année précédente, moins de 10 entreprises ont participé à la SCOPE dans chacun des districts de Kenora et de Rainy River. Le nombre de travailleurs participants du district de Kenora est passé de 16 à 13. Dans le district de Rainy River, 16 personnes ont participé à la formation parrainée par la SCOPE en 2024-2025, un chiffre stable par rapport aux 15 participants de 2023-2024. Les employeurs n'ont pas formulé de commentaires au sujet de la valeur de la formation. Le nombre d'entreprises du district de Kenora et de Rainy River et participant à la SCOPE reste stable, mais très limité. Il en va de même pour le nombre de stagiaires bénéficiant d'une formation. Lorsqu'il y a des formations, elles sont principalement assurées par un formateur privé, et les employeurs indiquent si elles répondent aux besoins de leurs employés et contribuent à la productivité de leur main-d'œuvre.</i></p>

*Le glossaire des acronymes suit. Court terme, moyen terme (2 ans), long terme (3 ans).

Priorité clé n° 4 – Entrepreneuriat et croissance des entreprises locales

Les entrepreneurs ainsi que les petites et moyennes entreprises continuent de jouer un rôle central dans la création d'emplois et l'innovation locale. De nombreux propriétaires décrivent un avenir potentiel réel, mais comportant aussi des problèmes pratiques. Lors de la création d'une entreprise, il faut souvent faire face à des coûts de démarrage élevés, à des options de financement limitées et à la pression de la concurrence sur de plus grands marchés numériques. Certaines collectivités manquent d'espaces commerciaux adéquats, et les nouveaux propriétaires peuvent se sentir submergés par les règlements, les permis et les exigences de conformité. La pénurie de main-d'œuvre et les hausses salariales exercent une pression supplémentaire. Les intervenants locaux soulignent également que les entrepreneurs bénéficient d'un accompagnement régulier et d'un soutien à long terme qui les aident à dépasser les premières étapes du développement de leur entreprise. Dans toute la région, davantage de séminaires, de possibilités de formation, de programmes de subventions, d'activités de présentation et de soutien à l'incubation commencent à offrir aux entrepreneurs nouveaux et existants des façons supplémentaires d'acquies de la confiance et des capacités. Ces pressions et les efforts connexes ont finalement une incidence sur la confiance avec laquelle les petites entreprises peuvent se former, s'élargir et contribuer à la création d'emplois locaux.

Priorité clé n° 4 – Entrepreneuriat et croissance des entreprises locales	
Façon de créer une entreprise	
Action	Fin octobre et début novembre 2025, la Rainy River Future Development Corporation a organisé un séminaire sur la création d'entreprise.
Résultats	Les sujets abordés comprenaient ceux-ci : <ul style="list-style-type: none"> • Évaluez-vous pour les affaires. • Étudiez votre marché potentiel. • Élaborez un plan d'entreprise. • Planifiez vos finances. • Choisissez votre structure d'entreprise. • Enregistrez le nom de votre entreprise. • Services bancaires aux entreprises. • Emplacement commercial. • Recrutement de personnel. • Publicité. • Ouvertures en douceur.
Partenaires*	Rainy River Future Development Corporation
Échéancier/Progrès	<input checked="" type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<i>Ce séminaire a été proposé à Chapple, Fort Frances et Rainy River.</i>
Entreprise en démarrage Plus	
Action	Entreprise en démarrage Plus est un programme financé par le gouvernement de l'Ontario, réalisé par le Centre d'affaires du Nord-Ouest, et conçu afin de créer des emplois durables pour ses habitants, à l'aide de l'esprit d'entreprise. Les participants bénéficieront d'un accompagnement individuel, d'une formation pour réaliser un plan d'activités et de la possibilité de demander une subvention de 5 000 \$.
Résultats	Le programme a produit des résultats positifs et permet aux entreprises d'entrevoir la réussite lorsqu'elles se prévalent de prêts du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario ou d'autres possibilités.
Partenaires*	Gouvernement de l'Ontario, CANO, Ville de Kenora
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input checked="" type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme

Priorité clé n° 4 – Entrepreneuriat et croissance des entreprises locales	
Mises à jour	<i>Le programme Entreprise en démarrage Plus de CANO est reconnu dans les deux districts comme le point de départ de la réussite, de l'expansion et de l'acquisition d'une entreprise. Dix-neuf subventions de 5 000 \$ ont été accordées en 2025 et 37 personnes ont postulé pour la formation commerciale.</i>
Northwest Ontario Pitch It 2025	
Action	Lors de la quatrième édition annuelle de NWO Pitch IT, des entrepreneurs de la région du Nord-Ouest ontarien ont présenté leurs idées d'entreprise à un jury composé de juges et d'investisseurs, afin de remporter l'un des prix : 1 ^{er} prix - 5 000 \$, 2 ^e prix - 3 000 \$, choix du public, 2 000 \$ Organisé le 27 avril, cette activité a réuni des entrepreneurs des districts de Kenora et de Rainy River, qui ont présenté leurs idées d'entreprise à un jury, lequel a sélectionné les lauréats des première et deuxième places, soit remporter un prix en espèces et un soutien en nature.
Résultats	Les entrepreneurs sont l'avenir de l'industrie commerciale de nos districts. Il est essentiel de soutenir les nouveaux entrepreneurs, afin de permettre à nos petites collectivités de se développer et de prospérer. Les entrepreneurs ont acquis des compétences, des connaissances et un soutien précieux, ce qui leur permet d'aller de l'avant dans la création de leur entreprise.
Partenaires*	BDC, The Standard Insurance, CFAMONO, Northern Ontario Angels, Ville de Kenora, CANO, SOEC, PACE, Northern Credit Union, tbaytel, LOWBIC, Futurpreneur, Villes de Kenora, RRFDC, Ville de Dryden, C. de C. de Fort Frances, C. de C. de Dryden
Échéancier/Progrès	<input checked="" type="checkbox"/> Achévé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<i>L'activité a eu lieu le 27 avril 2025 à Kenora. Les entrepreneurs des districts de Kenora et de Rainy River ont alors présenté leurs idées commerciales et leurs projets d'expansion, afin d'avoir une chance de gagner un prix de 10 000 \$ en espèces et de 1 000 \$ en bons d'achat pour du soutien en PI. L'activité était diffusée en direct le 20 avril 2023. Plus de 178 personnes ont regardé l'activité et plus de 790 personnes ont voté pour le choix du public.</i> <i>Les finalistes :</i> <ul style="list-style-type: none"> • Première place : Stephanie Verplaetse, Northern Airworks (prix de 5 000 \$) • Deuxième place : Sara Brunner, Sara Brunner Nutrition & Consulting (prix de 3 000 \$) • Prix du public : Ali Crandall, Stella Apothecary (prix de 2 000 \$)
Programme d'incubation PACE à Sioux Lookout	
Action	Le 13 août 2025, PACE a commencé à accepter les candidatures pour son programme d'incubation de 18 mois.
Résultats	Le Programme d'incubation est conçu pour aider les entrepreneurs à développer des entreprises solides et durables, grâce à un soutien pratique, des locaux abordables et le mentorat d'experts.
Partenaires*	PACE, FedNor
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achévé <input type="checkbox"/> À court terme <input checked="" type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<i>L'incubateur PACE de Sioux Lookout; des loyers réduits, centraux et visibles au centre-ville; le mentorat d'affaires par des professionnels expérimentés; un soutien individuel pour le marketing, les finances et l'exploitation; un milieu qui coopère afin de renforcer la confiance et les capacités.</i>
Le Centre PARO	
Action	Le Centre PARO pour l'entrepreneuriat féminin au Canada salue le budget fédéral de 2025, y voit un plan pour le renouveau, la résilience et la prospérité partagée. *PARO se joint à l'Organisation d'entreprises féminines du Canada (OEFC), afin de promouvoir les femmes entrepreneuses en tant que partenaires du renouveau canadien. PARO salue le budget fédéral de 2025, y voit un plan axé sur la stabilité budgétaire, la compétitivité et la prospérité générationnelle. L'organisme se joint à l'Organisation d'entreprises féminines du Canada (OEFC) afin de souligner l'importance d'une gestion et d'un investissement responsables dans les entreprises dirigées par des femmes, ce qui constitue la pierre angulaire du renouveau économique et de la vigueur à long terme du Canada.

Priorité clé n° 4 – Entrepreneuriat et croissance des entreprises locales	
Résultats	Grâce au fonds national de prêt de l'OEFC et au réseau de centres et d'organismes d'entreprises féminines, dont PARO, plus de 25 millions de dollars de prêts ont permis de soutenir plus de 560 entreprises détenues par des femmes au cours des trois dernières années. En Ontario, 303 entreprises possédées par des femmes ont bénéficié du Programme national de prêts d'OEFC, ce qui a permis à ce jour de financer 143 projets d'expansion et 160 projets de création d'entreprise, pour un total de 12 862 855 \$. Cela illustre comment un financement ciblé et un soutien global aident les femmes à créer, à développer et à faire croître des entreprises ancrées dans les collectivités.
Partenaires*	PARO, Organisations d'entreprises féminines du Canada (OEFC)
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input checked="" type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<i>Ceci est un nouveau point du Plan d'action 2026.</i> <i>PARO salue les mesures qui soutiennent l'innovation, la productivité des petites entreprises et la diversification commerciale; demande de prêter attention à l'accès équitable pour les femmes provenant de milieux ruraux, autochtones, nouvellement arrivées et sous-représentées.</i> * Communiqué du 4 novembre 2025.

Priorité clé n° 5 – Inclusion, équité et participation à la population active

Un marché du travail solide dépend de la participation de tous les membres de la collectivité, mais de nombreuses personnes continuent de se heurter à des obstacles qui limitent leur accès à un emploi stable. Ce sont surtout des groupes qui subissent des inégalités persistantes; entre autres, en ressentent le plus les effets les Autochtones, les personnes racialisées, les nouveaux arrivants, les jeunes, les aînés et les personnes aux prises avec des situations sociales ou économiques complexes. Le logement abordable, les transports, les vêtements adaptés au travail et les technologies fiables restent hors de portée pour certains habitants, surtout dans les zones rurales et isolées. Les personnes qui souhaitent améliorer leurs compétences ont souvent du mal à accéder aux programmes à cause de conditions d'admissibilité strictes, de courts délais de recrutement ou d'une offre locale limitée. Les employeurs signalent que les postes ne sont pas toujours conçus avec un souci de souplesse; cela affecte les travailleurs qui ont besoin d'aménagements ou de points d'entrée différents dans la population active. Les intervenants communautaires soulignent que de nombreuses personnes qui pourraient tirer le meilleur parti d'une formation ne sont pas informées à temps des possibilités qui s'offrent à elles ou se voient mal face aux options proposées. Afin d'atténuer certains de ces obstacles, les collectivités s'efforcent de faciliter l'accès aux soutiens à l'apprentissage et à l'emploi, offrant ainsi aux résidents davantage d'options pour s'orienter sur le marché du travail.

Priorité clé n° 5 – Inclusion, équité et participation à la population active	
Séminaire sur la démystification des voies pour l'immigration	
Action	En collaboration avec Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), la ville de Kenora a organisé pour le 24 mars 2025 un séminaire intitulé « Démystification de l'immigration ». Des rencontres individuelles avec les employeurs ont suivi.
Résultats	<p>Les sessions ont permis ceci :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Découvrir les programmes d'immigration fédéraux et provinciaux qui vous aideront à attirer, à embaucher et à retenir des travailleurs étrangers qualifiés. • Apprendre à tirer parti des réserves de talents mondiaux au Canada et à l'étranger. • Connaître davantage la marche à suivre pour obtenir un permis de travail. • Accéder à des ressources qui vous aideront à trouver plus rapidement des travailleurs étrangers qualifiés. • Découvrir comment votre organisme peut bénéficier du Programme ontarien des candidats à l'immigration (POCI), afin de retenir ou d'embaucher des travailleurs étrangers qualifiés et en mesure d'apporter une contribution dans votre milieu de travail. • Poser vos questions et obtenir des réponses d'experts à propos des programmes (en anglais et en français). • Nouer des relations avec d'autres employeurs et partenaires.
Partenaires*	Ville de Kenora, IRCC, Ministère du Développement du Nord
Échéancier/Progrès	<input checked="" type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<i>Cet élément est nouveau dans le Plan d'action de 2026.</i>
Formation pour les Premières Nations de Rainy River	
Action	Les Premières Nations de Rainy River, en collaboration avec New Gold, le SGEI (Seven Generations Education Institute) et Shooniyaa Wa-Biitong, ont conçu un partenariat pour mettre en œuvre des programmes de formation destinés aux populations autochtones locales, aux fins des activités d'usinage et de forage.
Résultats	L'objectif est de renouer le dialogue avec les collectivités et d'augmenter le nombre des employés autochtones chez New Gold, où se trouve du travail d'usinage et de forage, spécialités dans lesquelles le nouveau personnel qualifié aura la possibilité de faire carrière et d'évoluer.

Priorité clé n° 5 – Inclusion, équité et participation à la population active	
Partenaires*	Les Premières Nations de Rainy River, New Gold, le SGEI (Seven Generations Education Institute) et Shooniyaa Wa-Biitong
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input checked="" type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<i>Cet élément est nouveau dans le Plan d'action de 2026.</i>
FSET – Autonomisation numérique	
Action	<p>FSET croit aux personnes autonomes et innovatrices. Ce groupe se consacre à la transformation de la connectivité pour les collectivités éloignées, grâce à la technologie de Starlink; il veille à ce que même les régions les plus isolées aient un accès Internet fiable.</p> <p>Grâce à son partenariat avec SpaceX, qui utilise la technologie Starlink, il est possible d'obtenir des solutions de connectivité de pointe, à l'aide de services Internet avancés à haut débit, fournis par des satellites en orbite terrestre basse (SOTB). Ces constellations artificielles sont capables de transmettre des signaux à large bande à des récepteurs au sol, offrant ainsi une technologie sans fil qui non seulement tient compte des limites de la fibre optique pour les collectivités nordiques éloignées, mais aussi de besoins de connectivité qui existent depuis longtemps.</p>
Résultats	<p>FSET croit que la fiabilité d'Internet n'est pas un luxe, mais une nécessité.</p> <p>FSET veille à ce que même les collectivités les plus éloignées puissent accéder à des connexions Internet spécialisées, rapides, fiables et rentables.</p> <p>FSET accorde la priorité aux projets pilotés par la collectivité et se spécialise dans les installations adaptées aux besoins communautaires. L'entreprise se concentre surtout sur les déploiements communautaires; elle étend ses ressources à l'auto-installation et propose des solutions résidentielles spécialisées dans le Nord-Ouest ontarien.</p> <p><i>Depuis janvier 2025, plus de 4 661 ensembles Starlink ont été installés, et plus de 110 collectivités ont bénéficié de services.</i></p>
Partenaires*	FSET Kenora, SpaceX
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input type="checkbox"/> À long terme <input checked="" type="checkbox"/> A annulé
Mises à jour	<i>Le 4 mars 2025, le premier ministre de l'Ontario, Doug Ford, a annoncé l'annulation du contrat Starlink d'une valeur de 100 millions de dollars, réagissant ainsi aux droits de douane. Ce premier ministre a également déclaré que l'annulation du contrat Starlink était définitive, même si tous les droits de douane étaient ensuite supprimés. L'annulation de ce contrat s'inscrit dans le cadre d'un gel plus large des achats par la province, qui ne signera plus d'accords avec des entreprises américaines.</i>
Programme de Dryden pour le retour au foyer des Autochtones en milieu urbain	
Action	Le programme pour le retour au foyer des Autochtones en milieu urbain est un projet de soutien global et complet, conçu pour aider les mères célibataires autochtones vivant en milieu urbain ainsi que leurs enfants à se construire un avenir stable et autonome. Le programme offre un logement sûr, une remise à niveau scolaire, une formation professionnelle et une prise en charge personnalisée, en vue d'assurer une réussite à long terme.
Résultats	Les participants bénéficient d'un soutien sur place, dont l'accès à des programmes d'apprentissage de la vie quotidienne; à des ressources pour la santé mentale; à de l'aide pour la garde d'enfants; à des services de garderie; à des partenariats communautaires qui renforcent leur perfectionnement personnel et professionnel. L'objectif du programme est de supprimer les obstacles, de fournir aux femmes les moyens de poursuivre leurs études ou de trouver un emploi, puis de leur ouvrir la voie vers une autonomie durable.

Priorité clé n° 5 – Inclusion, équité et participation à la population active	
Partenaires*	CSDK, CAVD, OAHS, Confederation College, Dryden Literacy, CCD, Woodgreen, OFIFC, FTO
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input checked="" type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<i>Les candidats s'engagent à honorer un engagement de quatre à cinq ans. Le programme a pour objet de favoriser un milieu sûr, inclusif et culturellement positif, où les femmes peuvent se concentrer sur leur guérison, leur épanouissement et la réalisation de leurs objectifs à long terme.</i>
Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes	
Action	<p>Le Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ) est axé sur les jeunes de 15 à 29 ans et qui se heurtent à des obstacles à l'emploi nombreux et/ou complexes; il leur est offert un soutien plus intensif, au-delà de la recherche d'emploi classique et des possibilités de placement.</p> <p>Le soutien comprend ce qui suit : formation préalable à l'emploi rémunéré, afin de promouvoir la préparation à l'emploi; jumelage d'emplois et placements rémunérés, avec des aides au placement pour les participants et des incitations à l'embauche pour les employeurs. Services de mentorat; soutien à l'éducation et aux transitions professionnelles.</p>
Résultats	Après un premier accueil, les participants suivent une formation complète et préalable à l'emploi, offerte par le Centre de l'emploi d'Atikokan. Les cours sont axés sur l'accroissement des connaissances liées au travail, l'amélioration des aptitudes pour la vie quotidienne et des attestations commercialisables auprès des employeurs locaux. Lorsqu'ils ont terminé un nombre déterminé d'heures ou une formation préalable à l'emploi, les participants commencent à travailler dans le cadre d'un stage de formation chez un véritable employeur local. Cela leur permet de développer des compétences sur le terrain, dans un milieu de travail réel, avec le soutien de l'employeur et de spécialistes de l'emploi.
Partenaires*	Fournisseurs de services d'Emploi Ontario, Employeurs locaux
Échéancier/Progrès	<input type="checkbox"/> Achevé <input type="checkbox"/> À court terme <input type="checkbox"/> À moyen terme <input checked="" type="checkbox"/> À long terme
Mises à jour	<ul style="list-style-type: none"> • Dans le district de Kenora, 43 personnes ont participé au PAEJ (Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes) en 2024-2025, par rapport à 32 en 2023-2024. Une augmentation de 34 %. • La participation au programme estival du PAEJ du district de Kenora a diminué, de 38 à 33 (-13 %), au cours de l'année écoulée. • La participation au PAEJ dans le district de Rainy River a également diminué, passant de 34 en 2023-2024 à 30 en 2024-2025. Une baisse de 12 %. • Dix-neuf personnes supplémentaires ont participé au PAEJ de l'été dans le district de Rainy River, comparativement à 17 en 2023-2024. Une baisse de 12 %.

*Le glossaire des acronymes suit. Court terme, moyen terme (2 ans), long terme (3 ans).

GLOSSAIRE DES ACRONYMES

AEC – Atikokan Employment Centre	Ne-Chee FC – Ne-Chee Friendship Centre
AEDC – Atikokan Economic Development Corporation	NNC – Nutrition North Canada
AFNOO – L'Association des Francophones du Nord-Ouest de l'Ontario	NOIC – Northwestern Ontario Innovation Centre
C of C – Chamber of Commerce	NODN – Northwestern Ontario Development Network
CCDC – Chukuni Communities Development Corporation	NOHFC – Northern Ontario Heritage Fund Corporation
CEDC – Community Economic Development Commission	NTAB – Northwest Training and Adjustment Board
CFDC – Community Futures Development Corporation	NWBC – Northwest Business Centre
CIRNAC – Crown-Indigenous Relations and Northern Affairs Canada	OAHS – Ontario Aboriginal Housing Services
Con College – Confederation College	OFIFC – Ontario Federation of Indigenous Friendship Centres
DDC – Dryden Development Corporation	OSSD – Ontario Secondary School Diploma
DNFC – Dryden Native Friendship Centre	OTEC – Ontario Tourism Education Corporation
EOSP – Employment Ontario Service Providers	OTF – Ontario Trillium Foundation
FC – Friendship Centre	PACE – Patricia Area Community Endeavours
KDSB – Kenora District Services Board	QLCC – Quetico Lodge and Conference Centre
KHA – Kenora Hospitality Alliance	RAIN – Rural Agri-Innovation Network
LEAP – Lake of the Woods Employment Action Project	RR – Rainy River
LOW – Lake of the Woods	RRDSAB – RR District Social Services Administration Board
LOW BrewCo. – Lake of the Woods Brewing Company	RRDSB – Rainy River District School Board
LOW Dev Com – Lake of the Woods Development Commission	RRFDC – Rainy River Futures Development Corporation
LOWBIC – Lake of the Woods Business Incentive Corporation	SGEI – Seven Generations Education Institute
MLITSD – Ministry of Labour, Immigration, Training and Skills Development	SLAAMB – Sioux Lookout Area Aboriginal Management Board
MNDMF – Ministry of Northern Development, Mines, and Forestry	SWB – Shooniyaa Wa-Biitong
NADF – Nishnawbe Aski Development Fund	

ZONES GÉOGRAPHIQUES

Les données présentées à la section État, données et analyse du marché du travail reposent sur diverses sources d'information provenant de Statistique Canada et qui sont reliées aux divisions de recensement des districts de Kenora et de Rainy River.

Statistique Canada définit comme suit division de recensement : « groupes de municipalités voisines les unes des autres, réunies pour des besoins de planification régionale et de gestion de services communs (comme les services de police ou d'ambulance). Ces groupes sont créés selon les lois en vigueur dans certaines provinces du Canada. Par exemple, une division de recensement peut correspondre à un comté, *aux municipalités régionales de comté* ou à un district régional. Dans d'autres provinces et dans les territoires, où les lois ne prévoient pas de telles régions, Statistique Canada définit des régions équivalentes à des fins statistiques, en collaboration avec ces provinces et territoires. »;



Dans ce qui suit sont énumérées les collectivités des districts de Kenora et de Rainy River.

District de Rainy River

Alberton (canton)
Big Grassy River 35G (réserve indienne)
Chapple (canton)
Dawson (canton)
Fort Frances (village)
Lake of the Woods (canton)
Manitou Rapids 11 (réserve indienne)
Neguaguon Lake 25D (réserve indienne)
Rainy Lake 17B (réserve indienne)
Rainy Lake 26A (réserve indienne)
Rainy River (non organisée)
Saug-a-Gaw-Sing 1 (réserve indienne)
Seine River 23A (réserve indienne)

Agency 1 (réserve indienne)
Atikokan (canton)
Big Island Mainland 93 (réserve indienne)
Couchiching 16A (réserve indienne)
Emo (canton)
La Vallee (canton)
Lac Long 12 (réserve indienne)
Morley (canton)
Rainy Lake 17A (réserve indienne)
Rainy Lake 18C (réserve indienne)
Rainy River (village)
Sabaskong Bay (Part) 35C (réserve indienne)
Seine River 23A (réserve indienne)

District de Kenora

Bearskin Lake (réserve indienne)
Deer Lake (réserve indienne)
Eagle Lake 27 (réserve indienne)
English River 21 (réserve indienne)
Fort Hope 64 (réserve indienne)
Ignace (canton)
Kee-Way-Win (réserve indienne)
Kenora 38B (réserve indienne)
Kingfisher Lake 1 (réserve indienne)
Lac Seul 28 (réserve indienne)

Lake of the Woods 37 (réserve indienne)
MacDowell Lake (établissement indien)
Marten Falls 65 (réserve indienne)
Neskantaga (réserve indienne)
Northwest Angle 33B (réserve indienne)
Peawanuck (établissement indien)
Pikangikum 14 (réserve indienne)
Rat Portage 38A (réserve indienne)
Sabaskong Bay (Part) 35C (réserve indienne)
Sachigo Lake 1 (réserve indienne)
Sandy Lake 88 (réserve indienne)
Shoal Lake (Part) 40 (réserve indienne)
Sioux Lookout (municipalité)
Slate Falls (établissement indien)
The Dalles 38C (réserve indienne)
Wabauskang 21 (réserve indienne)
Wapekeka 1 (réserve indienne)
Wawakapewin (Long Dog Lake) (réserve indienne)
Webeque (réserve indienne)
Whitefish Bay 33A (réserve indienne)
Wunnumin 1 (réserve indienne)

Attawapiskat 91A (réserve indienne)
Cat Lake 63C (réserve indienne)
Dryden (ville)
Ear Falls (canton)
Fort Albany (Part) 67 (réserve indienne)
Fort Severn 89 (réserve indienne)
Kasabonika Lake (réserve indienne)
Kenora (ville)
Kenora (non érigée en municipalité)
Kitchenuhmaykoosib Aaki 84 (Big Trout Lake) (réserve indienne)
Lake of the Woods 31G (réserve indienne)
Lansdowne House (établissement indien)
Machin (canton)
Muskrat Dam Lake (réserve indienne)
North Spirit Lake (réserve indienne)
Osnaburgh 63B (réserve indienne)
Pickle Lake (canton)
Poplar Hill (réserve indienne)
Red Lake (municipalité)
Sabaskong Bay 35D (réserve indienne)
Sachigo Lake 2 (réserve indienne)
Shoal Lake (Part) 39A (réserve indienne)
Shoal Lake 34B2 (réserve indienne)
Sioux Narrows – Nestor Falls (canton)
Summer Beaver (établissement indien)
Wabaseemoong (réserve indienne)
Wabigoon Lake 27 (réserve indienne)
Wapekeka 2 (réserve indienne)
Weagamow Lake 87 (réserve indienne)
Whitefish Bay 32A (réserve indienne)
Whitefish Bay 34A (réserve indienne)



**Commission de formation et
d'adaptation de la main-
d'œuvre du Nord-Ouest**

113-100, avenue Casimir
Dryden (Ontario) P8N 3L4

www.ntab.on.ca

Workforce Planning
Ontario
www.workforceplanningontario.ca

Document produit par
La Commission de formation et d'adaptation de la
main-d'œuvre du Nord-Ouest
Février 2026