

Commission locale
de formation et
d'adaptation de
la main-d'oeuvre



**MUSKOKA
NIPISSING
PARRY SOUND**

Local Training and
Adjustment Board

RAPPORT SUR LES TENDANCES POSSIBILITÉS & PRIORITÉS

TPP

Janvier, 2008

Réseau des

Réseau des Commissions
locale de l'Ontario



Champions des solutions au marché du travail de l'Ontario

Table des matières

Sommaire exécutif

Introduction	3
Profil communautaire/Information sur le marché du travail (IMT)	4
Accroissement de la population	6
Changements importants	6-7
Processus de consultation de TPP – le « Modèle de planification locale »	8-10
Résumé des tendances de 2008	
Tendance 1 : Pénurie dans les métiers spécialisés (34%)	11-12
Tendance 2 : Manque de compétences essentielles (24.3%)	13
Tendance 3 : Exode des jeunes (14.9%)	14
Tendance 4 : Désindustrialisation (14.5%)	15
Tendance 5 : Vieillesse de la population active (12.2%)	16
Conclusion	17
Annexe A – Documents de première main	
Rapports officiels / Publications	18
Articles de journaux & communiqués de presse –	18
Développement économique et expansion des entreprises	19
Articles de journaux & communiqués de presse – Éducation	19
Articles de journaux et communiqués de presse – Autres	19
Annexe B – Liste des participants aux consultations des collectivités	20
Annexe C – Données sur l'exode des jeunes	21

« Les idées exprimées dans ce document ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement de l'Ontario »

Sommaire exécutif

La Commission locale de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre de Muskoka Nipissing Parry Sound (CLFA) est une société communautaire, indépendante, à but non lucratif qui entrevoit son rôle comme agent catalytique, unissant divers organismes communautaires qui partagent un intérêt commun dans les domaines de développement et de formation de la main-d'oeuvre. Le rôle primordial de la commission locale est d'aider à améliorer les conditions du marché du travail local en :

- engageant la communauté dans un processus axé localement pour identifier et répondre aux tendances, aux possibilités et aux priorités clés (TPP) qui prédominent dans le marché du travail local;
- facilitant un processus de planification locale, où les représentants d'organismes et d'institutions communautaires discutent conjointement de stratégies concernant les actions axées sur les questions d'intérêt commun au sujet du marché du travail local;
- créant des possibilités de développer un partenariat dans les activités et les projets répondant à des défis plus complexes et/ou à des défis extrêmes du marché du travail local;
- organisant des événements et des activités faisant la promotion de l'importance de l'éducation, de la formation et de la mise à jour des qualifications acquises aux jeunes, aux parents, aux employeurs, aux groupes de besoins spéciaux, aux travailleurs actifs ou sans-emploi et au public en général.

Chaque année, la commission produit le rapport TPP qui contribue à toute une variété de fonctions importantes. Ce rapport TPP est surtout un plan d'action communautaire, développé par le biais de consultations avec des partenaires de la communauté, qui identifie les tendances et les possibilités du marché du travail local comme base pour établir les priorités pour l'année financière à venir. De plus, le rapport TPP souligne les changements importants qui ont marqué le marché du travail local et fournit une fiche de rendement sur

les mesures prises par la commission locale et ses partenaires communautaires pour aborder les tendances et les enjeux du marché du travail au cours de l'année antérieure. En dernier lieu, le rapport TPP est un outil de communication important pour la communauté au moyen duquel les fournisseurs de service et d'autres organismes intéressés peuvent savoir comment les organismes complémentaires travaillent afin d'aborder les enjeux de formation et du marché du travail.

Le plan d'action communautaire dans le rapport TPP de cette année est axé sur les tendances priorisées suivantes pour l'année à venir :

- pénuries dans les métiers spécialisés
- manque de compétences essentielles
- exode des jeunes
- désindustrialisation
- vieillissement de la population active

La CLFA aimerait remercier les employeurs, les employés, les fournisseurs de services, les éducateurs et d'autres organismes intéressés pour leurs suggestions dans le développement du rapport TPP de cette année. Nous attendons avec impatience leur participation continue et nous encourageons l'engagement de nouveaux organismes et d'individus aux séances de consultations à venir à l'automne 2008. En travaillant de façon coopérative avec les partenaires de la communauté, la CLFA continuera à générer des changements positifs sur le marché du travail local.

Veillez diriger vos rétroactions au sujet du rapport TPP à Ms. Stacie Fiddler, directrice générale, admin@ltab20.on.ca.

Introduction

La Commission locale de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre de Muskoka, Nipissing, Parry Sound (CLFA) est un organisme à but non lucratif comprenant des bénévoles communautaires, locaux et bien renseignés au sujet des enjeux de la mise en valeur de la main-d'oeuvre dans leurs communautés respectives. La commission est conçue pour identifier les tendances et les possibilités de la population active locale, travaillant avec les intervenants communautaires afin de prioriser les enjeux identifiés et de développer des partenariats pour aborder les enjeux locaux.

Chaque année, la commission implique ses communautés dans un processus consultatif local qui résulte en un plan d'action communautaire appelé le Rapport des tendances, des possibilités et des priorités (TPP). Ce rapport consolide un volume important de renseignements pour que la planification communautaire puisse être entreprise avec la pleine connaissance des tendances les plus récentes dans la zone desservie. Ainsi le rapport TPP sert d'outil stratégique dans le but de bâtir des partenariats communautaires. La commission, son personnel et les intervenants communautaires utilisent le rapport TPP comme source-clé de renseignements au sujet du marché du travail.

Ce rapport revisite les données du recensement du Canada de 2001, les données démographiques mise à la disposition par le recensement du Canada de 2006 ainsi que les tendances et les enjeux connexes au marché du travail identifiés récemment. Le rapport identifie également les possibilités potentielles pour une action communautaire et bâtit sur la planification, les partenariats et le progrès des rapports TPP antérieurs. Ce même rapport continuera à être un document de travail pour la communauté, posant les jalons pour des solutions de main-d'oeuvre à long terme et renouvelables.



Profil communautaire/Information sur le marché du travail (IMT)

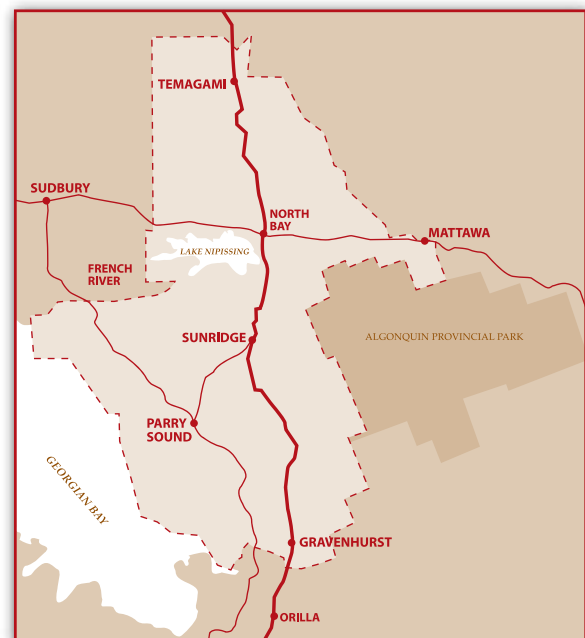
La région de la Commission locale de formation et d'adaptation de la main d'oeuvre de Muskoka, Nipissing, Parry Sound couvre environ 113960 kilomètres carrés (44000 milles carrés), comprenant la ville de North Bay, ainsi que dix villes ou villages divers plus petits, y compris Gravenhurst, Bracebridge, Huntsville, Parry Sound, Burk's Falls, Sundridge, South River, Callander, Mattawa, Powassan, Nipissing Ouest et Témagami.

Au cours de l'année dernière, les données démographiques du Recensement du Canada de 2006 ont été publiées. Les résultats des catégories restantes du Recensement du Canada de 2006 seront intégrés dans le rapport TPP 2008 – 2009. Toutes les autres données dans la section suivante sont tirées du Recensement du Canada de 2001.

Les communautés du Nord de l'Ontario ont des caractéristiques uniques. Même dans les limites de la région de la commission locale, les profils de districts varient considérablement, comme le démontre le tableau suivant. Par exemple, entre 2001-2006, en grande partie attribuable à l'immigration de personnes retraitées et semi-retraitées, la municipalité de district de Muskoka a augmenté à un taux plus élevé (8.4%) que la moyenne provinciale (6.1%), et beaucoup plus élevé que soit le district de Parry Sound (3.2%) ou le district de Nipissing (2.1%). Les différences démographiques évidentes dans le tableau offrent une preuve probante qu'afin d'être efficaces, les solutions du marché du travail doivent être personnalisées pour répondre aux besoins uniques des communautés individuelles.

Muskoka, Nipissing, Parry Sound

La commission locale de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre



Données démographiques de MNPS

	Muskoka	Nipissing	Parry Sound	Ontario
INFORMATIONS DÉMOGRAPHIQUES				
Population en 2001	53,106	82,910	39,665	11,410,016
Population en 2006	57,563	84,688	40,918	12,160,282
% des changements (1996 – 2001)	8.4%	2.1%	3.2%	+6.1%
DONNÉES SUR LES ÂGES				
Population âgée entre 25–44 (en tant que % du total)	22.59%	24.73%	20.39%	28.38%
Âge médian	45.3	42.2	47.9	39.0
DONNÉES LINGUISTIQUES				
Anglais seulement	93.78%	69.41%	92.09%	70.58%
Français seulement	1.41%	25.60%	2.59%	4.30%
Anglais et français	0.16%	1.69%	0.32%	0.33%
Autres langues	4.65%	3.30%	5.00%	24.79%
DONNÉES SUR LES AUTOCHTONES				
Population d'appartenance à la population autochtone	2.04%	7.53%	4.72%	1.67%
DONNÉES SUR L'ÉDUCATION				
Fréquentation à plein temps (15-19)	64.68%	75.19%	71.42%	74.15%
Fréquentation à plein temps (20–24)	38.53%	42.51%	33.53%	43.49%
PLUS HAUT NIVEAU DE SCOLARITÉ ATTEINT				
Moins que l'école secondaire (20-34)	17.0%	15.2%	20.4%	15.2%
École secondaire ou postsecondaire	38.9%	33.5%	36.8%	33.7%
Diplôme ou certificat d'une école de métiers	10.5%	11.5%	11.2%	7.9%
Diplôme ou certificat d'un Collège	19.6%	24.1%	18.5%	19.5%
Université	14.1%	15.8%	13.4%	25.7%
DONNÉES SUR LES REVENUS				
% de travailleurs à plein temps	48.2%	50.2%	48.8%	55.8%
Revenus moyens toute l'année à temps plein	\$36,955	\$39,445	\$35,637	\$47,299
Revenu familial médian	\$50,713	\$49,986	\$44,797	\$61,024
DONNÉES SUR LA SOURCE DES REVENUS				
Rémunérations	67.1%	70.1%	64.5%	78.7%
Paiements de transfert	15.3%	15.9%	18.7%	9.8%
Autres sources de revenu	17.7%	14.0%	16.8%	11.5%
INDICATEURS DE LA POPULATION ACTIVE				
Taux de participation	62.1%	59.9%	58.2%	67.3%
Taux d'emploi	59.6%	54.5%	54.0%	63.2%
Taux de chômage	4.0%	9.1%	7.1%	6.1%
DONNÉES SUR LES SECTEURS DE MAIN-D'OEUVRE				
Agriculture & produits dérivés de matières premières	2.37%	3.93%	4.77%	3.19%
Fabrication et construction	24.23%	15.05%	21.47%	21.97%
Commerce de gros et de détail	15.52%	16.89%	16.65%	15.86%
Finances et biens immobiliers	3.95%	4.67%	3.22%	6.70%
Santé et éducation	15.01%	20.66%	17.87%	15.07%
Services commerciaux	13.02%	15.85%	12.71%	19.12%
Autres services	25.89%	22.96%	23.26%	18.09%
DONNÉES SUR LA VALEUR DE LA PROPRIÉTÉ				
Valeur moyenne d'une habitation	\$170,490	\$126,277	\$137,158	\$199,884

Source: Profils communautaires du Recensement du Canada, 2001

Accroissement de la population

En avril 2006, le ministère des Finances a publié des projections démographiques pour l'Ontario et ses 49 secteurs du recensement. On prévoit un accroissement de 16.1% dans la région de la commission pour une augmentation d'environ 30,000 personnes en 2031. Par contre, on ne prévoit pas un accroissement uniforme dans les trois secteurs de recensement. À vrai dire, on prévoit une grande disparité.

On prévoit que le Muskoka connaîtra un taux global de croissance dépassant celui de la province, alors que la croissance de Parry Sound sera environ les deux tiers de celle de la province d'Ontario. La croissance de Nipissing est prévue à seulement 3 % au cours des prochains 25 ans - un dixième du taux de croissance provinciale - clairement un déphasage par rapport aux secteurs de recensement de Muskoka et de Parry Sound.

Accroissement prévisionnel 2005-2031

	Ontario	Muskoka	Nipissing	Parry Sound	MNPS
Pourcentage d'augmentation	30.73%	32.75%	3.04%	20.14%	16.13%
Accroissement de la population (000's)	3,853,900	18,700	2,600	8,500	29,800

Changements importants

Chaque année, le rapport TPP identifie les changements importants ayant eu des retombées sur le marché du travail local. Un échantillon des faits saillants par région de l'année écoulée paraissent sur les pages suivantes.

Nipissing

Gains:

- L'Université Nipissing connaît une croissance sans précédent. Les demandes ont augmenté de 20% par rapport à l'année dernière.
- Le Collège Canadore connaît également une hausse d'inscriptions dans les programmes des métiers spécialisés. De nouveaux programmes à Canadore sont mis en marche en électricité et en plomberie, et d'autres sont également ajoutés. L'inscription totale est à la hausse de 4% par rapport à l'année dernière.
- La construction de l'hôpital général de North Bay, coûtant environ 500 000 \$ est déjà commencée.
- La construction du nouvel hôpital de Mattawa est également en cours.
- Une nouvelle bibliothèque est en voie de planification pour le Collège Canadore et l'Université Nipissing.
- Tembec a reçu sa part de 242 000 000 \$ à la suite du règlement de la dispute sur le bois d'œuvre résineux avec les États-Unis.

- North America Construction (Construction de l'Amérique du Nord) ayant son siège à Guelph est en voie de former 35 individus de partout en Ontario à devenir charpentiers – (formation d'apprentis).
- RANGER Survey Systems, ayant son siège en Australie a ouvert une installation de 1 400 000 \$ à Sturgeon Falls.

Pertes:

- PGI Fabrene a mis à pied 15 employés au cours du quatrième trimestre de 2006.
- La ligne ferroviaire de la vallée de l'Outaouais a mis à pied 19 employés à son bureau de North Bay en octobre 2006.
- Le conseil scolaire de Near North a déjà débuté la conduite des audiences pour la fermeture des écoles. Les écoles publiques Phelps Central et Marshall Park ont été identifiées comme étant les premières à être fermées, mais les écoles publiques Tweedsmuir, Centennial et J.W. Trusler et l'école secondaire Chippewa sont susceptibles de connaître de gros changements au cours des trois prochaines années.

Changements importants

Muskoka:

Gains:

- Suite au transfert du centre Bracebridge Centennial au Collège Georgian, une expansion et des rénovations ont eu lieu sur le campus de Muskoka. Les métiers spécialisés et la grosse menuiserie seront une haute priorité. Les cours suivants seront également disponibles : la coiffure, les études à temps partiel dans la formation pratique en sciences infirmières, la formation des préposés au service de soutien à la personne et la formation en administration de bureau. Le Collège Georgian augmentera son inscription à 250 étudiants et embauchera de nouvelles personnes pour accommoder l'inscription élargie en septembre 2007.
- Algonquin Outfitters a ouvert ses portes à Bracebridge en mars 2006 avec trois employés à temps plein et quatre à temps partiel.
- L'Université Nipissing a élargi son campus de Muskoka pour augmenter sa capacité d'étudiants à 400 et a également élargi le curriculum, augmentant alors le personnel de 13 à 20 professeurs.
- Fanotech de Huntsville a annoncé des plans d'expansion de fabrication à Bracebridge, fournissant ainsi un emploi à environ 80 travailleurs dans l'ancienne usine Alcan.
- La ville de Bracebridge a approuvé le développement de deux immeubles de cinq étages d'appartements condominaux ayant 36 logements, et la levée de la première pelletée de terre est prévue pour le printemps 2008.
- Wal-Mart à Bracebridge a été l'hôte d'un salon de l'emploi (forum de recrutement) en juin 2007 pour recruter plus de 200 personnes --- 60% à temps plein.
- Muskoka Granite and Stone planifie embaucher 120 travailleurs à l'usine de Bracebridge. Une usine de traitement de 11 000 pieds carrés a ouvert ses portes en janvier 2006.
- La construction d'un nouveau Holiday Inn Express de cinq étages a été annoncé pour Huntsville au cours du premier trimestre de 2007.
- Un développement de 300 000 pieds carrés comprenant un mélange de gros magasins-entrepôts, de restaurants et de plus petits magasins de détail a été annoncé pour la partie Sud de Gravenhurst.
- Un nouveau centre de traitement pour enfants a ouvert ses portes à Huntsville, fournissant des services d'orthophonie pré-scolaire, une réhabilitation, des cliniques spécialisées et des services de soutien aux enfants et aux jeunes ayant des besoins spéciaux. Le personnel du centre comprend cinq phoniatres, deux attachés des programmes, une physiothérapeute, deux ergothérapeutes et deux assistantes en thérapie.

Pertes:

- Algonquin Automotive a éliminé 12 membres du personnel auxiliaire ayant des postes à traitement annuel en janvier 2007. Des efforts ont été faits pour réduire les coûts indirects en raison des ventes imprévisibles.
- Dura Automotive fermera ses portes à la fin de l'année 2007 et ceci aura un effet sur environ une centaine d'emplois.
- Hidden Hitch à Huntsville a annoncé sa fermeture ayant un effet sur 163 emplois.

Changements importants

Parry Sound:

Gains:

- Le magasin à rayons Hart a ouvert ses portes à Parry Sound le 29 mars, avec un personnel de 40 personnes.
- Une nouvelle école secondaire remplacera l'école secondaire Almaguin Highlands.
- Le réaménagement du centre d'information de Parry Sound et de la région verra 100 nouveaux emplois. Windswept Investments a récemment acheté le centre et a deux nouveaux bâtiments comprenant un Tim Horton's, un poste d'essence et le centre d'information lui-même.
- La station de traitement d'eau de Parry Sound fait des améliorations en quatre phases se chiffrant à 19 \$ millions pour changer le procédé de désinfection de la chloration à la lumière ultraviolette.
- En mai 2006, le nouvel hôtel Microtel a ouvert ses portes à Parry Sound créant 20 nouveaux emplois.
- Le Collège du lac Rosseau a annoncé la construction d'un nouveau centre académique de 6 000 pieds carrés en mai 2007.
- Le bâtiment de l'ancien centre de santé de Parry Sound Ouest a été réaménagé en 62 logements au cœur du centre-ville.
- La ville de Parry Sound a étendu ses services d'approvisionnement d'eau vers le nord au village de Nobel en partenariat avec le canton de McDougall, la Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario, et le programme d'infrastructure du Canada.
- La première phase (phase 1) de l'expansion industrielle de l'aéroport municipal de la région de Parry Sound a connu un investissement combiné privé et public de quelques 3,5 millions en 2007 pour une version améliorée de l'eau potable/une capacité septique augmentée, de l'espace de hangar commercial et privé de même qu'une expansion de l'aérogare pour loger 2 entrepreneurs privés additionnels.

Pertes:

- Tudhope Cartage Ltée. à Parry Sound a été vendu en septembre 2006 à Seabord/Harmac. Les 8 employés ont perdu leur emploi.
- L'administration centrale de la gestion des incendies du ministère des Ressources naturelles de Parry Sound a fermé ses portes en avril 2006. Cette fermeture a éliminé cinq emplois à temps plein et 18 travailleurs saisonniers.
- Found Aircraft à Parry Sound a mis à pied 16 personnes en juin 2007, en raison d'une diminution des ventes, décroissant ainsi le personnel de la compagnie à 55. Par contre, Found est en voie de renverser cette mise à pied.



Processus de consultation de TPP – le “Modèle de planification locale”

Les marchés du travail sont des entités extrêmement complexes. Une multitude de facteurs influencent un marché du travail donné et l'emplacement géographique en est un des plus importants. Par exemple, les particularités d'un marché du travail local donné peuvent être complètement différentes d'un marché du travail dans une communauté 10, 20 ou 50 kilomètres plus loin. Les marchés du travail sont également organiques, ayant comme attributs principaux le changement et l'évolution au fil du temps, car de nouveaux stimulus (à la fois globaux et locaux) forment et transforment l'économie.

Par conséquent, le processus de consultation TPP est gouverné par une méthodologie qui est 'locale' en contexte, afin d'assurer que les attributs locaux du marché du travail soient reflétés dans les priorités et les mesures à prendre du rapport. Le processus de consultation TPP est également 'à propos' car les consultations avec les intervenants ont lieu chaque année, et un nouveau rapport est rédigé pour diffuser les résultats. Ces deux facteurs – le fait d'être local et le moment opportun – aident à assurer que la commission locale soit en meilleure position pour travailler avec ses partenaires afin d'améliorer et d'optimiser le marché du travail local.

Une fois par année, la commission organise des consultations avec les intervenants partout dans la région pour recueillir des rétroactions sur les facteurs ayant rapport avec le marché du travail local au cours des douze mois antérieurs. Au cours des deux dernières années, la consultation de TPP a été facilitée par Lawlor & Associates Consultants Inc.,

qui ont travaillé avec la commission dans le but de mener une consultation étant plus vaste, plus approfondie et plus pertinente. Des consultations communautaires ont eu lieu à Bracebridge (37 participants), à North Bay (37 participants) et à Parry Sound (25 participants) au cours de l'automne 2007. Toutes les séances, d'environ trois heures, ont eu une bonne participation et une très bonne représentation de la part des groupes d'intervenants. Le processus de consultation a commencé en revoyant des rapports/publications du gouvernement et des articles de journaux/communiqués de presse pour savoir comment les marchés du travail de Muskoka, Nipissing et Parry Sound ont évolué au cours des douze mois antérieurs. (voir l'annexe A). Les données démographiques de la région ont été recueillies et analysées sur une base à la fois régionale et locale et comparées à la province en tant qu'entité. De plus, des visites personnelles, des entrevues et des appels téléphoniques ont eu lieu pour compléter le processus de cueillette des données. Basée sur l'analyse des données, une liste de tendances a été créée.

Les participants ont été divisés en groupes de table ronde d'environ 6-8 individus, et on leur a demandé de développer des possibilités/idées basées sur une action associée avec une tendance spécifique. Un membre du conseil d'administration a facilité la discussion à chaque table ronde. Les séances de groupes de concertation étaient suivies par des discussions de groupes au sujet des conclusions des diverses tables rondes. Pour conclure la séance de consultation, on fournissait aux participants dix (10) dollars TPP, qu'ils devaient dépenser sur les tendances qu'ils croyaient être les plus courantes dans leurs communautés. À compter de cet exercice, les participants ont priorisé les tendances comme suit:

Tendances priorisées par les participants à la consultation CLFA par district, automne 2007

Tendance	Muskoka	%	Nipissing	%	Parry Sound	%	MNPS	%
Pénuries dans les métiers spécialisés	89	30.1	102	36.4	59	36.9	250	34.0
Manque de compétences essentielles	84	28.4	58	20.7	37	23.1	179	24.3
Exode des jeunes	29	9.8	54	19.3	27	16.9	110	14.9
Désindustrialisation	69	23.3	18	6.4	20	12.5	107	14.5
Vieillesse de la population active	25	8.4	48	17.1	17	10.6	90	12.2
Total des votes	296	100.0	280	100.0	160	100.0	736	100.0

Les coordonnées (courriel) étaient recueillies à chaque séance, permettant la communication électronique continue avec les participants.

Les participants ont été avisés que leurs suggestions aideraient à la commission à axer ses énergies sur les tendances nécessitant le plus d'attention et de priorité au cours de l'année à venir.

Processus de consultation de TPP – le “Modèle de planification locale”

Comme vous le noterez, la liste des tendances 2008 diffère quelque peu des tendances présentées dans le rapport TPP de l'année antérieure. Le rapport TPP de l'année dernière avait identifié les tendances suivantes :

- Pénuries de main-d'oeuvre
- Pleins feux sur l'emploi dans le secteur tertiaire
- Exode des jeunes
- Manque de croissance industrielle
- Main-d'oeuvre sous-employée
- État de santé de la population dans le Nord (nouvelle tendance)
- Vieillesse de la population active
- Établissement des priorités de l'aménagement en infrastructure (nouvelle tendance)
- Augmenter l'activité de construction (nouvelle tendance)

Il est important de souligner que certains enjeux connexes aux tendances de 2007 sont abordés au sein de la portée des tendances courantes de 2008. Par exemple, engager les énergies et les talents des groupes visés par l'équité en matière d'emploi est une action excellente pour aborder les pénuries de métiers spécialisés. Les changements apportés à la liste des tendances ont été faits avec l'intention de créer un rapport TPP qui reflète la composition actuelle, le caractère et les besoins prioritaires du marché du travail local de façon aussi concise que possible, basé sur une méthodologie rigoureuse, permettant ainsi à la CLFA d'axer ses ressources, ses efforts et son temps en conséquence. Bien que certaines actions de 2007 ne soient pas mentionnées dans le tableau de planification suivant, plusieurs actions identifiées l'an dernier ont été exploitées par le biais d'activités et d'événements de partenariat communautaire au cours de la dernière année financière.

“L'âge moyen d'un compagnon d'apprentissage au Canada est plus de 48 ans. Ceci signifie qu'au cours des 7-10 prochaines années, il y aura un roulement d'environ 100% dans les métiers spécialisés.”
Congrès du travail du Canada



Résumé des tendances de 2008

Les données sommaires ci-dessous sont les cinq tendances priorisées identifiées d'un bout à l'autre de notre recherche et de nos consultations dans les limites de la région. Cette section souligne également certaines mesures prises par la commission et ses partenaires au cours de l'année précédente afin d'aborder des tendances particulières du marché du travail dans notre région. Chaque tendance comprend des questions pertinentes au sujet de cette tendance ainsi que des mesures à prendre correspondantes.

Tendance 1: Pénurie dans les métiers spécialisés (34%)

Les pénuries dans les métiers spécialisés ont été identifiées en tant que la priorité la plus élevée de 34% pour cent des participants dans les trois séances de consultations communautaires à Bracebridge, à North Bay et à Parry Sound. Voir l'annexe D pour des renseignements plus détaillés indiquant que 36% des participants à Nipissing et à Parry Sound ont classé cette priorité comme étant la plus élevée, alors que 30% des participants de Muskoka ont classé les pénuries de métiers spécialisés comme étant une inquiétude très élevée.

Enjeu:

Actuellement, il n'y a pas assez d'individus qui choisissent les métiers, ce qui résulte en une pénurie de métiers spécialisés et une restriction de la part des employeurs d'agrandir et de développer dans les limites de la région.

Mesures prises en 2007

- La CLFA et d'autres partenaires communautaires se sont rassemblés dans la ville de North Bay pour effectuer une analyse des offres et des demandes du marché du travail afin d'identifier quels seront les postes locaux disponibles dans les années à venir pour qu'une formation correspondante soit initiée afin de produire la main-d'œuvre nécessaire à l'avenir.
- Le centre d'affaires de Nipissing Parry Sound a pris l'initiative de développer et de construire un site Web qui présente de nombreux aspects à l'intention des éducateurs, des employeurs et des étudiants.
- La CLFA a pris les devants pour rédiger une demande de financement pour animer une foire de métiers spécialisés dans le district de Muskoka qui mettrait en vedette les personnes de métier locales pour le grand public ainsi que pour les jeunes locaux.
- Le Collège Georgian à Muskoka a ouvert un nouveau campus en septembre 2007 qui augmentera ses programmes connexes aux métiers et augmentera également l'inscription totale à 250 étudiants.
- La CLFA et ses partenaires avec l'Initiative de travail des niveaux secondaires et collégiaux de Nipissing Parry Sound invitera des célébrités de Pimp My Ride de MTV à North Bay pour trois allocutions/présentations.



Résumé des tendances de 2008

Mesures à prendre en 2008

Action envisagée # 1:

Faire la mise à jour du manuel des métiers spécialisés et distribuer les copies actuelles à toutes les installations éducationnelles dans les limites des districts de Muskoka, Nipissing et Parry Sound. Télécharger également le manuel sur le site Web de la CLFA.

Partenaires principaux:

La CLFA, les conseils scolaires de la région, les employeurs locaux, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités

Priorité: élevée

Délai: mars – juin, 2008

Résultats escomptés mesurables:

Imprimer 2000 copies du manuel des métiers spécialisés et les distribuer aux éducateurs dans les divers conseils scolaires.

Commentaires:

Fournira des renseignements permettant aux parents, aux éducateurs et aux étudiants de prendre des décisions éclairées au sujet de la poursuite d'une carrière dans les métiers.

Action envisagée # 2:

Travailler de façon coopérative avec d'autres commissions locales pour discuter des inquiétudes au sujet des règlements du gouvernement afférents au rapport des apprentis avec les compagnons d'apprentissage.

Partenaires principaux:

La CLFA, le Collège Georgian, l'Association des constructeurs d'habitations de Muskoka, la Municipalité de district de Muskoka,

Priorité: élevée

Délai: avril 2008

Résultats escomptés mesurables:

Mobiliser le soutien pour l'idée de réviser les règlements afférents au rapport des apprentis avec les compagnons d'apprentissage dans la province d'Ontario.

Commentaires:

Présentement, plusieurs petites compagnies dans la région sont à un désavantage en ce qui concerne leurs capacités de prendre plus qu'un apprenti. C'est inquiétant dans une communauté où il y a plusieurs petites entreprises.

Action envisagée # 3:

Continuer à animer des foires de carrières pour mettre en valeur l'attractivité des carrières dans les métiers spécialisés pour les parents, les éducateurs et les jeunes dans toute la région.

Partenaires principaux:

Les écoles secondaires locales, les centres de ressources en emploi, les centres d'entreprises, les collèges locaux et les entreprises locales.

Priorité: élevée

Délai: février 2009

Résultats escomptés mesurables:

Animer trois foires de carrières partout dans la région présentant plus de 200 emplois disponibles. Effectuer un raccordement entre 500 participants à plus de 100 employeurs présents et remplir les 200 emplois disponibles.

Commentaires:

En continuant de reconnaître les carrières et les emplois disponibles, il est à espérer que le profil de ces emplois augmente et que plus d'individus veuillent faire partie de ces professions locales ayant besoin de travailleurs.

Action envisagée # 4:

Avoir des séances d'information à North Bay pour les employeurs afin d'introduire divers programmes pouvant aider à augmenter leur capacité d'attirer des travailleurs qualifiés.

Partenaires principaux:

La ville de North Bay, la chambre de commerce de North Bay et du district, le Réseau des nouveaux arrivants de North Bay, la CLFA.

Priorité: moyenne

Délai: Printemps 2009

Résultats escomptés mesurables:

40 employeurs présents prendront avantage des divers programmes et ils embaucheront ainsi et conserveront les employés qualifiés.

Commentaires:

Lors des séances de consultation, il fut évident que plusieurs employeurs ne sont pas au courant des stimulants financiers disponibles pour appuyer la formation en apprentissage. Le fait de créer cette prise de conscience sera une composante intégrale à nos efforts d'aborder les questions telles que la pénurie de métiers spécialisés, l'exode des jeunes, les besoins des groupes sous-employés et l'implication des travailleurs plus âgés dans le processus de recruter plus de personnes dans les métiers spécialisés.

Tendance 2: Manque de compétences essentielles (24.3%)

Les employeurs requièrent certaines compétences de base de la part de leurs employés. Les employés qui n'ont pas ces compétences (lire, écrire, l'usage d'un document, la communication orale, les notions de calcul, l'usage d'un ordinateur, travailler avec les autres, l'apprentissage continu, la capacité de raisonnement et le quotient émotionnel) sont défavorisés pour trouver et maintenir un emploi.

Mesures prises en 2007:

- Le Réseau de l'alphabétisation de Simcoe Muskoka, le programme de Connexion Emploi du Collège Georgian, la direction de l'apprentissage du ministère de la Formation et des Collèges et Universités et la CLFA ont animé un événement le 17 décembre, 2007, intitulé, "Mise à jour/amélioration de votre main-d'œuvre qualifiée", en concomitance avec l'événement Business After Hours de la chambre de commerce de Bracebridge.
- Avec le concours des commissions de formation du Nord de l'Ontario, la CLFA a fait la promotion de la trousse des compétences essentielles "L'alphabétisation fonctionne" aux employeurs dans les trois districts.

Mesures à prendre en 2008

Action envisagée # 1:

Développer une campagne de sensibilisation à grand déploiement aux médias d'un bout à l'autre des districts soulignant l'importance des compétences essentielles dans le milieu de travail et la disponibilité des services existants. Cette campagne incluerait la production d'une 'mise à jour' à la trousse de « L'alphabétisation fonctionne » et ajouterait un dépliant publicitaire complet intitulé 'Voici les compétences essentielles'.

Partenaires principaux:

Les fournisseurs de service en alphabétisation, Connexion Emploi, la CLFA, la chambre de commerce.

Priorité: moyenne élevée

Délai: Printemps 2009

Résultats escomptés mesurables:

Présenter la campagne à plus de 2000 entreprises d'un bout à l'autre de la région et produire et distribuer 500 copies de la trousse mise à jour de 'L'alphabétisation fonctionne'.

Commentaires:

Il a été identifié que plusieurs employeurs ne sont pas familiers avec les connotations associées aux termes "compétences essentielles". En présentant et en faisant la promotion du terme, il y a lieu de croire que les employeurs commenceront à identifier les enjeux ambiants à cette tendance.



Résumé des tendances de 2008

Tendance 3: Exode des jeunes (14.9%)

Une étude menée par le Dr. Chris Southcott (Université Lakehead) a conclu que la région de Muskoka, Nipissing, Parry Sound en tant qu'entité a continué de connaître l'exode des jeunes entre 2001 et 2006. Toutefois, il y a eu une réduction marquée dans le taux global d'exode des jeunes par rapport à la période interrecensement antérieure (1996-2001).

Enjeu:

Sur tout le territoire de la région de la commission, les jeunes choisissent de quitter leur communauté en raison d'un manque de possibilités pour une éducation postsecondaire ainsi qu'une notion présumée qu'il y a peu de possibilités d'emplois dans les communautés rurales si bien que les emplois et les postes disponibles ne sont pas

Mesures prises en 2007:

- Par le biais de la campagne du Passeport pour la prospérité de la CLFA, deux forums importants de ressources des employeurs ont eu lieu. "Qui travaillera pour vous au cours des 10 prochaines années?" La première séance a eu lieu à North Bay le 4 octobre et la deuxième à Huntsville le 29 novembre. Les séances se sont concentrées sur la façon dont les employeurs peuvent fournir un apprentissage par l'expérience pour les étudiants alors qu'ils sont encore à l'école secondaire (tel que alternance travail-études).
- En concomitance avec les commissions de formation du Nord de l'Ontario, la CLFA a mandaté le Dr. Chris Southcott de préparer une étude intitulée, "Les tendances de l'exode des jeunes dans le Nord de l'Ontario: 2001-2006," afin de mieux comprendre le problème de l'exode des jeunes.

Mesures à prendre en 2008

Action envisagée # 1:

Développer une campagne régionale de 'Options locales' qui encourage les jeunes à demeurer dans la région en invitant les entreprises locales à parler aux classes de l'école secondaire au sujet des possibilités d'emplois que ces entreprises ont à offrir.

Partenaires principaux:

La CLFA, le Centre d'affaires, le Collège Canadore, les conseils scolaires locaux, les entreprises locales

Priorité: Moyenne

Délai: En place à l'automne 2008

Résultats escomptés mesurables:

Inviter 2 entreprises locales à parler à chaque école secondaire dans la région. Environ 200 étudiants de l'école secondaire dans le district sont impliqués dans des classes d'affaires ou d'études de carrières.

Commentaires:

Éduquer les jeunes en matière de compétences requises lorsqu'ils entrent dans la population active locale, ainsi que de choix d'emplois disponibles localement. Faire la promotion des possibilités qui encourageront les jeunes à retourner à la maison pour des emplois d'été ou des emplois permanents.

Action envisagée # 2:

Développer une stratégie de retour à la communauté comprenant une possibilité d'un réseau social et récréatif dans la région de Parry Sound.

Partenaires principaux:

La CLFA, le conseil scolaire de district Near North, la chambre de commerce de Parry Sound

Priorité: Moyenne

Délai: Automne 2008

Résultats escomptés mesurables:

Animer des séances de réseaux mensuelles qui attireraient environ 40 individus de la communauté y compris des jeunes.

Commentaires:

Les jeunes, ayant développé des liens locaux très forts et une connaissance des possibilités de leur communauté, peuvent être plus en mesure de retourner à la maison après avoir obtenu une éducation postsecondaire.

Tendance 4: Désindustrialisation (14.5%)

La désindustrialisation fait mention du mouvement à l'écart d'une économie industrialisée, vers une économie centrée davantage sur la production fondée sur les services. Ce virage important dans un secteur-clé d'emploi par le biais de la mise à pied des travailleurs et des fermetures requiert un processus pour évaluer les compétences, identifier les lacunes et déterminer les besoins de formation afin d'aider les travailleurs à prendre avantage des possibilités d'emplois disponibles. Le défi est donc d'identifier les compétences polyvalentes qui demeurent pertinentes dans l'arsenal des travailleurs. Le défi est également de fournir une formation complémentaire dans les compétences pertinentes, telles que le service à la clientèle, qui sont nécessaires pour protéger et maintenir un emploi avec succès dans l'économie nouvelle basée sur le service.

Mesures prises en 2007:

- Plusieurs messages et programmes de sensibilisation au service à la clientèle ont été développés par diverses chambres de commerce et agences communautaires dans les districts de Muskoka, Nipissing et Parry Sound.
- En essayant de promouvoir le service à la clientèle auprès des employeurs, la CLFA a également aidé à fournir un guide de service à la clientèle pour le personnel des points de service qui comprend un DVD des attractions des zones locales.
- Dans le cadre du programme des 'Jours de certification' aux écoles secondaires locales, la sensibilisation au service à la clientèle a été incorporée en tant que programme reconnu de certification.
- Dans le district de Muskoka, plusieurs partenaires communautaires se sont rassemblés à la fois de Huntsville et de Bracebridge pour offrir une démonstration d'emploi où les employeurs à la recherche d'employés étaient présents pour rencontrer de nouveaux employés potentiels intéressés à trouver du travail dans la région de Muskoka.

Mesures à prendre en 2008

Action envisagée # 1:

Développer un programme gratuit de reconnaissance de service à la clientèle spécifique à Muskoka qui récompense les employés et les employeurs qui ont fourni un excellent service à la clientèle.

Partenaires principaux:

Les chambres de commerce de Muskoka, le tourisme de Muskoka, le centre des entreprises, la Municipalité de district de Muskoka

Priorité: Moyenne

Délai: Réunions de stratégie initiale commençant au printemps 2008

Résultats escomptés mesurables:

Faire la promotion du programme à plus de 2000 entreprises dans le district de Muskoka. Chaque année, récompenser et reconnaître 5 différentes entreprises ayant été nommées pour la qualité de leur service à la clientèle.

Commentaires:

Baser le programme sur la reconnaissance au lieu de la formation éliminera les coûts élevés associés avec les programmes de formation provinciaux et fédéraux de service à la clientèle, et pourrait engendrer le développement de normes industrielles locales.



Tendance 5: Vieillesse de la population active (12.2%)

La population de la région de la commission vieillit à un taux plus rapide que la population de la province d'Ontario, menant ainsi à une projection qu'en l'an 2031, les personnes âgées comprendront environ un tiers de la population de Muskoka, Nipissing et Parry Sound. Il y a donc une inquiétude au sujet du nombre moins élevé de travailleurs dans la cohorte d'âge 25 – 44 pour fournir les besoins en main-d'œuvre dans la région. Ceci, joint au fait de l'exode des jeunes ayant l'âge de fécondité et la réduction conséquente dans la population de 0 – 20, engendre une inquiétude au sujet de l'augmentation naturelle qui sera insuffisante pour fournir les besoins de main-d'œuvre à venir. Pour combattre ce phénomène, les entreprises doivent prévoir et mettre en place un plan de transition afin de s'assurer que les travailleurs plus âgés fournissent un mentorat et un transfert de connaissances aux travailleurs plus jeunes.

Mesures prises en 2007:

- En concomitance avec les commissions de formation du Nord de l'Ontario, la CLFA a mandaté le Dr. Chris Southcott de préparer une étude intitulée, "La population changeante du Nord de l'Ontario," afin d'aider à mieux comprendre les changements démographiques se produisant dans la région de la commission.

Mesures à prendre en 2008

Action envisagée #1:

Faire des présentations à l'école secondaire de Parry Sound tout au long de l'année, mettant en valeur des travailleurs plus âgés en tant que présentateurs sur des sujets traitant de possibilités dans les métiers spécialisés, les soins de santé et d'autres professions à forte demande dans la région.

Partenaires principaux:

La chambre de commerce de Parry Sound et de la région, la CLFA, l'école secondaire de Parry Sound, le Collège Canadore, Connexion Emploi, le programme Ontario au travail

Priorité: élevée

Délai: printemps 2008

Résultats escomptés mesurables:

Eduquer un total de 150 étudiants au sujet des professions à forte demande dans les métiers spécialisés, les soins de santé et dans d'autres emplois disponibles localement faisant face à des pénuries imminentes.

Commentaires:

Créer une sensibilisation parmi les jeunes de carrières pertinentes et locales où il y a une pénurie notable en raison de la retraite de travailleurs plus âgés (par ex. les soins de santé, les métiers spécialisés, etc.) et encourager les travailleurs qui planifient leur retraite d'agir comme mentor pour les jeunes qui entrent sur le marché du travail.

Action envisagée #2:

Rassembler les employeurs d'un bout à l'autre de la région pour discuter de l'importance et des délais dans le développement de plans de succession et de stratégies de recrutement/retention.

Partenaires principaux:

la CLFA, les chambres de commerce, les bureaux de développement économique, les centres d'entreprises

Priorité: Moyenne

Délai: Printemps 2009

Résultats escomptés mesurables:

Faire des présentations à 150 entreprises dans la région. Faire des suivis avec 10 entreprises afin de déterminer le progrès et les succès.

Commentaires:

Appuyer l'importance d'une planification à long terme des ressources humaines. Cette planification pourrait, en effet, améliorer les statistiques de rétention locale et réduire les crises connexes aux pénuries de main-d'œuvre.

Annexe A - Documents de première main

Rapports officiels / Publications

Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration Canada – Comité de direction des communautés de minorité de langue française (2006). Plan stratégique pour promouvoir l'immigration dans les communautés de minorité francophone. Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration Canada, no. de catalogue Ci51-153/2006.

Ville de North Bay (2005). Programme de maintien et d'expansion des entreprises de North Bay 2005: Rapport final.

Gouvernement de l'Ontario (2006). Stratégies et services économiques: Plans économiques et services pour la ville de North Bay. Extrait le 22 octobre 2006 de www.2ontario.com/communities/home.asp.

Comité de planification stratégique des régions de Mattawa et de Bonfield (2003). Esquisse du sentier des voyageurs: Plan stratégique de Mattawa & Bonfield.

Ministère des Finances (2006). Mise à jour des projections démographiques de l'Ontario: 2005 – 2031 Ontario et ses 49 secteurs de recensement.

Ministère du Renouveau de l'infrastructure publique (2006). Plan ReNouveau Ontario: Rapport d'étapes 2006.

Ministère du Renouveau de l'infrastructure publique (2005). Points saillants du Plan ReNouveau Ontario 2005-2010: Un plan d'infrastructure de cinq ans pour consolider notre économie et nos communautés.

Ministère de la Formation, des Collèges et Universités (2006). Emplois avec de "bonnes" possibilités d'emploi dans les communautés de l'Ontario. Rapport compilé par l'Unité de la recherche et de l'information sur le marché du travail, janvier 2007

Ministère de la Formation, des Collèges et Universités (2006). Opening Doors Feature Report: The Ontario Labour Market in 2005. Rapport compilé par l'Unité de la recherche et de l'information sur le marché du travail, mars 2006

Ministère de la Formation, des Collèges et Universités (2006). Porte ouverte à l'autonomie: Rapport sur le marché du travail de l'Ontario, vol. 6(7). Rapport compilé par l'Unité de la recherche et de l'information sur le marché du travail, juillet 2006

Ministère de la Formation, des Collèges et Universités (2006). Rapport du marché du travail régional de l'Ontario: premier trimestre janvier – mars 2006.

Fondation Trillium de l'Ontario (2005). Rapport communautaire pour Muskoka, Nipissing, Parry Sound et Témiskaming 2005.

Centre communautaire d'aide aux entreprises de Parry Sound et de la région (2006). Données démographiques de la région de Parry Sound. Extrait le 20 octobre 2006 de www.demographics.parrysound.on.ca

Precision Management Catalysts Ltd. (2005). Analyse de l'écart dans les ressources humaines de quatre industries dans la région du ciel bleu. Un rapport préparé par Precision Labour Focus.

Centre de Service Canada (2006). Bulletins du marché du travail: région de North Bay et région de Lakeland.

Statistique Canada (2006). Statistiques démographiques annuelles, 2005. Statistique Canada – no. de catalogue 91-213.

Statistique Canada (2006). Avant-goût des produits et services, Recensement de la population 2006. Statistique Canada – no. de catalogue 92-565-XIE

Statistique Canada (2006). Sommaire des changements des régions sanitaires, 2003 et 2005.

Ville de Gravenhurst (2005). Le maintien et l'expansion des entreprises (M&EE) - Rapport final.

Canton de Muskoka Lakes (n.d.). Plan stratégique de 3 ans - Canton de Muskoka Lakes: 1er janvier jusqu'au 31 décembre 2008.

Articles de journaux & communiqués de presse – Développement de l'économie et des entreprises

Le nouveau gouvernement du Canada annonce des investissements pour avantager les petites entreprises. Industrie Canada. Communiqué de presse le 27 juin 2006, SADC.

Le nouveau gouvernement du Canada investit à Parry Sound. Industrie Canada. Communiqué de presse le 21 juin 2006, FedNor.

Le gouvernement fédéral réaffirme son engagement au Nord de l'Ontario par le biais de FedNor. Industrie Canada. Communiqué de presse le 8 août 2006, FedNor.

FedNor investit dans l'expansion économique de la région de Parry Sound. Industrie Canada. Communiqué de presse le 28 juillet 2006, SADC.

L'usine de fabrication de North Bay augmente ses exploitations. Ministère du Développement du Nord et des Mines. Communiqué de presse le 03 mai 2006.

Les communautés du Nord sont prêtes à attirer des investissements. Ministère du Développement du Nord et des Mines. Communiqué de presse le 17 mai 2006.

Les communautés du Nord se préparent pour des investissements internationaux. Ministère du Développement du Nord et des Mines. Communiqué de presse le 20 septembre 2006.

Les gens du Nord sont encouragés à faire entendre leurs voix. Ministère du Développement du Nord et des Mines. Communiqué de presse le 20 juillet 2006.

Le gouvernement de l'Ontario donne de l'élan aux possibilités de développement économique dans la région de Parry Sound. Ministère du Développement du Nord et des Mines. Communiqué de presse le 07 février 2006.

Le gouvernement de l'Ontario donne de l'élan au secteur manufacturier. Ministère du Développement du Nord et des Mines. Communiqué de presse le 27 avril 2006.

Annexe A - Documents de première main

Articles de journaux & communiqués de presse – Éducation

Nipissing signe une nouvelle entente avec l'Université du Mexique. Université Nipissing. Communiqué de presse le 16 février 2006.

L'Université Nipissing lance deux nouveaux programmes. Université Nipissing. Communiqué de presse le 28 septembre 2006.

L'Université Nipissing prévoit une expansion à Bracebridge. Université Nipissing. Communiqué de presse le 25 janvier 2006.

L'Université Nipissing fait l'achat du Monastère du Précieux Sang. Université Nipissing. Communiqué de presse le 08 septembre 2006.

Nouveau programme de l'Université Nipissing, Libérer les enfants, Toronto Star. Université Nipissing. Communiqué de presse le 07 avril 2006.

Articles de journaux & communiqués de presse - Autres

Dale, D. (2006). Le boom de la construction continue: Environ 24 millions de dollars en permis approuvés jusqu'à date cette année à North Bay. North Bay Nugget, le 02 mai 2006.

Dale, D. (2006). Les immigrants pourraient remplir les écarts dans la ville: Symposium pour s'articuler autour des besoins des nouveaux arrivants. North Bay Nugget, le 07 mars 2006.

Dale, D. (2006). Les membres de Nipissing protestent contre le manque d'emplois. North Bay Nugget, le 03 mars 2006

Galt, V. (2006). Les chercheurs d'emploi ont touché juste dans l'exploitation minière. The Globe & Mail, le 11 janvier 2006.

Good, J. (2006). Le boom de développement se poursuit dans le Muskoka Sud. Bracebridge Examiner, le 05 janvier 2006.

Larmour, A. (2005). Gravenhurst se mérite 670 millions de dollars de développement. Northern Ontario Business Anniversary, le 11 novembre 2005.

North Bay Nugget (2006). Le symposium à Bonfield s'articulera autour des femmes et du travail. North Bay Nugget, le 22 février 2006.

North Bay Nugget (2006). Chirico est préoccupé par l'exode des jeunes. North Bay Nugget, le 17 janvier 2006.

Résultats de l'atelier de développement des jeunes de Osprey: Le système d'éducation peut améliorer la rétention des jeunes dans le Nord. Don Curry. North Bay Nugget, le 21 octobre 2006.

Ross, I. (2006). Amélioration des réservoirs d'huile: les plans du secteur riverain sont en voie d'être accomplis. Northern Ontario Business Anniversary. le 16 octobre 2006.

Ross, I. (2006). North Bay connaît un boom de construction qui n'a pas été vu depuis 20 ans. Northern Ontario Business Anniversary. le 16 octobre 2006.

Swidersky, B. (2006). Prix élevés du secteur riverain? Blâmez la génération du baby-boom. Bracebridge Examiner, le 22 avril 2006



Annexe B - Liste des participants aux consultations communautaire

DISTRICT DE MUSKOKA

Nom	organisation
Amy Nadrofsky-Freake	Alphabétisation de Muskoka
Bonnie Dewitt	Collège Georgian
Bruce Kruger	Swiss Chalet
Cheryl Kelley	Ville de Bracebridge
Cheryl Parlett	Ontario au travail
Cynthia Blakelock Turk	Blakelock Turk et Associés
Danielle Larocque	Services à l'enfant et à la famille d'Algonquin
Dave Connell	Centre d'entreprises de Muskoka
Jane Ruttan	Commission locale de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre
Jennifer Maloney	Association des constructeurs d'habitations de Muskoka
Jodi Holder	Chambre de commerce de Gravenhurst
John Crawley	Chambre de commerce de Bracebridge
John Sisson	Ville de Bracebridge
John Young	École secondaire catholique St-Dominique
Kath Roberts	Dotation Muskoka / Éducation Huntsville
Kathy McNabb	École secondaire catholique St-Dominique
Kelly Haywood	Chambre de commerce de Huntsville / Lake of Bays
Laura Willis	Conseil scolaire de district de Trillium Lakelands
Mac Stoodley	Muskoka Futures
Margaret Casey	Canton de Lake of Bays
Marny Mowat	Chambre de commerce de Bracebridge
Marty Scarlett	École secondaire catholique St-Dominique
Melissa Mauer	Municipalité de Muskoka
Peter Cross	Conseil scolaire de district de Trillium Lakelands
Samantha Hastings	Municipalité de Muskoka
Sarah Patchett	Ontario au travail
Stephanie Hobbs	Réseau de l'alphabétisation de Simcoe/Muskoka
Steve Lavigne	Groupe Investors Inc.
Suzanne Willett	Home Depot
Nancy West	Centre de ressources en emploi
Cora Rameriz	Deerhurst Resort
Mary Lacroix	Muskoka Futures
Bill Warren	Muskoka Futures
Andrew Mowat	Home Hardward
Linda Boon	Société de l'alphabétisation de Muskoka Sud
Jennifer Tournour	Morley & Associés
Vince Tournour	

DISTRICT DE NIPISSING

Nom	Organisation
Adèle MacMillan	Teletech
Andrea Stoppa	Commission locale de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre
Angie Rubino	École secondaire Widdifield
Ann Welsh	Young Peoples Press
Bruce Downey	École secondaire Widdifield
Catharina Nordbeck	Ville de North Bay
Chantal Warren	Ontario au travail
Chris Bowes	Unité régionale de santé de North Bay-Parry Sound
Cory Sage	Collège Canadore
Darlene McIsaac	Nation métisse
Dave Vaillancourt	Ontario au travail
Dominique Marleau	Ministère du Développement du Nord et des Mines
Eric Hodgins	Cementation
Gisele Cousineau	SEJ! Stratégie emploi jeunesse
Glenn Cundari	Commission locale de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre

Jane Jackson	Alphabétisation de North Bay
Jessica Thomason	Collège Canadore
Joanne Coulombe	Collège Boréal
John Hewitt	EIF
Karen Jones	Commission locale de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre
Louise Brinkmann	Ministère du Développement du Nord et des Mines
Louise Lowe	Commission locale de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre
Marc Charron	Commission locale de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre
Mary Kolz	Commission locale de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre
Paul Lambert	Atlas Copco
Rich Stivrins	Commission locale de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre
Rick Evans	Ville de North Bay
Sorel Harrison	Atlas Copco
Stacie Fiddler	Commission locale de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre
Tracie Marsh-Fior	Collège Canadore
Tracy Dottori	Tembec
Bob Struthers	Collège Canadore
Mike Anthony	SEJ! Stratégie emploi jeunesse
Barbara Schering	Matériaux de construction de Sturgeon Falls
Steve Tanner	École secondaire de Widdifield
Jacques Begin	Développement économique de Mattawa
Jordan Busch	Atlas Copco

DISTRICT DE PARRY SOUND

Nom	Organisation
Andrea Stoppa	Commission locale de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre
Bill Spinney	Commission locale de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre
Bonnie Keith	Ville de Parry Sound
Chief Wilfred King	Première nation de Wasaukesing
Christine King	Association touristique de la Baie Georgienne
Cliff Peat	Commission locale de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre
Debbie Kirk	Services à l'enfant et à la famille d'Algonquin
Hali Tabobondung	Première nation de Wasaukesing
Ina Greenwood	École secondaire de Parry Sound
Joyelyn Shipman	Collège Canadore
Larry Taylor	Direction du développement économique régional
Len Fabiano	Soins de longue durée de Lakeland
Louise Lowe	Commission locale de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre
Lynn Rider	École secondaire de Parry Sound
Ray Verschuere	École secondaire de Parry Sound
Sharon Davis	Ontario au travail
Sherri Scarr	Services d'emploi du district de Parry Sound
Stacie Fiddler	Commission locale de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre
Stephanie Norrie	Le centre d'affaires
Suzanne Willett	Home Depot
Tracy Armstrong	Ontario au travail
Walter Gora	Centre de santé de Parry Sound
Ron Begin	FedNor
Rebecca Nicholls	Services d'emploi du district de Parry Sound

Annexe C - Données sur l'exode des jeunes

Communauté	Genre de communauté	15 à 29 ans en 2001	20 à 34 ans en 2006	Déclin dans la cohorte 2001 à 2006	Changement de pourcentage dans la cohorte
CLFA 20		29920	27475	2445	-8.2%
Gravenhurst	T	1740	1640	-100	-5.7%
Bracebridge	T	2305	2210	-95	-4.1%
Lake of Bays	TP	375	410	35	9.3%
Huntsville	T	2940	2765	-175	-6.0%
Muskoka Lakes	TP	830	725	-105	-12.7%
Baie Georgienne	TP	270	270	0	0.0%
Moose Point 79	IRI	45	35	-10	-22.2%
Algonquin Sud	TP	185	145	-40	-21.6%
Papineau-Cameron	TP	180	140	-40	-22.2%
Mattawan	TP	10	15	5	50.0%
Mattawa	T	410	295	-115	-28.0%
Calvin	TP	115	65	-50	-43.5%
Bonfield	TP	340	285	-55	-16.2%
Chisholm	TP	220	215	-5	-2.3%
Ferris Est	TP	720	585	-135	-18.8%
North Bay	CY	10525	10325	-200	-1.9%
Nipissing Ouest	MU	2240	1890	-350	-15.6%
Temagami	MU	130	95	-35	-26.9%
Nipissing 10	IRI	260	210	-50	-19.2%
Nipissing, non org, Nord	Non organisé	290	240	-50	-17.2%
Séguin	TP	455	475	20	4.4%
L'Archipel	TP	50	65	15	30.0%
McMurrich/Monteith	TP	95	100	5	5.3%
Perry	TP	350	295	-55	-15.7%
Kearney	T	100	90	-10	-10.0%
Armour	TP	205	135	-70	-34.1%
Burk's Falls	VL	145	130	-15	-10.3%
Ryerson	TP	85	75	-10	-11.8%
McKellar	TP	105	95	-10	-9.5%
McDougall	MU	405	335	-70	-17.3%
Parry Sound	T	1025	810	-215	-21.0%
Carling	TP	115	135	20	17.4%
Whitestone	MU	75	90	15	20.0%
Magnetawan	MU	155	135	-20	-12.9%
Strong	TP	175	140	-35	-20.0%
Sundridge	VL	170	130	-40	-23.5%
Joly	TP	50	25	-25	-50.0%
Machar	TP	125	105	-20	-16.0%
South River	VL	180	150	-30	-16.7%
Powassan	MU	510	380	-130	-25.5%
Callander	MU	510	445	-65	-12.7%
Nipissing	TP	230	175	-55	-23.9%
Shawanaga 17	IRI	40	40	0 0%	
Première nation Parry Sound	IRI	70	70	0 0%	
French River #13 PN	IRI	30	15	-15	-50%
Dokis #9 PN	IRI	35	30	-5	-14.3%
Magnetawan #1 PN	IRI	25	15	-10	-40%
Parry Sound non org. N.E.	Non organisé	30	30	0 0%	
Parry Sound non org. Centre	Non organisé	245	200	-45	-18.4%

Source: Statistique Canada, Recensement du Canada, 2001 et 2006 tel que compilé par C. Southcott, Tendances de l'exode des jeunes dans le Nord de l'Ontario: 2001-2006, Documents de recherche du recensement #2, 2006 préparés pour les commissions locales du Nord de l'Ontario, 2007.

COMMISSION DE FORMATION ET D'ADAPTATION DE LA
MAIN-D'OUVRE DE MUSKOKA, NIPISSING, PARRY SOUND

101, rue Worthington Est, bureau 238 North Bay (Ontario) P1B 1G5
Téléphone: 705.474.0812 Sans frais: 1.800.331.0882 Fax: 705.474.2069 mnps@ltab20.on.ca

www.ltab20.on.ca

Ce projet de Emploi Ontario est financé par le gouvernement de l'Ontario

**EMPLOYMENT
ONTARIO**