

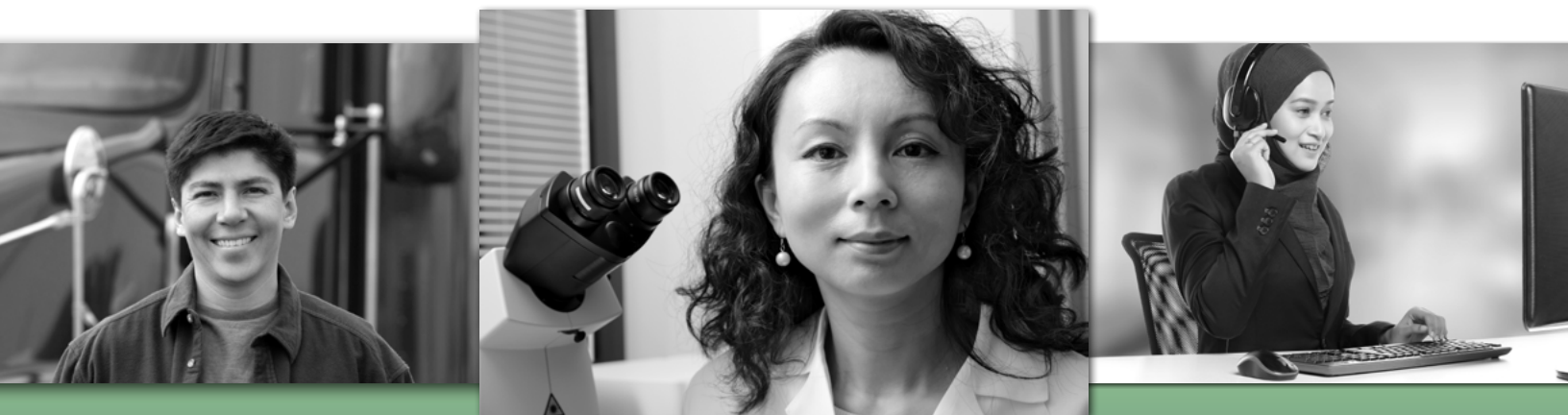
Résultats du sondage 2017/2018



Votre main-d'oeuvre. Notre avenir.

Le sondage **Employer One** fournit aux entreprises, aux prestataires de services et aux éducateurs des comtés de Renfrew et de Lanark des informations précieuses sur les compétences locales et les besoins en ressources humaines. Il est conçu pour recueillir des informations auprès des employeurs sur une panoplie de questions liées au travail, comme les difficultés de recrutement et les pénuries de compétences actuelles et futures.

Les résultats aideront votre collectivité à répondre avec précision à vos besoins d'affaires.





Mission

Poursuivre l'épanouissement et le développement des partenariats communautaires et des initiatives afin de garantir une main-d'oeuvre compétente, efficace et flexible aux comtés de Renfrew et Lanark.

Table des matières

Introduction	1
Région	2
Secteur de l'industrie	2
Caractéristiques du personnel	3
Changements de la main-d'œuvre	4
Défis de la main-d'œuvre	7
Formation de la main-d'œuvre	9
Tendances générales	11
Commentaires	13
Définitions	16



Remerciements

Nous tenons à remercier les groupes suivants:

Organismes de développement économique régional, Programme de développement des collectivités, les Chambres de commerce locales, Réseau Emploi Ontario, Collège Algonquin, partenaires communautaires et employeurs locaux pour participer à ce projet.

Introduction

Le sondage *Employer One* est un projet du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle (MESFP). Cette enquête fournit une occasion importante pour recueillir des données complètes et détaillées des effectifs de chacune des industries au sein des comtés de Renfrew et Lanark. L'enquête sert d'outil pour la communauté afin d'exprimer leurs besoins sur une multitude de questions concernant les ressources humaines, comme l'état de la main-d'oeuvre, la difficulté à combler des postes, les difficultés de recrutement, les pénuries actuelles et futures de compétences, ainsi que des questions dans les pratiques de formation et d'éducation.

Les résultats du sondage *Employer One* sont destinés à fournir une meilleure compréhension des exigences professionnelles en matière de compétences pour favoriser la recherche d'emploi et une meilleure prise de décision à propos de la main-d'oeuvre. En outre, les résultats de l'enquête peuvent initier la création de cours de perfectionnement professionnel et de formation se rapportant directement aux demandes identifiées par les employeurs du marché local du travail.

Ce sondage est le troisième d'une série et représente notre deuxième année de comparaison. La valeur sera augmentée dans les années qui suivent, à mesure que nous établirons les tendances en matière de main-d'oeuvre avec nos employeurs locaux.

Le nombre de répondants a augmenté de 17% cette année par rapport à l'année dernière. Le nombre d'employés représentés dans cette enquête est deux fois supérieur à celui de l'année dernière (augmentation de 106 %). Cette augmentation est le résultat d'une large diffusion sur auprès des employeurs locaux.

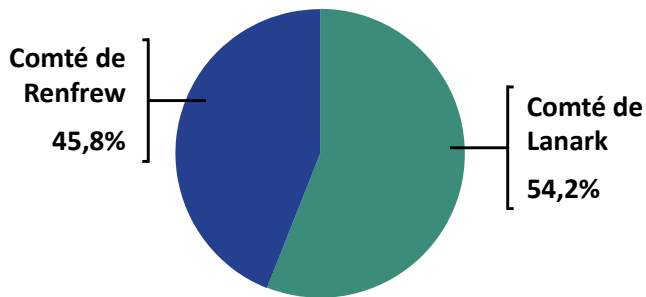
Pour voir les résultats du sondage dans le sondage 2016/2017 *Employer One*, visitez notre site Web à : www.renfrewlanark.com



Région

Q1

SVP choisir la région :

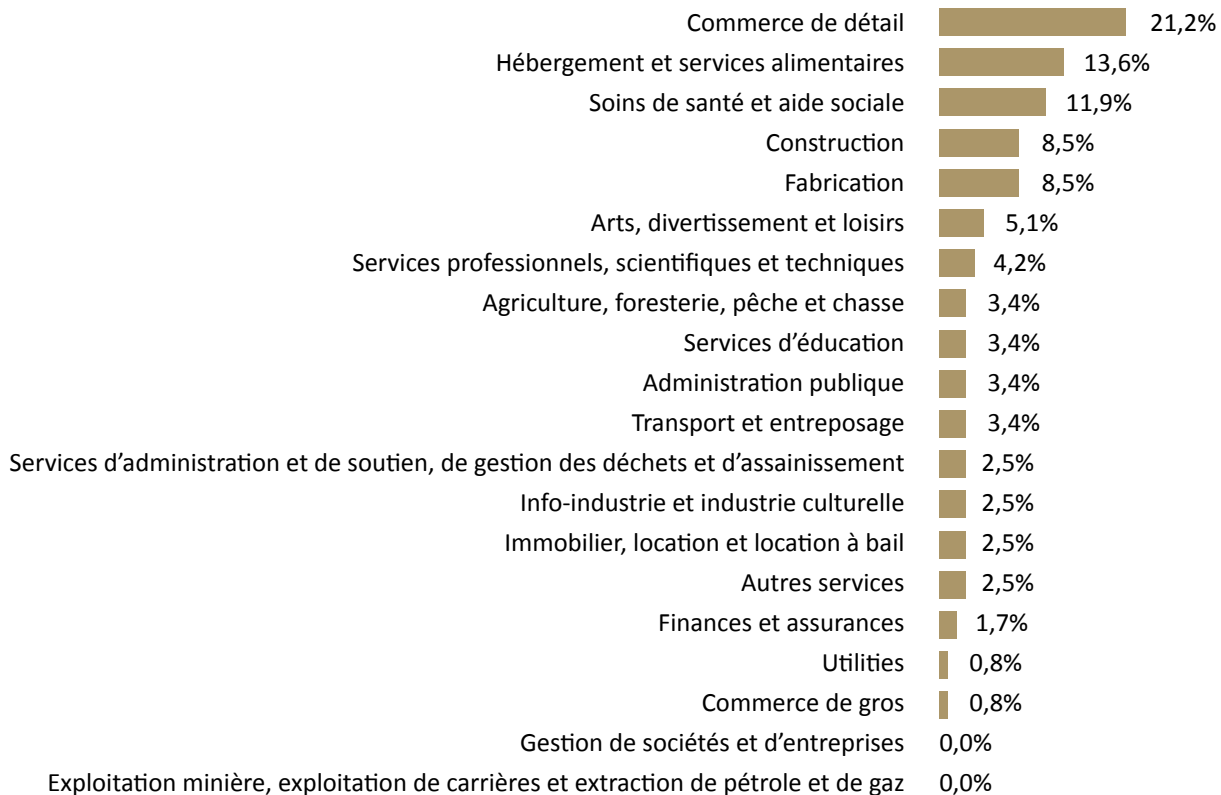


Un total de 122 employeurs ont participé au sondage *Employer One*; 45.8% du comté de Renfrew et 54.2% du comté de Lanark.

Secteur de l'industrie

Q2

Sélectionnez le secteur industriel dans lequel vous opérez :



La majorité des participants au sondage *Employer One* proviennent du Commerce de détail, Hébergement et services alimentaires et Construction. Le Commerce de détail et l'Hébergement et services alimentaires sont demeurés les deux principales industries représentées dans l'enquête par rapport à l'année dernière, tandis que les Soins de santé et aide sociale ont remplacé la Construction à la troisième place.

Caractéristiques du personnel

Q3

Combien de membre du personnel de l'entreprise que vous représenter actuellement emploie-t-elle? En vous incluant.

Nombre total d'employés :

6 786

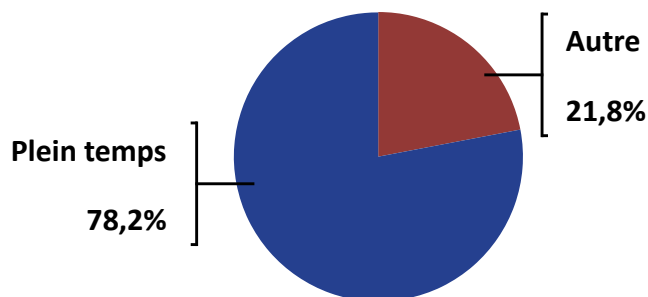
Nombre moyen d'employés par répondant:

58

Le nombre total d'employés représentés dans l'enquête est de 6 786. Le nombre moyen d'employés par répondant est de 58. Le nombre d'employés représentés dans cette enquête est deux fois supérieur à celui de l'année dernière (augmentation de 106 %).

Q4

Indiquez combien d'employés sont employés toute l'année, à plein temps.
(30 + heures / semaine)



Q5

Combien d'employés se trouvent dans chaque catégorie?

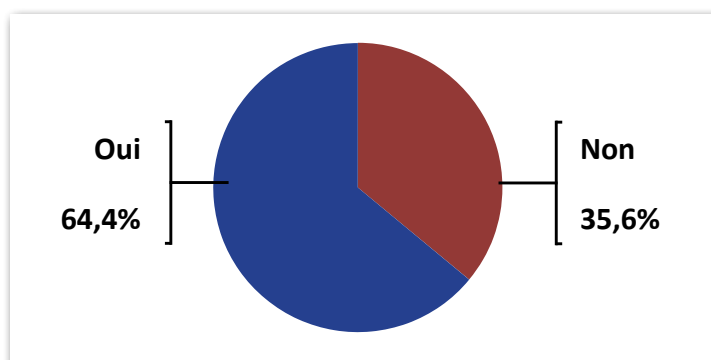
Moins de 25 ans		17,3%
Plus de 55 ans		19,3%

Dans l'ensemble, 17,3 % de la main-d'oeuvre interrogée a moins de 25 ans et 19,3 % de la main-d'oeuvre interrogée a plus de 55 ans. Par rapport à l'année dernière, le pourcentage d'employés de moins de 25 ans a augmenté de 15,6 % à 17,3 %, et le pourcentage d'employés de plus de 55 ans est passé de 16,7 % à 19,3 %.

Q6

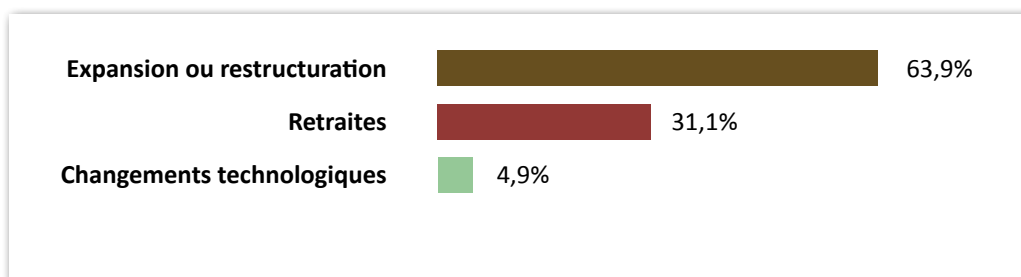
Changements de la main-d'oeuvre

Est-ce que l'entreprise prévoit l'embauche de quelqu'un au cours des 12 prochains mois?



Q7

Si oui, veuillez sélectionner le motif de l'emploi anticipé au cours des 12 prochains mois :

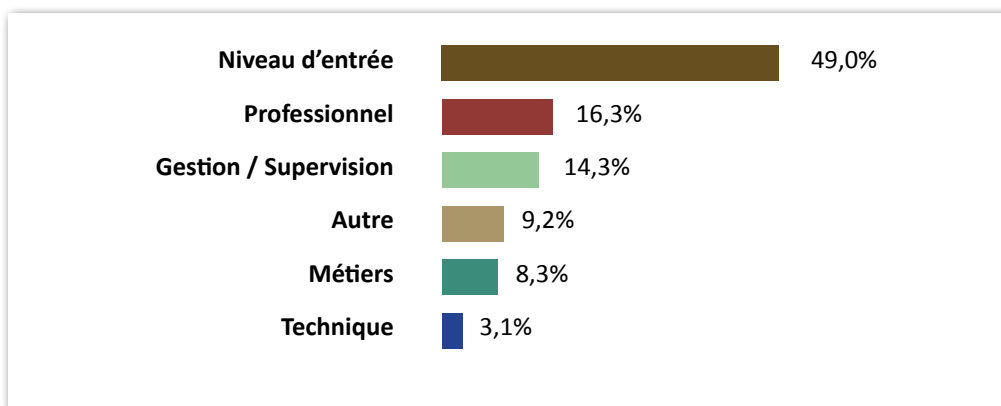


Autre :

- Emploi saisonnier
- Roulement régulier
- Difficulté à trouver des personnes qualifiées

Q8

Si oui, quel poste sera affecté par ces changements de personnel? (Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)



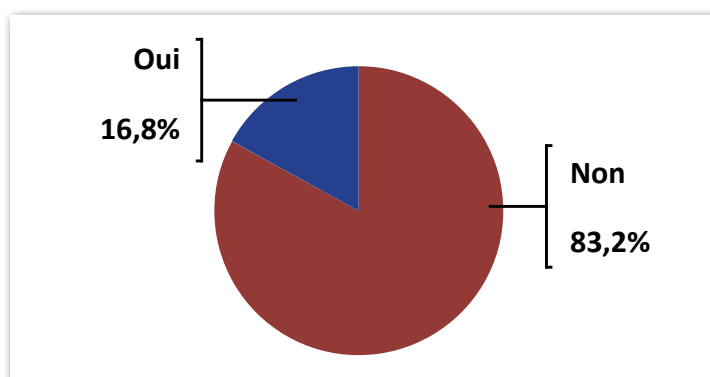
La majorité des offres d'emploi prévues au cours des 12 prochains mois correspondent aux postes de Niveau d'entrée.

Autre :

- Ventes et secrétariat
- Ménagère
- Commis aux ventes au détail
- Pièces et service
- Jardinier
- Travailleur de blanchisserie
- Chauffeurs de camion

Q9

L'entreprise prévoit-elle réduire ses effectifs au cours des 12 prochains mois?



Q10

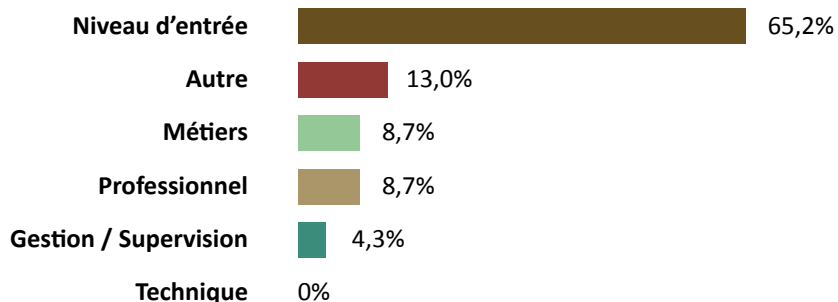
Si oui, identifiez la principale raison de la réduction anticipée de votre effectif au cours des 12 prochains mois :

- Hausse du salaire minimum
- Retraite
- Entreprise saisonnière
- Les coûts augmentent - la commission ne change pas
- Diminution des ventes
- Les affaires vont en redressement judiciaire
- Coût de la paie

Un très grand nombre de répondants à cette question ont déclaré que la hausse du salaire minimum était la raison principale de la réduction des effectifs prévue au cours de la prochaine année.

Q11

Si oui, quel poste sera affecté par ces changements de personnel?
(Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)



La plupart des changements prévus du personnel au cours des 12 prochains mois correspondent aux postes de Niveau d'entrée.

Autre :

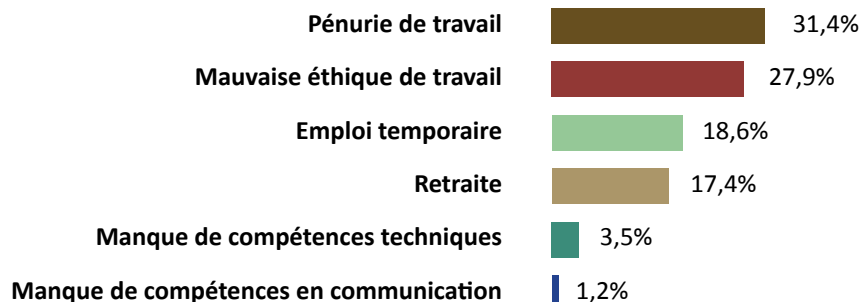
- Toutes les positions
- Tout peut être nécessaire si les coûts continuent d'augmenter



Défis de la main-d'œuvre

Q12

En général, lorsqu'un membre du personnel part ou fait face à une cessation d'emploi, quelle est la raison principale?



Autre :

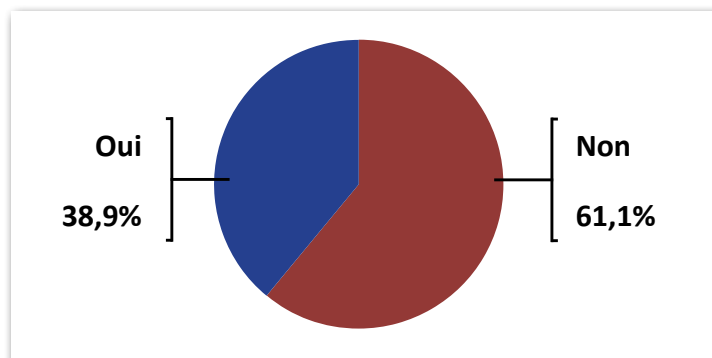
- Les gens recherchent souvent des expériences différentes et trouvent un emploi avec d'autres employeurs
- Congé de maladie
- Ils ont eu d'autres opportunités, n'arrive pas souvent
- L'employé s'est ennuyé
- Éducation ou autres opportunités
- Relocaliser
- Mauvais ajustement pour le poste ou congé pour l'école / voyage
- Conjoint affectations militaires
- Retourner à l'école ou prendre un travail dans leur domaine
- Partir pour des emplois mieux rémunérés
- Très peu de roulement

Dans les comtés de Renfrew et de Lanark, les principales raisons pour lesquelles le personnel part ou est remercié sont : Pénurie de travail, Mauvaise éthique de travail et Emploi temporaire.



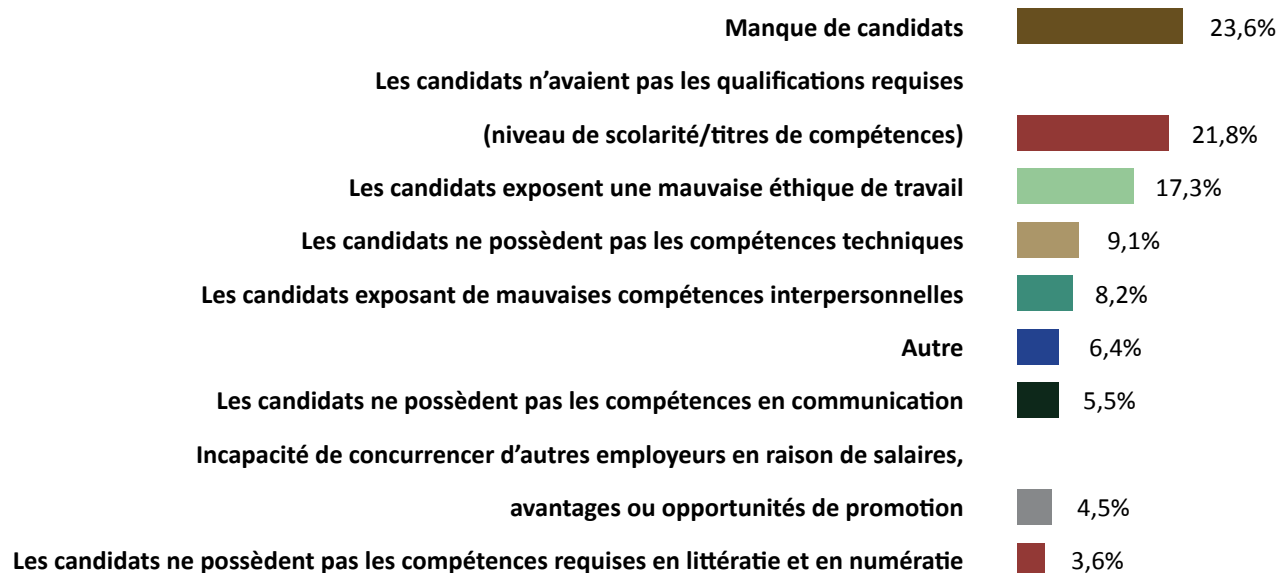
Q13

L'entreprise a-t-elle eu du mal à combler des postes au cours des 12 derniers mois?



Q14

Si oui, sélectionnez les raisons pour lesquelles ils étaient difficiles à combler. (Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)



Autre :

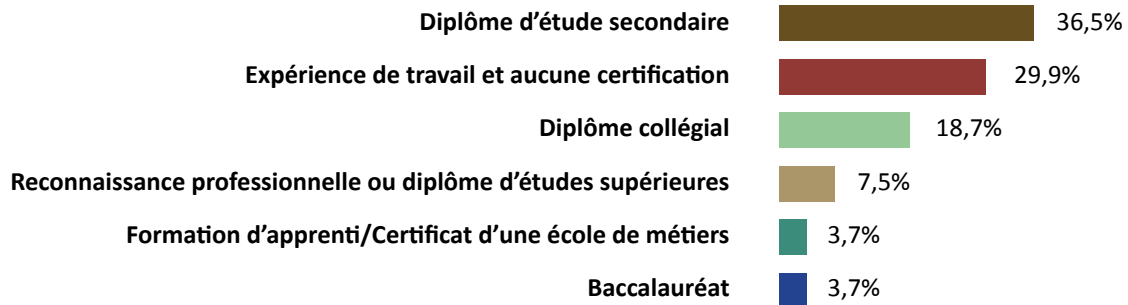
- Les candidats ne répondant pas ou n'arrivant pas à une entrevue prévue
- Pas d'applications francophones
- Les candidats ne veulent pas travailler les week-ends ou les nuits
- Lieu de travail à distance
- Emplacement distant. Les candidats qualifiés ne connaissent pas la vallée du Madawaska.
- Les employés veulent le salaire mais ne veulent pas travailler pour le gagner

Dans les comtés de Renfrew et Lanark, les principales raisons pour lesquelles les positions sont difficiles à combler comprennent : Manque de candidats, Les candidats n'avaient pas les qualifications requises (niveau de scolarité/titres de compétences), et Les candidats exposent une mauvaise éthique de travail.

Formation de la main-d'œuvre

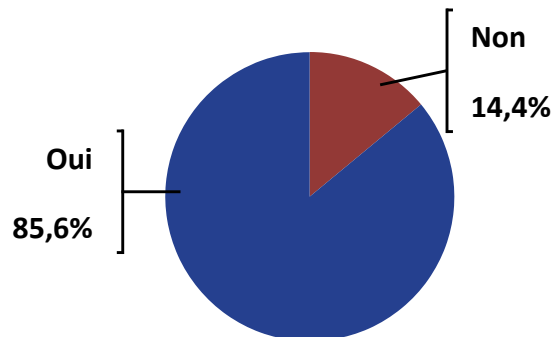
Q15

En général, quel est le niveau minimum d'éducation dont le personnel a besoin pour être embauché?



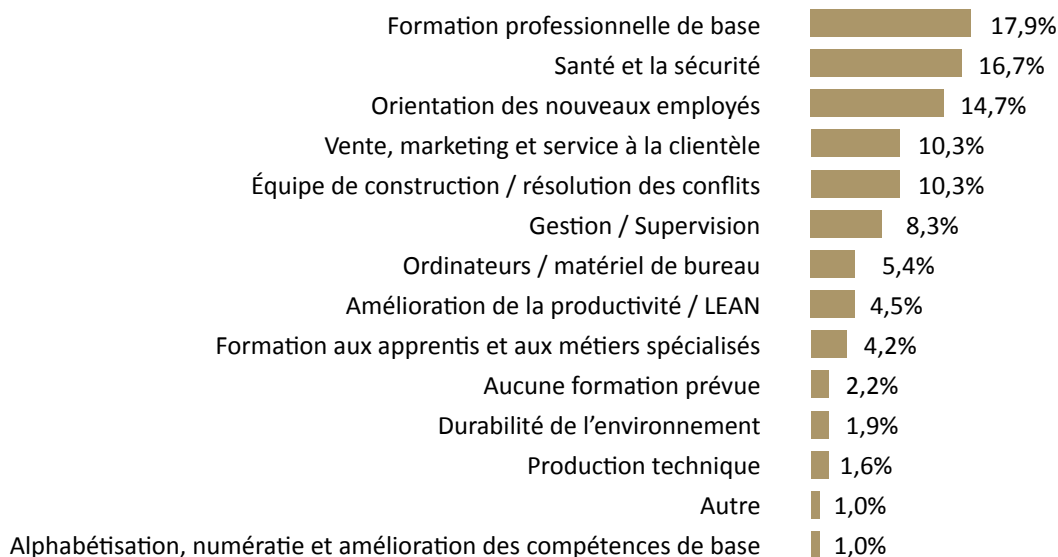
Q16

L'entreprise est-elle en mesure d'offrir la formation requise par le personnel?



Q17

Si oui, à quel type de formation les entreprises se concentreront-elles au cours de l'année prochaine?
(Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)



Autre :

- Modèles thérapeutiques et méthodes
- Développements fiscaux et comptables
- Formation technique - développement de logiciels /matériel informatique

Dans le comté de Renfrew et Lanark, au cours de l'année prochaine, les types d'activités de formation les plus courantes seront : Formation professionnelle de base, Santé et la sécurité et Orientation des nouveaux employés.

Q18

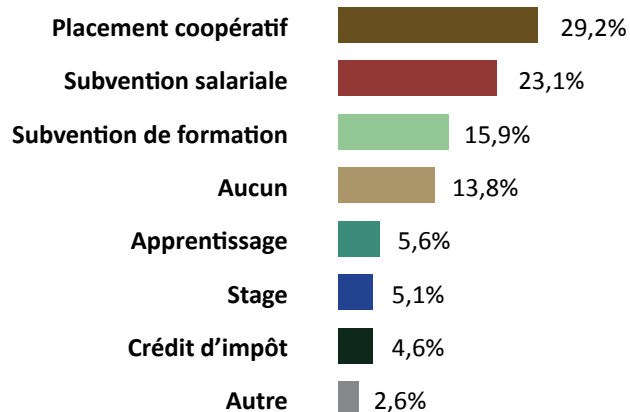
Si non, pourquoi l'entreprise n'a-t-elle pu accéder à la formation dont le personnel a besoin?

- Aucune installation à Perth pour la formation. Toute notre formation est faite en interne.
- Ce qui est requis est l'expérience. Je ne suis pas en mesure de m'entraîner car nous sommes trop petits et trop travaillés.
- Coût
- Disponibilité locale manque de candidats qualifiés
- La formation est inaccessible
- Compétence du personnel enseignant pour gérer des situations difficiles, des personnes, etc.
- Nous avons demandé un financement la saison dernière, et a refusé - va essayer à nouveau
- Notre entreprise forme le personnel sur place
- La connaissance vient de l'expérience, pas de temps pour s'entraîner.
- Ne pas savoir où trouver ce dont ils ont besoin
- Formation non disponible localement.

Tendances générales

Q19

Lequel des programmes suivants a été utilisé par l'entreprise?
(Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)



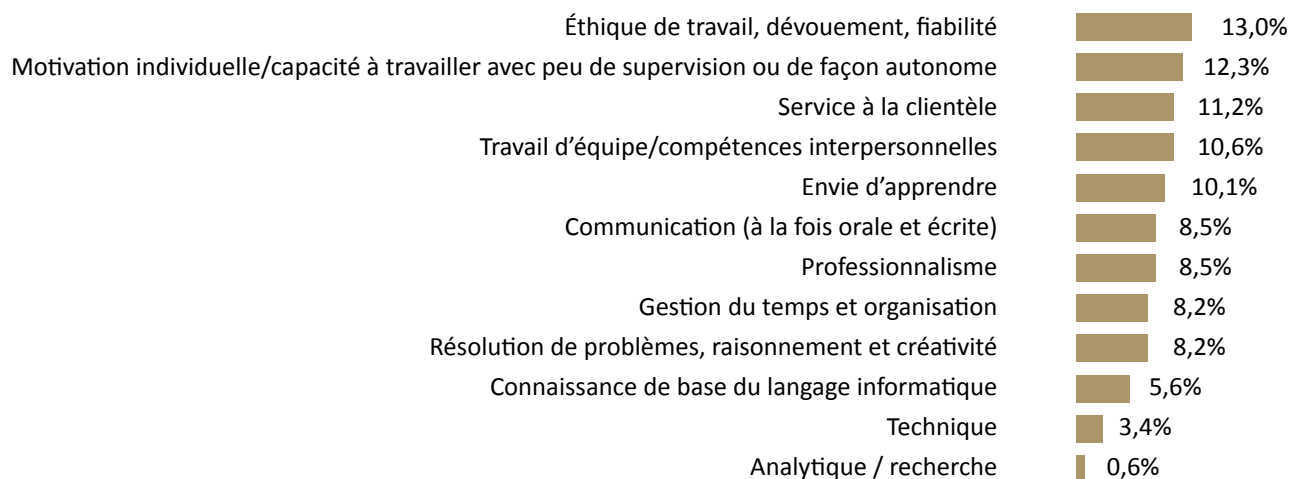
Autre :

- Étudiants d'été
- Services d'emploi

- Conférences professionnelles
- Financement par MESFP

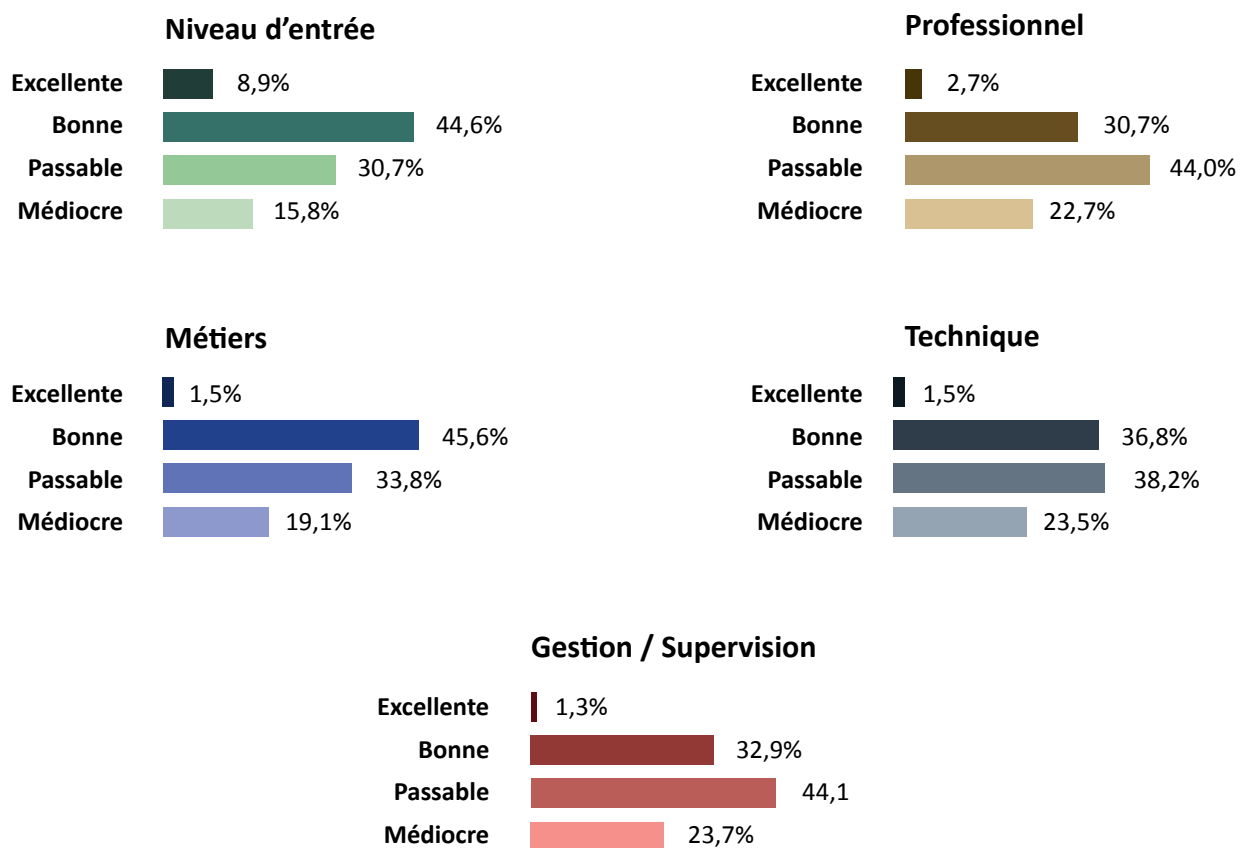
Q20

Sélectionnez les meilleures compétences recherchées
par l'entreprise chez les futurs employés.



Les trois principales compétences pour les futurs employés sont; Éthique de travail, dévouement, fiabilité, Motivation individuelle/capacité à travailler avec peu de supervision ou de façon autonome et Service à la clientèle. L'année dernière, les trois principales compétences pour les futurs employés étaient; Technique, Connaissance de base du langage informatique et Travail d'équipe/compétences interpersonnelles.

Comment évaluez-vous la disponibilité des travailleurs compétents dans les comtés de Renfrew et Lanark?



Les employeurs ont indiqué que la disponibilité de travailleurs qualifiés dans les comtés de Renfrew et Lanark est entre Bonne et Passable.



Veuillez inscrire tout commentaire additionnel :

- Les demandeurs d'emploi ont besoin d'une formation supplémentaire sur le curriculum vitae et la préparation des entrevues.
- Souhaiterait plus de publicité pour les programmes subventionnés par les salaires, car de nombreuses personnes qui postulent pour un emploi ne semblent pas être au courant de ce service dans la région.
- En général, le bassin de main-d'œuvre dans le comté de Renfrew diminue. Ou semble être de toute façon. Il y a beaucoup moins de candidats que même 3 ou 4 ans en arrière. Et je prévois une pénurie accrue de travailleurs dans la région à mesure que notre main-d'œuvre actuelle atteindra l'âge de la retraite.
- Les 4 à 5 prochaines années seront les plus difficiles car la main-d'œuvre plus jeune continue de quitter la région pour des opportunités de travail plus lucratives à l'extérieur de notre comté.
- Mon domaine nécessite une formation très spécifique (intervention sur l'autisme). J'ai eu beaucoup de mal à trouver des thérapeutes. Et en fait, il a fallu arrêter les services à un client, car le candidat qualifié que j'ai sous-traité a trouvé un emploi plus lucratif, avec des avantages et une sécurité d'emploi.
- Je ne peux pas rivaliser avec ça !
- Il est difficile d'évaluer la disponibilité de travailleurs qualifiés alors que je n'ai rien à comparer.
- Fermeture de mon entreprise en raison de travailleurs externes qui travaillent pour de l'argent en aide sociale. Le travail est médiocre, mais les tarifs sont bas et le gouvernement ne fait rien pour empêcher le commerce de la menuiserie d'être infiltré par des charpentiers « week-end ». Le seul commerce qui n'a AUCUN règlement
- Difficile de trouver quelqu'un qui veut travailler dans le pays. Beaucoup de jeunes ne conduisent pas.
- J'ai travaillé à Ottawa pendant 26 ans pour recruter un large éventail de compétences professionnelles et techniques et il est extrêmement difficile d'attirer des travailleurs qualifiés dans la région de Barry's Bay, en Ontario.



- L'augmentation du salaire minimum nous a amenés à repenser notre stratégie du travail de plusieurs façons. Brièvement voici trois exemples -
 - 1. Dans le passé, nous pourrions prendre plus de temps pour la formation et l'orientation de nouveaux employés - maintenant nous ne pouvons pas - c'est trop coûteux, le nouvel employé apprend vite où il est licencié.
 - 2. Dans le passé, nous avons embauché des employés ayant des capacités limitées pour effectuer certains travaux, par ex. vaisselle ou nettoyage. Maintenant, nous nous attendons à ce que tous les employés soient capables de faire tous les travaux - il n'y a pas de spécialisation des tâches.
 - 3. Enfin, comme il n'y a pas beaucoup de chefs et cuisiniers formés dans notre région, nous avons dû faire beaucoup de formation en cours d'emploi pour nos employés. Plus ils acquièrent de compétences, plus nous les paierons.
 - Maintenant, avec l'augmentation spectaculaire du salaire minimum, l'incitation à apprendre plus et en faire plus est réduite parce que nous n'avons pas les ressources financières pour faire la différence entre les bons employés qui travaillent fort et excellent et les employés moyens qui mettent seulement du temps.
 - L'augmentation du salaire minimum a fait perdre le souffle de la petite entreprise. Il est ridicule de la part des politiciens de prétendre que la petite entreprise est l'épine dorsale de notre pays, puis de se retourner et de légiférer une augmentation scandaleuse, comme le salaire minimum. 15,00 \$ en janvier 2019, bonne année.
-
- Très difficile de trouver des gens qui veulent travailler



- Nous sommes un magasin de pièces d'auto et notre tâche la plus difficile est de trouver du bon personnel pour travailler au comptoir et répondre aux appels des garages.
- Il est très difficile de garder une petite entreprise en activité. Le personnel sera réduit pour accommoder la hausse des salaires.
- Nous avons besoin de gens qui veulent travailler - pas simplement remplir une demande.
- En ce qui concerne la question sur les types de formation sur lesquels l'entreprise se concentrera, je ne peux que commenter mon expérience. Il y a sans aucun doute une plus grande disponibilité de travailleurs qualifiés que je n'ai pas eu l'occasion de rencontrer. Nous serions reconnaissants d'avoir accès aux programmes de formation ou peut-être avoir plus de conscience d'eux. Je vous remercie!
- Nous offrons des visites guidées de notre usine qui fournissent une image claire de notre succès et de notre processus de travail. Nous fournissons un service de qualité à nos clients.



Définitions

Amélioration de la productivité/LEAN : des entreprises à intégrer des méthodes comme la fabrication sans gaspillage dans leurs modes de fonctionnement.

Apprentissage : un système de formation de nouveaux praticiens d'un métier ou d'une profession avec une formation en cours d'emploi et souvent une étude d'accompagnement (travail en classe et lecture).

Changements technologiques : progrès du processus général de l'invention, de l'innovation et de la diffusion de la technologie ou des processus.

Construction d'équipe : la formation permet d'améliorer les relations sociales et de définir les rôles au sein des équipes.

Crédit d'impôt : une déduction des impôts exigibles.

Durabilité de l'environnement : formation axée sur l'environnement.

Gestion / Supervision : une personne qui surveille et régule les employés dans l'exécution des tâches assignées ou déléguées.

Métiers : un travail qualifié, généralement un besoin de compétences manuelles et une formation spéciale.

Niveau d'entrée : un travail d'entrée de gamme est un travail normalement conçu ou désigné pour les diplômés récents d'une discipline donnée et ne nécessite pas d'expérience préalable dans le domaine ou la profession.

Orientation des nouveaux employés : fournir aux nouveaux employés des informations de base sur l'employeur. Cette formation est utilisée pour s'assurer que l'employé possède les connaissances de base requises pour effectuer le travail de façon satisfaisante.

Placement coopératif : le Placement coopératif est un programme qui alterne des périodes d'études universitaires avec des périodes d'expérience professionnelle dans les domaines appropriés.

Professionnel : un membre d'une profession ou une personne qui gagne sa vie à partir d'une activité professionnelle déterminée.

Résolution de conflit : formation pour résoudre les problèmes entre deux autres parties sur le lieu de travail.

Santé et la sécurité : matériel de formation et programmes conçus pour enseigner les normes de santé et de sécurité au travail.

Stage : un poste temporaire mettant l'accent sur la formation en cours d'emploi.

Subvention de formation : un programme qui incitera les employeurs à former un candidat pour travailler pour eux.

Subvention salariale : un programme qui incitera les employeurs à embaucher un candidat pour travailler pour eux.

Technique : un employé qualifié qui est formé ou qualifié dans les aspects techniques d'un projet. Leur travail est généralement lié à l'utilisation pratique des machines ou de la science dans une industrie.

Classifications des industries

Administrations publiques (SCIAN 91) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale, qui est de nature gouvernementale, touche la promulgation et l'interprétation judiciaire des lois et de leurs règlements d'application ainsi que l'administration des programmes établis sous le régime de ces lois et règlements d'application. Les services législatifs, la taxation, la défense nationale, le maintien de l'ordre et de la sécurité publics, les services d'immigration, les affaires étrangères et l'aide internationale, ainsi que la gestion des programmes publics, sont toutes des activités de nature purement gouvernementale.

Agriculture, foresterie, pêche et chasse (SCIAN 11) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale est la culture agricole, l'élevage, la récolte du bois, la prise de poissons et d'autres animaux dans leur habitat naturel et l'offre de services connexes de soutien.

Arts, spectacles et loisirs (SCIAN 71) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à exploiter des installations ou à fournir des services répondant aux intérêts de leurs clients en matière de culture, de divertissement et de loisirs.

Autres services (sauf les administrations publiques) (SCIAN 81) : Ce secteur comprend les établissements qui ne figurent dans aucun autre secteur et dont l'activité principale consiste à effectuer la réparation ou l'entretien préventif de véhicules automobiles, de machines, de matériel et d'autres produits pour en garantir le bon fonctionnement; à fournir des services de soins personnels, des services funéraires, des services de blanchissage et d'autres services aux particuliers tels que des soins pour animaux de maison et des services de développement et de tirage de photos; à organiser et à promouvoir des activités religieuses; à appuyer diverses causes par des subventions, à défendre (promouvoir) diverses causes sociales et politiques et à favoriser et défendre les intérêts de leurs membres.

Commerce de détail (SCIAN 44-45) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail des marchandises généralement sans transformation, et à fournir des services connexes. Le commerce de détail représente le dernier maillon de la chaîne de distribution; les détaillants sont donc organisés pour vendre des marchandises en petites quantités au grand public.

Commerce de gros (SCIAN 41) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre en gros des marchandises généralement sans transformation, et à fournir des services résultant de la vente de marchandises. La vente en gros est une étape intermédiaire de la distribution de biens. Bon nombre de grossistes sont organisés pour vendre des marchandises en grandes quantités à des détaillants, à des entreprises et à des institutions clientes.

Construction (SCIAN 23) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale est la construction, la réparation et la rénovation d'immeubles et d'ouvrages de génie civil, et le lotissement et l'aménagement de terrain. Ces établissements peuvent exercer leurs activités pour leur propre compte ou pour celui d'autres établissements avec qui ils sont liés par contrat. Ils peuvent être responsables de l'exécution de l'ensemble ou d'une partie du projet de construction.

Définitions

Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz (SCIAN 21) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale est l'extraction de substances minérales d'origine naturelle. Il peut s'agir de solides comme le charbon et les minerais de liquides comme le pétrole brut; de gaz, notamment le gaz naturel.

Fabrication (SCIAN 31-33) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale est la transformation de matières ou de substances en nouveaux produits par des procédés chimiques, mécaniques ou physiques. Il peut s'agir de produits finis, c'est-à-dire propres à l'utilisation ou à la consommation, ou de produits semi-finis, c'est-à-dire destinés à servir de matières premières à un établissement qui les utilisera pour produire autre chose.

Finance et assurances (SCIAN 52) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à effectuer des opérations financières (c'est-à-dire des opérations portant sur la création, la liquidation ou la cession d'actifs financiers) ou à en faciliter l'exécution.

Gestion de sociétés et d'entreprises (SCIAN 55) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à gérer des sociétés et des entreprises et/ou à détenir des titres ou des actifs financiers de sociétés et d'entreprises afin d'avoir une participation majoritaire dans celles-ci et/ou d'influer sur les décisions de leurs dirigeants. Ces établissements peuvent exercer la fonction de gestion ou confier la gestion financière à des gestionnaires de portefeuille.

Industrie de l'information et industrie culturelle (SCIAN 51) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à produire et à distribuer (sauf par des méthodes propres au commerce de gros et de détail) des produits d'information et des produits culturels. Sont également inclus les établissements qui offrent les moyens de transmettre ou de distribuer ces produits ou qui offrent un accès à du matériel et à de l'expertise pour traiter les données.

Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement (SCIAN 56) : Ce secteur comprend deux types distincts d'établissements, ceux dont l'activité principale est le soutien des opérations quotidiennes d'autres organisations; et ceux dont l'activité principale est la gestion des déchets.

Services d'enseignement (SCIAN 61) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à dispenser un enseignement et une formation dans une grande variété de matières. Il s'agit d'établissements spécialisés, notamment des écoles, des collèges, des universités et des centres de formation.

Services d'hébergement et de restauration (SCIAN 72) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir de l'hébergement de courte durée et des services complémentaires à des voyageurs, des vacanciers et d'autres personnes dans des installations telles que des hôtels, des auberges routières, des centres de villégiature, des motels, des hôtels-casinos, des gîtes touristiques, des chalets et des cabines sans service, des parcs pour véhicules récréatifs et des campings, des camps de chasse et de pêche et différents types de camps de loisirs et de camps d'aventure.

Services immobiliers et services de location et de location à bail (SCIAN 53) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à conférer le droit d'usage de biens corporels ou incorporels par la location, la location à bail ou autrement. Sont également inclus les établissements dont l'activité principale consiste à gérer des biens immobiliers pour le compte de tiers; à vendre, à louer et/ou à acheter des biens immobiliers pour le compte de tiers; et à évaluer des biens immobiliers.

Services professionnels, scientifiques et techniques (SCIAN 54) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale repose sur le capital humain, qui constitue de ce fait le principal facteur de production. Ces établissements offrent les connaissances et les compétences de leurs employés, souvent dans le cadre d'affectations. Les différentes classes de ce secteur sont définies en fonction de l'expertise et de la formation du fournisseur de services.

Services publics (SCIAN 22) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale est l'exploitation de services publics d'électricité, de gaz et d'eau. Les établissements de ce secteur assurent la production, le transport, la gestion et la distribution d'électricité; la distribution de gaz naturel; le traitement et la distribution de l'eau; l'exploitation des égouts et des usines de traitement des eaux usées; ainsi que la fourniture de services connexes par l'entremise d'une infrastructure permanente de conduites, de tuyauteries ainsi que d'installations de traitement et de transformation.

Soins de santé et assistance sociale (SCIAN 62) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à dispenser des soins de santé en assurant des services diagnostiques et thérapeutiques, à soigner des bénéficiaires internes pour des raisons médicales et sociales, et à offrir à ceux qui en ont besoin une aide sociale telle que des services de counselling, d'assistance sociale et de protection de l'enfance, des services communautaires d'alimentation et d'hébergement, des services de réadaptation professionnelle et des services de garderie.

Transport et entreposage (SCIAN 48-49) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport de personnes et de marchandises, des services d'entreposage de marchandises et des services liés au transport et à l'entreposage. Les modes de transport visés sont le transport routier (transport par camion, transport en commun et transport terrestre de voyageurs), le transport ferroviaire, le transport par eau, le transport aérien et le transport par pipeline.

Source : Statistique Canada, Classifications des industries



Ce rapport a été préparé par Matt LeMay, Coordonnateur, Hellen Lavric, Coordinatrice du comté de Renfrew et Shauna Kennedy, Coordinatrice du comté de Lanark à l'Association du marché du travail de Renfrew et Lanark.

Pour de plus amples renseignements concernant ce document ou pour obtenir des copies, veuillez contacter :

L'Association du marché du travail de Renfrew et Lanark
141, rue Lake, Pembroke, ON K8A 5L8
Téléphone : (613) 735-4308 ext.2898
renfrewlanark@gmail.com
www.renfrewlanark.com

L' Association du marché du travail de Renfrew et Lanark est subventionnée par



www.ontario.ca/emploiontario

Le matériel contenu dans ce rapport a été préparé par l'Association du marché du travail de Lanark et Renfrew, et est provient d'une variété de sources considérées comme fiables. Nous ne faisons aucune représentation ou garantie, explicite ou implicite, quant à leur exactitude ou leur exhaustivité. En fournissant ce matériel, l'Association du marché du travail de Lanark et Renfrew n'assume aucune responsabilité ou obligation.

Les points de vue exprimés dans ce document ne reflètent pas nécessairement ceux du gouvernement de l'Ontario.



ALGONQUIN
COLLEGE