

Résultats du sondage 2016/2017

sondage **EMPLOYERone**

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	6
Formation de la main-d'œuvre	8
Tendances générales	10
Commentaires	12
Définitions	15

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 les 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. 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 identifiés par les employeurs du marché local du travail.

Ce sondage est le deuxième d'une série et représente notre première 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 28% cette année par rapport à l'année dernière et le nombre d'employés représentés a augmenté de 39%. Cette augmentation est le résultat d'une large diffusion sur auprès des employeurs locaux.

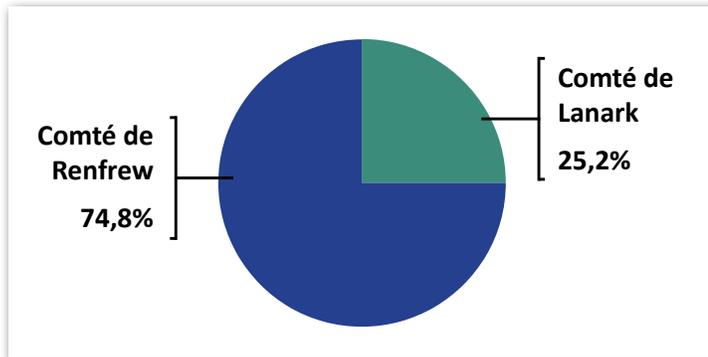
Pour voir les résultats du sondage dans le sondage 2015/2016 Employer One, visitez notre site Web à : www.renfrewlanark.com



Région

Q1

SVP choisir la région :

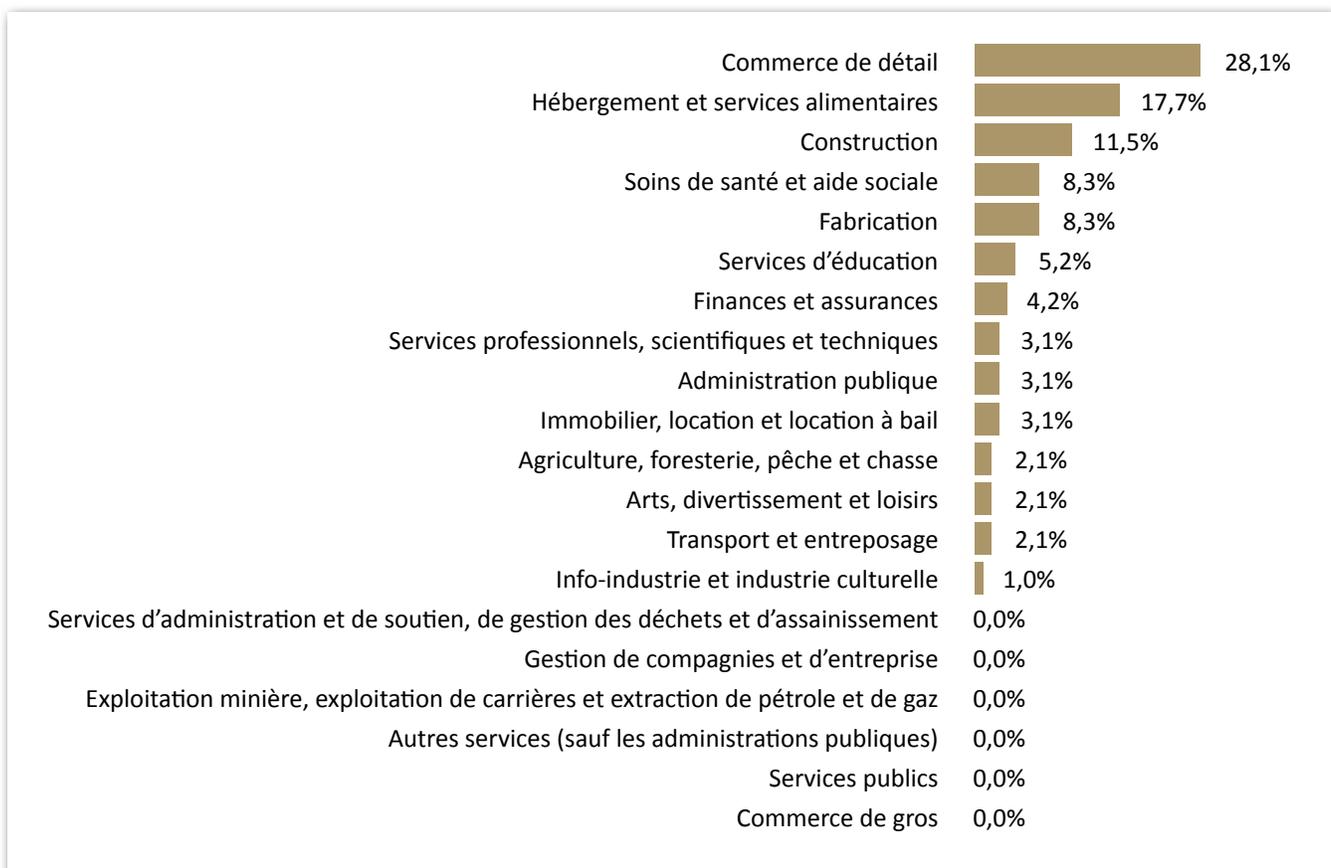


Un total de 102 employeurs ont participé au sondage Employer One; 74,8% du comté de Renfrew et 25,2% du comté de Lanark.

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 est demeuré l'industrie la plus représentée dans l'enquête par rapport à l'année dernière, tandis que Hébergement et services alimentaires ont remplacé les Soins de santé et l'aide sociale en deuxième 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 :

3 300

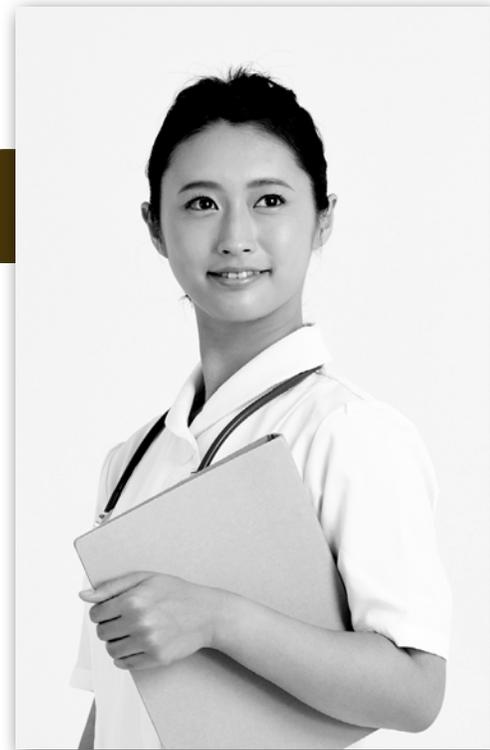
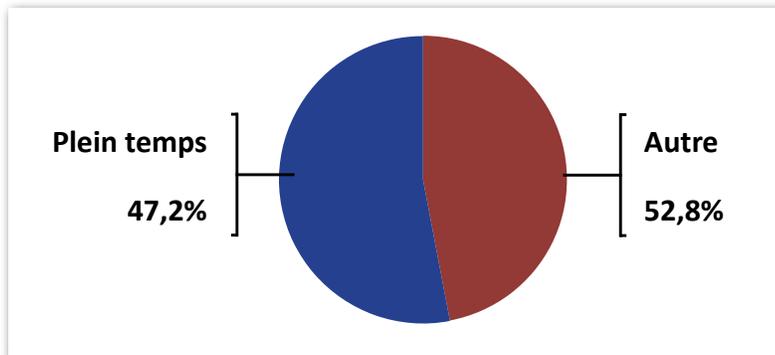
Nombre moyen d'employés par répondant:

34

Le nombre total d'employés représentés dans l'enquête est de 3 300. Le nombre moyen d'employés par répondant est de 34. Le nombre d'employés représentés a augmenté de 39% comparé à l'année dernière.

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?

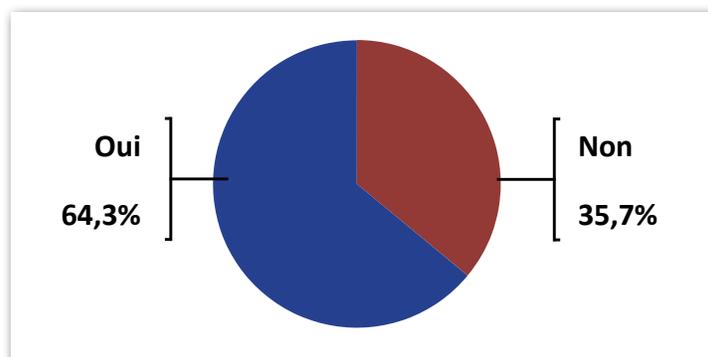


Par rapport à l'année dernière, le pourcentage d'employés de moins de 25 ans est resté le même, tandis que le pourcentage d'employés de plus de 55 ans est passé de 24,4% à 16,7%.

Changements de la main-d'oeuvre

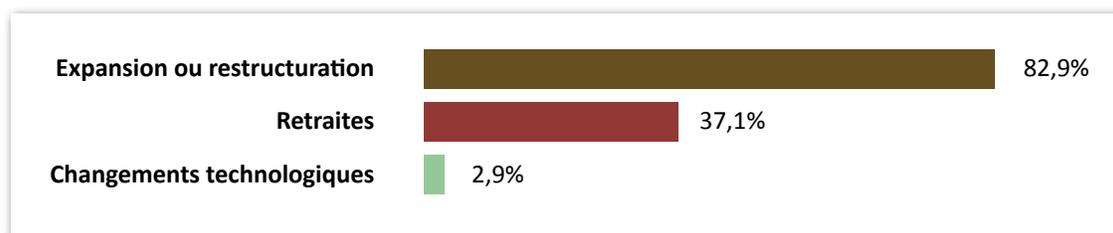
Q6

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



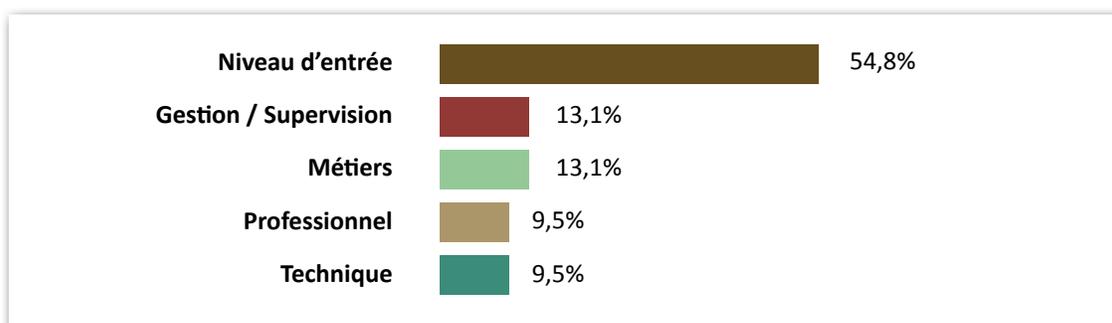
Q7

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



Q8

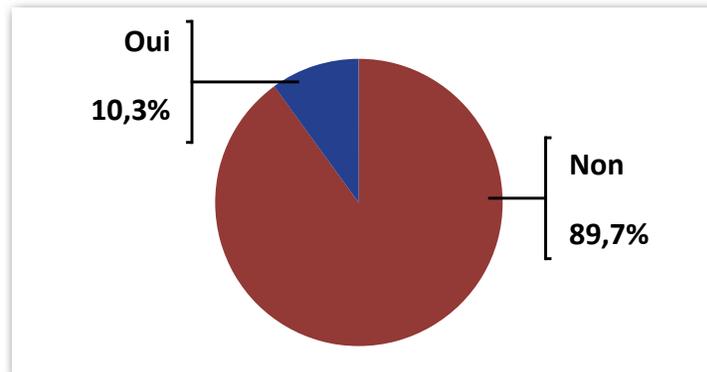
Si oui, quel poste sera affecté par ces changements de personnel? (Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)



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

Q9

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



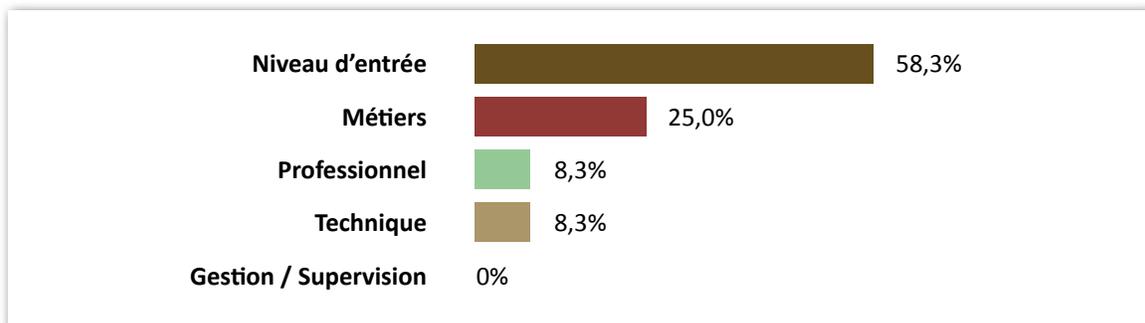
Q10

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

- Travail saisonnier
- Augmentation des coûts opérationnels
- Faibles ventes
- Congé de maternité non remplacé
- Le propriétaire prend sa retraite
- Restructuration

Q11

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

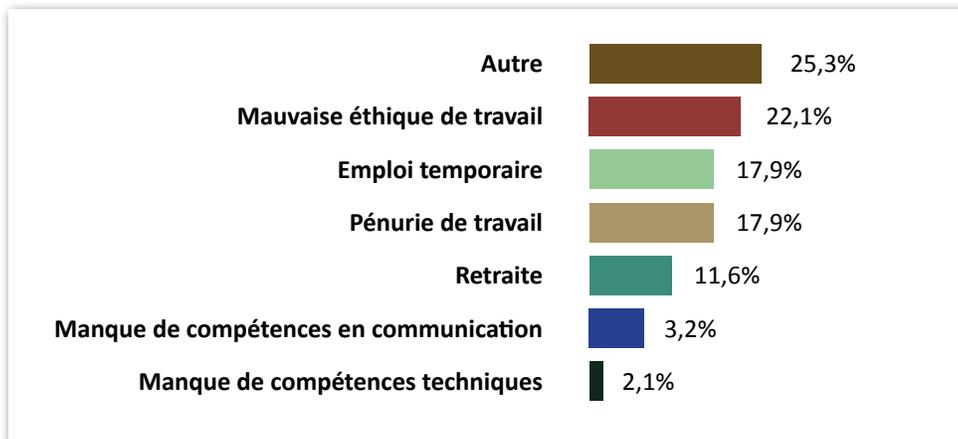


La plupart des changements prévus du personnel au cours des 12 prochains mois correspondent aux postes de Niveau d'entrée et Métiers.

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 :

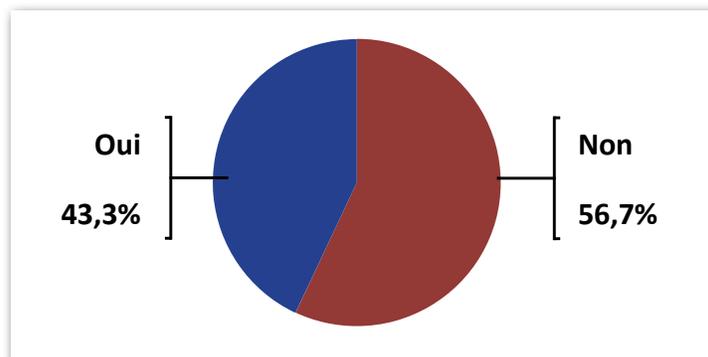
- Saisonnier
- A trouvé un poste à temps plein ailleurs pour remplacer le poste à temps partiel avec nous
- Ne pas respecter les limites
- Vol
- Pénurie de fonds
- Déménagement pour des raisons scolaires
- Congé maternité
- Politique de rupture
- Pas de responsabilité
- L'employé s'ennuyait

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



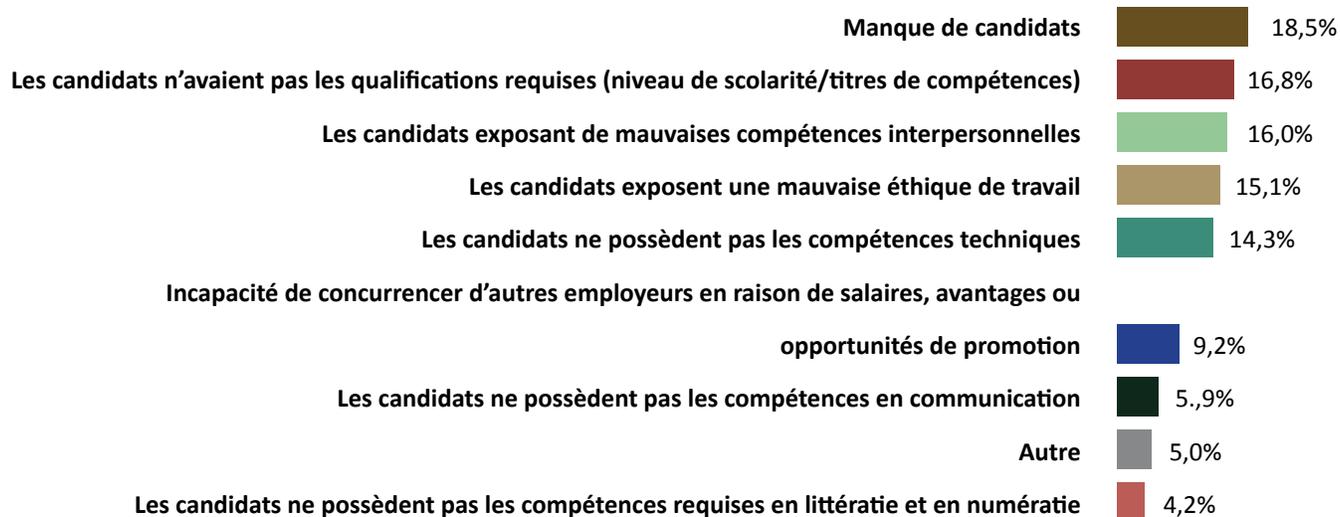
Q13

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:

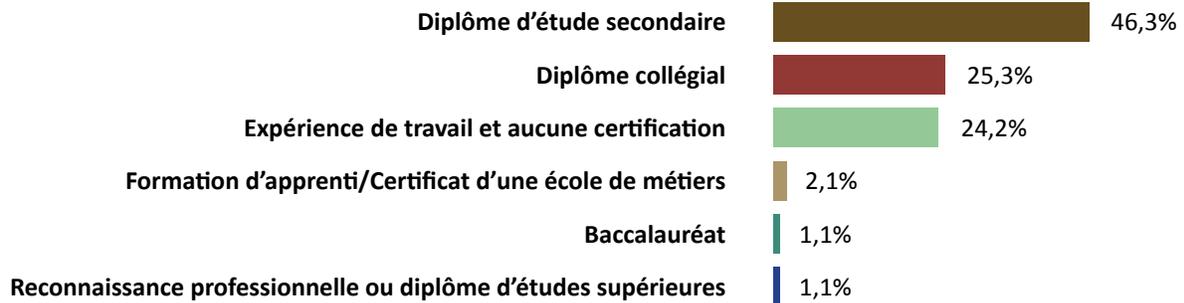
- Pas assez de candidats possédant des compétences de haut niveau, s'appuient sur des employés étrangers
- Les coûts de démarrage
- Nature saisonnière du travail
- Pas de candidats aux entrevues
- Candidats indisponibles pour les heures de travail nécessaires
- Ne peut pas trouver de candidats dans la zone rurale

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 exposant de mauvaises compétences interpersonnelles.

Formation de la main-d'œuvre

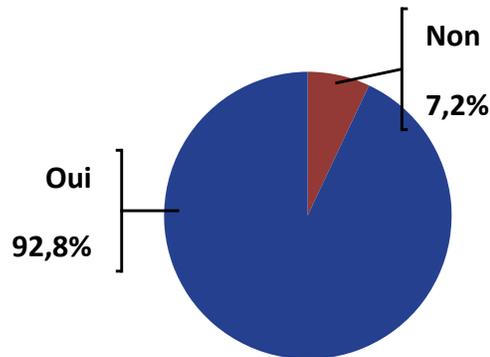
Q15

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



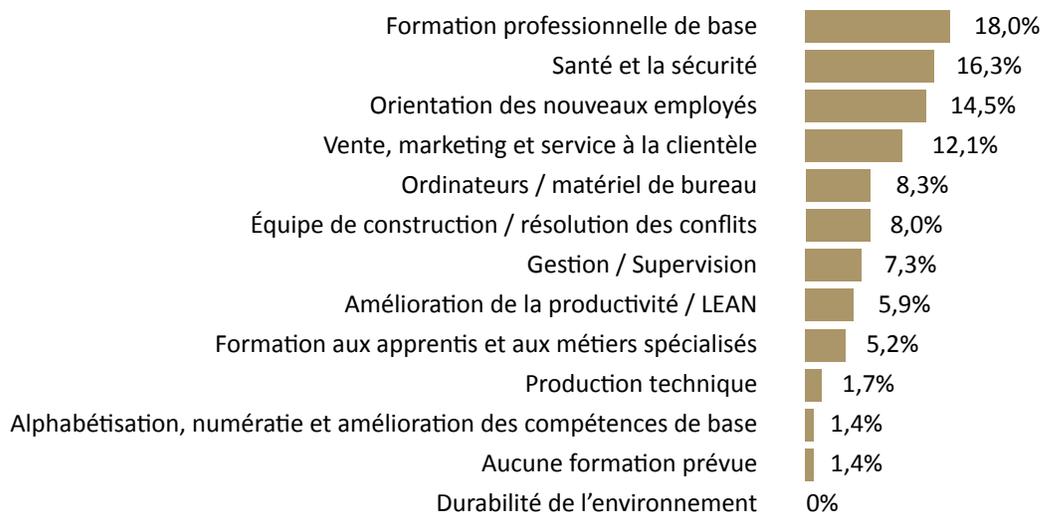
Q16

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)



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?

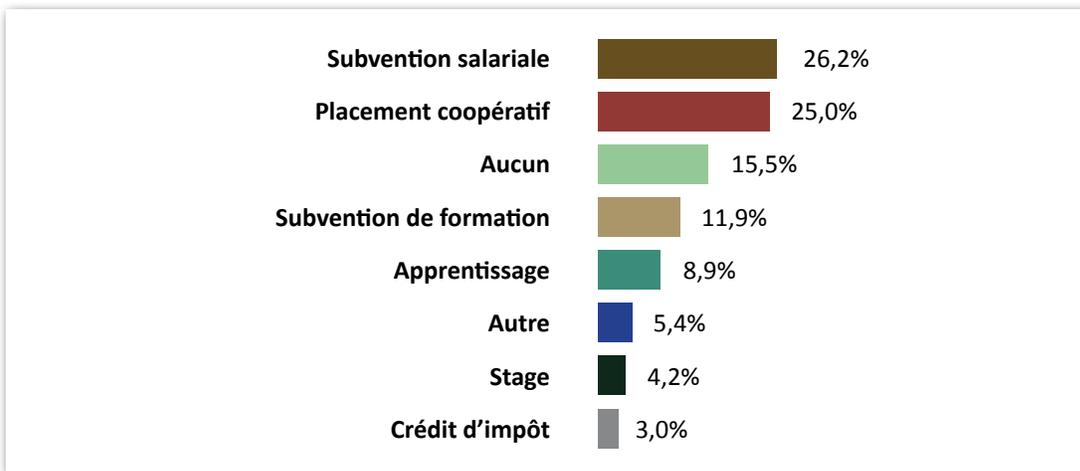


- La formation pour les compétences de haut niveau (expert) n'est disponible que par l'embauche d'étrangers. Nous ne sommes pas en mesure d'accéder à ce niveau de formation, notre entreprise ne peut donc pas fournir le service au niveau atteint par le passé.
- Les entreprises sont en phase de développement.

Tendances générales

Q19

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

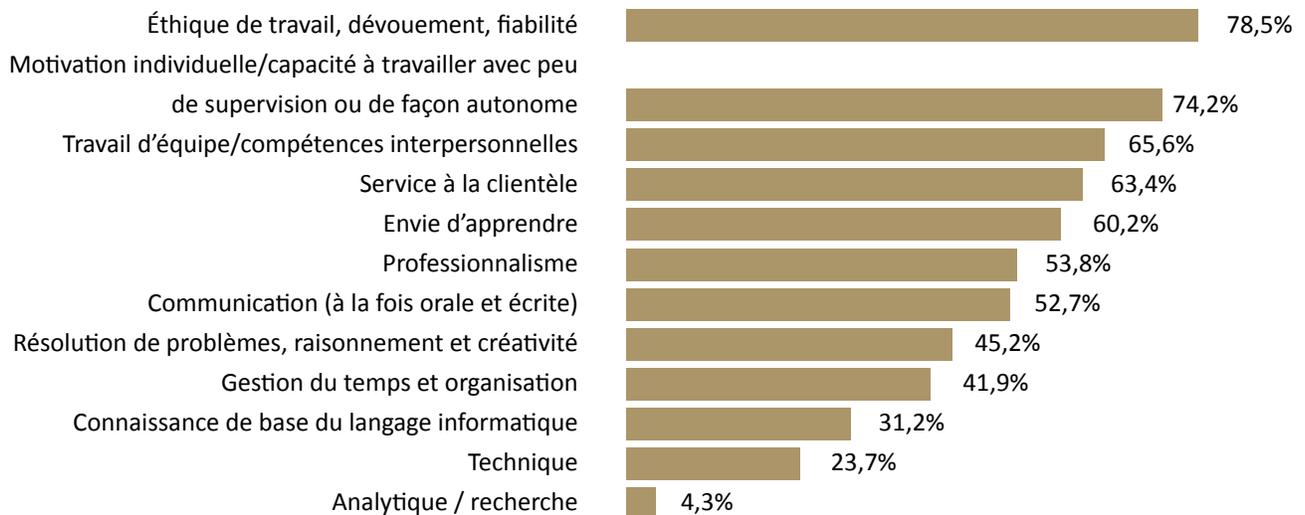


Autre :

- Étudiants d'été
- Services d'emploi
- Programme d'entrepreneuriat

Q20

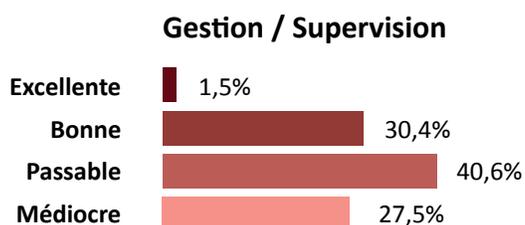
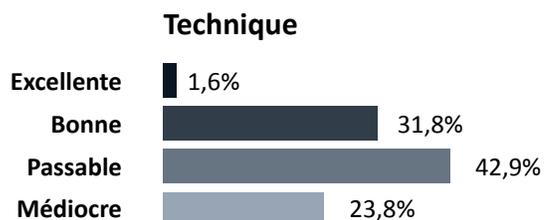
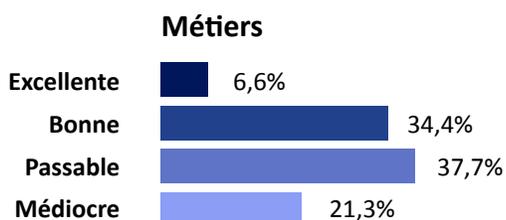
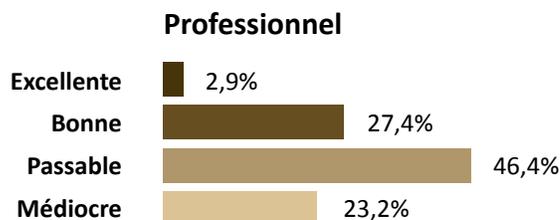
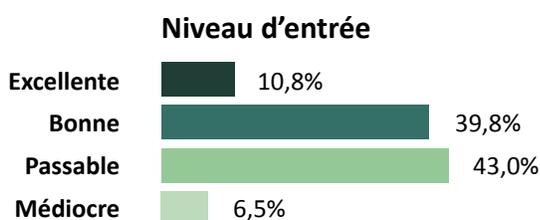
Sélectionnez les meilleures compétences recherchées par l'entreprise chez les futurs employés.



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 Travail d'équipe/compétences interpersonnelles. 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.

Commentaires

Q22

Veillez inscrire tout commentaire additionnel :

- Cette entreprise nécessite un personnel qualifié pour une période de 2 à 4 mois pendant l'année et ce la plupart des années
- Cela rend difficile la recherche de personnel car la plupart des gens veulent travailler à plein temps toute l'année

- Utilisé Workopolis pour attirer les candidats sans succès

- L'augmentation constante du salaire minimum rend de plus en plus difficile la rentabilité.
- Beaucoup de jeunes d'aujourd'hui manquent de volonté de travailler
- Pour beaucoup, le travail est quelque chose qu'ils font quand leur vie sociale le permet

- Notre activité, bien qu'ouverte toute l'année, est saisonnière
- Il est difficile d'embaucher du personnel fiable avec des horaires flexibles et disponibles rapidement
- Parce que notre entreprise est petite, le personnel a besoin d'un large éventail de compétences - courtois avec les invités, pouvant utiliser des logiciels pour les réservations (machine de point-de-vente), barman, le service et le nettoyage

- Nous sommes principalement un employeur d'entrée de gamme, nous passons donc beaucoup de temps à former les gens à des emplois spécifiques à notre industrie ou au service à la clientèle
- Nous recherchons principalement des gens qui veulent travailler et qui sont prêt à faire un effort
- Il suffit de trouver ces personnes et de les placer aux bons postes



- Il est difficile de trouver des personnes à temps plein et à temps partiel qui conviennent parfaitement aux emplois axés sur le service à la clientèle
 - Les étudiants courtois et productifs sont très difficiles à trouver
 - Nous investissons beaucoup de temps à former nos employés de niveau d'entrée à devenir efficace en service à la clientèle
-
- Les comtés de Renfrew et de Lanark constituent un excellent bassin de travailleurs de personnes motivées et talentueuses
 - Trouver du personnel sera plus facile à cet endroit que dans la région d'Ottawa
-
- Nous ne sommes pas en mesure de trouver un personnel fiable
 - Ils sont malades au dernier moment, nous devons trouver des remplacements alors on finit par être à court de personnel
 - Les entreprises sont en difficulté car en restauration rapide personne ne veut attendre en ligne
-
- La partie la plus difficile à l'égard du travail de construction de niveau d'entrée est l'attente des employés à propos de ce qu'ils doivent faire
 - Leurs attentes sont élevées en termes de rémunération même s'ils ont un faible niveau d'expérience
-
- Il est difficile de soutenir l'apprentissage alors qu'aucun des blocs scolaires n'est offert à Ottawa ou à Pembroke
 - La qualité globale des candidats pourrait s'améliorer – soit qu'ils sont jeunes et motivés, mais sans compétences, ou ont des compétences mais présentent une terrible éthique de travail
 - Il est difficile de trouver tous LES DEUX



- Nous avons utilisé *ontrac* récemment pour la première fois et nous avons trouvé que c'était un service très utile
 - Nous allons certainement l'utiliser dans le futur
 - Je vous remercie
-
- Nous avons souvent des postes de vendeurs immobiliers disponibles
 - Le personnel militaire de transition est très adapté
 - Ces postes sont destinés aux entrepreneurs indépendants et nécessitent une certification spécifique
 - Mentorat et formation fournis
-
- Nous avons plus de difficultés à embaucher dans notre hôtel majeur dans la région de Pembroke
-
- Nous sommes à Arnprior
 - Il semble que de bons talents locaux soient assez proches d'Ottawa, qu'ils vont y travailler
-
- Parce que nous recherchons une compétence spécifique (conception florale), nous devons généralement attendre que quelqu'un se déplace dans la région
-
- Il est difficile de trouver un personnel local qui connaît l'industrie des loisirs en plein air
-
- Depuis plus de 33 ans en affaires, nous avons eu beaucoup d'employés
 - Tout le monde a des forces et des talents.
 - Certains en ont plus que d'autres



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, Janna DesRoches, 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

