

*Trends*  
*Opportunities* & *Priorities*  
LANARK RENFREW

# Rapport

2007



**Mission** : Favoriser et parrainer le développement d'initiatives et de partenariats communautaires pour mieux utiliser les ressources locales qui assurent une main-d'oeuvre efficace, qualifiée et adaptable dans les comtés de Renfrew et Lanark

Le 31 janvier 2007

## Table des matières

INTRODUCTION .....	3
PROFIL DE LA COMMUNAUTÉ .....	4
Population et répartition d'âge.....	4
Niveau de scolarisation .....	5
Distribution des professions.....	7
Distribution sectorielle .....	8
Déplacements du lieu de résidence .....	8
CHANGEMENTS IMPORTANTS : .....	9
Pertes : .....	9
Gains :.....	10
LE PROCESSUS DE CONSULTATION DES TOP : Le modèle de planification local .....	12
SOMMAIRE DES TENDANCES : .....	15
TENDANCES NOUVELLES : .....	15
PLAN D'ACTION COMMUNAUTAIRE :.....	16
Déséquilibre de la main-d'oeuvre en raison de vieillissement.....	17
1 <sup>ere</sup> mesure proposée :.....	17
Partenaires potentiels et rôles.....	17
Échéancier .....	17
Résultats attendus.....	17
Le manque d'emplois pour les nouveaux venus sur le marché du travail.....	18
1 <sup>ere</sup> mesure proposée :.....	18
Partenaires potentiels et rôles.....	18
Échéancier .....	18
2 <sup>e</sup> mesure proposée :.....	18
Partenaires potentiels et rôles.....	19
Échéancier .....	19
3 <sup>e</sup> mesure proposée :.....	19
Partenaires potentiels et rôles.....	19
Échéancier .....	20
Résultats attendus.....	20
4 <sup>e</sup> mesure proposée :.....	20
Partenaires potentiels et rôles.....	20
Échéancier .....	20
Résultats attendus.....	20
5 <sup>e</sup> mesure proposée :.....	20
Partenaires potentiels et rôles.....	21
Échéancier .....	21
Résultats attendus.....	21
Formation insuffisante en alphabétisation, langue et habiletés générales.....	22
Partenaires et rôles .....	22
Résultat(s).....	22
Partenaires et rôles .....	22
Échéancier .....	22
Résultats attendus.....	22

Partenaires potentiels et rôles.....	23
Échéancier .....	23
Résultats attendus.....	23
Partenaires et rôles .....	23
Échéancier .....	23
Résultats attendus.....	24
Pénuries de travailleurs qualifiés et une main-d'oeuvre non qualifiée .....	25
Résultat(s).....	25
Résultat(s).....	25
Échéancier .....	25
Partenaires potentiels et rôles.....	26
Échéancier .....	26
Partenaires potentiels et rôles.....	26
Échéancier .....	26
Résultats attendus.....	27
Le manque d'information pertinente sur les possibilités de formation et d'emploi disponibles dans les régions rurales.....	28
Partenaires potentiels et rôles.....	28
Échéancier .....	28
Résultats attendus.....	28
Partenaires potentiels et rôles.....	29
Échéancier .....	29
Résultats attendus.....	29
Il est difficile d'accéder à l'information locale sur le marché du travail et à l'information concernant les stratégies actuelles des intervenants.....	30
Résultats.....	32
Résultat(s).....	32
Mesure : .....	33
Résultat(s).....	33
Résultats.....	33
Résultats.....	34
Partenaires potentiels et rôle .....	31
Échéancier : .....	31
Juin 2007 .....	31
Échéancier .....	31
Résultats attendus.....	31
ANNEXE A – LISTE DES COORDONNÉES DES INTERVENANTS	
COMMUNAUTAIRES CLÉS .....	35
ANNEXE B – PARTICIPANTS AU PROCESSUS DE CONSULTATION .....	40
ANNEXE C – RENSEIGNEMENTS DÉTAILLÉS DU RECENSEMENT .....	48

## INTRODUCTION

Étant donné l'absence d'une commission de formation dans les comtés de Lanark et Renfrew, le Collège Saint-Laurent accepte de faciliter le processus Tendances, opportunités et priorités : Lanark et Renfrew (TOP : L-R). Le TOP : L-R est consacré à l'identification des tendances et des opportunités qui se développent au sein de la main-d'oeuvre locale, au travail auprès d'intervenants communautaires afin de prioriser les enjeux identifiés, et la création de partenariats pour aborder les enjeux locaux. Le TOP : L-R est un projet qui est administré par le Collège Saint-Laurent mais présenté conjointement par le Collège Saint-Laurent et le Collège Algonquin.

Le principal rôle du processus TOP : L-R est d'aider à améliorer les conditions du marché du travail local en :

1. invitant la participation des intervenants communautaires des comtés de Lanark et Renfrew dans un processus de planification local auprès d'un large segment des secteurs du travail, des affaires, de l'éducation et la formation, ainsi que des groupes représentant les femmes, les minorités raciales, les personnes handicapées, les francophones et les jeunes.
2. utilisant ces processus de planification, grâce à la participation des intervenants communautaires, pour identifier les principales tendances, opportunités et priorités qui existent sur le marché du travail local et y répondre.
3. facilitant le processus de planification local permettant aux entreprises, organisations et institutions de la communauté de se réunir pour participer ensemble à la préparation de mesures communautaires pour aborder les enjeux du marché du travail local qui sont d'un intérêt mutuel.
4. créant des possibilités d'activités en partenariats et de projets conjoints qui répondent aux défis du marché du travail les plus pressants et les plus complexes comme il fut identifié dans les réunions de consultation communautaire.
5. organisant des événements et des activités qui font la promotion de l'importance de l'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie, la formation continue et le perfectionnement des compétences pour répondre aux enjeux nouveaux du marché du travail des comtés de Lanark et Renfrew.

S'étant fait octroyé pour la première fois en 2005 le contrat pour l'exécution du rapport Tendances, opportunités et priorités (TOP), le Collège Saint-Laurent a continué de mener des consultations communautaires et de préparer le rapport TOP pour 2006-2007. Les projets en partenariat qui découlent du processus de consultation TOP sont présentés conjointement par les partenaires communautaires qui se sont impliqués tout au long du processus de consultation.

Le présent rapport TOP établira les tendances, les enjeux et les possibilités du marché du travail, qui sont ressortis des réunions de consultation communautaires, des remarques des municipalités et des sociétés d'aide au développement des collectivités, les sondages en ligne, les données du recensement, les rapports de recherche, les actualités et les divers organismes gouvernementaux dans la communauté.

Le TOP : L-R est subventionné par Service Canada et le ministère de la Formation et des Collèges et Universités.

## **PROFIL DE LA COMMUNAUTÉ**

Les comtés de Lanark et Renfrew s'étendent sur un territoire de 10 382 kilomètres carrés et abritent une population de 160 719 personnes dont 49 % sont des femmes et 51 % sont des hommes. Alors que le comté de Lanark a pris de l'expansion à un rythme de 4,4 %, celle du comté de Renfrew a décliné de 1,1 %.

Le comté de Lanark se compose principalement de régions rurales parsemées d'îlots d'activité urbaine comprenant Smiths Falls (population de 9100), Carleton Place (population de 9500), Perth (population de 6000), Mississippi Mills (population de 11 000) et le village de Lanark (population de 800). De 1996 à 2001, la population a augmenté de 4,4 %.

Le comté de Renfrew, situé au cœur de la vallée de l'Outaouais, est le plus grand comté de l'Ontario, englobant approximativement 7645 km ca. Il compte au total 18 municipalités dont Pembroke, Petawawa, Renfrew et Arnprior; celles-ci ayant les plus grandes concentrations démographiques. Quelques communautés plus petites parsèment le territoire, mais elles sont habituellement éloignées les unes des autres. L'ensemble de sa population s'approchant de 99 500 résidents, le comté est hautement diversifié, allant de zones sauvages qui en constituent la moitié de la superficie, à des secteurs hautement industrialisés et développés par des employeurs de renommée mondiale et des installations à la fine pointe de la technologie. Son environnement naturel est unique et se prête à une grande gamme d'activités de plein air et touristiques.

### **Population et répartition d'âge**

La population de Lanark et Renfrew vieillit; ce qui créera des pénuries de main-d'œuvre dans le futur. Le recensement de 2001 nous dit que :

- La **population** de Renfrew se concentre davantage dans le groupe âgé de **55 ans et plus** comparativement à l'Ontario.
- Depuis 1996, Lanark et Renfrew ont connu une **croissance du nombre de personnes âgées de 50 à 64 ans et de 80 ans et plus** ainsi qu'une **baisse du nombre de personnes âgées de 20 à 34 ans**.
- La plupart des **professions** dans Lanark et Renfrew ont connu :
  - o Une augmentation de la proportion de tous les travailleurs âgés de 45 ans et

- plus.
  - o Une augmentation de la proportion de tous les travailleurs âgés de 65 ans et plus.
- Vingt-et-un groupes professionnels sur 26 ont connu une **augmentation de la proportion de travailleurs âgés de 55 ans et plus**. Par exemple :
  - o Les emplois de gestionnaires cadres ont augmenté de 88 pour cent.
  - o Les professions libérales en sciences naturelles et appliquées ont augmenté de 100 pour cent.
  - o Les professions paraprofessionnelles en droit, services sociaux, éducation et religion ont augmenté de 350 pour cent.
  - o Les ouvriers du secteur primaire ont connu une augmentation de 150 pour cent.

### **Niveau de scolarisation**

Le niveau de scolarisation qu'a atteint la main-d'oeuvre de Lanark et Renfrew en 2001 est légèrement plus faible que celui de l'Ontario dans l'ensemble, mais plus élevé qu'il ne l'était en 1996.

L'analyse révèle plus particulièrement que :

- La différence entre Lanark et Renfrew et l'Ontario, en terme de niveau de scolarisation de la main-d'oeuvre, s'est accrue depuis 1991.
- Depuis 1991, la proportion de la main-d'oeuvre occupée déclarant avoir un « certificat ou un diplôme d'une école de métiers » comme plus haut niveau de scolarisation a baissé dans Lanark et Renfrew, ainsi qu'en Ontario en général.
  - o Cette proportion est demeurée, de façon constante, plus élevée dans Lanark et Renfrew qu'en Ontario.
- À l'exception des jeunes, tous les groupes d'équité (ex. : minorités visibles, Autochtones, francophones et immigrants) affichent de manière constante des niveaux de scolarisation plus faibles que ceux de la main-d'oeuvre occupée en général. Toutefois, depuis 1996, tous les groupes ont connu une augmentation du niveau de scolarisation atteint.
- Les immigrants qui sont venus s'installer dans Lanark et Renfrew entre 1996 et 2001 avaient un niveau de scolarisation beaucoup plus élevé que ceux qui sont arrivés entre 1991 et 1996.
  - o Par exemple, en 2001, 50 pour cent des immigrants ont déclaré avoir fait des « études universitaires » comme plus haut niveau de scolarisation, tandis

qu'en 1996, la proportion était de 34 pour cent.

- Entre 1996 et 2001, la proportion des travailleurs du groupe des minorités visibles faisant partie de la main-d'oeuvre occupée et déclarant des « études universitaires » comme niveau de scolarisation atteint, avait baissé de 44 % à 38,9 %.
  - o Même en tenant compte de cette baisse, la proportion des travailleurs du groupe des minorités visibles déclarant des « études universitaires » dans la région sondée en vue du TOP : L-R était plus grande que celle de la main-d'oeuvre occupée en général dans Lanark et Renfrew.
  - o L'éventail des professions dans Lanark et Renfrew est semblable à celui de l'Ontario en général; cependant cette analyse révèle que des différences notables commencent à apparaître.

## Distribution des professions

- Les **3 principales professions** dans Lanark et Renfrew en date de 2001 sont :
  - o Les emplois intermédiaires des ventes et des services (ex., vendeurs au détail, barmans, représentants des ventes, agents de voyage, etc.) (12,5 %).
  - o Les personnes de métiers et les opérateurs d'équipement de transport qualifiés (ex., entrepreneurs, menuisiers, électriciens, plombiers, etc.) (10,7 %).
  - o Les cadres intermédiaires et autres (ex. directeurs financiers, directeurs des ressources humaines, directeurs de banque, etc.) (9.3%).
- Relativement à l'Ontario dans son ensemble, les emplois dans Lanark et Renfrew sont concentrés davantage dans :
  - o Les métiers spécialisés et les opérateurs d'équipement de transport qualifiés (ex., entrepreneurs, menuisiers, électriciens, plombiers, etc.)
  - o Les emplois intermédiaires en ventes et services (ex., vendeurs au détail, barmans, représentants des ventes, agents de voyage, etc.)
- Bien que Lanark et Renfrew et l'Ontario aient connu une croissance significative dans les professions hautement qualifiées et scolarisées entre 1991 et 2001, la main-d'œuvre occupée de l'Ontario a dépassé celle de Lanark et Renfrew à cet égard.
- Les **professions connaissant la croissance la plus rapide** dans Lanark et Renfrew entre 1991 et 2001 étaient :
  - o **Les professions libérales en affaires et en finances** (ex., vérificateurs financiers, spécialistes des ressources humaines, etc.), soit une croissance de 123,6 pour cent dans Lanark et Renfrew et une croissance de 85,5 pour cent en Ontario.
  - o **Les postes de gestionnaires cadres** (ex., législateurs et cadres supérieurs), soit une croissance de 101,2 pour cent dans Lanark et Renfrew, et une croissance de 50,6 pour cent en Ontario.
  - o **Les professions paraprofessionnelles en droit, services sociaux, éducation et religion** (ex., techniciens juridiques, travailleurs communautaires, les conseillers en matière d'emploi, etc.), soit une croissance de 77,2 pour cent dans Lanark et Renfrew et une croissance de 123,8 pour cent en Ontario.
  - o **Les professions libérales en arts et en culture** (ex., musiciens, écrivains, danseurs, artistes, etc.), soit une croissance de 45,2 pour cent dans Lanark et Renfrew et de 32,0 pour cent en Ontario.
  - o **Les professions libérales en sciences naturelles et appliquées** (ex., spécialistes des sciences physiques, ingénieurs, architectes, etc.), soit une croissance de 42,1 pour cent dans Lanark et Renfrew et de 63,3 pour cent en Ontario.
  - o **Les professions techniques et spécialisées en santé** (ex., techniciens médicaux, hygiénistes dentaires, infirmières, etc.), soit une croissance de 27,9 % pour cent dans Lanark et Renfrew et de 9,2 pour cent en Ontario.

## **Distribution sectorielle**

**Les industries de fabrication sont encore les principaux employeurs dans Lanark et Renfrew.** Toutefois, le recensement de 2001 démontre une diversification accrue de l'économie dans Lanark et Renfrew.

- Fabrication (15,2 pour cent)
- Vente au détail (11,6 pour cent)
- Soins de santé et aide sociale (11,2 pour cent)
- Administration publique (11,1 pour cent)

## **Déplacements du lieu de résidence**

En date de 2001, **les déplacements du lieu de résidence à l'extérieur de Lanark et Renfrew vers d'autres secteurs semblent être à la hausse.**

- En 2001, approximativement 81 % de la main-d'oeuvre résidentielle de Lanark et Renfrew occupaient des emplois localisés dans Lanark et Renfrew, une baisse considérant le taux de 84 pour cent en 1996.
- Le district d'Ottawa-Carleton est l'autre grande destination des déplacements pour le travail qui prennent naissance dans Lanark et Renfrew. Il a saisi 16 pour cent de tous les déplacements en 2001 (une hausse de 13 pour cent en 1996).

## **CHANGEMENTS IMPORTANTS :**

Chaque année, le rapport TOP examine les changements importants qui sont survenus sur le marché du travail local. Les points suivants constituent des pertes et des gains importants dans Lanark et Renfrew :

### **Pertes :**

**Rideau Regional Centre** (RRC) de Smiths Falls, doit fermer ses portes en 2009, forçant la transition de 350 pensionnaires du Centre à des foyers de groupe. Cette fermeture entraînera éventuellement la mise à pied de 800 employés. Le RRC est le plus gros employeur de Smiths Falls (9000 habitants) et un grand nombre de ses employés auront besoin de recyclage considérable afin de se trouver de nouveaux emplois. La perte du RRC se traduira par un ralentissement économique important dans la région.

**Stanley Tools** de Smiths Falls, a mis à pied plus de 100 employés en 2006. On ne sait pas si ceux-ci seront rappelés au travail. Ceci est en grande partie le résultat du regain de vigueur du dollar canadien.

**La chocolaterie Hershey** de Smiths Falls, a connu une fermeture temporaire durant le dernier trimestre de 2006 en raison d'un problème environnemental. Cette fermeture temporaire de l'usine (qui a rouvert depuis) a occasionné des pertes économiques substantielles pour les détaillants de la région durant l'importante période des achats de Noël. Par ailleurs, Hershey a annoncé le 22 février 2007, qu'elle fermera son usine de Smiths Falls en permanence dès la fin de l'année (certaines opérations se poursuivent toutefois jusqu'en 2008) dans le cadre de ses efforts de restructuration. Hershey prévoit éliminer 1500 personnes de son effectif de 13 000 employés. L'entreprise ouvrira une chocolaterie au Mexique dans le cadre de sa stratégie de réduction des coûts. Présentement, la chocolaterie Hershey embauche 400 personnes à Smiths Falls (dont la population est de 9000 personnes). Par conséquent, on prévoit que la fermeture ait un impact significatif dans la communauté.<sup>1</sup>

En juin 2006, **Smurfit-MBI** a fermé son usine de carton ondulé de Pembroke, entraînant la perte de 139 emplois à plein temps. Dès juillet 2006, 26 employés s'étaient trouvés des emplois, tandis que 12 avaient décidé de prendre la retraite. Suite à l'annonce de la fermeture, le centre d'action des employés de MBI fut mis sur pied, lequel est principalement dirigé par des bénévoles et des membres du comité d'adaptation de la main-d'œuvre de l'usine. Le centre d'action aide les employés touchés de plusieurs façons, y compris en offrant l'accès à des possibilités de recyclage, l'aide à la recherche d'un nouvel emploi et du support moral. Plusieurs employés travaillaient à l'usine depuis « des générations ».

---

<sup>1</sup> CBC News, "Hershey confirms Smiths Falls plant will close," <http://www.cbc.ca/canada/ottawa/story/2007/02/22/hershey.html>, le 22 février 2007.

En août 2006, **Phizer Canada**, qui fabrique des produits tels que Visine et Viagra, a annoncé qu'elle fermerait ses installations manufacturières de Arnprior d'ici 2008, entraînant une perte potentielle de 200 emplois bien rémunérés. À l'époque, Phizer a annoncé qu'elle diminuait son nombre d'installations dans le monde de 93 établissements à 62. Les représentants locaux de Phizer ont indiqué que l'entreprise est en période de restructuration et que les nouveaux produits qu'elle se prépare à fabriquer ne correspondent pas aux capacités de l'usine de Arnprior. L'annonce fut une surprise étant donné que l'usine de Arnprior a subi une importante expansion il y a deux ans, lorsque les mesures de sécurité avaient été actualisées selon des normes de calibre mondial. Alors que les dirigeants espèrent que l'usine puisse accueillir une autre entreprise pharmaceutique, un acheteur n'est pas encore en vue.

En janvier 2007, **Commonwealth Plywood** de Pembroke a annoncé la fermeture de sa division de placage de Pembroke pour une période indéfinie. Cette fermeture se produira le 9 mars 2007. Les dirigeants locaux ont indiqué que la fermeture est le résultat de conditions extrêmement difficiles sur le marché du travail découlant du fort dollar canadien, de la capacité à la baisse du marché, de la détérioration de l'approvisionnement de billes de bois, du manque de compétitivité de l'exploitation de Pembroke et de la concurrence à l'étranger. Les dirigeants locaux chez Commonwealth se disent aussi ouverts à la possibilité de ne pas fermer l'usine (ou de la rouvrir plus tard dans le futur advenant que la fermeture s'opère tel que prévu) si le marché du placage de feuillus se rétablit. La fermeture est aussi un symptôme de la crise continue de l'industrie forestière. Cette fermeture prochaine touchera plus de 100 employés.

### **Gains :**

**On Line Support** continue de prendre de l'expansion à Pembroke et compte maintenant plus de 400 employés à temps plein, tandis que TeleTech de Renfrew occupe plus de 200 personnes. L'arrivée des centres d'appel dans la région a provoqué des difficultés pour d'autres employeurs locaux à trouver et garder des employés. Puisque le taux de salaire horaire des centres d'appel commence généralement à 10 \$, cela met des pressions sur les employeurs qui ne payent que le salaire minimum.

**ATC Panels** dans le canton Laurentian Valley a fondé une nouvelle entreprise de moulures qui crée plus de 60 emplois.

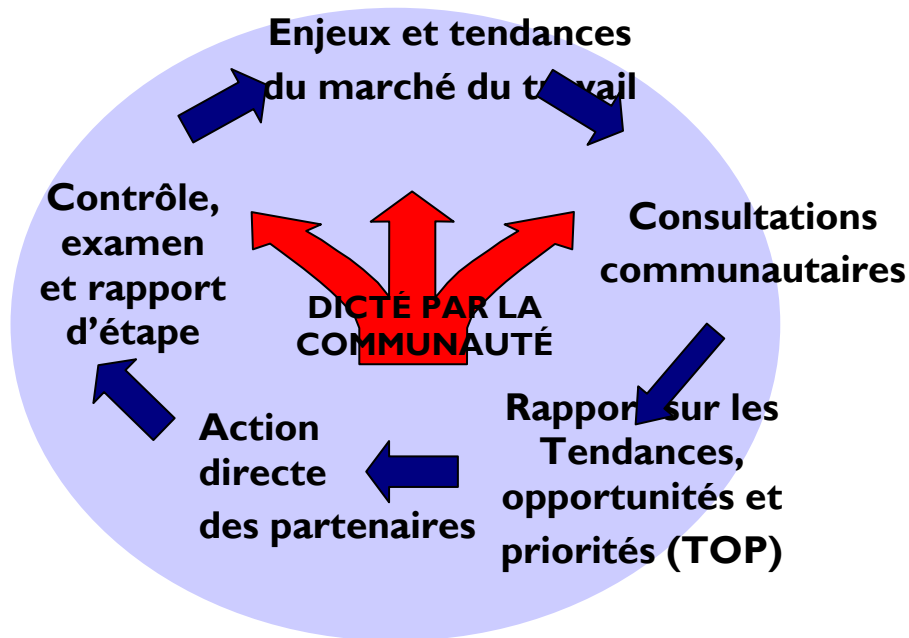
**BFC Petawawa** et les laboratoires de Chalk River d'**Énergie atomique du Canada** (EACL) embauchent des employés dans plusieurs secteurs, y compris du personnel des métiers spécialisés, de gestion et de soutien. La base militaire, une des plus grandes au Canada, anticipe une croissance significative pouvant aller jusqu'à 1500 nouveaux soldats au cours des 3 à 5 prochaines années, tandis que EACL doit traiter un nombre croissant de retraites et de nouvelles possibilités d'affaires qui exigent d'embaucher.

Le **secteur de la construction** est encore très actif, particulièrement dans la région de Pembroke où plusieurs projets de construction se sont produits au cours des dernières

années. Cela inclut le travail sur un nouveau palais de justice pour le comté de Renfrew et une usine de lutte antipollution pour la ville de Pembroke. Ces projets ont fait suite à une expansion majeure de l'Hôpital régional de Pembroke et la construction de la nouvelle résidence pour personnes âgées Miramichi, aussi à Pembroke. Une nouvelle expansion du secteur de la vente au détail tant à Pembroke qu'à Renfrew a aussi créé plusieurs emplois en construction.

## LE PROCESSUS DE CONSULTATION DES TOP : Le modèle de planification local

Le processus des Tendances, opportunités et priorités (TOP) est un processus de planification local qui invite la participation d'un segment élargi de représentants des comtés de Lanark et Renfrew. Ces représentants se réunissent lors de rencontres de consultation communautaire tenues dans plusieurs endroits sur l'étendue des deux comtés.



Par l'entremise du présent processus de planification local, des participants sont en mesure d'identifier et de définir les tendances qui guettent leurs communautés, les opportunités que présentent ces tendances et la priorité de l'ordre dans lequel les aborder. De ce processus de planification local, un plan stratégique pluriannuel d'activités locales est ensuite élaboré pour aborder ces tendances, opportunités et priorités du marché du travail local.

Les réunions de consultation communautaire ont été tenues dans plusieurs endroits sur l'étendue des deux comtés sur plusieurs mois pour assurer que les commentaires d'une grande gamme d'intervenants communautaires soient entendus. Ce processus de planification local sollicite les contributions d'une grande tranche de chefs et de représentants communautaires bien informés et aide à développer et préparer leurs communautés pour mieux aborder les difficultés du marché du travail et identifier les possibilités pour améliorer le marché du travail local.

Une liste des principaux intervenants communautaires (dans les annexes) fut créée pour que les responsables du TOP : L-R puissent entrer en contact rapidement avec eux pour recevoir leurs commentaires.

Les sources suivantes ont été utilisées pour compiler le TOP : L-R :

- Un sondage sur le Web a été conçu et distribué à plus de 185 représentants communautaires. Les enjeux identifiés dans la recherche ont constitué l'assise du sondage. Les répondants ont eu l'occasion d'y inscrire des enjeux qui n'avaient pas été répertoriés précédemment.
- Une exposition montée à la foire des métiers, Options 2006, dans Renfrew le 21 avril 2006 pour diffuser l'information et recueillir les commentaires concernant le processus du TOP : L-R. Près de 2700 élèves et 60 entreprises locales ont participé à l'événement.
- Un affichage a été monté au Showcase 2006 Trade Show à Petawawa du 21 au 23 avril 2006.
- Le 11 mai 2006, la participation à l'événement CASTLE Smiths Falls 2006 avec un affichage sur les TOP.
- Le 1er juin 2006 – réunion de consultation sur les TOP – comté de Renfrew.
- Le 9 juin 2006 – dîner de consultation sur les TOP, campus du CSL – 26 personnes présentes représentant des groupes de services et des entreprises d'un bout à l'autre du comté de Lanark.
- Le 16 juin, un sondage en ligne a été distribué à tous ceux qui ont assisté au processus des TOP le 9 juin – le sondage a eu un taux de réponse de 65 %.
- Le 28 juillet 2006 – dîner de consultation sur les TOP, campus du CSL - 27 personnes présentes.
- Le 28 juillet le groupe consultatif de l'initiative pour la lecture a été formé (5 personnes) pour présenter le projet de partenariat de formation du formateur aînés-jeunes.
- Le 17 août 2006 – réunion de consultation sur les TOP – comté de Renfrew
- Le 20 octobre 2006 – consultation sur les TOP auprès de la Chambre de commerce de Smiths Falls – 25 entreprises et autres représentants communautaires.
- Le 27 octobre 2006 – consultation sur les TOP auprès de la Chambre de commerce de Carleton Place - 21 entreprises et autres représentants communautaires y ont participé.
- Les sondages ont été envoyés aux 46 personnes qui ont assisté à la consultation sur les TOP auprès des deux Chambres de commerce et 40 sondages remplis ont été reçus.
- Le 26 octobre 2006 – réunion de consultation sur les TOP – comté de Renfrew
- Le 2 novembre 2006 – réunion de consultation sur les TOP – comté de Renfrew – 75 participants et un sondage de suivi sur les TOP

#### Réunions individuelles :

- Dave Fisher de Petawawa, Président de la Chambre de commerce de l'Upper Ottawa Valley
- Paul Simpson et Mark Moyle, Central Wire, Perth
- Gordon Hicks, PDG, GH Metal Stamping, Smiths Falls
- Francine Weagle, Shorewood Manufacturing, Smiths Falls
- Graham Whitelaw, H Rose, Carleton Place

- Wentworth Marshall, KVB Manufacturing, Smiths Falls
- Neal Lackey, Kilmarnock Enterprises, Smiths Falls
- Sam Bitar, Wiki/Groupware, Smiths Falls
- Dwight McMillan, Seagrave Fire Trucks, Carleton Place
- Coordonnateur du comité d'action de Smurfit MBI à propos d'options pour les employés mis à pied.
- Robin Mulloy, Président de la Chambre de commerce de Carleton Place
- Un exposé présenté à la soirée de l'Algonquin Club le 16 mai 2006 - approximativement 60 membres de la communauté du comté de Renfrew étaient présents
- Affichage au Petawawa Trade Show, du 5 au 7 mai
- Participation à une présentation de recherche sur l'incidence économique du Collège dans le comté de Renfrew. Environ 55 chefs d'entreprise, d'industrie et du secteur de l'éducation ont assisté à la présentation

## **SOMMAIRE DES TENDANCES :**

Les tendances et les enjeux sont demeurés essentiellement les mêmes depuis l'an dernier. De nouvelles opportunités pour aborder certaines de ces tendances et enjeux ont découlé des consultations communautaires, des réunions individuelles et des rencontres spéciales menées par l'équipe des TOP : L-R.

Les tendances ci-dessous ont été identifiées dans le rapport et les consultations de l'année dernière auprès des principaux intervenants communautaires :

- Déséquilibre de la main-d'oeuvre en raison du vieillissement
- Difficulté des nouveaux venus sur le marché du travail à trouver un emploi
- Formation insuffisante en alphabétisation, en langue et en habiletés générales
- Besoin de se pencher sur les exigences et les pénuries de travailleurs qualifiés
- Manque de renseignements pertinents sur les possibilités de formation disponibles dans les régions rurales.

## **TENDANCES NOUVELLES :**

En se fondant sur la recherche effectuée dans le cadre du processus de planification sur les TOP, une nouvelle tendance s'est ajoutée en 2007-2008 :

- L'information sur le marché du travail local et l'information relative aux stratégies courantes des intervenants sont difficiles à obtenir.

## **PLAN D'ACTION COMMUNAUTAIRE :**

Les pages qui suivent décrivent les mesures déjà prises pour chacune des tendances en 2006 – 2007 et les mesures planifiées en 2007 – 2008. Plusieurs municipalités, les entreprises et les organisations locales ont participé en partenariat aux projets qui permettent d'aborder les enjeux du marché du travail auxquels notre région fait face et leur aide est grandement appréciée.

<p><b>Tendance 1 :</b></p> <p><b>Priorité :</b></p> <p><b>Enjeu(x) :</b></p> <p><b>Opportunité :</b></p>	<p><b>Déséquilibre de la main-d'oeuvre en raison de vieillissement</b></p> <p>Haute</p> <p>Les travailleurs qui prennent la retraite ont des compétences et de l'expérience qui seraient avantageuses pour les nouveaux entrants sur le marché du travail si elles leur étaient transmises.</p> <p>Créer des opportunités pour que les jeunes se prévalent des compétences et de l'expérience des retraités.</p>
<p><b>Mesures prises en 2006-07</b></p>	<p><b>Mesures planifiées en 2007-08</b></p>
<p><b>Mesure :</b> Des discussions sont entreprises avec la collectivité des retraités dans le but de déterminer leur niveau d'intérêt à participer dans un programme de mentorat.</p> <p><b>Partenaires et rôles</b> – Le groupe partenaire du marché du travail de Renfrew – organisme principal, Groupes d'ânés et autres partenaires communautaires</p> <p><b>Résultat(s)</b> – Deux ateliers ont été tenus à Renfrew auxquels 11 personnes ont assisté</p>	<p><b>1ere mesure proposée :</b> Établir un programme de mentorat qui relie les jeunes à risque élevé et les retraités dans le but d'augmenter la capacité de transfert de compétences dans la région.</p> <p><b>Partenaires potentiels et rôles</b> Le groupe partenaire du marché du travail de Renfrew – organisme principal Maisons de retraite, club d'âge d'or, écoles secondaires et autres partenaires communautaires.</p> <p><b>Échéancier</b> Livrer les recommandations d'ici le 31 août 2007. Lancer un programme dans le cadre duquel 20 relations mentor-protégé sont créées. (janvier 2008)</p> <p><b>Résultats attendus</b> Augmenter la capacité de transfert de compétences dans notre communauté en établissant un programme dans le cadre duquel 20 relations mentor-protégé sont créées.</p>

<p><b>Tendance 2 :</b></p> <p><b>Priorité :</b></p> <p><b>Enjeu(x) :</b></p> <p><b>Opportunité :</b></p>	<p><b>Le manque d'emplois pour les nouveaux venus sur le marché du travail</b></p> <p>Haute</p> <p>Les jeunes ne disposent pas de l'information reliée aux compétences requises pour certaines professions particulières.</p> <p>Renforcer l'autonomie des jeunes en leur donnant l'opportunité d'en apprendre davantage sur les possibilités d'emploi potentiel ainsi que les compétences essentielles exigées pour exécuter ces fonctions.</p>
<p><b>Mesures prises en 2006-07</b></p>	<p><b>Mesures planifiées en 2007-08</b></p>
<p><b>Mesure :</b> Faire la promotion du programme CASTLE.</p> <p><b>Résultat(s)</b>          Cette année, l'événement a présenté 62 expositions représentant 36 organisations et a accueilli 1540 visiteurs de Lanark, Leeds et Grenville.          Le principal accomplissement fut une nouvelle entreprise qui a accru la portée de l'événement pour inclure plusieurs élèves de 8<sup>e</sup> année.</p> <p><b>Mesure :</b> La tenue du « second forum annuel sur le marché du travail » – un colloque d'une journée – en février pour se pencher sur le manque d'emplois perçu dans Lanark et Renfrew.</p> <p><b>Résultat(s)</b>          125 personnes du secteur des affaires, du</p>	<p><b>1<sup>ere</sup> mesure proposée :</b>          Publier un répertoire en ligne et sur support papier des services aux jeunes, dans lequel sera établi le profil des professions au niveau débutant qui offrent le plus grand potentiel d'emploi, les compétences essentielles exigées, les principaux contacts sectoriels et réseaux de soutien dans la région.</p> <p><b>Partenaires potentiels et rôles</b>          Représentants des secteurs de la vente au détail, la fabrication, la construction, le transport.          Les conseils scolaires et les pourvoyeurs de services d'emploi pourraient être responsables de la distribution du répertoire.</p> <p><b>Échéancier</b>          Mars 2007 – mars 2008</p> <p><b>Résultats attendus</b>          1500 copies du répertoire seront distribuées aux jeunes dans toute la région.</p> <p><b>2<sup>e</sup> mesure proposée :</b>          “<i>Working Towards a Future</i>” – Un atelier d'une journée offert aux diplômés de la 12<sup>e</sup></p>

<p>gouvernement et des pourvoyeurs de services ont assisté au second forum annuel sur le marché du travail. La participation s'est accrue de plus de 35 % comparativement au premier forum annuel sur le marché du travail.</p>	<p>année qui se dirigent vers le marché du travail. Les élèves auront l'occasion de rencontrer des mentors de la communauté ainsi que des agences locales de soutien à l'emploi. La consultation en matière de stratégies de recherche d'emploi sera disponible.</p> <p><b>Partenaires potentiels et rôles</b> Les partenaires potentiels sont à déterminer, mais ils devraient inclure des jeunes qui ont trouvé un emploi et qui acceptent de faire part de leurs stratégies (bonnes et mauvaises), les membres de la communauté qui se portent mentor volontaire, les conseils scolaires, les pourvoyeurs de service d'emploi et les employeurs locaux.</p> <p><b>Échéancier</b> Élaborer le curriculum et le format --- octobre 2007 Obtenir les partenaires --- janvier 2008 Lancer le programme --- mars – avril 2008</p> <p><b>Résultats attendus</b> 75 élèves assisteront à cet événement d'une journée. 10 mentors locaux participeront sur une base volontaire. 5 jeunes de la région feront des présentations sur leurs techniques de recherche d'emploi. Plusieurs organismes d'emploi de la région feront part de stratégies efficaces de recherche d'emploi. 50 % des personnes présentes offriront des commentaires grâce à un questionnaire portant sur l'efficacité du programme dans le cadre de leur recherche d'emploi.</p> <p><b><u>3<sup>e</sup> mesure proposée :</u></b> Le programme "<i>I Want To Come Home</i>" qui vise à donner aux jeunes qui ont grandi dans la région (mais qui font leurs études ailleurs) l'occasion de faire des stages COOP dans leur ville ou village natal.</p> <p><b>Partenaires potentiels et rôles</b> Unité administrative locale, universités et collèges, employeurs, chambres de commerce.</p>
---	--

**Échéancier**

Ouverture des voies de communication avec les employeurs, les universités et les collègues pour déterminer leur volonté de participer (mars 2007).

Lancement du programme (septembre 2007)

**Résultats attendus**

Génération de 10 nouveaux stages COOP au cours de la première année du programme.

**4<sup>e</sup> mesure proposée :**

Créer une base de données des personnes qui ont participé aux ateliers de jumelage pour la lecture afin de développer un programme de mentorat consistant à adopter un étudiant du niveau postsecondaire pour que ces étudiants puissent travailler accompagnés d'un mentor pendant qu'ils se préparent à intégrer le marché du travail.

**Partenaires potentiels et rôles**

Organisme principal : À déterminer

Unité administrative locale

Pourvoyeurs de services d'alphabétisation

Écoles secondaires locales (conseillers en orientation et directeurs)

Le groupe partenaire du marché du travail de Renfrew

**Échéancier**

Lancement du programme – septembre 2007

**Résultats attendus**

Offrir à 20 élèves à risque élevé la possibilité de travailler avec un mentor.

Recruter 20 mentors qui rencontreront leur protégé deux fois par mois

**5<sup>e</sup> mesure proposée :**

Créer une base de données sur le Web qui regroupera les emplois qu'ont occupés les résidents plus vieux (âgés de 55 à 65 ans) de la région qui ont pris la retraite et l'incorporer dans le site Web à

	<p><a href="http://www.algonquincollege.com/renfrewlanarkworkforce/LabourMarketInformation.htm">http://www.algonquincollege.com/renfrewlanarkworkforce/LabourMarketInformation.htm</a>  Pour chaque emploi, le retraité serait invité à donner les grandes lignes des divers postes occupés au cours de sa carrière ainsi que les compétences essentielles exigées pour chacun.</p> <p><b>Partenaires potentiels et rôles</b>  Unité administrative locale, retraités, conseillers en orientation et directeurs des écoles secondaires, entreprises et autres organisations.</p> <p><b>Échéancier</b>  Lancement du site Web en mars 2008.</p> <p><b>Résultats attendus</b>  Les nouveaux venus sur le marché du travail pourront profiter de l'information relative aux cheminements de carrière suivis par les retraités et les compétences essentielles requises pour chacun des emplois.  Identifier et recueillir l'information des 50 retraités de la région d'ici mars 2008.  Échanger l'information avec tous les conseillers en orientation et les directeurs des écoles secondaires.  Générer 1000 requêtes de site Web particulières au cours de la première année du lancement.</p>
--	---

<p><b>Tendance 3 :</b></p> <p><b>Priorité :</b></p> <p><b>Enjeu(x) :</b></p> <p><b>Opportunité :</b></p>	<p><b>Formation insuffisante en alphabétisation, langue et habiletés générales</b></p> <p>Haute</p> <p>Les lacunes dans les domaines de l’alphabétisation, la langue et les habiletés générales ont des conséquences négatives sur les travailleurs en terme de chômage et de sous-emploi, mais aussi sur le potentiel de croissance de l’économie locale.</p> <p>Offrir aux résidants de la région la possibilité d’améliorer leurs compétences de base et reconnaître les réalisations de ceux et celles qui ont pris des mesures pour améliorer leurs propres compétences en alphabétisation ainsi que celles des autres.</p>
<p><b>Mesures prises en 2006-07</b></p>	<p><b>Mesures planifiées en 2007-08</b></p>
<p><b>Action :</b> Constitution du groupe consultatif sur l’initiative de lecture pour former des formateurs bénévoles dans le cadre des ateliers de jumelage pour la lecture.</p> <p><b>Partenaires et rôles</b>  Organisme principal – Collège Saint-Laurent  Comté de Lanark – en partenariat avec le Adult Learning and Training Centre, Perth et la bibliothèque publique de Carleton Place  comté de Renfrew – en partenariat avec Literacy Plus</p> <p><b>Résultat(s)</b>  Comté de Lanark – dirigé deux ateliers sur le jumelage pour la lecture en novembre et en décembre, pour former 11 formateurs bénévoles  Comté de Renfrew – un atelier en alphabétisation à l’intention des jeunes a été présenté pour former 5 formateurs bénévoles à Eganville.  Une autre session de formation est prévue vers la fin de janvier 2007.</p>	<p><b>1<sup>e</sup> mesure proposée :</b>  Faire la liaison avec Literacy Link of Eastern Ontario pour assurer que les formateurs volontaires sont inscrits dans la base de données de Literacy Link.</p> <p><b>Partenaires et rôles</b>  Organisme principal – Collège Saint-Laurent  Comté de Lanark – Adult Learning and Training Centre, Perth et la bibliothèque publique, Carleton Place  Comté de Renfrew – Literacy Plus  Literacy Link of Eastern Ontario (Adult Learning and Training Centre, Perth)</p> <p><b>Échéancier</b>  Septembre 2007 – avril 2008</p> <p><b>Résultats attendus</b>  Présenter deux ateliers de formation supplémentaires à deux nouveaux endroits dans les comtés de Lanark et Renfrew.  Fonder un groupe de 25 formateurs bénévoles qui seront équipés pour travailler avec les analphabètes.</p>

	<p><b><u>2<sup>e</sup> mesure proposée :</u></b>  Organiser un symposium pour les pourvoyeurs de service de la région pour examiner et réviser la stratégie actuelle pour aborder l’alphabétisation et les problèmes de développement de compétences générales.</p> <p><b>Partenaires potentiels et rôles</b>  Organisme principal – Collège Saint-Laurent (à confirmer)  Comté de Lanark - The Adult Learning and Training Centre, Perth et la bibliothèque publique, Carleton Place  Comté de Renfrew – Literacy Plus  Literacy Link of Eastern Ontario (Adult Learning and Training Centre, Perth)</p> <p><b>Échéancier</b>  Symposium sera tenue en novembre 2007</p> <p><b>Résultats attendus</b>  Élaborer une stratégie d’alphabétisation et de compétences générales en tenant compte des remarques des 20 participants.</p> <p><b><u>3<sup>e</sup> mesure proposée :</u></b>  Organiser un événement de remise de prix en alphabétisation pour reconnaître les réalisations de ceux et celles qui ont pris les mesures nécessaires pour se pencher sur les problèmes d’analphabétisme.</p> <p><b>Partenaires et rôles</b>  Organisme principal – Collège Saint-Laurent  Comté de Lanark - The Adult Learning and Training Centre, Perth et la bibliothèque publique, Carleton Place  Comté de Renfrew – Literacy Plus  Literacy Link of Eastern Ontario (Adult Learning and Training Centre, Perth)</p> <p><b>Échéancier</b></p>
--	---

	<p>Organiser une cérémonie de remise de prix – mars 2008</p> <p><b>Résultats attendus</b> Reconnaître grâce à un prix et une bourse, au moins cinq personnes qui ont pris des mesures pour améliorer leurs compétences de base et qui ont atteint la réussite.</p>
--	--

<p><b>Tendance 4 :</b></p> <p><b>Priorité :</b></p> <p><b>Enjeu(x) :</b></p> <p><b>Opportunité :</b></p>	<p><b>Pénuries de travailleurs qualifiés et une main-d'oeuvre non qualifiée</b></p> <p>Haute</p> <p>Les employeurs hésitent à embaucher des apprentis parce qu'ils ne connaissent pas l'importance de le faire.</p> <p>Conscientiser davantage sur la valeur de créer des postes d'apprentis</p>
<p><b>Mesures prises en 2006-07</b></p>	<p><b>Mesures planifiées en 2007-08</b></p>
<p><b>Action :</b> – Créé une brochure actualisée sur l'apprentissage intitulée « L'apprentissage sous tous ses angles » qui souligne les avantages de la formation en apprentissage tant pour les employeurs potentiels que les apprentis.</p> <p><b>Résultat(s)</b> Produit et imprimé 30 000 copies de la brochure (5000 en français) Distribué 15 000 copies de la brochure.</p> <p><b>Action :</b> – Aidé en faisant la promotion de Options 2006 et Castle (foire des métiers spécialisés) dont le but est de fournir des informations et une certaine direction concernant les carrières dans les métiers spécialisés auprès des jeunes.</p> <p><b>Résultat(s)</b> L'activité cette année a mis en vedette 62 expositions représentant 36 organisations et a attiré 1540 personnes de Lanark, Leeds et Grenville. La principale réalisation fut une nouvelle entreprise</p>	<p><b>1<sup>e</sup> mesure proposée :</b> Produire une fiche de renseignements de trois pages sur les avantages pour les employeurs (crédit d'impôt pour les employeurs, etc.) d'embaucher un apprenti. Susciter la participation de la chambre de commerce comme partenaire pour distribuer la fiche de renseignements dans leurs publipostages réguliers.</p> <p><b>Partenaires potentiels et rôles :</b> Organisme principal – Chambre de commerce (à confirmer) Municipalités de la région Employeurs Collège Saint-Laurent et Collège Algonquin PAJO Connexion emploi</p> <p><b>Échéancier</b> Produire la brochure d'ici mai 2007 Distribution commençant en septembre 2007</p> <p><b>Résultats attendus</b> Imprimer et distribuer 500 copies de la brochure aux employeurs de la région Créer 20 nouveaux postes d'apprenti.</p>

<p>qui a élargi la portée de l'événement pour inclure plusieurs élèves de la 8<sup>e</sup> année.</p>	<p><b><u>2<sup>e</sup> mesure proposée :</u></b>  Mener un sondage auprès des employeurs pour déterminer les pénuries actuelles de compétences sur le marché du travail local.</p> <p><b>Partenaires potentiels et rôles</b>  Organisme principal – Chambre de commerce (à confirmer)  Employeurs  Collège Saint-Laurent et Collège Algonquin  PAJO  Connexion emploi</p> <p><b>Échéancier</b>  Préparer le sondage d'ici juillet 2007  Faire une recherche en septembre – octobre 2007</p> <p><b>Résultats attendus</b>  Produire de l'information courante sur le marché du travail et identifier les domaines de pénuries de compétences et les possibilités d'emploi potentielles dans la région. L'information sera diffusée en l'affichant sur les sites Web des partenaires communautaires, la distribuant aux médias locaux, et en l'incluant dans le rapport TOP de l'année prochaine.</p> <p><b><u>3<sup>e</sup> mesure proposée :</u></b>  Approcher les employeurs qui ont indiqué l'existence de pénuries de compétences à siéger sur un comité des champions dont l'objectif est d'aborder l'hésitation des employeurs à embaucher des apprentis.</p> <p><b>Partenaires potentiels et rôles</b>  Organisme principal – À déterminer (leader industriel)  Employeurs</p> <p><b>Échéancier</b>  Constituer le comité en février 2008</p>
---	--

	<p>Présenter une série de recommandations d'ici mai 2008 Mettre les recommandations en oeuvre – continu</p> <p><b>Résultats attendus</b> Faire participer au moins 5 chefs d'entreprise de la région au projet visant à faire surmonter aux employeurs leur hésitation à embaucher des apprentis Encourager un minimum de 10 employeurs pour créer 15 nouveaux postes d'apprentis.</p>
--	--

<b>Tendance 5</b>	<b>Le manque d'information pertinente sur les possibilités de formation et d'emploi disponibles dans les régions rurales</b>
<b>Priorité</b>	Haute
<b>Enjeu</b>	Les résidants ruraux sont mal informés sur les programmes et les services qui leur permettraient d'améliorer leur ensemble de compétences (formation) et d'augmenter les possibilités d'emploi.
<b>Opportunité</b>	Augmenter les occasions des résidants ruraux de s'informer sur les possibilités d'emploi et de formation dans leurs communautés.
<b>Mesures prises en 2006-07</b>	<b>Mesures planifiées en 2007-08</b>
<p><b>Action :</b> Lancement de la tournée de présentation rurale dans deux communautés rurales.</p> <p><b>Résultats</b> La tournée de présentation qui avait pour but de renseigner les résidents ruraux sur les possibilités de formation et d'emploi dans leurs communautés, a été tenue à Middleville (29 janvier 2007) et Lanark (5 février 2007). 18 pourvoyeurs de services y ont participé. Plus de 50 personnes en ont appris davantage sur les possibilités de formation et d'emploi dans leurs communautés rurales.</p>	<p><b>1<sup>e</sup> mesure proposée :</b> Offrir la tournée de présentation rurale dans deux autres communautés rurales pour offrir aux résidants des informations sur les possibilités de formation et d'emploi.</p> <p><b>Partenaires potentiels et rôles</b> Organisme principal : Collège Saint-Laurent Partenaires : deux petites municipalités rurales pour 2007 – 2008 et deux autres pour 2008 – 2009, en plus de l'entreprise 3M Canada (Perth), le Adult Learning &amp; Training Centre, le Collège Algonquin – Ottawa, Bayshore Home Health, le Centre de recrutement des Forces canadiennes, Canadian Career Academy, Services sociaux du comté de Lanark, OMYA Canada, ontrac Employment Services Resource Services, PAJO, Services de santé communautaire de la Croix-Rouge, Regional Centre for Business Development &amp; Innovation, Service Canada, Collège de Kemptville – Université de Guelph, Collège Algonquin – Connexion emploi, Collège Saint-Laurent et Perth Soap/Trillium Health Care Products</p> <p><b>Échéancier</b> Septembre 2007 – avril 2008</p> <p><b>Résultats attendus</b> Offrir à 50 résidants de la région, dans deux communautés rurales plus précisément,</p>

	<p>des renseignements sur les possibilités de formation et d'emploi dans les communautés rurales.</p> <p><b><u>2<sup>e</sup> mesure proposée :</u></b>  Former un partenariat avec la Commission de développement de la main-d'oeuvre de la région des Mille-Îles pour mener une recherche sur les meilleures pratiques d'accès – ex. “Connect North” à Sudbury, “Dial-a-Bus” à Cornwall, “Rural Routes” dans le comté de Frontenac pour élaborer des stratégies novatrices qui améliorent l'accès aux programmes et aux services axés sur les compétences et l'emploi dans les régions rurales.</p> <p><b>Partenaires potentiels et rôles</b>  Commission de développement de la main-d'oeuvre de la région des Mille-Îles  Unité administrative de Renfrew Lanark  Formateurs et éducateurs  Organismes de développement économique  Municipalités de la région  CSE Consulting, Robin Eekhout  Collège Saint-Laurent, Connexion emploi, Glenna Schaillee</p> <p><b>Échéancier</b>  Octobre 2007 – Compléter la recherche sur les meilleures pratiques  Décembre 2007 – Présenter les stratégies  Continu – Mise en œuvre</p> <p><b>Résultats attendus</b>  Compléter un rapport de stratégies concernant les meilleures pratiques</p>
--	--

<b>Tendance 6:</b>	<b>Il est difficile d'accéder à l'information locale sur le marché du travail et à l'information concernant les stratégies actuelles des intervenants.</b>
<b>Priorité :</b>	Haute
<b>Enjeu :</b>	Bien que divers pourvoyeurs et organismes de services travaillent pour améliorer la capacité de développement des compétences dans notre région, les efforts de communication, le travail d'équipe et le partage d'information entre employeurs, professionnels de l'emploi, bailleurs de fonds gouvernementaux, bureaux de développement économique, services sociaux et établissements d'enseignement.
<b>Opportunité :</b>	Créer des possibilités de réseautage additionnel visant la collecte d'information sur le marché du travail, l'échange d'information et la création de partenariats.

Mesures prises en 2006-07	Mesures planifiées en 2007-08
<p><b>Mesure :</b> La constitution d'un groupe partenaire du marché du travail local</p> <p><b>Résultat(s)</b> Le groupe de travail se rencontre chaque mois et compte environ 45 membres. Aidé à organiser le programme Options et à annoncer les consultations communautaires en vue du rapport TOP et d'encourager les personnes à y assister. Aidé à organiser le salon de l'emploi à l'intention des employés touchés par la fermeture de l'usine MBI-Smurfit. Aidé à organiser le programme Passeport pour la prospérité. Faire la liaison entre la Renfrew County Manufacturing Alliance pour discuter des enjeux de l'apprentissage auxquels fait face le secteur manufacturier.</p> <p><b>Mesure :</b> La création d'un site Web du marché du travail</p>	<p><b>1<sup>e</sup> mesure proposée :</b> Mobiliser le forum de discussion sur le marché du travail local sur <a href="http://www.algonquincollege.com/renfrewlanarkworkforce/LabourMarketInformation.htm">http://www.algonquincollege.com/renfrewlanarkworkforce/LabourMarketInformation.htm</a> afin de recevoir et de communiquer l'information sur le marché du travail local et les stratégies courantes des intervenants.</p> <p><b>Partenaires potentiels et rôle</b> Unité administrative locale, collègues et autres.</p> <p><b>Échéancier :</b> Juin 2007</p> <p><b>Résultats attendus</b> Création de 250 emplois sur une période de 12 mois d'une communauté virtuelle de 50 personnes.</p> <p><b>2<sup>e</sup> mesure proposée :</b> Tenir un troisième forum annuel du marché du travail.</p> <p><b>Échéancier</b> Février 2008</p> <p><b>Résultats attendus</b> Les personnes présentes seront mieux informées sur les enjeux qui touchent la main-d'œuvre locale. Participation accrue par 10 % sur le second forum annuel du marché du travail, passant à 137 personnes présentes.</p>

<p><b>Résultats</b>  Créé un point d'accès central pour obtenir des renseignements sur l'éducation et la formation, les bulletins de nouvelles concernant le marché du travail, les programmes d'emploi, l'apprentissage, les ressources humaines, le rapport TOP, les nouvelles et les événements et le services des conférenciers.</p> <p><b>Mesure :</b>  Tenu un second forum annuel du marché du travail – un colloque d'une journée – en février pour aborder le manque d'emplois perçu dans Lanark et Renfrew.</p> <p><b>Résultat(s)</b>  Le premier colloque fut tenu en mars 2006, attirant 90 personnes représentant des entreprises, les gouvernements, les établissements d'enseignement et les pourvoyeurs de service.  Le second colloque annuel – dont le thème aborde le manque d'emplois perçu dans Renfrew-Lanark – fut tenu en février 2007 ; 125 personnes y ont assisté notamment des représentants d'entreprises, des gouvernements,</p>	
--	--

<p>des établissements d'enseignement et de pourvoyeurs de service. La participation a augmenté de plus de 35 % comparativement au premier forum annuel du marché du travail.</p> <p><b>Mesure :</b> La création d'un service de conférenciers du marché du travail</p> <p><b>Résultat(s)</b> Créé une liste de 5 conférenciers. Chacune de ces personnes a fait un exposé au moins deux fois dans Lanark et Renfrew.</p> <p><b>Mesure :</b> Le personnel des TOP a fait plusieurs présentations sur le marché du travail de la communauté aux SADC, aux agents de développement économique, aux municipalités et aux associations de manufacturier.</p> <p><b>Résultats</b> Sensibilisé davantage sur le mandat des TOP à quatre</p>	
--	--

<p>auditoires dans Lanark et 5 dans Renfrew.</p> <p><b>Mesure :</b> Production d'un bulletin de nouvelles</p> <p><b>Résultats</b> Plusieurs numéros du bulletin de nouvelles ont été publiés et distribués électroniquement à 200 – 300 personnes par numéro.</p>	
---	--

## ANNEXE A – LISTE DES COORDONNÉES DES INTERVENANTS COMMUNAUTAIRES CLÉS

Nom du contact	Entreprise ou organisation	Téléphone	Site Web
Al Kennedy	Star 96 FM		
Allaister Baird	Comté de Renfrew		
Anne Davis	Collège Algonquin – Service professionnel et précollégial	613-283-8567	<a href="http://www.algonquincollege.com">http://www.algonquincollege.com</a>
Ben Treadlinger	Ministère des Services sociaux et communautaires	1-800-267-0112 poste 215	<a href="http://www.cfcs.gov.on.ca">www.cfcs.gov.on.ca</a>
Bert Morrow	ontrac Employment Services Resource Centre	613-264-9888 / 613-623-4680	
Bonnie Campbell	Canadian Career Academy	613-257-3237	<a href="http://www.canada-career.com">http://www.canada-career.com</a>
Brad Purvis	Zomax Canada Company	613-623-7901	<a href="http://www.zomax.com">www.zomax.com</a>
Brenda Jolicoeur	Ontario au travail		<a href="http://www.countyofrenfrew.on.ca">www.countyofrenfrew.on.ca</a>
Bryan Ostrom	Portage Place Bed & Breakfast	613-687-2053	
Catherine Junop	Hôpital régional de Pembroke	613-732-3675 poste 6503	<a href="http://www.pemgenhos.org">www.pemgenhos.org</a>
Cathie McOrmond	Carleton Place BIA	613-257-8049	<a href="http://www.gettoknowcarletonplace.com">http://www.gettoknowcarletonplace.com</a>
Charity Mwaba	Collège Algonquin (vallée de l'Outaouais)	613-735-4700	-
Chery Leigh	Ontario au travail – Comté de Renfrew	613-732-2601 poste 142	<a href="http://www.countyofrenfrew.on.ca">www.countyofrenfrew.on.ca</a>
Cheryl Stewart	Tyerman & Daughters Inc.	613-628-1700	
Chris Garnett	Home Depot – Pembroke	613-732-6550	
Christine Lightbody	Algonquins of Pikwakanagan		
Chuck Hudson	Ville de Smiths Falls	613-283-4124 poste 107	<a href="http://www.smithsfalls.ca">http://www.smithsfalls.ca</a>
Cindy James	Lanark North Leeds Enterprise Centre	613-283-7002 poste 108	<a href="http://www.lnenterprisecentre.ca">http://www.lnenterprisecentre.ca</a>
Clem Raby	Royal Bank Pembroke	613-735-8104	
Colleen Clark	Collège Algonquin – Connexion emploi	613-267-1381	<a href="http://www.jobconnectperth.com">http://www.jobconnectperth.com</a>
Cyndy Phillips	Ville de Petawawa	613-687-5536	<a href="http://www.petawawa.ca">www.petawawa.ca</a>

Dan Callaghan	Pembroke Downtown Development Commission		
Darlene Walker	Comté de Renfrew	613-735-0091	<a href="http://www.countyofrenfrew.on.ca">www.countyofrenfrew.on.ca</a>
Darrell Veres	Shorewood Packaging Corporation	613-283-0820	<a href="http://www.shorewoodpackaging.com">http://www.shorewoodpackaging.com</a>
Dave Chaplin	St. Lukes Catholic School	613-283-4477	<a href="http://www.cdsbeo.on.ca">http://www.cdsbeo.on.ca</a>
David Buske	MBI Employee Action Centre		
David Onion	Collège Algonquin – Connexion emploi	613-267-1381	<a href="http://www.jobconnectperth.com">http://www.jobconnectperth.com</a>
Debbie Laut	Collège Algonquin – Connexion emploi	613-267-1381	<a href="http://www.jobconnectperth.com">http://www.jobconnectperth.com</a>
Debra Thomlinson	Smiths Falls District Collegiate Institute	613-283-0288	<a href="http://www.sfdci.smithsfalls.com">http://www.sfdci.smithsfalls.com</a>
Dennis Cordick	Ville de Perth	613-267-3311	<a href="http://www.town.perth.on.ca">http://www.town.perth.on.ca</a>
Dennis Staples	Ville de Smiths Falls	613-283-4124	<a href="http://www.smithsfalls.ca">http://www.smithsfalls.ca</a>
Dianne McKinnon	Société d'aide au développement des collectivités du comté de Renfrew	613-735-3951	<a href="http://www.rccfdc.org">www.rccfdc.org</a>
Donna Roach	Énergie atomique du Canada limitée	613-584-8811 poste _____	
Elsie Commanda	Algonquins of Pikwakanagan		
Evelyn Culleton	Collège Algonquin	613-735-4700 poste 2813	<a href="http://www.algonquincollege.com/pembroke">www.algonquincollege.com/pembroke</a>
France Guy-Tessier	Tyerman & Daughters Inc.	613-628-1700	
Francine Weagle	Shorewood Packaging Corporation	613-283-0820	<a href="http://www.shorewoodpackaging.com">http://www.shorewoodpackaging.com</a>
Fred Davidson	Collège Algonquin - Heritage Institute	613-267-2859 poste 5601	<a href="http://www.algonquincollege.com">http://www.algonquincollege.com</a>
Graham Whitelaw	H. Rose Machining Limited	613-257-5788	<a href="http://www.hrose.com">http://www.hrose.com</a>
Guy Boudreault	Weatherstrong Building Products Ltd.	613-283-0999	
Ingrid Berndt	Service Canada	613-432-4878	
Jamie Bramburger	Collège Algonquin (vallée de l'Outaouais)	613-735-4700, poste 2756	<a href="http://www.algonquincollege.com/pembroke">www.algonquincollege.com/pembroke</a>
Jane Hebert	Collège Algonquin (vallée de l'Outaouais)	613-735-4700, poste 2712	<a href="http://www.algonquincollege.com/pembroke">www.algonquincollege.com/pembroke</a>
Jayne Brophy	Pembroke Mall	613-735-0060	<a href="http://www.pembrokemall.ca">www.pembrokemall.ca</a>
Jean Ostrom	Portage Place Bed & Breakfast	613-687-2053	
Jeanne St. Louis	onTrac Employment Resource Services	613-623-4680	
Jennifer Hein	Énergie atomique du Canada limitée	613-584-8811	

		poste _____	
Jennifer Pickett	Collège Algonquin (vallée de l'Outaouais)	613-735-4700, poste _____	<a href="http://www.algonquincollege.com/pembroke">www.algonquincollege.com/pembroke</a>
Jill Stewart	Comté de Renfrew - Ontario au travail	613-433-9846 poste 231	
Jim Macmillian	The Delfi Group	613-584-1705	<a href="http://www.thedelfigroup.com">www.thedelfigroup.com</a>
John Doherty	Société d'aide au développement des collectivités Valley Heartland	613-283-7002	<a href="http://www.valleycfdc.com">http://www.valleycfdc.com</a>
John Fenik	Ville de Perth	613-267-3311	<a href="http://www.town.perth.on.ca">http://www.town.perth.on.ca</a>
John Walden	Ville de Deep River	613-584-2000 poste 123	
Joyce Lawlor	Banque Royale		
Karen Davies	Collège Algonquin	613-735-4700 poste 2752	<a href="http://www.algonquincollege.com/pembroke">www.algonquincollege.com/pembroke</a>
Karen Fox	Ville de Perth	613-267-3311 poste 2240	<a href="http://www.town.perth.on.ca">http://www.town.perth.on.ca</a>
Karen Gunn	Service Canada	613-545-8957	
Karen Prince	Service Canada	613-432-4878	
Kathy Bennett	Community Living	613-735-0659	<a href="http://www.communitylivingupperottawavalley.ca">www.communitylivingupperottawavalley.ca</a>
Ken Tong	Home Depot – Pembroke	613-732-6550	
Kevin O'Dair	Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales	613-283-7002 poste 110	
Larry Sparks	OMYA (Canada) Inc.	613-256-5374	<a href="http://www.omya-na.com">http://www.omya-na.com</a>
Laura Deacon	Comté de Renfrew - Ontario au travail		
Lee Torvi	Literacy Plus	613-628-1720	<a href="http://www.literacyplus-renfrewcounty.ca">www.literacyplus-renfrewcounty.ca</a>
Lesley MacDonald	T.R Leger School - Smiths Falls	613-283-5418	<a href="http://www.ucdsb.on.ca">http://www.ucdsb.on.ca</a>
Linda Pond	Collège Saint-Laurent – Coordonnatrice du rapport TOP - Comté de Lanark	613-283-8477	
Linda Schmidt	Ville de Carleton Place	613-253-0006	<a href="http://www.carletonplace.ca">http://www.carletonplace.ca</a>
Linda Sovey	ontrac Employment Services Resource Centre	613-283-6978	
Loran Young	Renfrew County District School Board		
Louise Anderson	PMFRC Employment Assistance		
Louise Hermitte	Speedpro Signs & Talbot Marketing	613-732-7775	<a href="http://www.speedpro.com">www.speedpro.com</a> / <a href="http://www.talbot-promo.com">www.talbot-promo.com</a>

Maggie Tyerman	Tyerman & Daughters Inc.	613-628-1700	
Malcom Montgomery	Bureau de Cheryl Gallant, députée	613-732-4404	
Marc Seguin	Ecole secondaire Jeanne Lajoie		
Marcia White	Collège Algonquin (vallée de l'Outaouais)		-
Maria Williams	Algonquin Bonnechere Community : O-GI	613-687-4141	<a href="http://bac-o-gi.com/ogi.html">http://bac-o-gi.com/ogi.html</a>
Marie Mask	A-Channel Pembroke	613-735-1036 poste 3355	<a href="http://www.Achannel.ca">www.Achannel.ca</a>
Mary-Ellen Cote	Centre d'information du gouvernement (CIG) de Lanark-North Leeds	613-283-7002	<a href="http://www.gov.on.ca">http://www.gov.on.ca</a>
Melissa Brash	Collège Algonquin (vallée de l'Outaouais)	613-735-4700, poste 2831	<a href="http://www.algonquincollege.com/pembroke">www.algonquincollege.com/pembroke</a>
Michael McConnachie	Employment Networks	613-432-3424	<a href="http://www.employmentnetworks.ca">www.employmentnetworks.ca</a>
Michelle Toop	ontrac Employment Services Resource Centre	613-264-9888	
Mitchell Wilkie	Comté de Renfrew	613-735-0091	<a href="http://www.countyofrenfrew.on.ca">www.countyofrenfrew.on.ca</a>
Nancy McGuire	Connexion emploi	613-735-4308 poste 2	<a href="http://www.algonquincollege.com/jobconnect">www.algonquincollege.com/jobconnect</a>
Nicole Miller	Ontario au travail	613-732-2601 poste 138	<a href="http://www.countyofrenfrew.on.ca">www.countyofrenfrew.on.ca</a>
Pam Duplessis	Ministère de la Formation et des Collèges et Universités	613-735-3911	<a href="http://www.edu.gov.on.ca">www.edu.gov.on.ca</a>
Pam Etmanskie	Royal Bank Pembroke and Petawawa Team	613-735-8104	
Pat Wolfe	Collège Algonquin – coordonnatrice du rapport TOP - Comté de Renfrew	613-735-4700, poste _____	<a href="http://www.algonquincollege.com/renfrewlanarkworkforce">www.algonquincollege.com/renfrewlanarkworkforce</a>
Paul Dulmage	Ville de Carleton Place	613-257-6206	<a href="http://www.carletonplace.ca">http://www.carletonplace.ca</a>
Penny Williamson	Grenville Castings Ltd. (Smiths Falls)	613-284-4144	<a href="http://www.grenvillecastings.com">http://www.grenvillecastings.com</a>
Rhonda Puckett	Collins Barrow Chartered Accountants	613-253-0014	<a href="http://www.collinsbarrow.com">http://www.collinsbarrow.com</a>
Richard Hale	KI Pembroke	613-735-5566 poste 216	<a href="http://www.ki.com">www.ki.com</a>
Rob Probert	Canadian Career Academy	613-257-2008	<a href="http://www.canada-career.com">http://www.canada-career.com</a>
Ross Duff	On-Line Support	613-633 4214	<a href="http://www.onlinesupport.com">www.onlinesupport.com</a>
Russell Cowan	PAJO (Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario) – UCDSB	613-283-0288 poste 2389	<a href="http://www.sfdci.smithsfalls.com">http://www.sfdci.smithsfalls.com</a>

Shawn Buske	MBI Employee Action Centre		
Shellee Evans	Ville de Perth	613-267-3311 poste 2227	<a href="http://www.town.perth.on.ca">http://www.town.perth.on.ca</a>
Stephanie Scobie	Collège Algonquin (vallée de l'Outaouais)	613-735-4700	-
Steve Holmgren	Grenville Castings Ltd. (Perth)	613-267-7557	<a href="http://www.grenvillecastings.com">http://www.grenvillecastings.com</a>
Susan Ellis	Ville de Pembroke	613-735-6821 poste 1500	<a href="http://www.pembroke.ca">www.pembroke.ca</a>
Susan Peacock	Employment Networks	613-432-3424	<a href="http://www.employmentnetworks.ca">www.employmentnetworks.ca</a>
Susan Sweet	Énergie atomique du Canada limitée	613-584-8811 poste 4328	
Tina Peplinskie	The Daily Observer	613-732-3691	
Trudy Hardy	Canadian Career Academy	613-257-3237	<a href="http://www.canada-career.com">http://www.canada-career.com</a>
Wendy Lablanc	Ville de Carleton Place	613-253-0019	<a href="http://www.carletonplace.ca">http://www.carletonplace.ca</a>
Wentworth Marshall	KVB Manufacturing	613-283-3196	<a href="http://www.kvb.ca">http://www.kvb.ca</a>
Yvonne Gutz	onTrac Employment Resource Services	613-623-4680	

## ANNEXE B – PARTICIPANTS AU PROCESSUS DE CONSULTATION

Comté de Lanark : Vendredi 6 juin 2006

Nom	Organisation ou entreprise
Allyn Chapman	Investors Group
Andrew Moizer	Andrew Moizer Professional Leadership Services
Brian Jessop	Tomahawk Technologies
Carol Shewan	Banque Scotia
David McFadden	Collège Saint-Laurent
David Ashton	Collège Saint-Laurent
Denise Miall	Rideau Regional Centre
Dennis Staples	Ville de Smiths Falls
Kevin O'Dair	Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales Centre d'information du gouvernement Service Ontario de Lanark-
Mary Ellen Cote	North Leeds
Mary MacCafferty	Canadian Career Academy
Michael Laking	Collège Saint-Laurent
Paul Dulmage	Corporation de Carleton Place
Rhonda Puckett	Collins Barrow
Robin Mulloy	Chambre de commerce de Carleton Place
Roger Holmes	Carleton Refrigeration, Heating and Air Conditioning Ltd
Rudy Witlox	Stanley Mechanics Tools
Sharon Pritchard	Passeport pour la prospérité
Stephanie Smart	Bayshore Home Health
Susan Curtis	Canadian Career Academy
Susan Van Slooten	Loon Lodge Bed & Breakfast

## Comté de Lanark : Vendredu 28 juillet 2006

<b>Nom</b>	<b>Compagnie ou organisation</b>
Brian Handrigan	Telnet Networks
Carol Shewan	Banque Scotia
Chuck Hudson	Ville de Smiths Falls
Dave McFadden	Collège Saint-Laurent
David Onion	Collège Algonquin, Connexion emploi
Denise Miall	Rideau Regional Centre
Graham Whitelaw	H. Rose Machining Ltd
Ian Gibson	dominKnow Learning Systems
Kevin O'Dair	Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales
Kim Field	Canadian Career Academy
Linda Sovey	ontrac Employment Services Resource Centre
Michael Laking	Collège Saint-Laurent
Rhonda Puckett	Collins Barrow
Roger Holmes	Carleton Refrigeration, Heating and Air Conditioning Ltd.
Sharon Holzschere	Mississippi School
Sharon Pritachard	Assessment & Consulting Services
Sherry Gamble	Consultante indépendante
Stephanie Smart	Bayshore Home Health
Susan Anstett	Comté de Lanark
Susan Van Slooten	Loon Lodge Bed & Breakfast
Tracy Lamb	Mopani Communications Inc.
Trudy Hardy	Canadian Career Academy
Wentworth Marshall	KVB Manufacturing

## Comté de Lanark : Vendredi 20 octobre 2006

<b>Nom</b>	<b>Compagnie ou organisation</b>
Art Quartermain	Conseil municipal de Carleton Place
Barry Brockus	Ottawa Business Contacts
Carol Shewan	Banque Scotia
Cathy Currie	Banque Scotia
Cheyenne Wells	ontrac Employment Services Resource Services
Dave McFadden	Collège Saint-Laurent
David J. McGlade	Verico McGlade Financial Services
Donna O'Donohue	Chambre de commerce de Carleton Place et du district
George Chiasson	IES, Imagery Exploitation Services, Inc.
George Kilpatrick	The Lawn and Garden Company
Gerald Kirby	Ville de Carleton Place
Janice Bowie	Lux Photographic Services Inc.
Jason Beattie	Keller Williams VIP Realty
Joan Morin	People First
Laura White	Canadian Career Academy
Laurie McVicar	EMC/Record News/Business Today
Linda Sovey	ontrac Employment Services Resource Services
Lyndon Raymond	Business Connex
Randy Hiller	Ontario Landowners Association
Rhonda Puckett	Collins Barrow Ltd
Robin Mulloy	Tomahawk Technologies Inc.
Sandra Russell	Lake Park Lodge
Sandy Grella	Lanark Cedar
Sharon Holzschere	Mississippi School
Stephanie Smart	Bayshore Home Health
Tom Redpath	Strategic Business Catalyst
Wayne Irwin	Royal Lepage Gale

**Comté de Lanark : Vendredi 27 octobre 2006**

<b>Nom</b>	<b>Compagnie ou organisation</b>
Anne Davis	Collège Algonquin, Centre de Smiths Falls
Bamdad Sadjadi	3D Comet Inc
Bracken Begley	Enseignant du Collège Algonquin
Cindy James	Lanark-North Leeds Enterprise Centre
Colleen Clark	Collège Algonquin, Connexion emploi
Darrell Veres	Shorewood Packaging Corp.
Dawn Risebrough	Comcare Health Services
Denise Miall	Rideau Regional Centre
Dennis Staples	Ville de Smiths Falls
Francine Weagle	Shorewood Packaging Corp.
John Doherty	SADC de Valley Heartland
Ken Maidment	CIBC
Kevin O'Dair	MAAARO – Développement rural
Kim Fields	Canadian Career Academy, Job Search Resource Centre
Laura Jewett	Royal Canadian Legion Br 95
Lee Carey	Outsource Oasis
Lorraine Carter	Collège Saint-Laurent
Lynn Walker	Collège Saint-Laurent
Marj Milne	Comcare Health Services
Mark Brus	Parcs Canada
Mary Ellen Cote	Service Ontario/Centre d'information du gouvernement
Merle Bowes	Lanark Landowners Association
Paul Dobson	RANA International
Randy Hillier	Ontario Landowners Association
Rob Probert	Canadian Career Academy
Tim Dales	Dales Design & Construction Co.
Tom Redpath	Strategic Business Catalyst
Wendy LeBlanc	Corporation de Carleton Place, Conseillère

### Comté de Renfrew : Jeudi 1er juin 2006

<b>Nom</b>	<b>Compagnie ou organisation</b>
Barb Anderson	Renfrew County District School Board
Catherine Junop	Hôpital régional de Pembroke
Jamie Bramburger	Collège Algonquin
Karen Gunn	Service Canada
Lee Torvi	Literacy Plus
Leigh Sweeny	Women's Shelter and Support Services
Linda Pond	Coordonnatrice du rapport TOP du comté de Lanark
Lorraine MacKenzie	Chambre de commerce de l'Upper Ottawa Valley
Luke Murphy	Comté de Pontiac – Tourisme, marketing et ruralité
Maggie Tyerman	Tyerman & Daughters – Employment Services
Mitch Wilkie	Comté de Renfrew

### Comté de Renfrew : Jeudi 17 août 2006

<b>Nom</b>	<b>Compagnie ou organisation</b>
Barb Anderson	Renfrew County District School Board
Bernadette Wren	Hôpital régional de Pembroke, Services communautaires en santé mentale
Catherine Junop	Hôpital régional de Pembroke
Jamie Bramburger	Collège Algonquin
Jayne Brophy	Pembroke Mall
Karen Gunn	Service Canada (via téléconférence)
Lee Torvi	Literacy Plus
Leigh Sweeny	Women's Shelter and Support Services
Linda Pond	Coordonnatrice du rapport TOP du comté de Lanark
Lorraine MacKenzie	Chambre de commerce de l'Upper Ottawa Valley
Luke Murphy	Comté de Pontiac – Tourisme, marketing et ruralité
Maggie Tyerman	Tyerman & Daughters – Employment Services
Mitch Wilkie	Comté de Renfrew

Pat Wolfe	Collège Algonquin
Shawn Buske	MBI Employee Action Centre

**Comté de Renfrew : Jeudi 26 octobre 2006**

<b>Nom</b>	<b>Compagnie et organisation</b>
Jamie Bramburger	Collège Algonquin
Kathy Chretien	On-Line Support
Lee Torvi	Literacy Plus
Leigh Sweeny	Women's Shelter and Support Services
Loran Young	Renfrew County District School Board
Lorraine MacKenzie	Chambre de commerce de l'Upper Ottawa Valley
Maggie Tyerman	Tyerman & Daughters – Employment Services
Mitch Wilkie	Comté de Renfrew
Pat Wolfe	Collège Algonquin

**Comté de Renfrew : 2 novembre 2006**

<b>Nom</b>	<b>Compagnie et organisation</b>
Al Kennedy	Star 96 FM
Allaister Baird	Comté de Renfrew
Ben Treadlinger	Ministère des Services sociaux et communautaires
Bert Morrow	onTrac Employment Resource Services
Brad Purvis	Zomax Canada Company
Brenda Jolicoeur	Ontario au travail
Bryan Ostrom	Portage Place Bed & Breakfast
Catherine Junop	Hôpital régional de Pembroke
Charity Mwaba	Collège Algonquin (Vallée de l'Outaouais)
Chery Leigh	Ontario au travail – Comté de Renfrew
Cheryl Stewart	Tyerman & Daughters Inc.
Chris Garnett	Home Depot - Pembroke
Christine Lightbody	Algonquins of Pikwakanagan
Clem Raby	Banque Royale de Pembroke

Cyndy Phillips	Ville de Petawawa
Dan Callaghan	Pembroke Downtown Development Commission
Darlene Walker	Comté de Renfrew
David Buske	MBI Employee Action Centre
Dianne McKinnon	SADC du comté de Renfrew
Donna Roach	Énergie atomique du Canada limitée
Elsie Commanda	Algonquins of Pikwakanagan
Evelyn Culleton	Collège Algonquin
France Guy-Tessier	Tyerman & Daughters Inc.
Ingrid Berndt	Service Canada
Jamie Bramburger	Collège Algonquin (Vallée de l'Outaouais)
Jane Hebert	Collège Algonquin (Vallée de l'Outaouais)
Jayne Brophy	Pembroke Mall
Jean Ostrom	Portage Place Bed & Breakfast
Jeanne St. Louis	onTrac Employment Resource Services
Jennifer Hein	Énergie atomique du Canada limitée
Jennifer Pickett	Collège Algonquin (Vallée de l'Outaouais)
Jill Stewart	Comté de Renfrew - Ontario au travail
Jim Macmillian	The Delfi Group
John Walden	Ville de Deep River
Joyce Lawlor	Banque Royale
Karen Davies	Collège Algonquin
Karen Gunn	Service Canada
Karen Prince	Service Canada
Kathy Bennett	Community Living
Ken Tong	Home Depot - Pembroke
Kevin O'Dair	Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales
Laura Deacon	Comté de Renfrew - Ontario au travail
Lee Torvi	Literacy Plus
Linda Pond	Collège Saint-Laurent
Loran Young	Renfrew County District School Board
Louise Anderson	PMFRC Employment Assistance
Louise Hermitte	Speedpro Signs & Talbot Marketing

Maggie Tyerman	Tyerman & Daughters Inc.
Malcom Montgomery	Bureau de Cheryl Gallant, députée
Marc Seguin	Ecole Secondaire Jeanne Lajoie
Marcia White	Collège Algonquin (Vallée de l'Outaouais)
Maria Williams	Algonquin Bonnechere Community : O-GI
Marie Mask	A-Channel Pembroke
Melissa Brash	Collège Algonquin (Vallée de l'Outaouais)
Michael McConnachie	Employment Networks
Mitchell Wilkie	Comté de Renfrew
Nancy McGuire	Connexion emploi
Nicole Miller	Ontario au travail
Pam Duplessis	Ministère de la Formation et des Collèges et Universités
Pam Etmanskie	Banque Royale de Pembroke et l'équipe de Petawawa
Pat Wolfe	TOP du comté de Renfrew
Richard Hale	KI Pembroke
Ross Duff	On-Line Support
Shawn Buske	MBI Employee Action Centre
Stephanie Scobie	Collège Algonquin (Vallée de l'Outaouais)
Susan Ellis	Ville de Pembroke
Susan Peacock	Employment Networks
Susan Sweet	Énergie atomique du Canada limitée
Tina Peplinskie	The Daily Observer
Yvonne Gutz	onTrac Employment Resource Services

## ANNEXE C – RENSEIGNEMENTS DÉTAILLÉS DU RECENSEMENT

	<i>Comté de Lanark</i>	<i>Comté de Renfrew</i>
<b>Chiffres de la population et des logements</b>	<b>TOTAL</b>	<b>TOTAL</b>
Population en 2001	62 495	95 138
Population en 1996	59 845	96 224
Variation de la population de 1996 à 2001 (%)	4,4	-1,1
	<i>Comté de Lanark</i>	<i>Comté de Renfrew</i>
<b>Composition selon l'âge de la population</b>	<b>TOTAL</b>	<b>TOTAL</b>
Total – toutes les personnes	62 495	95 140
Âgées de 0-4 ans	3 325	5 280
Âgées de 5-14 ans	8 980	13 190
Âgées de 15-19 ans	4 400	6 480
Âgées de 20-24 ans	2 965	4 860
Âgées de 25-44 ans	17 120	26 970
Âgées de 45-54 ans	9 680	13 325
Âgées de 55-64 ans	6 475	9 805
Âgées de 65-74 ans	5 020	8 315
Âgées de 75-84 ans	3 380	5 275
Âgées de 85 ans et plus	1 155	1 630
Âge médian de la population	39,9	39,2
% de la population âgée de 15 et plus	80,3	80,4
	<i>Comté de Lanark</i>	<i>Comté de Renfrew</i>
<b>Première(s) langue(s) parlée(s) et encore comprise(s)</b>	<b>TOTAL</b>	<b>TOTAL</b>

Total – toutes les personnes	60 955	93 760
Anglais seulement	57 345	83 800
Français seulement	1 805	4 270
Anglais et français	205	595
Autres langues	1 600	5 090
	<b>Comté de Lanark</b>	<b>Comté de Renfrew</b>
<b>Caractéristiques de l'immigration</b>	<b>TOTAL</b>	<b>TOTAL</b>
Total – toutes les personnes	60 955	93 760
Population née au Canada	57 015	88 330
Population née à l'étranger	3 905	5 340
Ayant immigré avant 1991	3 540	4 550
Ayant immigré entre 1991 et 2001	365	790
Résidents non permanents	35	90
	<b>Comté de Lanark</b>	<b>Comté de Renfrew</b>
<b>Population autochtone</b>	<b>TOTAL</b>	<b>TOTAL</b>
Total – toutes les personnes	60 955	93 760
Population ayant une identité autochtone	925	3 225
Population non autochtone	60 035	90 535
	<b>Comté de Lanark</b>	
<b>Appartenance à une minorité visible – Les 5 plus importantes</b>	<b>TOTAL</b>	
Population totale selon les groupes de minorités visibles	60 960	
Population des minorités visibles	470	

Chinois	110	
Noir	80	
Philippin	65	
Latino-Américain	65	
Sud-Asiatique	35	
Toutes les autres	60 480	
	<b>Comté de Renfrew</b>	
<b>Appartenance à une minorité visible – Les 5 plus importantes</b>	<b>TOTAL</b>	
Population totale selon les groupes de minorités visibles	93 760	
Population des minorités visibles	1 495	
Noir	455	
Chinois	250	
Sud-Asiatique	200	
Coréen	155	
Philippin	135	
Toutes les autres	92 265	
	<b>Comté de Lanark</b>	<b>Comté de Renfrew</b>
<b>Plus haut niveau de scolarité atteint</b>	<b>TOTAL</b>	<b>TOTAL</b>
Population totale âgée de 20 à 34 ans	9 480	15 830
% de la population âgée de 20 à 34 ans ayant un niveau inférieur au certificat d'études secondaires	15,2	15,9
% de la population âgée de 20 à 34 ans ayant un	36,1	3702

certificat d'études secondaires et/ou ayant fait certaines études postsecondaires		
% de la population âgée de 20 à 34 ans ayant un certificat ou un diplôme d'une école de métiers	10,9	13,6
% de la population âgée de 20 à 34 ans ayant un certificat ou un diplôme d'études collégiales	24,7	21,9
% de la population âgée de 20 à 34 ans ayant un certificat, un diplôme ou un grade universitaire	13	11,4
	<b>Comté de Lanark</b>	<b>Comté de Renfrew</b>
<b>Plus haut niveau de scolarité atteint</b>	<b>TOTAL</b>	<b>TOTAL</b>
Population totale âgée de 35 à 44 ans	10 360	15 890
% de la population âgée de 35 à 44 ans ayant un niveau inférieur au certificat d'études secondaires	18,8	19,9
% de la population âgée de 35 à 44 ans ayant un certificat d'études secondaires et/ou ayant fait certaines études postsecondaires	26,6	30,3
% de la population âgée de 35 à 44 ans ayant un certificat ou un diplôme d'une école de métiers	15,4	17,5
% de la population âgée de 35 à 44 ans ayant un certificat ou un diplôme d'études collégiales	26,6	22,3
% de la population âgée de 35 à 44 ans ayant un certificat, un diplôme ou un grade universitaire	12,6	10,1
	<b>Comté de Lanark</b>	<b>Comté de Renfrew</b>
<b>Plus haut niveau de scolarité atteint</b>	<b>TOTAL</b>	<b>TOTAL</b>
Population totale âgée de 45 à 64 ans	15 785	23 010
% de la population âgée de 45 à 64 ans ayant un niveau inférieur au certificat d'études secondaires	27,8	32,1

% de la population âgée de 45 à 64 ans ayant un certificat d'études secondaires et/ou ayant fait certaines études postsecondaires	24,2	23,1
% de la population âgée de 45 à 64 ans ayant un certificat ou un diplôme d'une école de métiers	13,7	14,5
% de la population âgée de 45 à 64 ans ayant un certificat ou un diplôme d'études collégiales	19,6	16,4
% de la population âgée de 45 à 64 ans ayant un certificat, un diplôme ou un grade universitaire	14,8	13,9
	<b>Comté de Lanark</b>	<b>Comté de Renfrew</b>
<b>Gains en 2000</b>	<b>TOTAL</b>	<b>TOTAL</b>
Ensemble des personnes ayant touché des gains (chiffres)	32 815	48 820
Gains moyens (ensemble des personnes ayant touché des gains (\$))	30 803	27 113
Personnes ayant travaillé toute l'année, à plein temps (chiffres)	18 955	25 815
Gains moyens (personnes ayant travaillé toute l'année, à plein temps (\$))	40 572	37 660
	<b>Comté de Lanark</b>	<b>Comté de Renfrew</b>
<b>Indicateurs de la population active</b>	<b>TOTAL</b>	<b>TOTAL</b>
Taux d'activité	65,1	62,3
Taux d'emploi	61,8	58
Taux de chômage	5,1	6,8
	<b>Comté de Lanark</b>	<b>Comté de Renfrew</b>

<b>Industrie – Les 5 principales</b>	<b>TOTAL</b>	<b>TOTAL</b>
Total - Population active expérimentée	31 370	46 335
Agriculture et autres industries axées sur les ressources	1 365	2 920
Industries de la fabrication et de la construction	7 500	10 120
Commerce de gros et de détail	4 555	6 370
Finance et services immobiliers	1 180	1 290
Soins de santé et enseignement	5 215	7 555
Services commerciaux	5 055	6 275
Autres services	6 495	11 810
	<b>Comté de Lanark</b>	
<b>Profession – Les 5 principales</b>	<b>TOTAL</b>	
Total - Population active expérimentée	31 370	
Ventes et services	7 150	
Métiers, transport et machinerie	5 585	
Affaires, finance et administration	4 605	
Gestion	3 455	
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	2 375	
	<b>Comté de Renfrew</b>	
<b>Profession – Les 5 principales</b>	<b>TOTAL</b>	
Total - Population active expérimentée	46 335	
Ventes et services	13 495	
Métiers, transport et machinerie	7 720	

Affaires, finance et administration	5 890
Gestion	4 350
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	3 545