



Pour publication immédiate

Les opportunités pour le District de Sudbury peuvent être trouvées dans la population Autochtone

Le 9 mai, 2017 – Le dernier rapport de la série de *Projections du Nord: Série sur le capital humain* recommande au district de Sudbury de construire des partenariats avec les communautés autochtones, de renforcer les capacités et de remédier à la pénurie de main-d'œuvre projetée.

Les auteurs James Cuddy et Bakhtiar Moazzami, projettent que la population totale du district de Sudbury devrait diminuer de 18 pour cent entre 2013 et 2041. À la suite de cette baisse, l'offre de main-d'œuvre devrait également diminuer au cours des prochaines années.

On s'attend à ce que la population autochtone augmente de 3 402 en 2013 à 3 962 en 2041, soit un taux de croissance d'environ 16,5 pour cent. Bien que ces chiffres représentent une opportunité, il y a également des défis à relever, y compris les problèmes liés au transport, à l'accessibilité et à l'éducation.

Le taux de chômage chez les hommes autochtones vivant dans les réserves était le plus élevé parmi tous les sous-groupes du district de Sudbury (21,4 pour cent). Néanmoins, les hommes autochtones vivant dans les réserves ont un niveau de participation relativement élevé par rapport au Nord-Est et par rapport aux personnes vivant hors réserve dans le district de Sudbury.

« Il existe des preuves évidentes montrant que l'enseignement supérieur augmente la probabilité de participation à la main-d'œuvre et réduit les taux de chômage », dit Reggie Caverson, directrice exécutive, Planification de la main-d'œuvre de Sudbury et de Manitoulin. « S'attaquer à ces problèmes pour la population autochtone et élargir les possibilités économiques à la fois dans les réserves et hors des réserve serait largement bénéfique pour le district. »

Le rapport met également l'accent sur l'immigration faible et en baisse; en 2015, le district a attiré 3,9 immigrants pour 10 000 personnes contre 64,8 en Ontario, c'est à dire 16 fois moins d'immigrants par habitant pour le district de Sudbury que pour l'ensemble de la province. En outre, l'indice du capital humain pour les immigrants dans le district de Sudbury est plus faible que dans le nord-est de l'Ontario, l'Ontario et le Canada.

« Davantage d'investissement dans la réussite de ces populations, en mettant l'accent sur l'éducation et en diminuant les entraves à la participation sur le marché du travail, sera la clé d'un futur durable pour le district de Sudbury. D'autres régions du Nord-Est ont réussi à la suite d'efforts déployés pour attirer et pour aider ces groupes de population, » a indiqué Charles Cirtwill, le Président et PDG de l'Institut. « Répéter ce succès dans le district de Sudbury sera un facteur important de la croissance future du district. »

En se basant sur ces résultats les auteurs recommandent plusieurs actions pour assurer la viabilité du district :

1. Répondre aux besoins de la population autochtone
- 2.



Les indices du capital humain de la main-d'œuvre autochtone du district de Sudbury, bien qu'ils soient inférieurs à ceux de la population non autochtone, sont inférieurs aux niveaux du Nord-Est, mais supérieurs à ceux de l'Ontario et du Canada. Puisque la part autochtone de la population est en hausse, puis étant donné que sa composition du capital humain est inférieure à celle de la population totale en âge de travailler dans l'ensemble du district, la productivité de la main-d'œuvre future baissera si les niveaux d'éducation n'augmentent pas dans ce segment de la population. Il est amplement prouvé que des niveaux d'éducation et de compétences supérieurs augmentent la probabilité d'une participation à la population active et réduisent les taux de chômage. S'attaquer à ces problèmes pour la population autochtone aura des effets positifs pour tout le district.

2. Besoin de plus d'opportunités d'éducation et économiques sur les réserves et à proximité de celles-ci

Les résultats du marché du travail pour les populations des réserves continuent d'être problématiques. Le taux de chômage chez les hommes autochtones des réserves était le plus élevé parmi tous les sous-groupes du district de Sudbury, à 21,4 %. En particulier, les hommes autochtones vivant sur les réserves ont des niveaux de participation relativement élevés par rapport au Nord-Est et à ceux qui vivent hors des réserves dans le district de Sudbury. Augmenter les opportunités d'éducation et économiques sur les réserves comporterait des avantages considérables pour cette population et pour l'ensemble du district.

3. Nécessité d'investir davantage dans la réussite des nouveaux venus et des francophones dans le district de Sudbury

Les indices du capital humain pour les immigrants et les francophones du district de Sudbury sont plus bas que dans le Nord-Est ontarien, l'Ontario et le Canada. En particulier, le taux de participation chez les immigrantes du district y était le plus bas parmi tous les sous-groupes. Davantage d'investissement dans la réussite de ces populations, en mettant l'accent sur l'éducation et en diminuant les entraves à la participation sur le marché du travail, sera la clé d'un futur durable pour le district de Sudbury. D'autres régions du Nord-Est ont eu du succès à la suite d'efforts déployés pour attirer et pour aider ces groupes de la population. Répéter ce succès dans le district de Sudbury sera un facteur important de la croissance future du district.

Le rapport complet *Projections au Nord : Série sur le capital humain – District de Sudbury* est disponible sur nos sites internet :

Institut des politiques du Nord www.northernpolicy.ca

Société d'investissement dans la main d'œuvre d'Algoma www.awic.ca

Commission de formation du nord-est www.fnetb.com

Commission de planification de la main d'œuvre du nord Supérieur www.nswpb.ca

Planification en main d'œuvre Sudbury et Manitoulin www.planningourworkforce.ca

The Labour Market Group – Nipissing Parry Sound www.thelabourmarketgroup.ca

Northwest Training and Adjustment Board www.ntab.on.ca

Projections au Nord : Série sur le capital humain présente les 11 districts du nord de l'Ontario, et fait partie d'une collaboration continue entre l'Institut des politiques du Nord et les Commissions



de planification de la main d'œuvre pour fournir des conseils corroborés par des faits et promouvoir la prise de décision informée dans la région.

Les rapports examineront les caractéristiques et les tendances passées et futures des économies de chaque district pour prévoir les futurs défis et opportunités.

Entrevues médias : Le président et chef de la direction de l'Institut des politiques du Nord (IPN), Charles Cirtwill, est disponible pour tout commentaire. Reggie Caverson, directrice exécutive, Planification de la main-d'œuvre de Sudbury et de Manitoulin est aussi disponible.

Pour arranger une entrevue, veuillez contacter :

Katie Elliott

Communications Coordinator

705-542-4456

kelliott@northernpolicy.ca

À propos de l'Institut des politiques du Nord :

L'Institut des politiques du Nord est le groupe de réflexion indépendant du Nord ontarien. Nous effectuons de la recherche, accumulons et diffusons des preuves, trouvons des opportunités en matière de politiques, afin de favoriser la croissance et la durabilité des collectivités du Nord. Nous avons des bureaux à Thunder Bay, Sault Ste. Marie et Sudbury. Nous cherchons à améliorer les capacités du Nord ontarien de prendre l'initiative en politiques socioéconomiques qui ont des répercussions sur l'ensemble du Nord ontarien, de l'Ontario et du Canada.

À propos de la Planification de la main d'œuvre du nord de l'Ontario :

Planification de main d'œuvre de l'Ontario est un réseau de 26 commissions de planification couvrant les quatre régions de la province. Les commissions de planification de la main d'œuvre recueillent des renseignements sur la demande et l'offre du marché du travail local et travaillent en partenariat avec les employeurs, les services d'emploi, les enseignants, les chercheurs, les agents de développement économique, les gouvernements et d'autres parties prenantes pour identifier, comprendre et corriger les problèmes du marché du travail. Cela comprend supporter et coordonner les actions locales pour répondre aux besoins actuels et futurs de la main d'œuvre.

Étant donné la géographie et les problèmes du marché du travail particuliers du Nord de l'Ontario, les 6 Commissions locales de planification de l'emploi du nord se sont regroupées pour former un comité de planification de l'emploi du Nord de l'Ontario. Les 6 commissions sont : la Société d'investissement dans la main d'œuvre d'Algoma ; la Commission de formation du Nord-Est ; le Groupe du marché du travail ; la Commission de formation et d'adaptation de la main d'œuvre du Nord-Ouest ; la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur ; et La Commission de planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin. La Commission de formation du Nord-Est et la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur sont des pilotes pour le projet de Conseil local de planification en matière d'emploi.