



Pour publication immédiate

## Virages dans l'économie du district de Manitoulin exigent des virages dans l'éducation

**Le 25 mai 2017** – Pendant que l'économie passe d'emplois dans les secteurs manufacturier et des ressources naturelles à des emplois dans les secteurs des services et du savoir, le district de Manitoulin devra examiner la prestation de l'enseignement s'il faut avoir des collectivités qui croissent et soient durables dans le futur.

C'est une des principales recommandations qui ressortent du plus récent rapport de la série de *Projections du Nord: Série sur le capital humain* de James Cuddy et de Bakhtiar Moazzami.

Bien que, dans le district de Manitoulin, le secteur produisant des biens soit demeuré relativement constant au cours des trois dernières décennies, le secteur produisant des services a augmenté d'environ 50 pour cent. Depuis 2001, les soins de santé, l'administration publique et les industries du soutien ont pris une ampleur considérable – les industries de l'information et de la culture à elles seules ont affiché une hausse de 110 pour cent. En outre, le rapport montre que la composition du capital humain – le niveau du savoir et de compétences qui a des effets sur la productivité – de la population totale en âge de travailler dans le district est inférieure à celle du Nord-Est ontarien ainsi que de l'ensemble de la province.

« La croissance considérable du secteur produisant des services change les exigences en matière d'éducation pour de nombreux emplois dans le district », dit Reggie Caverson, directrice exécutive de Workforce Planning for Sudbury & Manitoulin. « Les constatations du rapport aboutissent à plusieurs recommandations, notamment celle de créer plus d'opportunités dans les milieux de travail, et ce, pour les titres de compétences postsecondaires. »

D'autres constatations remarquables du rapport révèlent une population générale qui vieillit et est en déclin. Le nombre des personnes de moins de 20 ans devrait baisser, de 22,9 pour cent en 2013 à 19,4 pour cent en 2041, et la part des aînés, augmenter, depuis 22,7 pour cent en 2013 à 36,2 pour cent en 2041. Le district connaît aussi peu d'immigration et une baisse de celle-ci. Depuis 2015, le district a attiré 1,5 immigrant par 10 000 personnes, comparativement à 64,8 en Ontario, soit le district le plus bas du Nord ontarien.

« Un investissement plus important pour attirer et accroître le succès des immigrants et des nouveaux arrivants peut être une autre clé d'un avenir durable pour le district de Manitoulin. Cela s'est produit dans d'autres régions du Nord-Est », a déclaré Charles Cirtwill, président et chef de la direction de l'Institut des politiques du nord. « Répliquer que le succès dans le district de Manitoulin sera un autre facteur important dans la croissance future de la région. »

Pour le district de Manitoulin, des opportunités se trouvent dans la population autochtone en croissance; elle devrait augmenter depuis 5 408 en 2013 à 7 192 en 2041, un taux de croissance d'environ 33 pour cent.



Compte tenu de ces tendances, le rapport offre plusieurs recommandations pour promouvoir la durabilité à long terme du district de Manitoulin :

### 1. Répondre aux besoins de la population autochtone

Les indices du capital humain de la main-d'œuvre autochtone du district de Manitoulin sont comparables à ceux du reste de la population dans la région et supérieurs à ceux du Canada dans son ensemble. 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 le Nord-Est et l'ensemble de la province, la productivité de la main-d'œuvre future baissera si les niveaux d'éducation ne montent pas dans ce segment de la population. Il est amplement prouvé que des niveaux 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 toute la région.

### 2. Nécessité de répondre aux besoins éducatifs des hommes et de les remettre dans la population active

Cette étude a fait ressortir une tendance particulière en rapport avec la participation moindre à la population active et le chômage élevé des hommes du district de Manitoulin et chez les hommes autochtones des réserves en particulier. Pour relever ce défi, il faudra réévaluer les approches de l'éducation, afin que celle-ci soit plus pertinente et accessible à cette population. Les difficultés permanentes entourant l'accès à l'éducation et à la réussite scolaire de cette population aura des conséquences graves dans un monde qui exige des niveaux de scolarité de plus en plus élevés, même pour les emplois de débutants.

### 3. Les études secondaires ne suffisent pas

Le virage de l'économie, depuis les emplois reliés à la fabrication et aux ressources naturelles vers ceux reposant sur les services et le savoir, exige des niveaux supérieurs de scolarité. Les titres de compétence postsecondaires qui sont offerts au travail, notamment les programmes d'apprentissages et d'autres, similaires, pourraient aider à accroître la présence de l'éducation secondaire et postérieure dans la population en général de ce district. Des districts rapprochés, y compris le Grand Sudbury, ont eu du succès dans ce domaine. Reproduire cette réussite devrait être la priorité dans le district de Manitoulin.

Le rapport complet, la série de *Projections du Nord: Série sur le capital humain – district de Manitoulin* est offert à nos sites Web :

Institut des politiques du Nord [www.northernpolicy.ca](http://www.northernpolicy.ca)

Algoma Workforce Investment Corporation [www.awic.ca](http://www.awic.ca)

Commission de formation du lointain Nord-Est [www.fnetb.com](http://www.fnetb.com)

The Labour Market Group – Nipissing and Parry Sound [www.thelabourmarketgroup.ca](http://www.thelabourmarketgroup.ca)

Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest [www.ntab.on.ca](http://www.ntab.on.ca)

Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur [www.nswpb.ca](http://www.nswpb.ca)



Commission de planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin  
[www.planningourworkforce.ca](http://www.planningourworkforce.ca)

La série de *Projections du Nord: Série sur le capital humain* permet de mettre en lumière les 11 districts du Nord ontarien et fait partie des efforts permanents et de collaboration entre l'*Institut des politiques du Nord* et les *Commissions de planification de la main-d'œuvre de l'Ontario*, afin de fournir une analyse fondée sur des données probantes, en vue de prises de décisions efficaces dans la région.

Dans les rapports seront examinées les caractéristiques passées et présentes dans chaque économie du district, afin de prédire les problèmes et opportunités.

**Entrevues par les médias :** Le président et chef de la direction de l'Institut des politiques du Nord, Charles Cirtwill, et Reggie Caverson, directrice exécutive de Workforce Planning for Sudbury & Manitoulin, sont disponibles pour des commentaires.

Pour obtenir une entrevue, veuillez communiquer avec la personne suivante :

Katie Elliott  
Coordonnatrice des communications  
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 de l'Ontario. Nous effectuons de la recherche, accumulons et diffusons des données probantes, 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 Planification de main-d'œuvre de l'Ontario**

Planification de main-d'œuvre de l'Ontario est un réseau de 26 Commissions de planification de la main-d'œuvre, qui couvre quatre régions de l'Ontario. Les Commissions de planification de la main-d'œuvre recueillent des renseignements sur l'offre et la demande du marché du travail local et travaillent en partenariat avec les employeurs, les services de placement, les éducateurs, les chercheurs, les gens du développement économique, le gouvernement et d'autres intervenants, afin de trouver et de comprendre les enjeux du marché du travail puis de les aborder. Cela comprend le soutien et la coordination des réactions locales, afin de répondre aux besoins existants et émergents de la main-d'œuvre.

Compte tenu de la géographie unique et des problèmes du marché du travail qui ont des répercussions sur le Nord ontarien, les six Commissions de planification du Nord ont collaboré et mis sur pied Planification de la main-d'œuvre du Nord de l'Ontario. Les voici : Algoma Workforce Investment Corporation (AWIC); Commission de formation du lointain Nord-Est (CFLNE); The



*Labour Market Group (LMG); Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest (CFAMONO); Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (CPMONS); Workforce Planning for Sudbury & Manitoulin (WPSM). La CFLNE et la CPMONS sont actuellement des lieux d'expérience pilote pour les Conseil local de planification en matière d'emploi (CLPE).*