

Projections au nord,  
série sur le capital humain –  
**secteur de Manitoulin**



**Sudbury  
& Manitoulin**  
Workforce Planning  
Planification en  
main-d'oeuvre



Manitoulin Hotel & Conference Centre, Little Current

## Qui nous sommes

### L'Institut des politiques du Nord

L'Institut des politiques du Nord est un groupe de réflexion indépendant dans le nord de l'Ontario. Nous développons et encourageons la recherche, des preuves, et des opportunités politiques pour soutenir la croissance du Nord de l'Ontario. Nos opérations sont situées à Thunder Bay et à Sudbury pour renforcer la capacité du Nord de l'Ontario à prendre une position dirigeant dans la politique socio-économique qui impacte le Nord de l'Ontario et le Canada ensemble.

### Planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin (CPSM)

Planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin (CPSM) effectue de la recherche et fournit de l'information sectorielle locale sur le marché du travail aussi bien du point de vue de l'offre que de la demande de main-d'œuvre. En tant que pôle, la CPSM relie les intervenants de divers secteurs et collabore à des partenariats, des activités et des projets destinés à traiter les problèmes du marché du travail actuels et prévus et à appuyer la croissance et le développement économique.



**Sudbury  
& Manitoulin**

Workforce Planning

Planification en  
main-d'œuvre

Reggie Caverson – Directrice Exécutive  
[www.planningourworkforce.ca](http://www.planningourworkforce.ca)  
Districts de Sudbury & Manitoulin

### A propos de la série

Cette série sur le capital humain est une mise à jour d'une série antérieure publiée par la Planification de main-d'œuvre de l'Ontario.

Planification de main-d'œuvre de l'Ontario est un réseau de 26 conseils de planification de main-d'œuvre répartis dans quatre régions de la province. Les comités de planification de main-d'œuvre collectent des informations sur l'offre et la demande du marché du travail local et travaillent en partenariat avec les employeurs, les services d'emploi, les éducateurs, les chercheurs, le développement économique, les gouvernements et d'autres parties prenantes pour identifier, comprendre et résoudre les problèmes du marché du travail. Cela nécessite un soutien et une coordination des réponses locales pour répondre aux besoins actuels et nouveaux.

Compte tenu de la géographie et des problèmes du marché du travail uniques qui affectent le Nord de l'Ontario, les six conseils de planification du Nord ont collaboré pour créer Planification de main-d'œuvre du Nord de l'Ontario. Ils comprennent: Algoma Workforce Investment Corporation (AWIC); Commission de formation du Nord-Est (CFNE); Le groupe du marché du travail (LMG); Northwest Training and Adjustment Board (NTAB); Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (NSWPB); et planification de la main-d'œuvre pour Sudbury et Manitoulin (WPSM). Le CFNE et la NSWPB sont actuellement des sites pilotes pour les conseils locaux de planification de l'emploi (CLPE).

L'objectif de cette série est d'examiner les tendances passées et présentes dans chaque district de recensement du Nord de l'Ontario et de prévoir les défis et les opportunités à venir. L'auteur examine les tendances démographiques ainsi que le marché du travail, y compris la composition du capital humain, les tendances de l'emploi, la future demande professionnelle de la main-d'œuvre salariée, les tendances de la composition de la main-d'œuvre industrielle des secteurs de la production de biens et des services, ainsi que les tendances du revenu du travail et produit intérieur brut (PIB).

## Qui nous sommes

**Conseil d'administration :** Le conseil d'administration détermine l'orientation stratégique de l'Institut des politiques du Nord. Les administrateurs font partie de comités s'occupant de finance, de collecte de fonds et de gouvernance; collectivement, le conseil demande au chef de la direction de rendre des comptes au regard des objectifs de nos objectifs du plan stratégique. La responsabilité principale du conseil est de protéger et de promouvoir les intérêts, la réputation et l'envergure de l'Institut des politiques du Nord.

**Président et Chef de la direction :** recommande des orientations stratégiques, élabore des plans et processus, assure et répartit les ressources aux fins déterminées.

**Conseil consultatif :** groupe de personnes engagées et qui s'intéressent à aider l'Institut des politiques du Nord mais non à le diriger. Chefs de files dans leurs domaines, ils guident l'orientation stratégique et y apportent une contribution; ils font de même en communication ainsi que pour les chercheurs ou personnes-ressources de la collectivité élargie. Ils sont pour de l'Institut des politiques du Nord une « source de plus mûre réflexion » sur l'orientation et les tactiques organisationnelles globales.

**Conseil consultatif pour la recherche :** groupe de chercheurs universitaires qui guide et apporte une contribution en matière d'orientations potentielles de la recherche, de rédacteurs possibles, d'ébauches d'études et de commentaires. C'est le « lien officiel » avec le monde universitaire.

**Évaluateurs-homologues :** personnes qui veillent à ce que les articles spécifiques soient factuels, pertinents et publiables.

**Rédacteurs et chercheurs associés :** personnes qui offrent, au besoin, une expertise indépendante dans des domaines spécifiques de la politique.

**Outils d'engagement permanent (grand public, intervenants du gouvernement, intervenants de la collectivité) :** Veiller à ce que l'Institut des politiques du Nord reste à l'écoute de la communauté.

### Président & Directeur Général

Charles Cirtwill

### Conseil d'administration

Pierre Bélanger (Trésorier)	Emilio Rigato
Suzanne Bélanger-Fontaine	Alan Spacek
Dave Canfield	Dr. Brian Tucker (Secrétaire)
Dr. Harley d'Entremont	Asima Vezina
Florence MacLean	Charles Cirtwill
Dwayne Nashkawa	(Président & CEO)

### Conseil consultatif

Michael Atkins	Peter Goring
Kim Jo Bliss	Dr. George C. Macey
Jean-Pierre Chabot	Allyson Pele
Dr. Michael DeGagné	Ogimaa Duke Peltier
Don Drummond	Tina Sartoretto
Ronald Garbutt	Bill Spinney
Jean Paul Gladu	David Thompson
Audrey Gilbeau	

### Conseil consultatif pour la recherche

Dr. Randy Battocchio (Président)	J.D. Snyder
Dr. John Allison	Dr. Lindsay Tedds
Dr. Hugo Asselin	
Dr. Gayle Broad	
George Burton	
Dr. Robert Campbell	
Dr. Iain Davidson-Hunt	
Dr. Livio Di Matteo	
Dr. Morley Gunderson	
Leata Ann Rigg	
S. Brenda Small	

Ce rapport a été possible grâce à l'appui de nos partenaires : l'Université Lakehead, l'Université Laurentienne et la Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario. L'Institut des politiques du Nord exprime sa grande appréciation pour leur généreux soutien, mais insiste sur ce qui suit : Les points de vue de ces commentaires sont ceux de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Institut, de son conseil d'administration ou de ceux qui le soutiennent. Des citations de ce texte, avec indication adéquate de la source, sont autorisées.

Les calculs de l'auteur sont basés sur les données disponibles au temps de publication et sont sujets aux changements.

© 2019 Northern Policy Institute Published by Northern Policy Institute

874 Tungsten St.  
Thunder Bay, Ontario P7B 6T6

ISBN: 978-1-989343-23-4

Éditeur: Alex Ross

Rédacteur en chef: Mark Campbell  
Concept Graphique : Korkola Design  
Traduction: Gilles Dignard

## Contents

Partenaires .....	3
Qui nous sommes .....	4
A propos de l'auteur .....	5
Sommaire exécutif.....	5
Résultats clés .....	6
Introduction .....	7
Évolution démographique du nord-est de l'Ontario : les 30 dernières années .....	8
Évolution démographique du secteur de Manitoulin : les 30 prochaines années .....	17
Projections de la population autochtone.....	20
Main d'œuvre du nord-est de l'Ontario et du secteur de Manitoulin : tendances passées, actuelles et futures .....	21
Productivité et composition du capital humain de la main-d'œuvre dans le secteur de Manitoulin et dans le nord-est de l'Ontario.....	25
Les conséquences de changements dans la composition de la main-d'œuvre au travail .....	30
Perspectives d'avenir.....	32
Bibliographie.....	40
Glossaire.....	41

## A propos de l'auteur

### Dr. Bahktiar Moazzami



M. Moazzami enseigne l'économie et l'économétrie à l'Université Lakehead depuis 1988. Il est bien connu pour ses activités de recherche liées au Nord de l'Ontario.

Il a rédigé de nombreux rapports sur les défis et les opportunités du développement économique dans le Nord de l'Ontario. Le ministère du Développement du Nord et des Mines l'a chargé d'entreprendre une étude approfondie de l'économie du Nord de l'Ontario dans le cadre des recherches sur le Plan de croissance du Nord de l'Ontario. L'étude comprenait l'identification de grappes industrielles en croissance, en déclin et émergentes dans la région.

Le professeur Moazzami a également beaucoup écrit sur les peuples autochtones et l'économie autochtone du Nord de l'Ontario. L'expertise et l'influence de M. Moazzami s'étendent au-delà de l'Université Lakehead et du Nord de l'Ontario. Il a été conférencier régulier du programme de développement économique de l'Université de Waterloo.

## Sommaire exécutif

Le nord-est de l'Ontario a une superficie d'environ 276 124 km<sup>2</sup> et avait une population de 548 449 personnes en 2016. Une augmentation de la migration de sortie chez les jeunes, une diminution des taux de fertilité et des niveaux d'immigration plus faibles ont mené à une répartition selon l'âge de la population du nord-est de l'Ontario qui diffère d'ailleurs en Ontario. Cette évolution démographique a un impact significatif sur les conditions sociales et économiques dans la région. La population continuera à vieillir dans l'avenir immédiat, ce qui aura des répercussions sur les coûts des soins de santé, l'offre de main-d'œuvre, la capacité de production et la capacité qu'auront les secteurs du nord-est de rester économiquement viables.

L'objectif du présent rapport est d'analyser les tendances démographiques et du marché du travail dans le nord-est de l'Ontario et dans le secteur de Manitoulin. Il sera question des tendances passées et actuelles, de même que de projections pour l'avenir. Le présent rapport est une mise à jour d'un rapport précédemment publié en 2017. Les informations ont été mises à jour à l'aide des données du recensement de 2016 et de nouvelles sections ont été ajoutées, notamment des projections sur la future demande du marché du travail pour des secteurs précis.

## Résultats clés :

L'indice du capital humain est légèrement moins élevé dans le secteur de Manitoulin que pour l'ensemble du nord-est de l'Ontario. Cependant, chez la population autochtone, l'indice est plus élevé dans le secteur de Manitoulin que dans le nord-est de l'Ontario, qu'en Ontario ou qu'au Canada, ce qui montre un niveau d'éducation supérieur pour le groupe.

Au contraire de nombreux autres secteurs du nord de l'Ontario, le secteur de Manitoulin n'a pas connu de migration de sortie significative. L'immigration totale de 2001 à 2017 s'est établie à 82 personnes, comparativement à une émigration totale de 113 personnes. La région a connu une migration d'entrée intraprovinciale significative d'environ 730 personnes de 2001 à 2017. La migration intraprovinciale décrit le mouvement de population d'une division de recensement à une autre au sein d'une même province.

Selon les projections du ministère des Finances, la population du secteur de Manitoulin devrait augmenter légèrement de 13 438 personnes en 2017 à 13 789 personnes en 2041. Le vieillissement continu de la population régionale est aussi manifeste, avec la proportion de personnes âgées de moins de 64 ans devant diminuer, alors que la proportion de personnes de l'âge d'or devrait augmenter de 23,8 % en 2017 à 35 % en 2041.

La demande/les coûts pour les services de santé dans le secteur de Manitoulin devraient augmenter de façon significative entre 2017 et 2041, de 42 %. Pourquoi? La population régionale vieillit et la demande de soins de santé augmente avec l'âge de la population.

Les projections montrent que la main-d'œuvre dans la région devrait diminuer de 5 195 personnes en 2015 à 4 796 personnes en 2030 – une baisse d'environ 7,7 % au cours de la période de projection. Au cours de la même période, la main-d'œuvre autochtone devrait passer de 2 070 personnes à 2 109 personnes – une augmentation d'environ 1,9 %. En conséquence, la proportion de personnes autochtones dans la main-d'œuvre régionale totale devrait croître de 39,8 % en 2015 à 44 % en 2030.

De 2001 à 2016, l'emploi total dans le secteur de la production de biens est passé de 930 personnes en 2001 à 830 personnes en 2016 – une baisse de 10,8 %. La cause principale du déclin dans le secteur de production de biens est la perte d'emplois dans les secteurs des mines, de la foresterie et de la production de biens. Au cours de la même période, l'emploi dans le secteur des services a diminué d'environ 8,8 %. Les principaux employeurs dans le domaine des services œuvrent dans les secteurs de la santé, de l'éducation et des services gouvernementaux.

## Recommandations clés :

### Continuer à encourager les partenariats avec les communautés autochtones

La population autochtone du Grand Sudbury constituera une encore plus grande proportion de la main-d'œuvre du secteur de Manitoulin au cours des années à venir. La proportion de personnes autochtones dans la main-d'œuvre régionale ayant un diplôme postsecondaire est plus élevée dans le secteur de Manitoulin que dans le nord-est de l'Ontario, qu'en Ontario ou qu'au Canada. Ce pourcentage est passé de 53 % en 2011 à 59 % en 2016. Dans le seul secteur de Manitoulin, cette proportion de diplômés obtenus est presque égale à celle pour l'ensemble de la population. Beaucoup de données suggèrent qu'une amélioration des compétences mène à une augmentation du taux d'activité et à une diminution du taux de chômage. Le fait de continuer à répondre aux besoins de la population autochtone profitera à l'ensemble de la région.

De plus, la proportion autochtone de la main-d'œuvre du secteur de Manitoulin est très élevée, s'établissant à environ 40 %. Le secteur devrait continuer de faire la promotion de ses forces relatives en ce qui concerne sa population autochtone, de même que de ses relations étroites avec la culture et des partenaires autochtones.

### Répondre aux besoins de formation des hommes et les encourager à participer de nouveau à la main-d'œuvre

La présente étude a souligné une tendance particulière en ce qui concerne un taux d'activité décroissant et un taux de chômage élevé chez la population masculine du secteur de Manitoulin (le taux de chômage était de 17 % en 2016) et chez la population masculine autochtone (taux de chômage de 30 % en 2016). Pour relever ce défi, il faudra réévaluer les approches en matière d'éducation pour rendre la formation plus pertinente et plus accessible à cette tranche de la population. Si le problème d'avoir accès à de la formation et de se scolariser de façon réussie continue à se poser pour ces populations, il pourrait en résulter des conséquences graves dans un monde qui exige des niveaux de scolarisation toujours plus élevés, même pour des postes d'entrée.

### Recruter la jeunesse pour s'occuper des personnes de l'âge d'or

Selon les projections, la demande/les coûts pour les services de santé dans le secteur de Manitoulin devraient augmenter d'environ 42 % d'ici 2041. Dans le secteur, on prévoit que la cohorte de la population âgée de 65 ans et plus connaîtra une augmentation significative au cours des années à venir. Le secteur de Manitoulin peut profiter de ces tendances pour continuer à faire croître le domaine de la santé et de l'aide sociale, tout en recrutant de jeunes employés qui serviront la population âgée à l'avenir.

## Introduction

L'objectif du rapport est d'examiner les caractéristiques et les tendances passées et actuelles de l'économie du secteur de Manitoulin (ci-après appelé «Manitoulin») et d'établir des prévisions relatives aux défis et aux occasions de développement futur de la région. Tout d'abord, nous examinerons les tendances en matière de population du secteur de Manitoulin et dans le nord-est de l'Ontario. Puis, nous étudierons le marché du travail du secteur, y compris la composition du capital humain; les tendances en matière d'emploi; la composition professionnelle et industrielle changeante de la population salariée; le déclin de l'apport du secteur privé; la dépendance grandissante du secteur de Manitoulin à l'égard du secteur privé; et la diminution du revenu du travail et du produit intérieur brut (PIB). Il sera aussi question du vieillissement de la population et de son effet sur la future demande en matière de fournisseurs de soins de santé et de services d'éducation. Finalement, le rapport estimera l'effet du vieillissement de la population sur la demande de main-d'œuvre dans les métiers dans la région.

Le rapport s'ouvre sur un examen de l'évolution démographique du secteur de Manitoulin au cours des trente dernières années. Nous voyons que la population du secteur a augmenté d'environ 34,9 % entre 1986 et 2016. Nous nous pencherons particulièrement sur trois segments de la population régionale, soit les autochtones, les francophones et les immigrants. L'étude se tourne vers l'avenir pour offrir des projections des populations totale et autochtone dans le secteur de Manitoulin de 2015 à 2030. En se fondant sur ces projections de population, l'étude estime les tendances passées, actuelles et futures en ce qui concerne la taille et la composition de la main-d'œuvre régionale. Il est aussi question de l'effet des flux migratoires sur la population régionale.

Le rapport se penche aussi sur les tendances en matière de population dans les zones rurales et urbaines. La majorité (79,7 %) de la population du secteur de Manitoulin réside dans une zone rurale avec un faible lien vers une zone urbaine. Environ 12,6 % de la population réside dans une région très éloignée. La majorité (90,3 %) de la population autochtone réside dans une zone rurale avec un faible lien vers un centre urbain. Environ 87,4 % des Autochtones résident sur une réserve.

La prochaine partie de l'étude examine les tendances au chapitre du marché du travail, y compris les taux d'activité, d'emploi et de chômage chez divers groupes de population entre 2001 et 2016. À l'aide d'indicateurs d'évolution démographique et de marché du travail, l'étude établit des prévisions de la taille et de la composition de la future main-d'œuvre du secteur de Manitoulin.

Dans la section suivante, l'étude définit et mesure quantitativement la composition du capital humain de la main-d'œuvre du secteur de Manitoulin au cours des prochaines années. La section examine aussi les ramifications de l'application grandissante de la technologie dans les processus de fabrication et, en conséquence, sur les compétences qui seront requises à l'avenir de la main-d'œuvre.

Le rapport traite aussi des conséquences de changements dans la composition de la main-d'œuvre au travail dans le secteur de Manitoulin, le secteur de la production de biens, dominé par des entreprises privées, continuant à perdre du terrain en faveur du secteur des services, qui

est principalement financé par le secteur public. L'étude se penchera aussi sur la composition professionnelle changeante de la main-d'œuvre salariée et sur son effet sur le PIB et le revenu régional total du secteur de Manitoulin.

L'étude se termine en regardant vers l'avenir et en examinant la demande future pour les fournisseurs de soins de santé et de services d'éducation, ainsi que pour les travailleurs et travailleuses des métiers.

### Sources de données :

Les données utilisées dans le rapport sont fondées sur des renseignements détaillés tirés des subdivisions de recensement (SDR) du nord-est de l'Ontario, spécialement totalisées par Statistique Canada. Nous avons aussi utilisé des prévisions de population fondées sur des données rendues disponibles par le ministère des Finances de l'Ontario. Certaines des données indiquées ci-dessous peuvent être légèrement différentes des données sur la population tirées du recensement, dans les cas où une totalisation personnalisée a été utilisée pour montrer les caractéristiques uniques de la zone ciblée. Dans ce cas, les écarts découlent du fait que les tableaux personnalisés ont été créés à partir d'un échantillon de 25 % des données, par opposition à des données portant sur 100 % de la population.

### Groupes de population étudiés

Le rapport donne des renseignements sur les quatre groupes de population suivants :

- la population totale;
- la population francophone, soit les personnes qui indiquent que leur langue maternelle est le français;
- la population autochtone, soit les personnes qui sont définies par Statistique Canada comme des personnes ayant déclaré être Autochtones, c'est-à-dire être des Premières Nations (Indiens de l'Amérique du Nord), des Métis ou des Inuits et/ou les personnes ayant déclaré être des Indiens inscrits ou des traités en vertu de la Loi sur les Indiens du Canada, et/ou les personnes ayant déclaré être membres d'une Première Nation ou bande indienne;
- la population immigrante, soit les personnes qui sont ou ont été des immigrants ayant obtenu le droit d'établissement au Canada.

### Les particularités géographiques du nord de l'Ontario

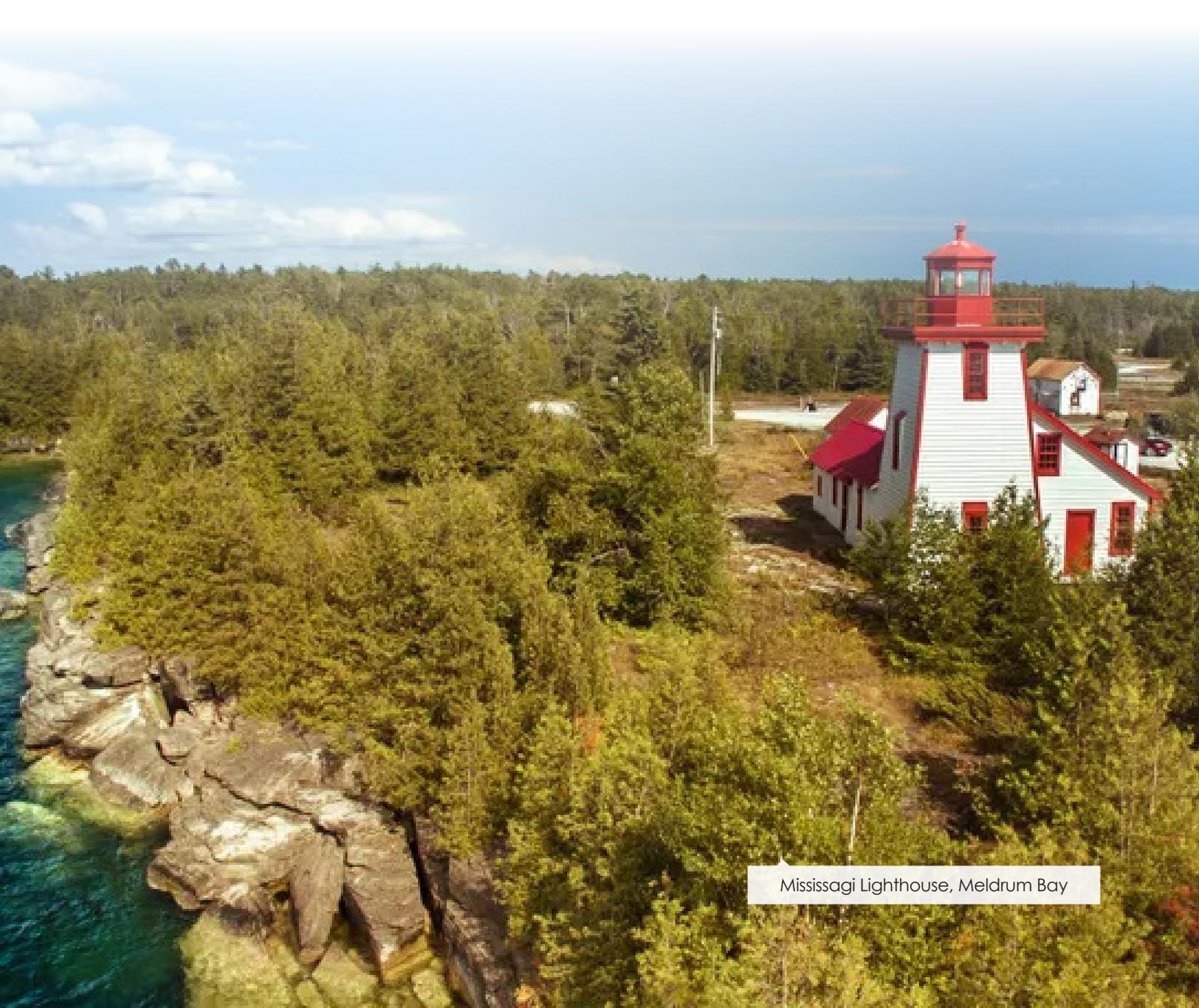
Le nord de l'Ontario est divisé entre le nord-ouest et le nord-est. Les trois secteurs du recensement le plus à l'ouest – soit Rainy River, Kenora et Thunder Bay – forment le nord-ouest de l'Ontario. La région située au nord-est des lacs Supérieur et Huron constitue le nord-est de l'Ontario. On y retrouve les secteurs de recensement suivants : Cochrane, Timiskaming, Algoma, Sudbury, Nipissing, Manitoulin, Parry Sound et le Grand Sudbury. Le gouvernement fédéral et FedNor incluent aussi le secteur de Muskoka dans leur définition du nord-est de l'Ontario. Cependant, le gouvernement provincial a retiré le secteur de Muskoka du secteur de compétence du ministère du Développement du Nord et des Mines et de la Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario en 2004. Il continue toutefois à inclure Parry Sound dans le secteur du nord-est de l'Ontario.

# Évolution démographique du nord-est de l'Ontario : les 30 dernières années

## Tendances démographiques du nord-est de l'Ontario

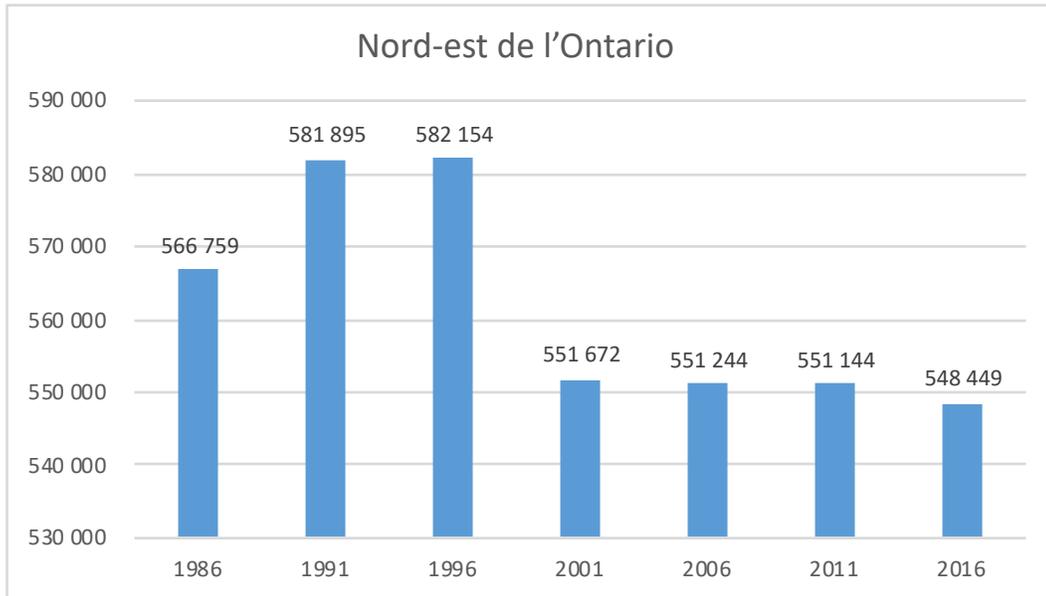
Le nord-est de l'Ontario a une superficie d'environ 276 124 km<sup>2</sup> et avait une population de 548 449 personnes en 2016. La densité de sa population est d'environ deux personnes par kilomètre carré, un chiffre largement inférieur à la densité de la population de l'Ontario (14,8). Le Grand Sudbury est la plus grande ville du nord-est de l'Ontario. Sa population était d'environ 161 531 personnes en 2016. Les autres agglomérations importantes de la région incluent Sault Ste. Marie, North Bay, Timmins, Elliot Lake et Temiskaming Shores.

Selon le recensement de la population de Statistique Canada, la population du nord-est de l'Ontario a crû de 566 759 personnes en 1986 à 582 154 personnes en 1996, mais a baissé à 551 672 personnes en 2001 et à 548 449 personnes en 2016 (Graphique 1). La tendance d'une population en croissance au cours des années 80 et 90, puis en déclin au XXI<sup>e</sup> siècle, est similaire à ce qui a été observé dans le nord-ouest de l'Ontario.



Mississagi Lighthouse, Meldrum Bay

**Graphique 1 : Tendances démographiques dans le nord-ouest de l'Ontario**

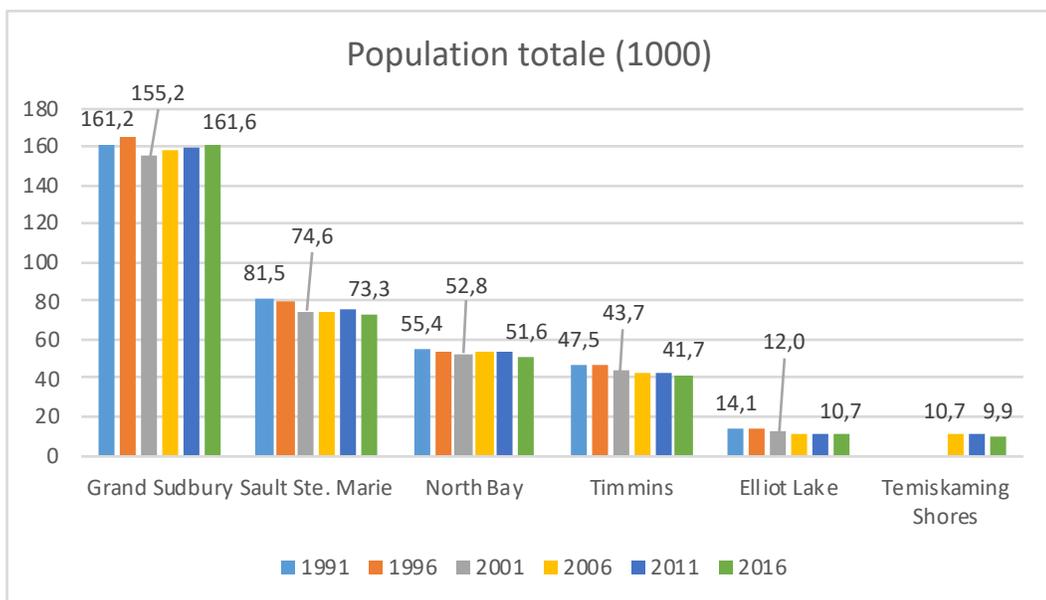


Source : Statistique Canada, recensement de la population, diverses années.

On note aussi une diminution de la population dans presque toutes les villes principales du nord-est de l'Ontario (Graphique 2). La ville de Temiskaming Shores a été créée

par la fusion des villes de New Liskeard et de Haileybury avec le village de Dymond en 2004. Il n'y a donc pas de données de recensement pour cette ville avant 2004.

**Graphique 2 : Tendances démographiques dans les principales villes du nord-est de l'Ontario**

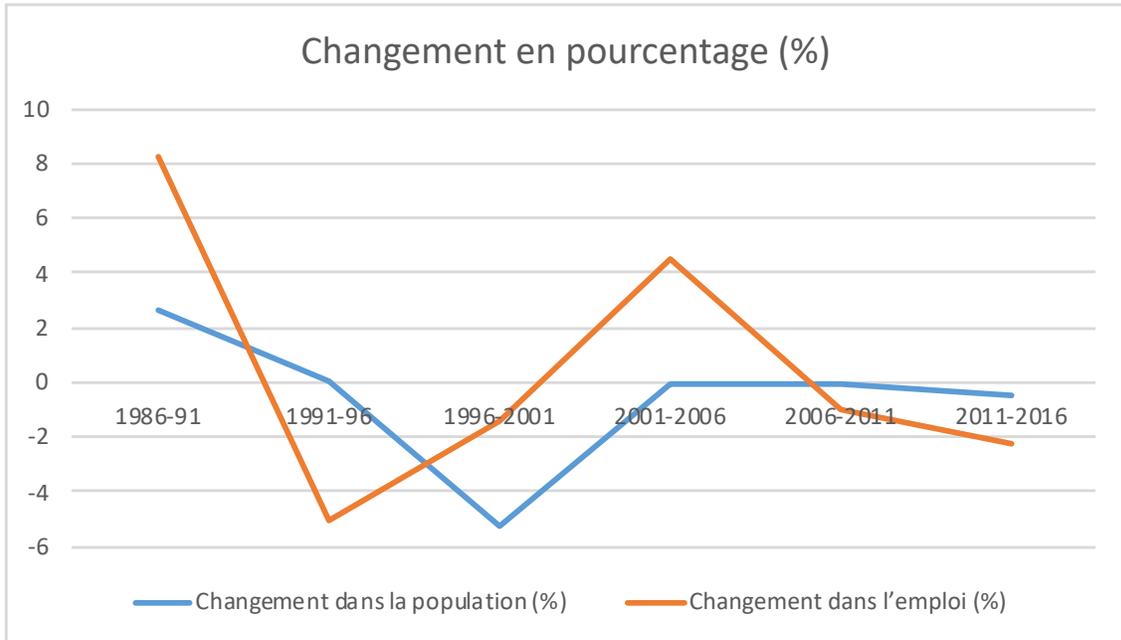


Source : Calculs de l'auteur fondés sur des chiffres de Statistique Canada, recensement de la population, diverses années.

Le déclin de la population est étroitement lié à des changements au chapitre de l'emploi dans l'économie régionale (Graphique 3). L'emploi total dans le nord-est de

l'Ontario est passé de 236 355 en 1986 à 250 330 en 2006, mais a diminué à 247 905 en 2011 et à 242 415 en 2016.

**Graphique 3 : Croissance/déclin de la population et de l'emploi dans le nord-est de l'Ontario**

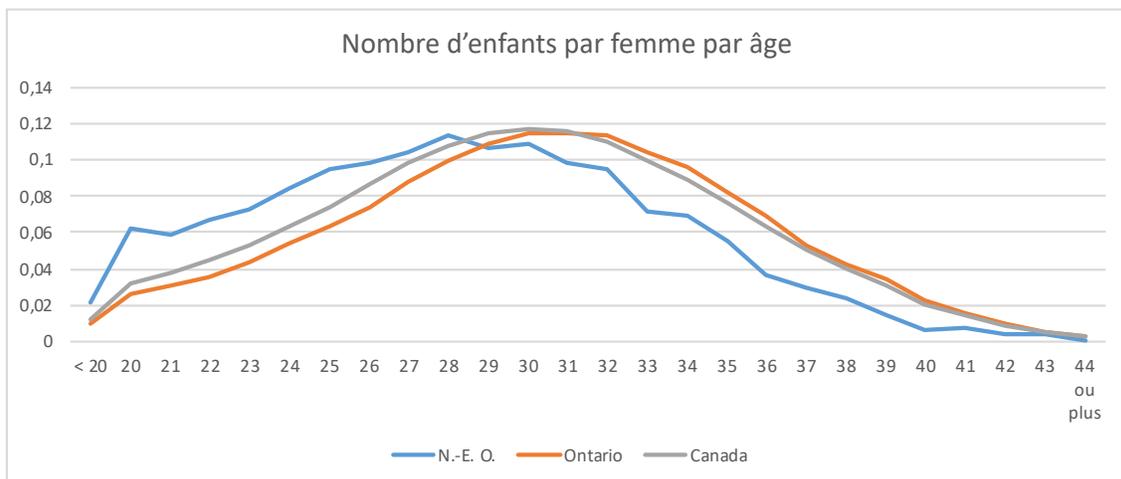


Source : Calculés à partir de chiffres de Statistique Canada, divers recensements, totalisation personnalisée.

Le pourcentage de la population provinciale du nord-est de l'Ontario a diminué de 6,23 % en 1986 à 5,77 % en 1991, à 4,83 % en 2001, à 4,29 % en 2011 et à 4,07 % en 2016. Il y a deux sources du déclin de la population. Tout d'abord, comme nous le verrons plus loin, la région a connu une importante migration de sortie des jeunes à la recherche d'emplois dans d'autres régions du Canada. Le deuxième facteur contribuant à une faible croissance ou à une diminution de la population est le faible taux de fertilité dans le nord-est de l'Ontario (1,6), qui est significativement inférieur au taux de remplacement des générations de 2,1.

Le taux de fertilité total est défini comme étant le nombre moyen d'enfants dont une femme accouchera au cours de sa vie. Au Canada, le taux de fertilité total était de 1,61 en 2011, comparativement à 1,55 en Ontario et à 1,77 dans le nord-ouest de l'Ontario (Graphique 4). Comme le montre le Graphique 4, le taux de fertilité chez les femmes âgées de 28 ans et moins du nord-est de l'Ontario est supérieur aux moyennes provinciale et nationale, mais est significativement inférieur aux moyennes provinciale et nationale pour les femmes âgées de plus de 28 ans.

**Graphique 4 : Nombre d'enfants dont une femme accouchera par âge dans le nord-est de l'Ontario, en Ontario et au Canada en 2011<sup>1</sup>**



Source : Statistique Canada, 2011, totalisation personnalisée.

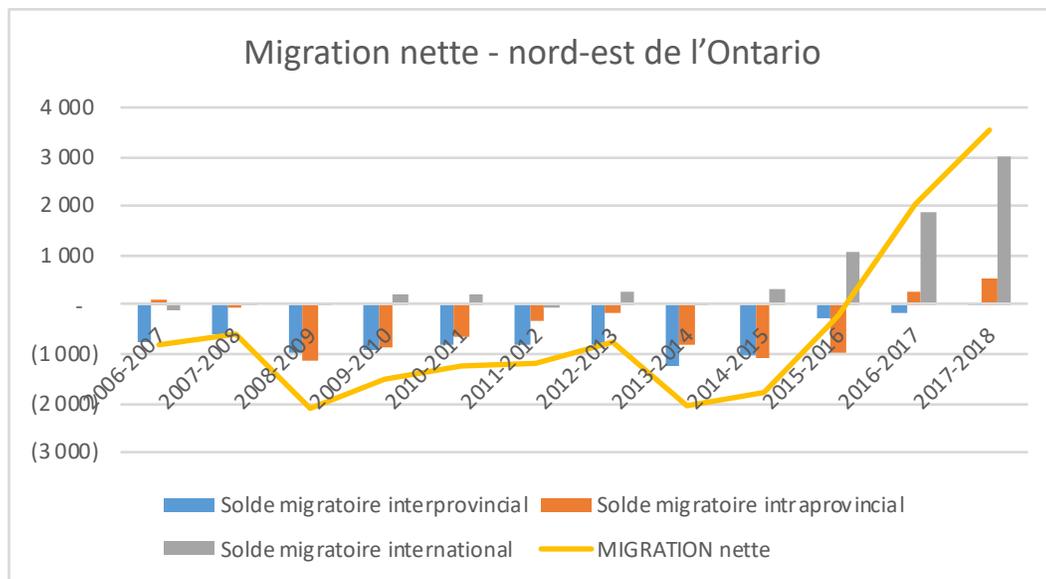
<sup>1</sup> Veuillez noter que pour calculer le taux de fertilité total (soit le nombre d'enfants dont une femme accouchera au cours de sa vie), il faut additionner les chiffres de tous les groupes d'âge au graphique 4.

Outre le vieillissement de la population et un faible taux de fertilité, d'autres facteurs peuvent expliquer le déclin de la population régionale. Tout d'abord, le nord-est de l'Ontario reçoit un nombre disproportionnellement faible d'immigrants. L'immigration nette est définie comme le nombre d'immigrants qui arrivent moins ceux qui quittent la région. Cependant, le nombre d'immigrants dans le nord-est de l'Ontario a diminué de 34 845 en 2001 à 30 565 en 2011 et à 29 390 en 2016 (en raison de décès et parce que la migration de sortie d'immigrants résidents a été plus importante que l'arrivée de nouveaux immigrants).<sup>2</sup> En d'autres mots, la région a connu une migration nette négative entre 2001 et 2016. C'est là l'un des plus importants facteurs du déclin de la population. Le deuxième facteur (et possiblement le plus important) est la migration de sortie de la population.

Le Graphique 5 montre que le nord-est de l'Ontario a connu une importante migration de sortie interprovinciale et intraprovinciale entre 2006 et 2016. La migration

interprovinciale décrit le mouvement de population d'une province à une autre, et la migration intraprovinciale décrit le mouvement de population d'un secteur de recensement à un autre dans la même province. Le ministère des Finances indique que depuis 2003, la migration interprovinciale nette vers l'Ontario a été négative, surtout en raison de sorties nettes vers l'Alberta. Au cours des 30 dernières années, la migration interprovinciale nette vers l'Ontario a été de 2 700 personnes en moyenne par année. Cependant, cela comprend les arrivées anormalement élevées en provenance du Québec au cours des années suivant le référendum de 1980. Si l'on exclut ces arrivées, la migration interprovinciale nette à long terme vers l'Ontario est légèrement négative.<sup>3</sup> Parallèlement, il semble que les efforts récents visant à augmenter les migrations internationales vers la région du nord-est ont mené à une migration nette positive pour 2017 et 2018.

**Figure 5: Net Migrations Flows in Northeastern Ontario**



Source: Author's calculations based on Statistics Canada, table 17-10-0138-01.

Les tendances démographiques ci-dessus ont fait en sorte que la répartition selon l'âge dans le nord-est de l'Ontario est différente de celle pour l'ensemble de la province. Comme le montre le Graphique 6, si l'on considère la moyenne provinciale, le nord-est de l'Ontario compte une

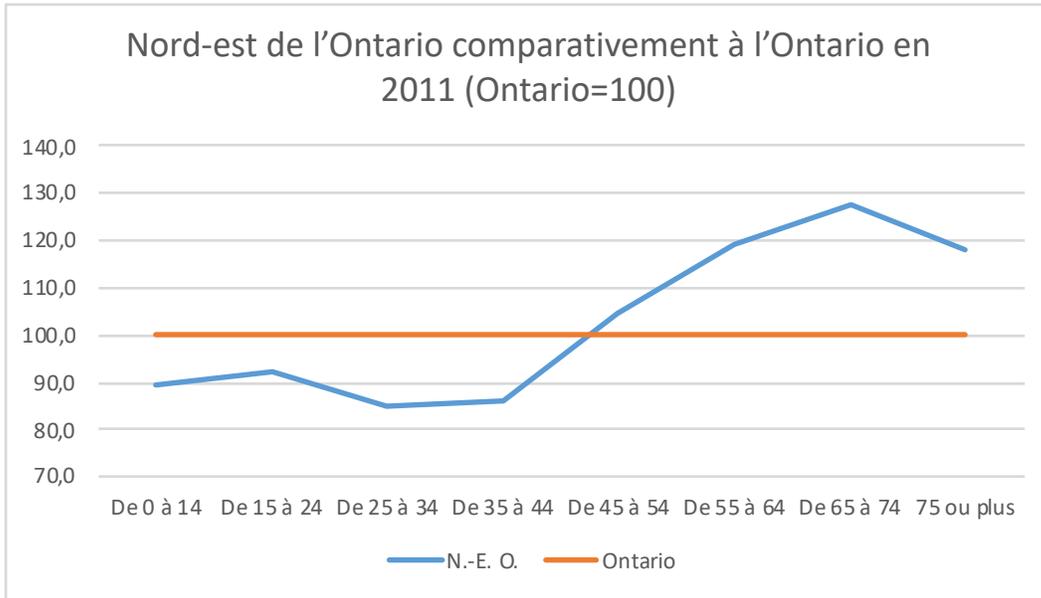
proportion relativement plus faible de personnes âgées de moins de 45 ans et une proportion plus élevée de personnes plus âgées, y compris des personnes de l'âge d'or.<sup>4</sup>

<sup>2</sup>Selon les données du recensement, l'immigration nette vers l'Ontario entre 2001 et 2011 s'est établie à 586 990 personnes.

<sup>3</sup>Ministère des Finances de l'Ontario, mise à jour des projections démographiques pour l'Ontario fondé sur le recensement de 2011, 2017-2041 L'Ontario et ses 49 divisions de recensement.

<sup>4</sup>Dans le Graphique 5, l'axe horizontal montre les différents groupes d'âge et l'axe vertical montre la proportion en pourcentage de la population du nord-est de l'Ontario pour chaque groupe d'âge, comparativement à l'ensemble de la province.

**Graphique 6 : Répartition relative selon l'âge en 2011**



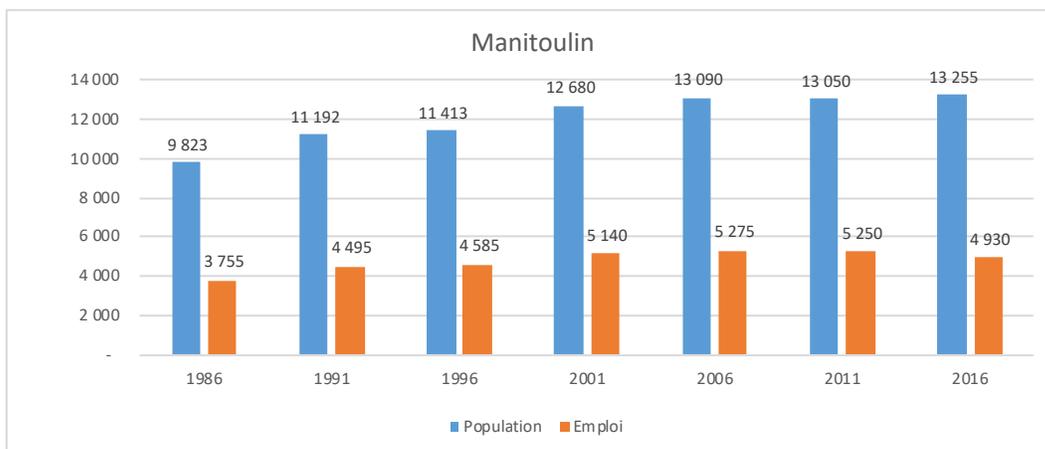
Source : Calculs de l'auteur fondés sur des chiffres de Statistique Canada, 2011, totalisation personnalisée.

### Tendances démographiques dans le secteur de Manitoulin

Le secteur de Manitoulin a une superficie de 3 107 km<sup>2</sup> et avait une population de 13 255 personnes en 2016. La densité de sa population est de 4,3 personnes par kilomètre carré, un chiffre largement inférieur à la densité de la

population de l'Ontario (14,8). Selon le recensement de Statistique Canada, la population de Manitoulin a crû de 1986 à 2006, puis a commencé à stagner de 2006 à 2016 (Graphique 7).

**Graphique 7 : Tendances démographiques dans le secteur de Manitoulin**



Source : Calculés à partir de chiffres de Statistique Canada, divers recensements, totalisation personnalisée.

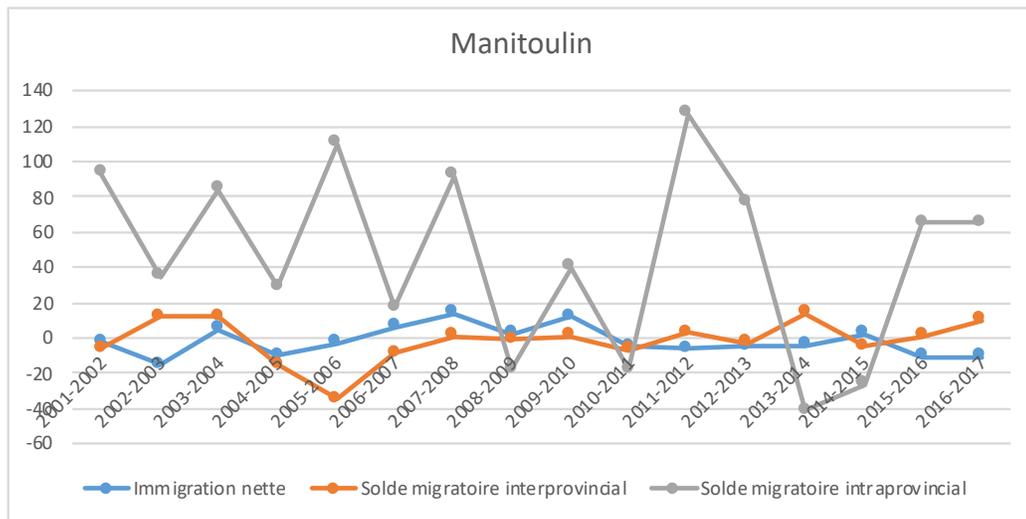
Comme indiqué plus haut, il y a une forte corrélation entre la population et les tendances en matière d'emploi. La stagnation de la population de 2006 à 2016 a été influencée par un déclin de l'emploi total de 5275 personnes en 2006 à 4930 personnes en 2016. Le coefficient de corrélation entre la tendance en matière de population et la tendance en matière d'emploi est égal à 0,96, ce qui est considéré comme un chiffre très élevé.

Comme pour le nord-est de l'Ontario, d'autres facteurs contribuent à l'évolution générale de la population régionale. Au contraire de nombreux autres secteurs du nord de l'Ontario, le secteur de Manitoulin n'a pas connu de migration de sortie significative (Graphique 8). L'immigration totale durant la période s'est établie à 82 personnes, comparativement à une émigration totale de 113 personnes. De la même façon, le secteur de Manitoulin a connu une certaine migration de sortie interprovinciale au cours de la

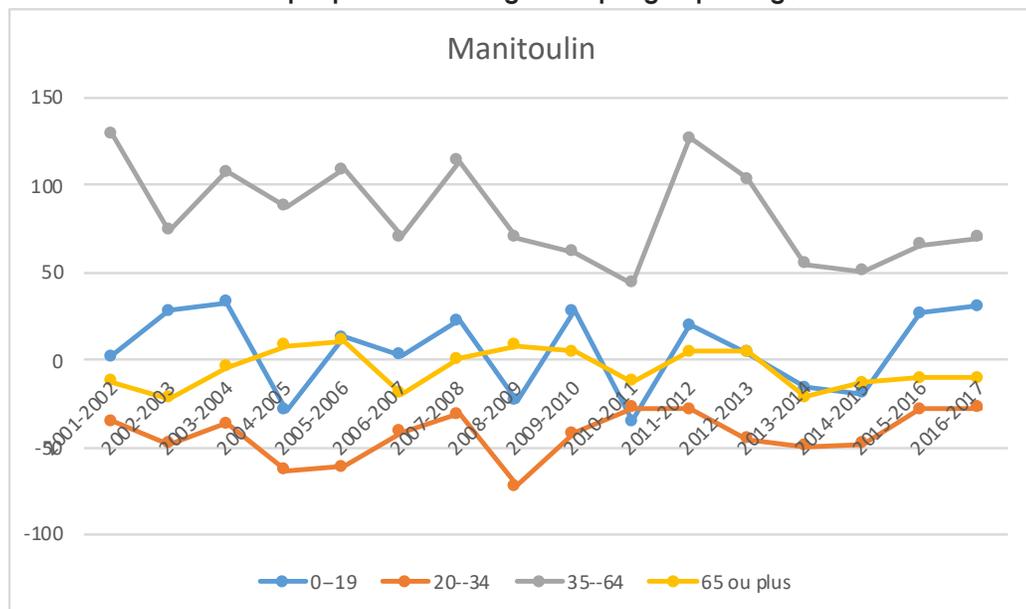
période à l'étude (27 personnes). Cependant, le secteur a connu une migration d'entrée intraprovinciale significative d'environ 730 personnes entre 2001 et 2017. La migration intraprovinciale décrit le mouvement de population d'une division de recensement à une autre au sein d'une même province.

La majorité des personnes qui ont quitté la ville ont choisi de déménager ailleurs en province. La plus forte proportion de personnes qui choisissent une migration de sortie sont âgées de 20 à 34 ans (681 personnes). Le Graphique 9 montre la ventilation selon l'âge des personnes qui ont déménagé entre 2001 et 2016. Dans l'ensemble, le secteur de Manitoulin a connu une entrée nette de personnes ayant moins de 19 ans (90 personnes) et de personnes âgées de 35 à 65 ans (1343 personnes). Le secteur a aussi connu une sortie nette de personnes âgées de 65 ans et plus (80 personnes).

**Graphique 8 : Flux migratoires nets**



**Graphique 9 : Solde migratoire par groupe d'âge**



Source : Calculs de l'auteur fondés sur des données de Statistique Canada, base de données CANSIM, tableaux 051-0063.

## Viellissement de la population du secteur de Manitoulin

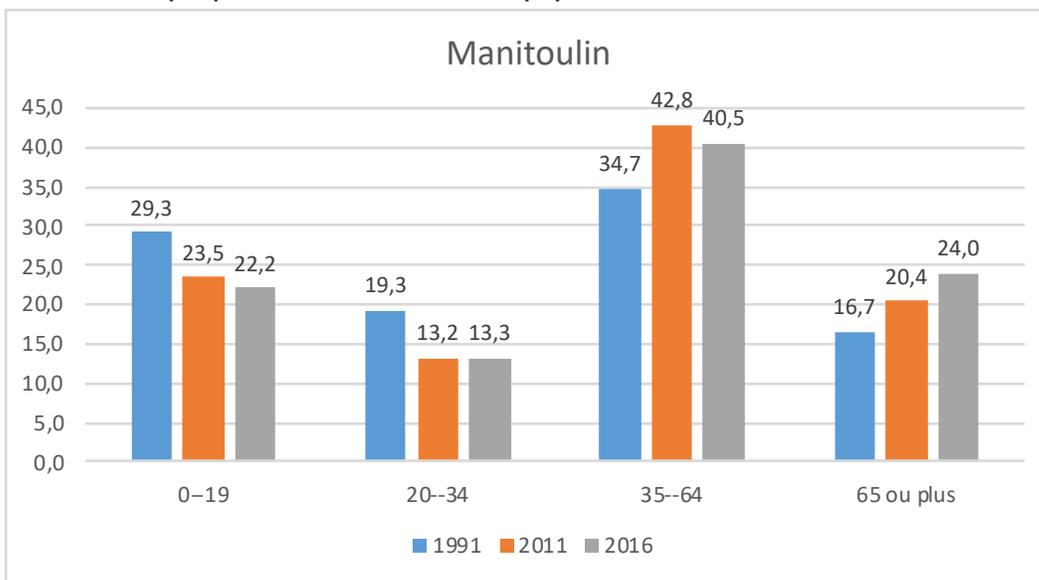
En plus de la migration de sortie des jeunes et du faible niveau d'immigration vers le secteur, la hausse de l'espérance de vie contribue aussi au vieillissement de la population de Manitoulin. Parallèlement, la génération du baby-boom, née au cours des vingt années qui ont suivi la Deuxième Guerre mondiale, commence maintenant à prendre sa retraite. Les générations suivantes ont compté beaucoup moins de membres, principalement en raison d'une baisse du taux de fertilité.

La proportion de personnes, dans le secteur de Manitoulin, qui ont moins de 20 ans a donc diminué de 29,3 % en 1991 à 23,5 % en 2011, puis à 22,2 % en 2016, alors que la proportion de personnes de l'âge d'or a monté de 16,7 % en 1991 à

20,4 % en 2011, puis à 24 % en 2016 (Graphique 10). Au cours de la même période, la proportion de personnes âgées de 20 à 34 ans a décliné de 19,3 % à 13,3 %, alors que la proportion de personnes âgées de 35 à 64 ans a crû de 34,7 % à 40,5 %.

Cette évolution démographique a un impact significatif sur les conditions sociales et économiques dans le secteur. Les personnes vieillissent à mesure qu'elles avancent dans leur cycle de vie. La population continuera donc à vieillir dans l'avenir immédiat, ce qui aura des répercussions sur les coûts des soins de santé, l'offre de main-d'œuvre, la capacité de production et la capacité qu'aura le secteur de Manitoulin de rester économiquement viable.

Graphique 10 : Vieillissement de la population du secteur de Manitoulin



Source : Calculs de l'auteur fondés sur des chiffres de Statistique Canada, recensement de la population, diverses années.

## Diversité linguistique et culturelle de la population du nord-est de l'Ontario et du secteur de Manitoulin

Un autre aspect de l'évolution démographique du nord-est de l'Ontario et du secteur de Manitoulin touche la diversité linguistique et culturelle de la population (Graphique 11). La population francophone totale du nord-est de l'Ontario a diminué de 130085 personnes en 2001 à 114770 personnes en 2011, mais a atteint 121830 personnes en 2016. La population francophone totale du secteur de Manitoulin a augmenté légèrement, passant de 250 personnes en 2001 à 425 personnes en 2016.

La population autochtone totale du nord-est de l'Ontario a crû de 41005 personnes en 2001 à 57715 personnes en 2011, et à 69510 personnes en 2016. En d'autres mots, la proportion de la population autochtone du nord-est de l'Ontario est passée de 7,5 % à 12,9 %. La population autochtone du secteur de Manitoulin est passée de 4640 personnes en 2001 à 5265 personnes en 2016, un taux de croissance d'environ 13,5 %. La proportion de la population

autochtone dans le secteur de Manitoulin est passée de 36,6 % à 40,6 % entre 2001 et 2016.

La forte croissance de la population autochtone n'est pas seulement fonction du processus démographique naturel. Selon Statistique Canada, la composante démographique traditionnelle de la croissance (fertilité, mortalité, immigration) n'est pas l'unique moteur de la croissance de la population autochtone au Canada. Un autre phénomène qui a eu un effet sur la taille, la croissance et la composition de la population autochtone au cours des dernières années est appelé «variation dans la déclaration» ou «mobilité ethnique». La mobilité ethnique désigne la variation dans la déclaration de l'identité autochtone au fil du temps, d'une période de recensement à une autre.<sup>5</sup> L'adoption de la loi C31 en 1986 a joué un rôle dans cette mobilité ethnique.

<sup>5</sup> A. Signer et Rosalinda Costa, «Situation des peuples Autochtones dans les régions métropolitaines de recensement, 1981 à 2001», Statistique Canada, 2005.

De plus, la participation au recensement s'est accrue ces dernières années. Statistique Canada indique que certaines réserves indiennes et terres visées par règlement n'ont pas participé au recensement parce que le dénombrement n'était pas permis ou parce que le processus a été interrompu avant d'être terminé. En 2006, la population de 22 réserves n'avait pas été complètement dénombrée, comparativement à 30 en 2001 et à 77 à 1996.<sup>6</sup> Parmi les autres facteurs expliquant la forte croissance de la population autochtone, notons un meilleur accès à des soins de santé de qualité et une diminution du taux de mortalité infantile.

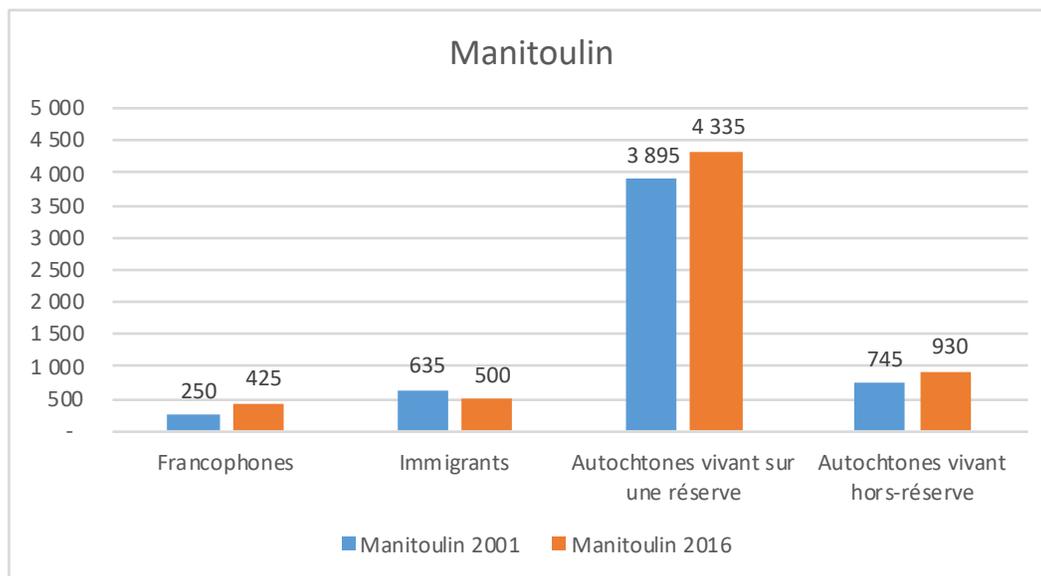
Finalement, l'un des principaux facteurs de la proportion grandissante de la population autochtone est le taux de fertilité. Ce taux, chez les femmes autochtones, est significativement plus élevé que la moyenne régionale. Un rapport du ministère de la Santé de l'Ontario énonce que : «La fertilité est la source presque exclusive de la croissance de la population autochtone en Ontario. À l'échelle de la province, on note une certaine migration d'entrée d'autochtones en provenance d'autres provinces, mais celle-ci n'a pas un impact important sur les populations autochtones en Ontario (quoique cet impact pourrait être

plus important dans certaines zones urbaines). Il existe peu de données directes sur le taux de fertilité autochtone au Canada, mais AANC (Affaires autochtones et du Nord Canada) rapporte un indice synthétique de fécondité (ISF), soit le nombre d'enfants qu'aurait hypothétiquement une femme au cours de sa vie reproductive si elle connaissait les taux de fécondité courants, de 2,9 enfants, en 2000, pour les femmes inscrites comme Indiennes. Pour cette même année, l'ISF pour les femmes canadiennes était d'environ la moitié de ce taux, soit 1,5 enfant.»<sup>7</sup>

En général, la population autochtone est beaucoup plus jeune que la population non autochtone. Les personnes autochtones se joindront donc au marché du travail en grand nombre à mesure que la population non autochtone prendra sa retraite. Ce groupe représentera une proportion significative de la main-d'œuvre de la région dans les années à venir.

La proportion de la population immigrante dans le nord-est de l'Ontario et dans le secteur de Manitoulin a diminué de 6,5 % et 5 % respectivement en 2001 à 5,5 % et 3,9 % respectivement en 2016. La majorité de la population immigrante dans le nord-est de l'Ontario réside dans le Grand Sudbury et dans le secteur d'Algoma.

**Graphique 11 : Diversité culturelle et linguistique, 2001-2016**



Source : Calculs de l'auteur fondés sur des chiffres de Statistique Canada, recensement de la population, diverses années.

## Tendances démographiques dans les zones urbaines et rurales du nord-est de l'Ontario et du secteur de Manitoulin

Il y a diverses façons de définir les zones urbaines et rurales. On comprend intuitivement que le terme rural signifie une zone où la population est dispersée et de faible densité. À l'inverse, on comprend généralement que le terme urbain désigne une zone où la population est nombreuse et la densité, élevée. Cette connaissance intuitive est le fondement de l'approche

de Statistique Canada, qui définit une région urbaine comme une région ayant une concentration démographique d'au moins 1000 habitants et une densité de population de 400 ou plus habitants au kilomètre carré.<sup>8</sup> Statistique Canada offre une autre définition peut-être plus juste des zones rurales comme étant de «régions rurales et petites villes» par

<sup>6</sup> Ibid

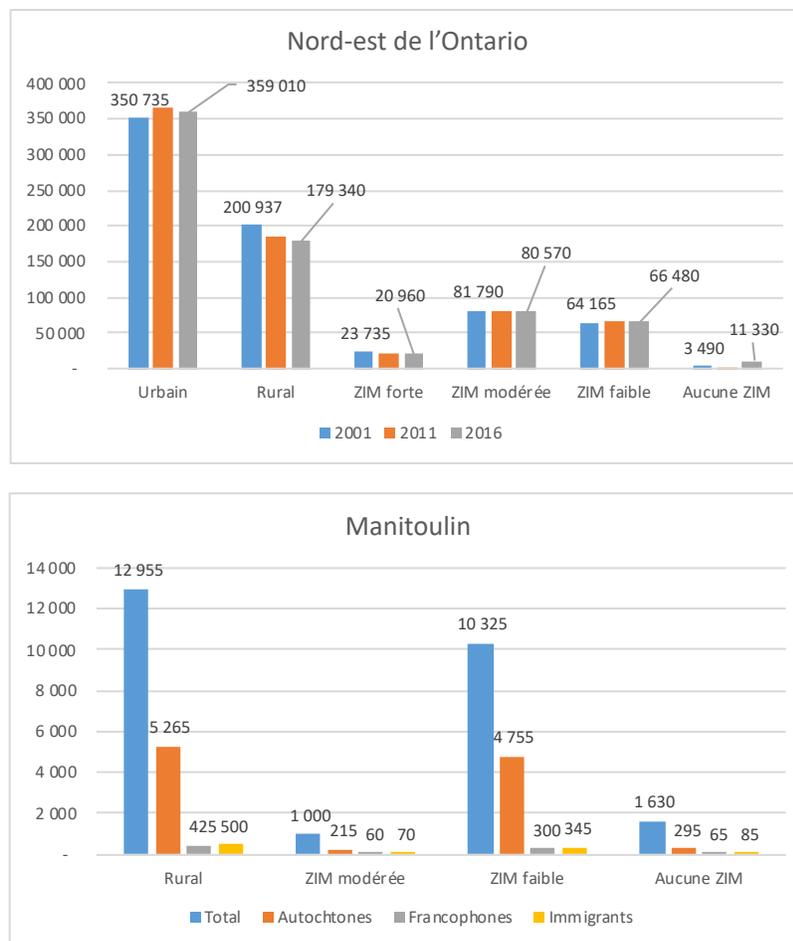
<sup>7</sup> Ministère de la Santé et des Soins de longue durée de l'Ontario, Direction de l'analytique en matière de santé, «First Nations Peoples in Ontario: A Demographic Portrait», janvier 2009, p. 15

<sup>8</sup> L'un des inconvénients de cette définition est qu'elle peut mener à une mauvaise désignation des zones rurales et urbaines. Par exemple, si l'on se fie à cette définition, la réserve Attawapiskat, dans la région de la baie James, est classifiée comme une zone urbaine.

opposition aux «grands centres urbains». Cette définition tient compte du navettage entre les différentes zones. Elle définit les zones urbaines comme incluant toutes les régions métropolitaines de recensement (RMR) et les agglomérations de recensement (AR). Les RMR et les AR incluent la population totale des subdivisions de recensement (SDR) voisines. Si l'on se fonde sur la définition ci-dessus d'une zone urbaine, les régions rurales et petites villes (RRPV) sont considérées comme n'étant pas des RMR/CAR. Les RRPV sont ventilées en quatre types de zones en fonction du degré d'influence qu'ont sur eux les grands centres urbains.<sup>9</sup> Ces zones sont établies par le pourcentage de personnes qui font la navette vers un lieu de travail dans un centre urbain.

Si l'on utilise la définition ci-dessus, le Graphique 12 montre la distribution de la population du nord-est de l'Ontario et du secteur de Manitoulin parmi les zones urbaines et rurales. Environ 66,7 % de la population du nord-est de l'Ontario réside dans une zone urbaine. Le reste (33,3 %) réside dans une zone rurale. La majorité (54,8 %) de la population autochtone réside dans une zone urbaine. Il s'agit surtout de personnes autochtones vivant hors-réserve. Environ 45,2 % de la population autochtone réside dans une zone rurale. Parmi ces derniers, 48,9 % vivent dans des régions relativement éloignées n'ayant peu ou pas de lien avec un centre urbain. Il s'agit surtout de personnes autochtones vivant dans une réserve, dans une région éloignée du nord-est de l'Ontario. Environ 61,8 % de la population francophone et 74,1 % de la population immigrante vivent dans des centres urbains.

**Graphique 12 : Population vivant en milieu urbain ou rural dans le nord-est de l'Ontario et dans le secteur de Manitoulin**



Source: Author's calculation based on Statistics Canada, special tabulation, various censuses.

Il n'y a pas de RMR ou d'AR dans le secteur de Manitoulin. Le Graphique 12 montre que la majorité (79,7 %) de la population du secteur de Manitoulin réside dans une zone avec un faible lien vers un centre urbain. Environ 12,6 % de la population réside dans une région très éloignée. On

note que la majorité (90,3 %) de la population autochtone vit dans des zones ayant des liens faibles avec un centre urbain. Environ 82,5 % des personnes autochtones dans le secteur de Manitoulin vivent sur une réserve.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Pour une définition des diverses zones, consultez Roland Beshiri et Jiaosheng He, Bulletin d'analyse – Régions rurales et petites villes du Canada, volume 8, numéro 2 (juin 2009) : numéro de catalogue 21-006-X.

<sup>10</sup> Nous notons que Statistique Canada attribue une catégorie aux diverses subdivisions de recensement (SDR) qui ne se retrouvent pas dans des RMR ou des AR en quatre zones d'influence métropolitaine de recensement (ZIM) selon le degré d'influence (fort, modéré, faible ou nul) des RMR ou des AR qui s'exercent sur elles. Le degré d'influence est mesuré en fonction du pourcentage de sa population active occupée qui fait la navette pour aller travailler dans une RMR ou une AR (p. ex., 30 % pour une ZIM forte, entre 5 et 30 pour cent pour une ZIM modérée et entre zéro et 5 % pour une ZIM faible).

# Évolution démographique du secteur de Manitoulin : les 30 prochaines années

La présente section de l'étude offre des projections de population pour le secteur de Manitoulin, autant pour la population totale que pour la population autochtone. Les estimations pour la population totale sont fondées sur des projections du ministère des Finances de l'Ontario et les estimations pour la population autochtone sont fondées sur le modèle démographique du nord de l'Ontario, établi par l'auteur. Le modèle se fonde sur la méthode de composantes des cohortes.<sup>11</sup> Les données de l'année de référence pour la projection sont tirées du recensement de 2016 de Statistique Canada.

Il faut noter certaines choses en ce qui concerne les projections du ministère des Finances. Tout d'abord, les paramètres estimés par le ministère pour la fertilité en ce qui concerne les divisions de recensement ont été modélisés pour conserver les différences régionales. On a présumé que le ratio division-province du recensement pour l'âge moyen à la fertilité dans la période la plus récente restait constant.

Deuxièmement, les estimations du ministère relativement à la mortalité en ce qui concerne les divisions de recensement ont été établies à l'aide d'une méthodologie de ratio. Le gouvernement a appliqué la structure de mortalité provinciale de l'Ontario à la structure d'âge de chaque division de recensement au cours des trois années les plus

récentes de données comparables et a calculé le nombre attendu de décès. Il a ensuite comparé ces estimations aux nombres annuels actuels de décès dans chaque division de recensement au cours de la période pour créer des ratios de décès actuels-prévus. Ces ratios ont ensuite été multipliés par les taux de décès provinciaux liés à l'âge pour créer des taux de décès pour chaque division de recensement. Ces taux ont ensuite été appliqués aux populations des divisions de recensement correspondantes pour calculer le nombre de décès pour chaque division de recensement.

Troisièmement, le ministère utilise les estimations de population fondées sur le recensement de 2011, rajustées pour tenir compte du sous-dénombrement net. Plus précisément, les projections se fondent sur les estimations de population postcensitaires préliminaires du 1er juillet 2017 de Statistique Canada.

Selon les projections du ministère, la population du secteur de Manitoulin devrait augmenter légèrement de 13 438 personnes en 2017 à 13 789 personnes en 2041 (Tableau 1).<sup>12</sup> Le vieillissement continu de la population régionale est aussi manifeste (Graphique 13), avec la proportion de personnes âgées de moins de 64 ans devant diminuer, alors que la proportion de personnes de l'âge d'or devrait augmenter de 23,8 % en 2017 à 35 % en 2041.

<sup>11</sup> Pour une discussion complète du modèle, veuillez consulter B. Moazzami, « C'est ce que vous savez (et où vous pouvez aller) : Le capital humain et les effets d'agglomération sur les tendances démographiques du Nord ontarien », (Thunder Bay, ON : Institut des politiques du Nord, 2015).

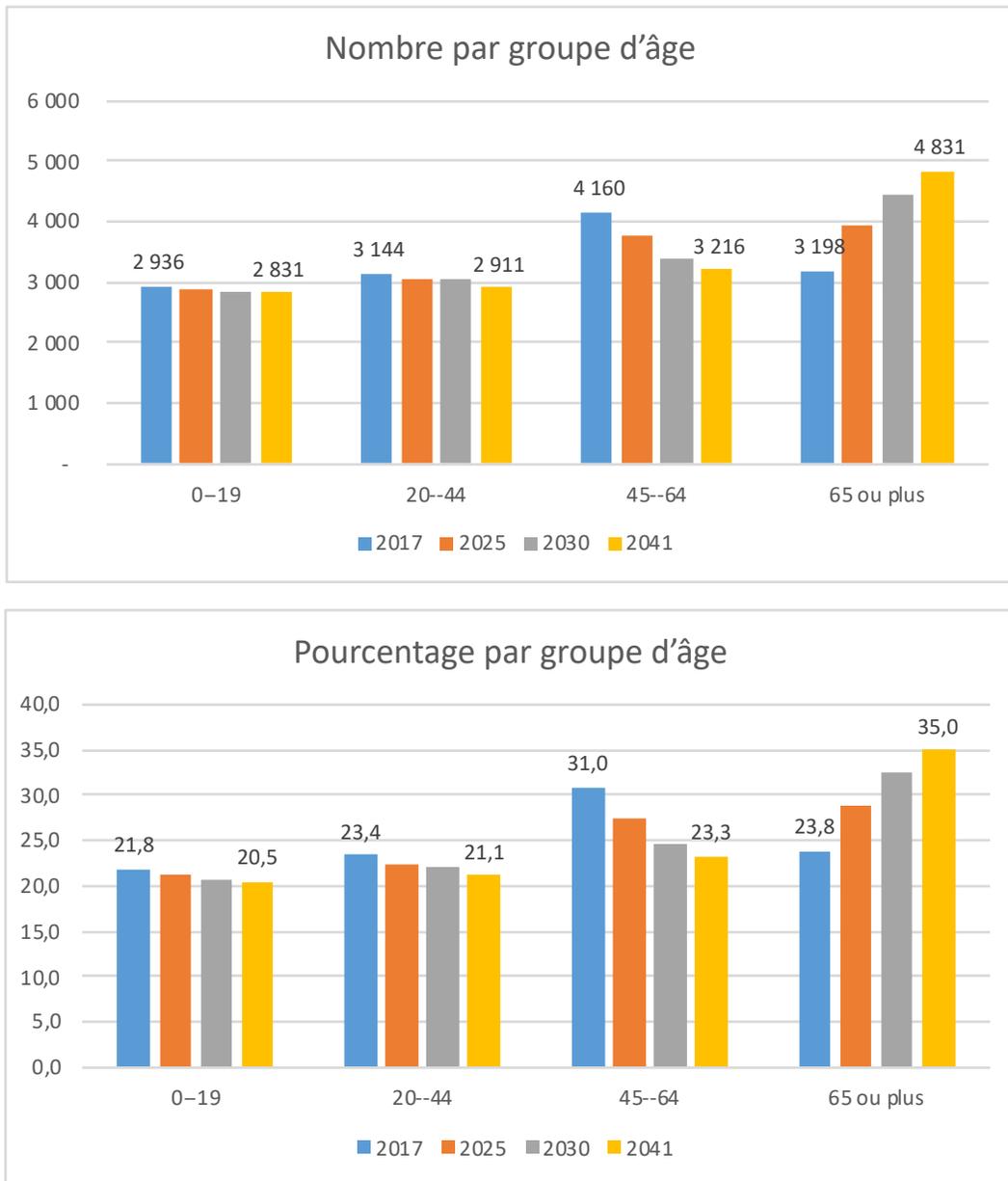
<sup>12</sup> Veuillez noter que l'estimation de la population par le ministère pour 2017 est plus élevée que l'estimation du recensement de 2016.

**Tableau 1 : Projections démographiques par groupe d'âge, secteur de Manitoulin, 2017-2041**

<b>Année</b>	<b>0 --19</b>	<b>20 --44</b>	<b>45 --64</b>	<b>65 ou plus</b>	<b>Total</b>
2017	2 936	3,144	4 160	3 198	13 438
2018	2 889	3,160	4 160	3 265	13 474
2019	2 866	3,159	4 112	3 366	13, 503
2020	2 860	3 147	4 055	3 470	13 532
2021	2 863	3 121	4 011	3 564	13 559
2022	2 881	3 082	3 969	3 653	13 585
2023	2 887	3 052	3 919	3 752	13 610
2024	2 882	3 055	3 842	3 854	13 633
2025	2 885	3 054	3 756	3 958	13 653
2026	2 881	3 060	3 667	4 063	13 671
2027	2 880	3 050	3 596	4 161	13 687
2028	2 882	3 026	3 520	4 272	13 700
2029	2 870	3 026	3 448	4 370	13 714
2030	2 856	3 038	3 370	4 460	13 724
2031	2 850	3 041	3 311	4 530	13 732
2032	2 851	3 039	3 252	4 596	13 738
2033	2 837	3 051	3 221	4 635	13 744
2034	2 841	3 045	3 182	4 681	13 749
2035	2 842	3 026	3 164	4 722	13 754
2036	2 842	3 007	3 152	4 760	13 761
2037	2 838	2 994	3 135	4 798	13 765
2038	2 836	2 970	3 148	4 817	13 771
2039	2 834	2 945	3 175	4 823	13 777
2040	2 832	2 923	3 198	4 830	13 783
2041	2 831	2 911	3 216	4 831	13 789

Source: Calculs de l'auteur fondés sur les projections de population du ministère des Finances.

Graphique 13 : Projections démographiques par groupe d'âge, secteur de Manitoulin, 2017-2041



Source : Calculs de l'auteur fondés sur les projections de population du ministère des Finances.

## Projections de la population autochtone

En établissant des projections pour la population autochtone du secteur de Manitoulin jusqu'en 2030, nous présumons une migration nette nulle de personnes autochtones pendant la période de prévision, puisque les données actuelles suggèrent relativement peu de mobilité chez les populations autochtones du secteur.<sup>13</sup> Le taux de fertilité pour la population autochtone est présumé être égal à celui des zones rurales du nord-ouest de l'Ontario et le taux de décès est présumé être égal à celui de la population générale du Canada, selon le recensement de 2011.

Sur la base de ces hypothèses, le Tableau 2 et le Graphique 14 montrent que la population autochtone du secteur de Manitoulin devrait augmenter de 5210

personnes en 2015-2016 à 5990 personnes en 2030, un taux de croissance d'environ 15 %. Le nombre de personnes âgées de moins de 20 ans devrait passer de 1775 personnes en 2015 à 1908 personnes en 2030. Le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus devrait passer de 485 personnes en 2015 à 1024 personnes en 2030.

La proportion de la population autochtone relativement à la population totale de la région devrait augmenter à 22,2 % en 2030, comparativement à 17,6 % en 2015. La proportion des personnes autochtones en âge de travailler (c'est-à-dire celles qui sont âgées de 20 à 64 ans) devrait rester relativement la même à environ 22 %, de 2015 à 2030.

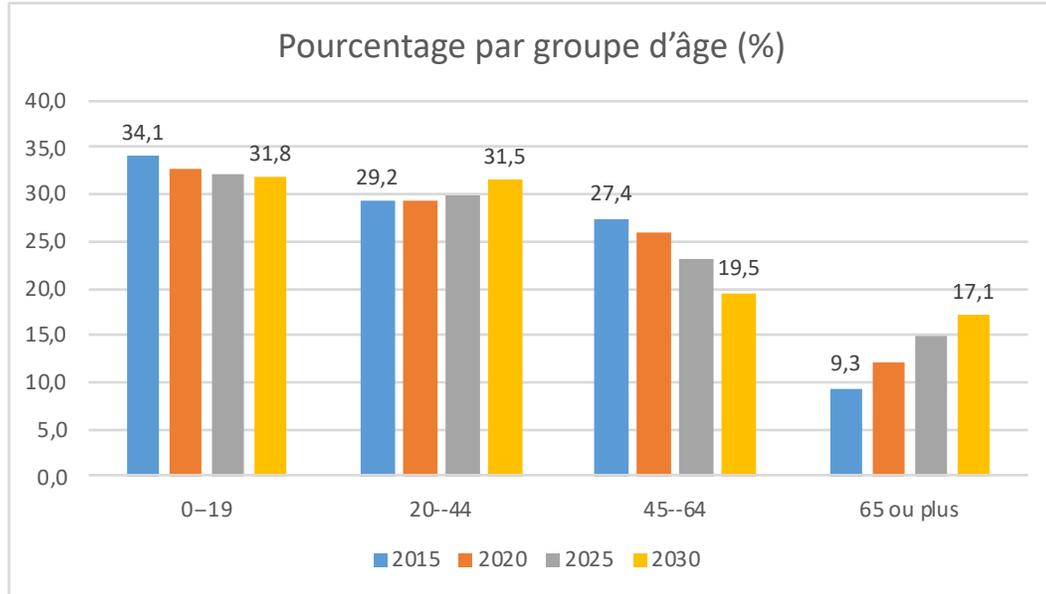
**Tableau 2 : Population autochtone projetée, secteur de Manitoulin, 2015-2030**

Groupe d'âge	2015	2020	2025	2030
0 - 4 ans	425	446	489	537
5 - 9 ans	470	443	444	487
10 - 14 ans	420	454	443	443
15 - 19 ans	460	433	452	441
20 - 24 ans	340	422	429	448
25 - 29 ans	305	337	417	425
30 - 34 ans	245	278	334	413
35 - 39 ans	300	253	275	330
40 - 44 ans	330	307	250	272
45 - 49 ans	355	320	302	246
50 - 54 ans	385	358	312	294
55 - 59 ans	370	379	346	302
60 - 64 ans	320	344	359	328
65 - 69 ans	210	290	317	330
70 - 74 ans	150	167	257	280
75 - 79 ans	75	114	140	215
80 ans ou plus	50	86	144	199
<b>Total</b>	<b>5 210</b>	<b>5 432</b>	<b>5 711</b>	<b>5 990</b>

Source : Calculs de l'auteur fondés sur le modèle de projection de la population du nord de l'Ontario créé par l'auteur.

<sup>13</sup> La mobilité est souvent liée au niveau d'éducation. Selon le profil de la population autochtone du recensement de 2016, la migration interprovinciale parmi les populations autochtones au cours d'une période d'un an (de 2015 à 2016) n'était que de 1,1 %. Aussi, la migration intraprovinciale au cours de la même période d'un an était de 5 %. Les déplacements, le cas échéant, avaient généralement lieu au sein de la même division de recensement.

Graphique 14 : Projection de la population autochtone par groupe d'âge, secteur de Manitoulin



Source : Calculs de l'auteur fondés sur le modèle de projection de la population du nord de l'Ontario créé par l'auteur.

## Main d'œuvre du nord-est de l'Ontario et du secteur de Manitoulin : tendances passées, actuelles et futures

L'évolution démographique a une incidence directe sur le volet «offre» de l'économie en raison de son influence sur la main-d'œuvre. Le vieillissement de la population et une proportion décroissante de personnes en âge de travailler pourraient sérieusement limiter la croissance économique à l'avenir à moins que la croissance de la productivité ne s'accélère ou que des mesures ne soient prises pour augmenter la participation de travailleurs plus âgés, de jeunes et d'autres groupes sous-représentés dans la main-d'œuvre.

Le présent rapport montre que la population autochtone constitue une proportion grandissante de la population totale du secteur et de sa population en âge de travailler. Un écart significatif existe, cependant, entre les niveaux d'éducation des personnes autochtones et ceux de la population

générale, ce qui mène à une importante inégalité dans les résultats sur le marché du travail touchant la capacité de production actuelle et future de la main-d'œuvre du nord-est de l'Ontario.

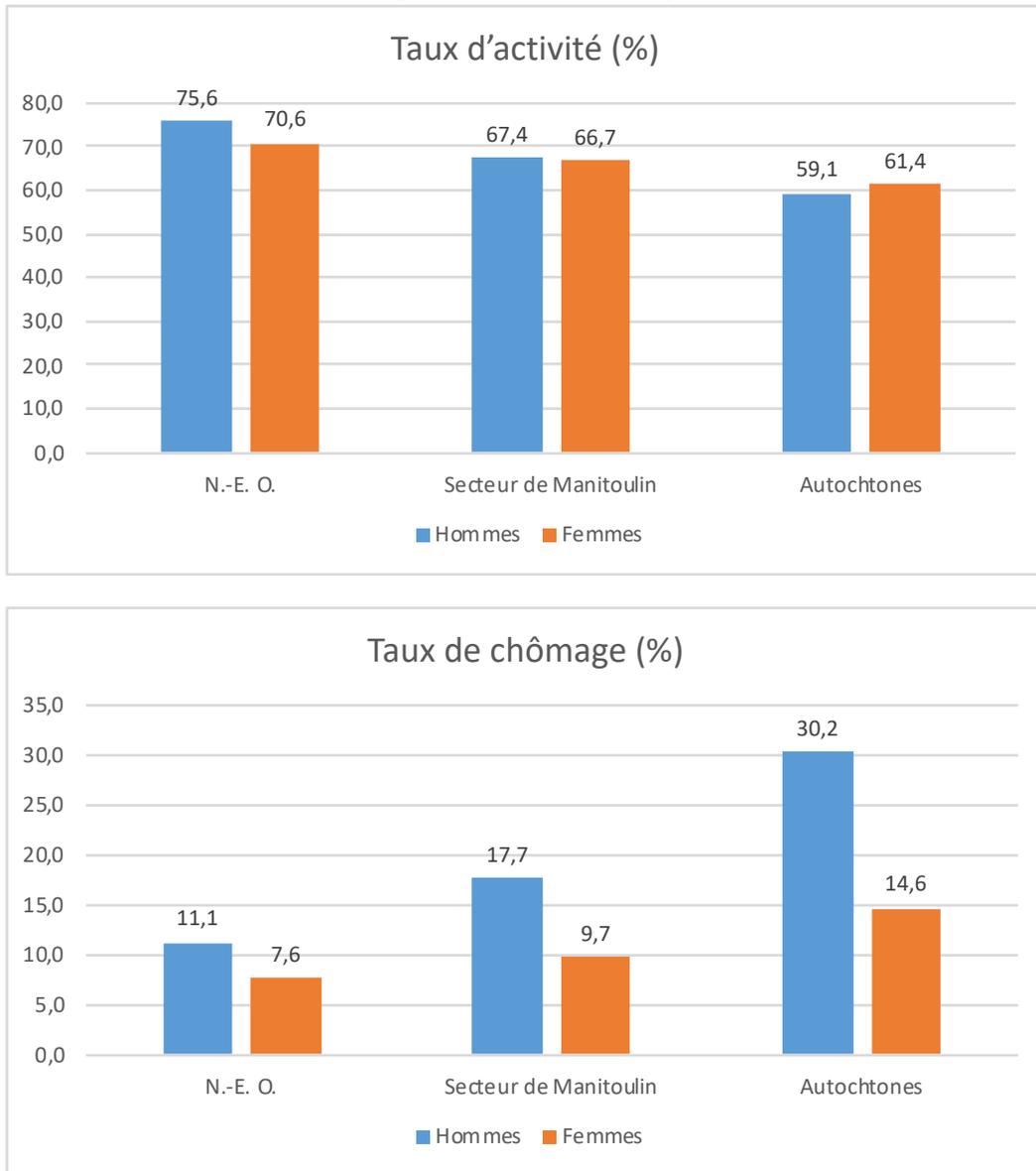
Le Tableau 3 et le Graphique 15 montrent les tendances du marché du travail pour la population âgée de 15 à 64 ans dans le secteur de Manitoulin. Comme le montre le tableau, la population totale en âge de travailler a diminué légèrement à Manitoulin entre 2001 et 2016. De plus, le taux d'activité a aussi diminué chez les hommes et les femmes au cours de la même période. Le taux d'emploi a aussi diminué chez les hommes et les femmes. Le taux de chômage a monté chez les hommes, mais a baissé chez les femmes de 2001 à 2016.

**Tableau 3 : Tendances en matière le marché du travail, pour la population âgée de 15 à 64 ans, nord-est de l'Ontario et secteur de Manitoulin, 2001-2016**

<b>Résultats sur le marché du travail</b>	<b>Hommes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Femmes</b>
<b>Nord-est de l'Ontario</b>	<b>2001</b>	<b>2016</b>	<b>2001</b>	<b>2016</b>
Population totale âgée de 15 à 64 ans	179 755	173 055	185 265	176 265
Population active	137 045	130 865	123 265	124 360
Avec emploi	122 290	116 340	112 320	114 965
Au chômage	14 760	14 520	10 945	9 400
Ne faisant pas partie de la population active	42 705	42 200	61 995	51 905
Taux d'activité	76,20	75,62	66,53	70,55
Taux d'emploi	68,00	67,23	60,63	65,22
Taux de chômage	10,80	11,10	8,88	7,56
<b>Secteur de Manitoulin</b>	<b>2001</b>	<b>2016</b>	<b>2001</b>	<b>2016</b>
Population totale âgée de 15 à 64 ans	3 795	3 865	4 005	3 875
Population active	2 770	2 605	2 760	2 585
Avec emploi	2 450	2 145	2 485	2 335
Au chômage	330	460	275	250
Ne faisant pas partie de la population active	1 025	1 255	1 250	1 290
Taux d'activité	73,00	67,4	68,9	66,7
Taux d'emploi	64,40	55,5	62,0	60,3
Taux de chômage	11,70	17,7	10,0	9,7
<b>Population autochtone</b>	<b>2001</b>	<b>2016</b>	<b>2001</b>	<b>2016</b>
Population totale âgée de 15 à 64 ans	1 315	1 710	1 445	1 725
Population active	915	1 010	900	1 060
Avec emploi	665	705	785	910
Au chômage	245	305	120	155
Ne faisant pas partie de la population active	405	700	540	660
Taux d'activité	69,3	59,1	62,3	61,4
Taux d'emploi	50,4	41,2	54,3	52,8
Taux de chômage	26,8	30,2	13,3	14,6

Source : Calculs de l'auteur fondés sur des chiffres de Statistique Canada, divers recensements, totalisation personnalisée.

Graphique 15 : Taux d'activité et taux de chômage chez les personnes âgées de 15 à 64 ans, secteur de Manitoulin, 2016



Source : Calculs de l'auteur fondés sur des chiffres de Statistique Canada, recensement de 2016, totalisation personnalisée.

Le Graphique 15 montre que le taux de participation à la main-d'œuvre a été plus faible et le taux de chômage, plus élevé, pour la main-d'œuvre autochtone. En fait, le taux moins élevé de participation à la main-d'œuvre peut être partiellement attribué au taux de chômage élevé chez les travailleurs autochtones. Il est aussi partiellement fonction du fait que la majorité de la population autochtone dans le secteur de Manitoulin réside sur une réserve. Il peut aussi être influencé par le fait que le niveau d'éducation de la main-d'œuvre autochtone est inférieur à la moyenne régionale. Les données montrent que le financement en éducation accordé par étudiant aux écoles primaires et secondaires autochtones sur des réserves a été

significativement inférieur à la moyenne provinciale en Ontario.<sup>14</sup> Le manque de financement adéquat est partiellement responsable du plus faible niveau d'éducation de la population autochtone. Nous estimerons l'indice de composition du capital humain de la main-d'œuvre autochtone plus loin dans le présent rapport.

Le revenu d'emploi moyen des travailleurs du secteur de Manitoulin en 2015 était de 33 027 \$, comparativement à 39 774 \$ pour les immigrants, 29 516 \$ pour les personnes autochtones (27 531 \$ pour les Autochtones vivant dans une réserve) et 30 321 \$ pour les francophones. Le revenu d'emploi moyen dans le nord-est de l'Ontario était de 45 283 \$ en 2015.

## Taille et composition de la future main-d'œuvre

Pour prévoir la future main-d'œuvre dans le secteur de Manitoulin, nous utilisons des projections détaillées de la population ainsi que de l'information sur les taux de participation des hommes et des femmes de différents groupes d'âge. Nous avons présumé que les taux de participation au cours de la période de projection restent identiques à leur niveau de 2016. Des hypothèses différentes sur les taux de participation auraient un effet sur les estimations de la main-d'œuvre, mais seulement dans une mesure limitée. Les principaux déterminants de la future main-d'œuvre sont la taille et la distribution d'âge de la population dans chaque secteur.

Le Tableau 4 donne les projections de l'offre en matière de main-d'œuvre pour le secteur de Manitoulin. Les projections montrent que la main-d'œuvre dans le secteur devrait diminuer de 5 195 personnes en 2015 à 4 796 personnes en

2030 – une baisse d'environ 7,7 % au cours de la période de projection. Au cours de la même période, la main-d'œuvre autochtone devrait passer de 2 070 personnes à 2 109 personnes – une augmentation d'environ 1,9 %.<sup>15</sup> En conséquence, la proportion de personnes autochtones dans la main-d'œuvre régionale totale devrait croître de 39,8 % en 2015 à 44 % en 2030. Quelles sont les conséquences de la main-d'œuvre décroissante sur le rendement économique futur du secteur de Manitoulin et du nord-est de l'Ontario ? Quelles seront les répercussions de la proportion grandissante de la main-d'œuvre autochtone ? Le niveau d'éducation est plus bas chez la population autochtone que dans la population générale. Quel sera l'effet de situation sur la composition du capital humain de la main-d'œuvre régionale dans les années à venir ? Nous répondrons à certaines de ces questions dans la prochaine partie du rapport.

### Taille et composition de la future main-d'œuvre

Année	Main d'œuvre totale	Main d'œuvre autochtone	Proportion d'autochtones (%)
2015	5 195	2 070	39,8
2020	5 324	2 068	38,8
2025	5 084	2 095	41,2
2030	4 796	2 109	44,0

Source : Calculs de l'auteur fondés sur des projections de la population.

<sup>14</sup>Bureau du directeur parlementaire du budget, «Dépenses fédérales en matière d'éducation primaire et secondaire dans les réserves des Premières Nations», le 6 décembre 2016. [www.pbo-dpb.gc.ca](http://www.pbo-dpb.gc.ca)

<sup>15</sup> Veuillez noter que nous avons présumé que le taux d'activité chez la population autochtone reste à son niveau actuel.

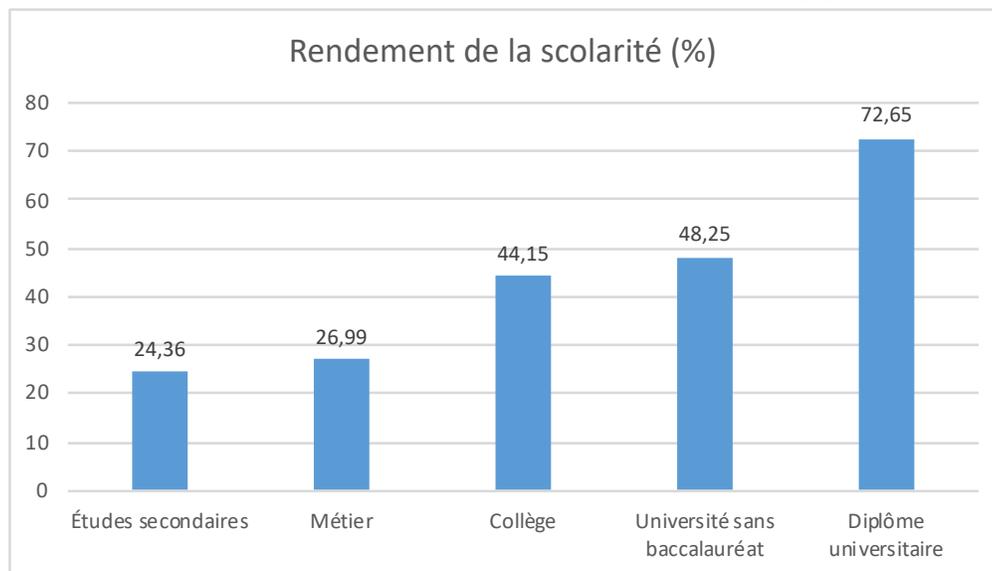
## Productivité et composition du capital humain de la main-d'œuvre dans le secteur de Manitoulin et dans le nord-est de l'Ontario

La croissance de la productivité est directement liée à la composition en capital humain de la main-d'œuvre. Nous définissons le capital humain comme l'ensemble des connaissances, des compétences des habilités des personnes qui ont un effet direct sur leur niveau de productivité. Le capital humain comprend les connaissances et compétences acquises par l'intermédiaire de l'éducation et de l'expérience. En investissant dans le capital humain, le secteur de Manitoulin peut améliorer la productivité et réduire l'effet de la diminution de la main-d'œuvre.

Pour estimer la composition en capital humain de la main-d'œuvre régionale, il faut préciser et mesurer une

approximation du capital humain qui reflète et inclut aussi une mesure de productivité de la main-d'œuvre dans chacun des secteurs du nord de l'Ontario. Pour obtenir un de ces indices, nous devons tout d'abord estimer un modèle de rémunération normalisée en utilisant le fichier de microdonnées du recensement de 2006.<sup>16</sup> Nous utilisons des données portant sur tous les Canadiens et Canadiennes qui travaillent, âgés de 15 à 64 ans, qui n'étaient pas à l'école et dont les revenus d'emploi étaient supérieurs à 1 000 \$ et inférieurs à 1 M\$. Ceux et celles qui n'avaient pas de diplôme d'études secondaires ont servi de groupe de référence. Les coefficients estimés de rendement sur l'éducation sont montrés au Graphique 16.

Graphique 16 : Rendement de la scolarité au Canada (%)



Source : Estimations de l'auteur fondées sur les fichiers de microdonnées du recensement de 2006.

Les coefficients estimés de rendement sur l'éducation montrent la hausse de la rémunération, comparativement au groupe de référence, associée aux différents niveaux d'éducation au Canada. Ils représentent donc le taux de rendement moyen pour l'éducation à l'échelon national. Par exemple, le fait d'obtenir un diplôme d'études secondaires permet à une personne d'obtenir un salaire 24,4 % plus élevé que celui d'une personne n'ayant pas de diplôme d'études secondaires. Parallèlement, les personnes qui ont un certificat de métier ou un diplôme collégial gagnent 27 % et 44,1 % de plus, respectivement, que les membres du groupe de référence. Un diplôme universitaire augmente le revenu, en moyenne, d'environ 72,6 %. Les estimations de rendement sur l'éducation

reflètent une productivité plus élevée résultant d'un niveau d'éducation supérieur. Les coefficients estimés de rendement sur l'éducation augmentent avec le niveau d'éducation, reflétant des salaires plus élevés liés à une plus grande productivité découlant d'un niveau d'éducation plus poussé.

Puis, nous utilisons les coefficients estimés de rendement sur l'éducation comme pondérations pour calculer un indice moyen pondéré de la proportion des personnes ayant différents niveaux d'éducation pour diverses régions.<sup>17</sup> La fourchette de l'indice estimé va de 100 si aucun des résidents de la région n'a terminé ses études secondaires jusqu'à environ 200 si tous les résidents ont obtenu un diplôme universitaire.

<sup>16</sup> Le modèle de rémunération est le suivant : salaire obtenu =  $\alpha + \sum \beta_i S_i + X_i \delta + \varepsilon$ , où  $S_i$  est le plus haut niveau d'éducation obtenu,  $X_i$  représente les autres variables de contrôle (notamment la catégorie d'âge, la situation de famille, etc.) et  $\varepsilon_i$  est un terme d'erreur.

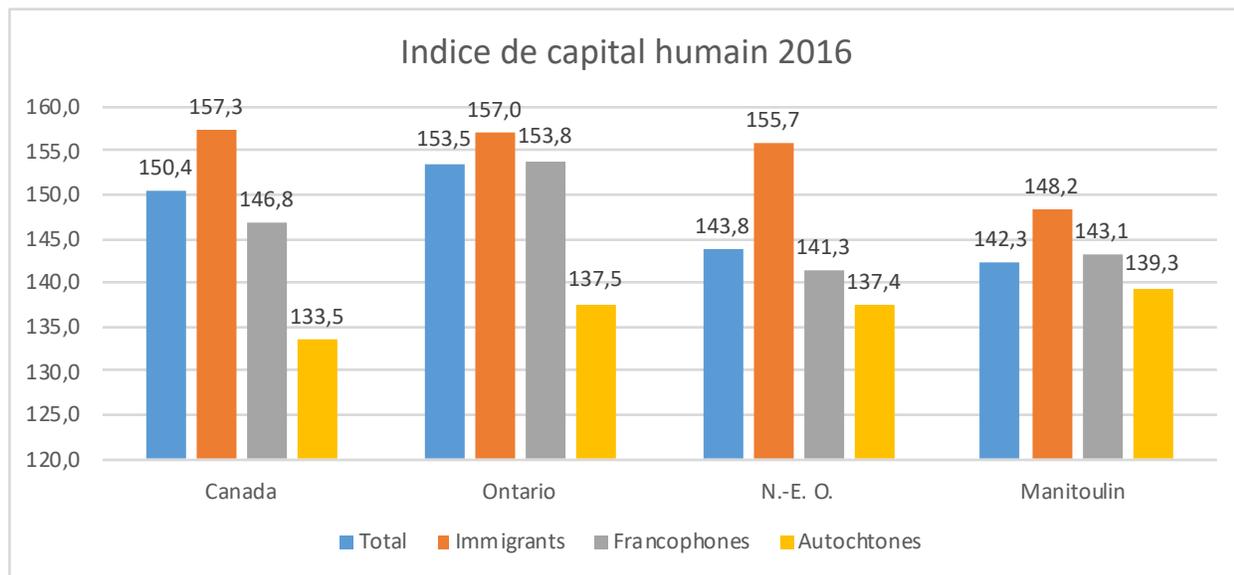
<sup>17</sup> ICH =  $\exp \{ \beta_i \cdot \text{prop. } S_i \}$ , où ICH signifie l'indice du capital humain, exp signifie exponentiel et prop.  $S_i$  signifie la proportion de la population âgée de 15 à 64 ans avec un niveau d'éducation de  $S_i$  dans une sous-division de recensement donnée. La formulation de la mesure du capital humain est fondée sur R.E. Hall et C. I. Jones, «Why Do Some Countries Produce So Much More Output per Worker than Others?», *Quarterly Journal of Economics* vol 114, no 1 (1999) : p. 83-116. Voir aussi Francesco Caselli, «Accounting for Cross-Country Income Differences», version préliminaire non publiée (novembre 2003).

L'indice résultant nous donne une estimation du potentiel d'emploi et de la rémunération totale dans la région, selon le niveau d'éducation. L'indice nous permet aussi de faire des comparaisons efficaces entre différentes régions. Un indice de capital humain plus élevé indique un plus vaste bassin d'éducation, de connaissances, de compétences et d'habilités pour la région en question, ce qui mène à un revenu potentiel plus important. On peut voir les résultats au Graphique 17.

L'indice de capital humain dans le nord-est de l'Ontario est inférieur à celui de l'Ontario et du Canada. L'indice total est plus élevé dans le secteur de Manitoulin que pour l'ensemble du nord-est de l'Ontario. La composition en capital humain de la population autochtone est généralement inférieure à celle de la population générale, ce qui reflète un niveau d'éducation moins élevé. L'indice pour le groupe d'âge le plus actif sur le marché du travail de la population autochtone

en Ontario est égal à 137,5, soit le même indice que pour l'ensemble du nord-est de l'Ontario, mais inférieur à l'indice du secteur de Manitoulin (139,3). L'indice moyen pour la population autochtone du secteur de Manitoulin est inférieur par approximativement 3,0 points à celui de la population régionale totale. Nous notons que l'indice de capital humain pour la population autochtone dans le nord-est de l'Ontario (137,4) est plus élevé que l'indice pour le nord-ouest de l'Ontario (126,1). Cet écart s'explique possiblement par un meilleur accès à l'éducation en raison de différence en matière de transport, comme davantage d'autoroutes ouvertes toute l'année, l'exploitation de la Commission de transport Ontario Northland dans le nord-est de l'Ontario et un nombre plus élevé d'aéroports profitant d'un service aérien régulier.

**Graphique 17 : Indice de capital humain pour la principale population d'âge actif (25-64)**



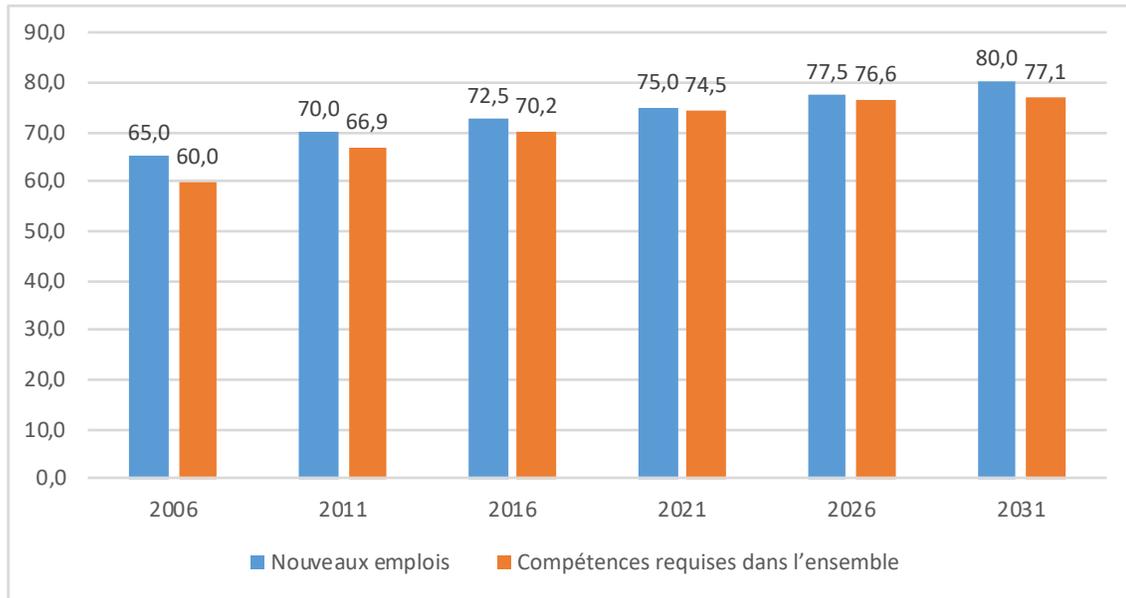
Source : Calculs de l'auteur fondés sur des chiffres de Statistique Canada, recensement de 2016.

## Une crise en devenir : déclin de l'offre en main-d'œuvre et de la productivité de la main-d'œuvre dans le nord-est de l'Ontario et dans le secteur de Manitoulin

Les mauvaises nouvelles ne s'arrêtent pas avec le déclin de l'offre de main-d'œuvre et une faible productivité de la main-d'œuvre dans le nord-est de l'Ontario. Des avancées récentes au chapitre de la technologie et l'émergence d'une économie du savoir ont changé les attentes relativement au marché du travail. Diverses études suggèrent que d'ici 2031, environ 80 % de la main-d'œuvre devra posséder un quelconque diplôme postsecondaire, qu'il s'agisse d'apprentissage, d'études collégiales ou d'études universitaires. Actuellement, 72,5 % des nouveaux emplois et une moyenne de 70,2 % de tous les emplois

requièrent un quelconque diplôme postsecondaire. À partir de diverses études du ministère de l'Éducation de l'Ontario, d'Emploi et Développement social Canada, du ministère des Compétences, de la Formation et de l'Éducation de la Colombie-Britannique, du ministère de l'Enseignement postsecondaire et du développement du marché du travail de la Colombie-Britannique et d'autres organisations gouvernementales, Miner Management Consultants a établi des estimations du pourcentage de nouveaux emplois pour lesquels une éducation postsecondaire sera requise au cours des prochaines années (Graphique 18).

**Graphique 18 : Pourcentage d'emploi nécessitant une éducation postsecondaire en Ontario**

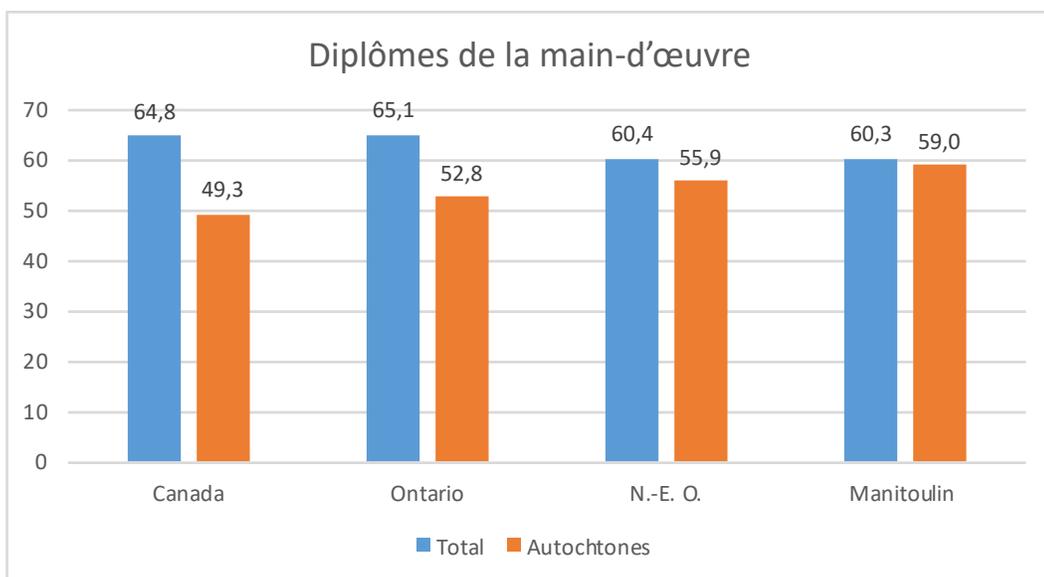


Source : Miner Management Consultants, «Ontario's Labour Market Future: People Without Jobs, Jobs Without People», février 2010.

Quelle est la disponibilité de compétences réelle de la main-d'œuvre du nord de l'Ontario, à l'heure actuelle ? Avec des données du recensement de 2016 et en mettant l'accent sur la population active âgée de 25 à 64 ans, le Graphique 19 montre le pourcentage de la main-d'œuvre régionale qui a obtenu un quelconque diplôme postsecondaire. Le niveau de compétence de la population active des régions du nord-est de l'Ontario est inférieur au niveau de compétence de l'Ontario et

du Canada. Le niveau de compétence moyen dans le nord-est de l'Ontario est aussi significativement moins élevé que les exigences estimées actuelles au chapitre des compétences pour environ 70,2 % de tous les emplois (Graphique 18). En ce qui concerne la population active autochtone, le Graphique 19 montre que leur niveau de compétence tire de l'arrière par rapport aux exigences actuelles et futures d'emploi.

**Graphique 19 : Pourcentage de la main-d'œuvre âgée de 25 à 64 ayant un diplôme postsecondaire**



Source : Calculs de l'auteur fondés sur des chiffres de Statistique Canada, recensement de 2016, totalisation spéciale.

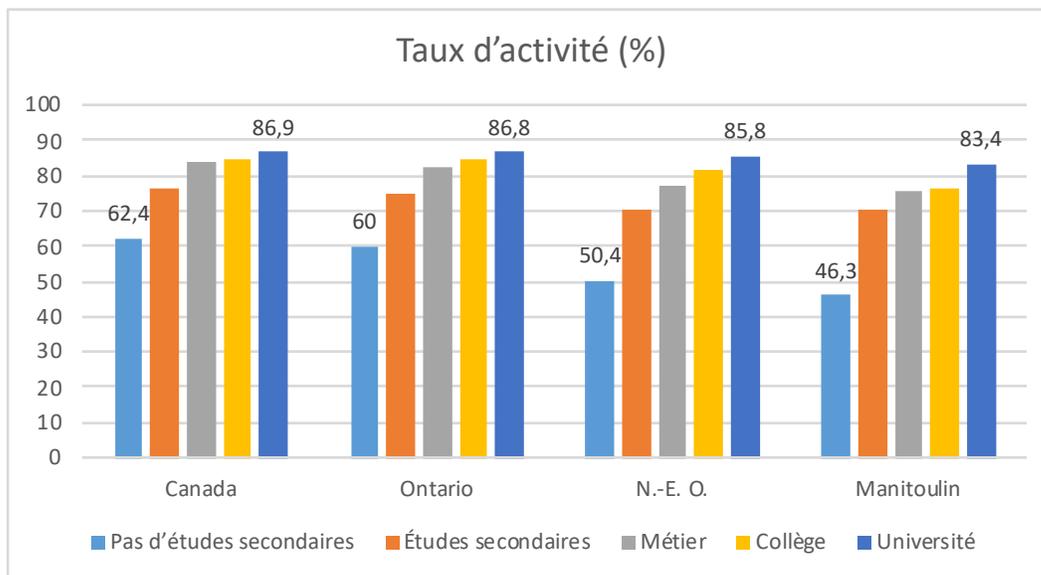
Puisque la main-d'œuvre autochtone constituera une proportion significative de la future main-d'œuvre du nord-est de l'Ontario, il est d'une importance vitale pour la viabilité sociale économique du secteur d'adopter des politiques en matière d'éducation qui permettront à cette composante croissante de la main-d'œuvre régionale de répondre aux exigences du marché du travail de l'avenir.

Est-ce que le niveau de compétence a un effet sur le rendement du marché du travail (p. ex., probabilité d'obtenir un emploi, participation et taux de chômage) ? Le Graphique 20 montre la probabilité de participation, d'emploi et de chômage en relation avec le plus haut niveau d'éducation chez les membres de la population active âgée de 25 à 64 ans. Les personnes sans diplôme d'études secondaires ont les taux de participation à la main-d'œuvre et d'emploi les plus faibles de tous les groupes. Ils ont aussi le taux de chômage le plus élevé dans toutes les régions. Le taux de participation augmente d'environ 24,5 % dans le secteur de Manitoulin lorsque le niveau d'éducation atteint un diplôme d'études secondaires. La tendance est la même dans d'autres secteurs. En d'autres mots, une solution possible au déclin de la productivité et de la taille de la main-d'œuvre dans la région est de faire la promotion de l'éducation postsecondaire, soit en améliorant l'accès pour les personnes vivant dans des régions éloignées ou en mettant

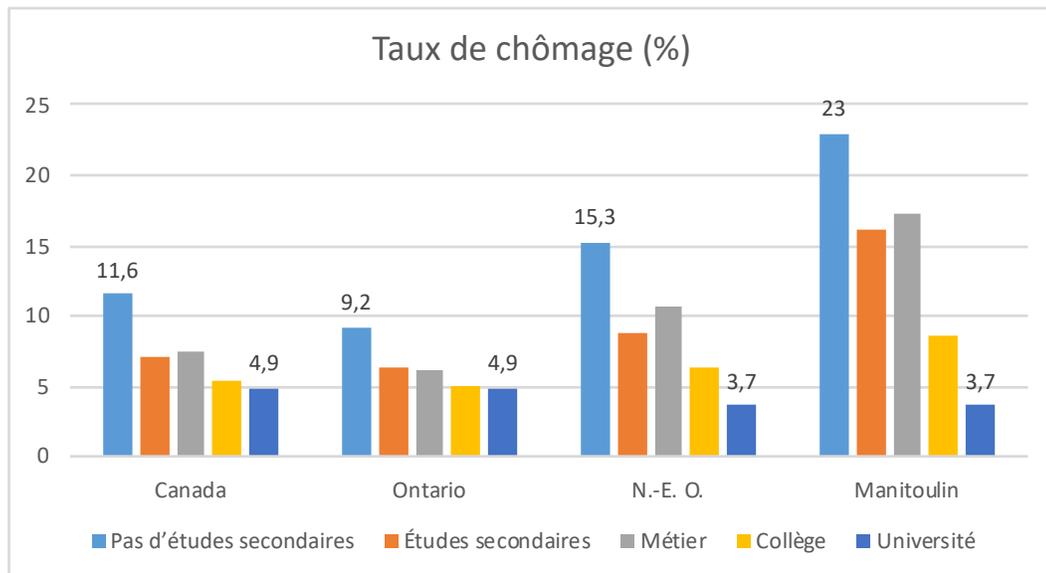
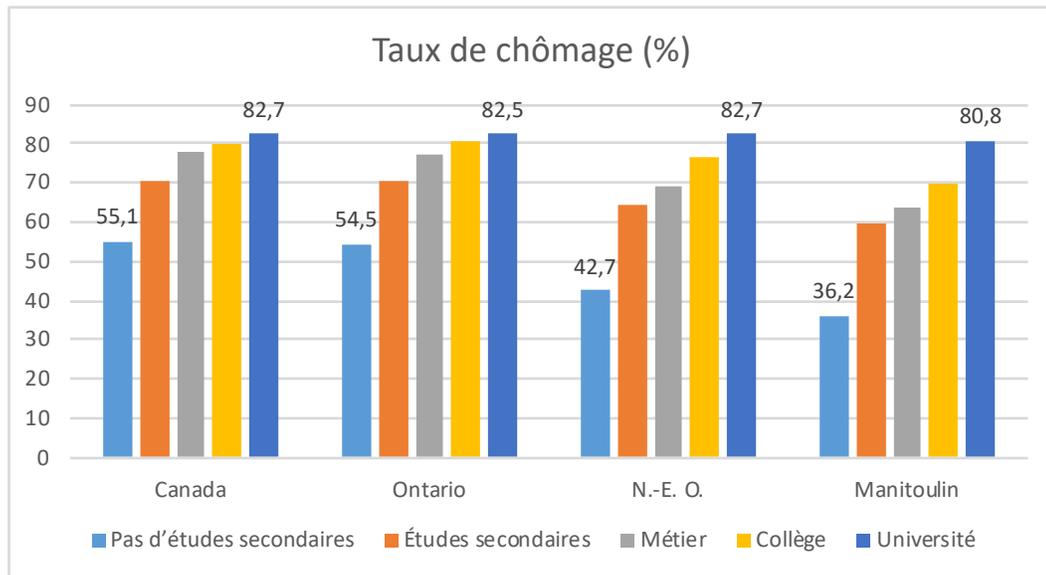
en œuvre des mesures qui mènent à un meilleur taux d'obtention du diplôme aux niveaux secondaire et postsecondaire.

Les données suggèrent que les personnes qui n'ont pas de diplôme postsecondaire sont plus susceptibles de ne pas participer au marché du travail et d'être au chômage. Cela sera encore plus le cas dans les années à venir. Compte tenu du fait que le niveau de compétence de la main-d'œuvre dans le nord-est de l'Ontario et dans le secteur de Manitoulin est inférieur aux exigences estimées en matière de compétences requises pour les nouvelles professions, la région devra relever les défis de travailleurs dont les qualifications ne correspondent pas aux emplois existants et d'emplois pour lesquels il est impossible de trouver des travailleurs qualifiés. Récemment, 50 entreprises dans les domaines de la fabrication de pointe, de la fabrication, des mines et des services professionnels et scientifiques ont été sondées dans le nord de l'Ontario.<sup>19</sup> Parmi celles-ci, 22 faisaient affaire dans le nord de l'Ontario et dans d'autres secteurs (emplacements multiples) et 28 étaient des entreprises multinationales faisant affaire dans le nord de l'Ontario. Quinze entreprises avaient leur siège dans le nord de l'Ontario, 11 étaient situées dans le nord-ouest de l'Ontario et 39 étaient situées dans le nord-est de l'Ontario.

**Graphique 20 : Rendement de la main d'œuvre selon le niveau d'éducation (%)**



<sup>19</sup> B. Moazzami, HDR Decision Economics Inc. et Oraclepoll Research Limited, « Multinational and Multi-locational Enterprise Initiative, Survey of Northern Ontario Companies », 2012



Source : Calculs de l'auteur fondés sur des chiffres de Statistique Canada, recensement de 2016, totalisation spéciale.

Lorsqu'on leur a demandé de classer les obstacles ou les facteurs qui ont un effet négatif sur la croissance et/ou l'investissement de leur entreprise, les organisations ont généralement placé les difficultés liées à l'embauche d'employés qualifiés en première position de leur liste. Environ 29 % des entreprises établies dans de multiples emplacements et 24 % des entreprises multinationales ont dit qu'il s'agissait là de leur principal obstacle. L'embauche d'employés qualifiés s'est classée bien devant les coûts de transport (11 %), la réglementation gouvernementale (9 %), une infrastructure déficiente (7 %), les coûts en énergie (7 %) et les coûts de livraison (5 %). Un autre rapport par le Conseil canadien des chefs d'entreprise a sondé plus de 100 des plus grands employeurs du Canada dans tous

les secteurs industriels et toutes les régions du pays en mars 2014. Plus de 70 % des entreprises ont indiqué que la pénurie de travailleurs qualifiés était le principal obstacle lorsqu'il s'agissait de pourvoir les postes disponibles.<sup>20</sup>

Il semble que si le niveau de compétences de la main-d'œuvre du secteur de Manitoulin reste le même à mesure que les exigences en matière de compétence augmentent, le secteur sera aux prises avec le problème de travailleurs sans emploi et d'emplois sans travailleurs. Même si les marchés parviennent à équilibrer l'offre et la demande de main-d'œuvre, l'impact social d'un grand nombre de personnes incapables de trouver un emploi sera énorme.

<sup>20</sup> Conseil canadien des chefs d'entreprise, «Taking Action for Canada: Jobs and Skills for the 21st Century», mars 2014.

## Les conséquences de changements dans la composition de la main-d'œuvre au travail

La structure de la main-d'œuvre du nord-est de l'Ontario évolue en raison d'une population qui se rétrécit et qui vieillit. Parallèlement, la composition industrielle et professionnelle de la main-d'œuvre est modifiée en raison de nouvelles conditions du marché et d'avancées technologiques. La taille et la composition industrielle de la main-d'œuvre ont donc changé au cours des 30 dernières années. Le secteur de la production de biens, dominé par des entreprises privées, continue à perdre du terrain en faveur du secteur des services, qui est principalement financé par le secteur public. Avec des données de divers recensements du Canada, le Tableau 5 montre la composition industrielle changeante de la main-d'œuvre au travail dans le secteur de Manitoulin entre 2001 et 2016.

Entre 2001 et 2016, le nombre total de personnes ayant un emploi dans la région est passé de 4 935 personnes à 4 480 personnes – une diminution d'environ 9,2 %. L'emploi total dans le secteur de la production de biens est passé de 930 personnes en 2001 à 830 personnes en 2016 – une baisse de 10,8 %. La cause principale du déclin dans le secteur de production de biens est la perte d'emplois dans les secteurs des mines, de la foresterie et de la production de biens. Au cours de la même période, l'emploi dans le secteur des services a diminué d'environ 8,8 %. Les principaux employeurs dans le domaine des services œuvrent dans les secteurs de la santé, de l'éducation et des services gouvernementaux.

**Tableau 5 : Modification de la composition industrielle des travailleurs (15 ans et plus) dans le secteur de Manitoulin**

Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2012	2001	2016	Changement en pourcentage (%)
<b>Secteur de la production de biens</b>	<b>930</b>	<b>830</b>	<b>-10,8</b>
11 Agriculture, foresterie, chasse, et pêche	255	210	-17,6
21 Mines et extraction du pétrole et du gaz	115	60	-47,8
22 Services publics	40	50	25,0
23 Construction	355	355	0,0
31-33 Fabrication	165	155	-6,1
<b>Secteur des services</b>	<b>3 990</b>	<b>3 640</b>	<b>-8,8</b>
41 Commerce de gros	115	65	-43,5
44-45 Commerce de détail	645	515	-20,2
48-49 Transport et entreposage	365	310	-15,1
51 Industrie de l'information et industrie culturelle	55	45	-18,2
52 Finance et assurances	145	85	-41,4
53 Services immobiliers et services de location et de location à bail	20	50	150,0
54 Services professionnels, scientifiques et techniques	120	185	54,2
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	0	0	0,0
56 Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	100	120	20,0
61 Services d'enseignement	355	385	8,5
62 Soins de santé et assistance sociale	835	955	14,4
71 Arts, spectacles et loisirs	115	110	-4,3
72 Services d'hébergement et de restauration	420	280	-33,3
81 Autres services (sauf les administrations publiques)	200	210	5,0
91 Administrations publiques	500	325	-35,0
<b>Total de la main-d'œuvre ayant un emploi</b>	<b>4 935</b>	<b>4 480</b>	<b>-9,2</b>

Source : Estimations de l'auteur fondées sur des chiffres de Statistique Canada, recensements de 2001 et 2016, totalisation spéciale.

Un changement dans la structure industrielle de la main-d'œuvre est accompagné par un changement dans la distribution professionnelle de la main-d'œuvre (tableau 6). Les seules professions qui ont connu une hausse significative

de l'emploi entre 2001 et 2016 sont la santé, les sciences naturelles et appliquées et l'éducation. Les professions que l'on retrouve uniquement dans les industries primaires ont connu le plus grand déclin au cours de la même période.

**Tableau 6 : Ventilation professionnelle de la population active ayant un emploi (personnes âgées de 15 à 64 ans) dans le secteur de Manitoulin**

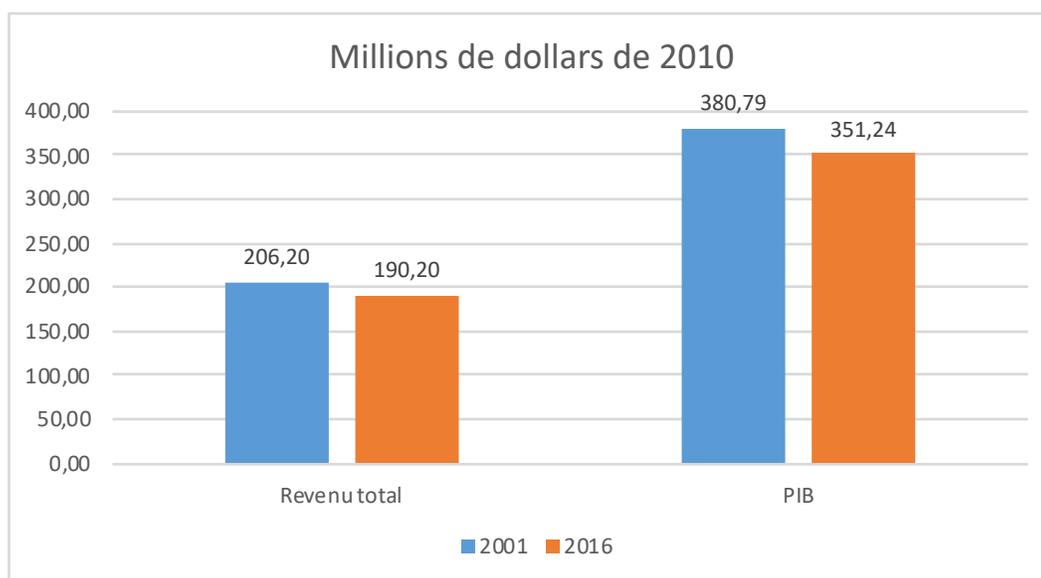
Classification nationale des professions de 2001	2001	2016	Changement en pourcentage (%)
A Gestion	615	585	-4,9
B Affaires, finance et administration	735	725	-1,4
C Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	110	140	27,3
D Secteur de la santé	335	455	35,8
E Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	500	735	47,0
F Arts, culture, sports et loisirs	150	120	-20,0
G Vente et services	1 245	1 090	-12,4
H Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	810	855	5,6
I Secteur primaire	320	175	-45,3
J Transformation, fabrication et services d'utilité publique	110	110	0,0
<b>Total</b>	<b>4 935</b>	<b>4 480</b>	<b>0,9</b>

Source : Estimations de l'auteur fondées sur des chiffres de Statistique Canada, recensements de 2001 et 2016, totalisation spéciale.

La composition professionnelle et industrielle changeante de la population salariée a un effet sur le revenu du travail et sur le produit régional brut. Le Graphique 21 montre que le revenu d'emploi régional total a diminué légèrement

entre 2001 et 2016 alors que le nombre de travailleurs ayant un emploi est passé de 4935 personnes en 2001 à 4480 personnes en 2016. Le PIB total pour le secteur de Manitoulin a suivi la même tendance entre 2001 et 2016.

**Graphique 21 : Estimation du PIB et du revenu du travail pour le secteur de Manitoulin**



Source : Estimations de l'auteur fondées sur des chiffres de Statistique Canada, recensements de 2001 et 2016, totalisation spéciale.

## Perspectives d'avenir

Une population vieillissante aura un effet sur la demande pour des programmes financés par le gouvernement, comme la santé et l'éducation. Quels services du domaine de la santé seront requis pour répondre aux exigences d'une population régionale vieillissant rapidement ? Combien de médecins, infirmières et autres fournisseurs de soins de santé devons-nous former et/ou attirer pour remplacer les fournisseurs de soins de santé vieillissants tout en répondant à la demande croissante pour les services de santé ?

Une population vieillissante a aussi un effet sur l'inscription d'élèves dans les écoles et les revenus, et donc sur la demande pour divers services d'éducation dans le nord-est de l'Ontario. Quelles seraient les répercussions de l'évolution démographique sur la demande pour les enseignantes et éducateurs, et donc sur l'emploi et le revenu dans ce secteur de l'économie régionale ?

### Vieillessement de la population et demande d'emploi dans le domaine de la santé : tendances d'avenir

La demande pour les services de santé a deux composantes. La première composante est liée à l'augmentation ou à la diminution prévue de la population en raison des naissances, des décès, de l'âge et de la migration. Ces changements, qui ont un effet sur la demande pour des services de santé, sont connus sous le nom de composante de croissance. La deuxième composante, liée au besoin de remplacer les fournisseurs de services qui prennent leur retraite, est souvent appelée la composante de remplacement à la retraite.

Pour estimer la composante de croissance de la demande totale pour les services de santé, nous utilisons les projections de population détaillées du ministère des Finances pour le nord-est de l'Ontario entre 2017 et 2041.

Selon le rapport de 2012 du Réseau local d'intégration des services de santé (RLISS) du Nord-Ouest, la demande pour des services de santé devrait croître dans tous les secteurs. On s'attend à l'augmentation la plus importante pour les services associés aux personnes âgées, comme les soins de longue durée, les soins continus complexes et la réadaptation à l'hôpital.<sup>21</sup> La tendance devrait être la même dans les autres communautés du Nord.

Pour estimer la composante de croissance de la demande, nous devons estimer les indicateurs qui font le suivi de la demande de travailleurs de la santé dans le nord-est de l'Ontario. La composante de croissance de la demande reflète le besoin de travailleurs pour répondre à la demande croissante de services de santé découlant de changements dans la taille et la distribution en raison de l'âge de la population. Nous présumons que le ratio de travailleurs aux patients/résidents/clients reste le même pendant la période de prévision. Il est important de noter que le profil vieillissant de la population touche

Diverses études régionales et nationales indiquent une pénurie de travailleurs des métiers spécialisés dans diverses régions de l'Ontario et dans d'autres régions du Canada. Quel effet une population vieillissante a-t-elle sur l'offre et la disponibilité de gens de métier dans le nord-est de l'Ontario ? Formons-nous suffisamment de gens de métier pour répondre à nos besoins actuels et pour nous préparer au renouvellement attendu dans les secteurs minier et forestier ? Autrement, l'importation de telles compétences réduira de façon significative les avantages économiques de n'importe quel développement de ressources dans le nord-est de l'Ontario. Voici les questions auxquelles nous répondrons dans la dernière partie du rapport.

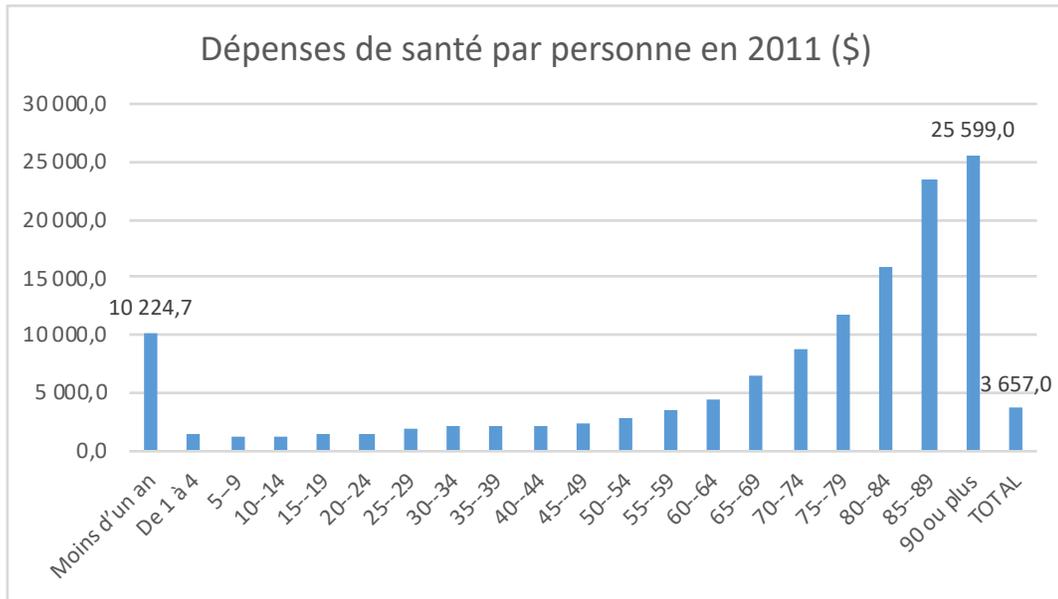
de façon variée la demande pour diverses occupations. Par exemple, on prévoit que la demande de travailleurs œuvrant dans le domaine des soins de longue durée va croître rapidement en raison de la croissance relativement plus rapide de la population âgée de 60 ans ou plus. Le vieillissement de la population pourrait ne pas avoir d'effet sur la demande pour du personnel de santé qui sert une population plus jeune.

Les indicateurs élaborés dans cette partie du rapport traitent du besoin de mesurer quantitativement l'impact de l'évolution démographique sur la demande pour les travailleurs de la santé dans le nord-est de l'Ontario. Une étude récente de l'Institut canadien d'information sur la santé donne des estimations des dépenses provinciales en santé par personne, par âge, en Ontario en 2011.<sup>22</sup> On peut voir les résultats au Graphique 22. Il montre que les dépenses en santé par personne augmentent de façon significative à mesure que la population vieillit. En d'autres mots, la demande en ressources de santé est corrélée positivement avec l'âge. C'est donc dire que les dépenses en santé par personne, par âge, peuvent servir à estimer la demande de services en santé pour différents groupes d'âge. Donc, en utilisant la taille et la distribution par âge de la population du nord-est de l'Ontario, nous pouvons estimer un indice qui tiendra compte des changements dans la demande pour les services de santé entre 2017 et 2041. Ces indicateurs de demande pour les services de santé mesurent la croissance prévue, à mesure que la population vieillit, de la demande pour les services de santé et donc pour les fournisseurs de soins de santé dans la région.

<sup>21</sup> Health Services Blueprint: « Building our Future », (PriceWaterhouseCoopers, février 2012).

<sup>22</sup> Institut canadien d'information sur la santé, « Tendances des dépenses nationales de santé, 1975 à 2013 », 2013.

**Graphique 22 : Dépenses de santé par personne en Ontario, par catégorie d'âge**

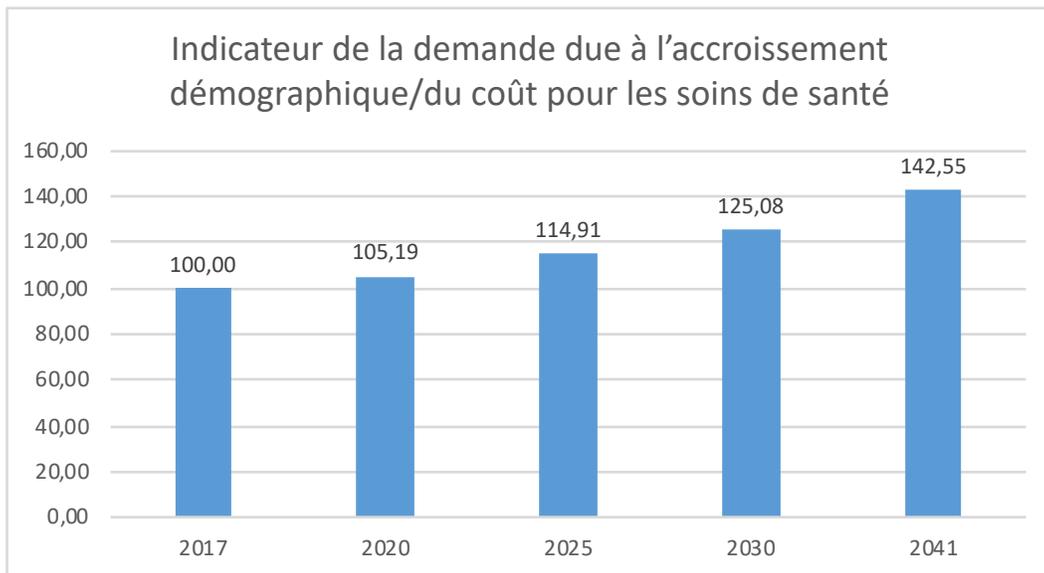


Source : Institut canadien d'information sur la santé, «Tendances des dépenses nationales de santé, 1975 à 2013», 2013.

En se fondant sur les données du Graphique 22 et des projections de population du ministère des Finances pour le secteur de Manitoulin, le Graphique 23 montre l'indicateur estimé de croissance de la demande pour les services de

santé dans le secteur de Manitoulin entre 2017 et 2041. Nous avons utilisé la demande pour les soins de santé de 2017 comme le point de comparaison pour la croissance.

**Graphique 23 : Croissance projetée de la demande en soins de santé dans le secteur de Manitoulin**



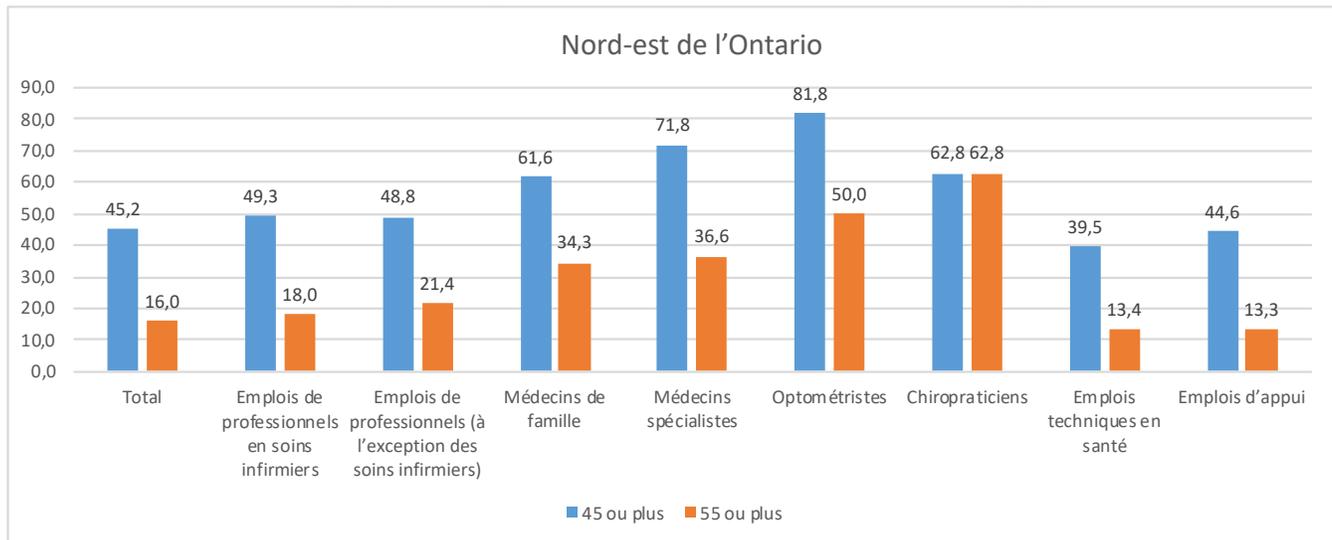
Source : Calculs de l'auteur fondés sur les projections de population du ministère des Finances.

Le Graphique 23 montre que la demande/les coûts pour les services de santé devraient augmenter de façon significative entre 2017 et 2041. Pourquoi ? La population régionale vieillit et la demande de soins de santé augmente avec l'âge de la population. En fait, les données existantes révèlent que la demande par les personnes âgées de 65 ans ou plus est approximativement trois fois plus grande que la demande globale moyenne.

Si nous considérons la composante de remplacement à la retraite de la demande de fournisseurs de soins de santé,

le Graphique 24 montre la structure d'âge des fournisseurs de soins de santé dans le nord-est de l'Ontario en 2011. Dans l'ensemble, 16 % des fournisseurs régionaux de soins de santé ont plus de 55 ans. Approximativement 34,3 % des médecins de famille et 18 % du personnel infirmier ont plus de 55 ans. Le groupe le plus jeune semble être celui du personnel de soutien et technique dans le domaine de la santé, dont environ 13 % des employés ont plus de 45 ans. Dans l'ensemble, les optométristes, les spécialistes et les médecins de famille semblent être plus vieux que d'autres fournisseurs de soins de santé dans le nord-est de l'Ontario.

**Graphique 24 : Âge des fournisseurs de soins de santé en 2011 (%)**



Source : Statistique Canada, ENM de 2011, totalisation personnalisée.

Si l'on présume que l'âge moyen de la retraite est de 65 ans, le Tableau 7 montre la demande de remplacement à la retraite et d'expansion pour les fournisseurs de soins de santé dans le nord-est de l'Ontario.



**Tableau 7 : Demande totale pour les fournisseurs de soins de santé dans le nord-est de l'Ontario**

Poste	2011-2020 Demande d'expansion	2011-2020 Demande de remplacement	2011-2020 Demande totale	2011-2030 Demande d'expansion	2011-2030 Demande de remplacement	2011-2030 Demande totale
Emplois de professionnels en soins infirmiers	560	1 050	1 610	1 447	2 865	4 312
Emplois de professionnels (à l'exception des soins infirmiers)	299	665	964	773	1 515	2 288
Médecins de famille	48	170	218	123	305	428
Médecins spécialistes	34	130	164	88	255	343
Optométristes	11	55	66	27	90	117
Chiropraticiens	21	135	156	54	135	189
Emplois techniques	516	715	1 231	1 334	2 115	3 449
Emplois d'appui	469	650	1 119	1 213	2 170	3 383
<b>Totaux</b>	<b>1 845</b>	<b>3 080</b>	<b>4 925</b>	<b>4 768</b>	<b>8 665</b>	<b>13 433</b>
<b>Demande en pourcentage (%)</b>	<b>37,46</b>	<b>62,54</b>	<b>100</b>	<b>35,49</b>	<b>64,51</b>	<b>100,00</b>

Source : Estimation de l'auteur fondé sur des projections de population et sur l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

Le Tableau 7 montre qu'environ 62,5 % de la demande totale au chapitre des fournisseurs de soins de santé entre 2011 et 2020 est lié au remplacement des travailleurs qui devraient prendre leur retraite au cours de cette période. Le reste (37,5 %) des fournisseurs de soins de santé sont

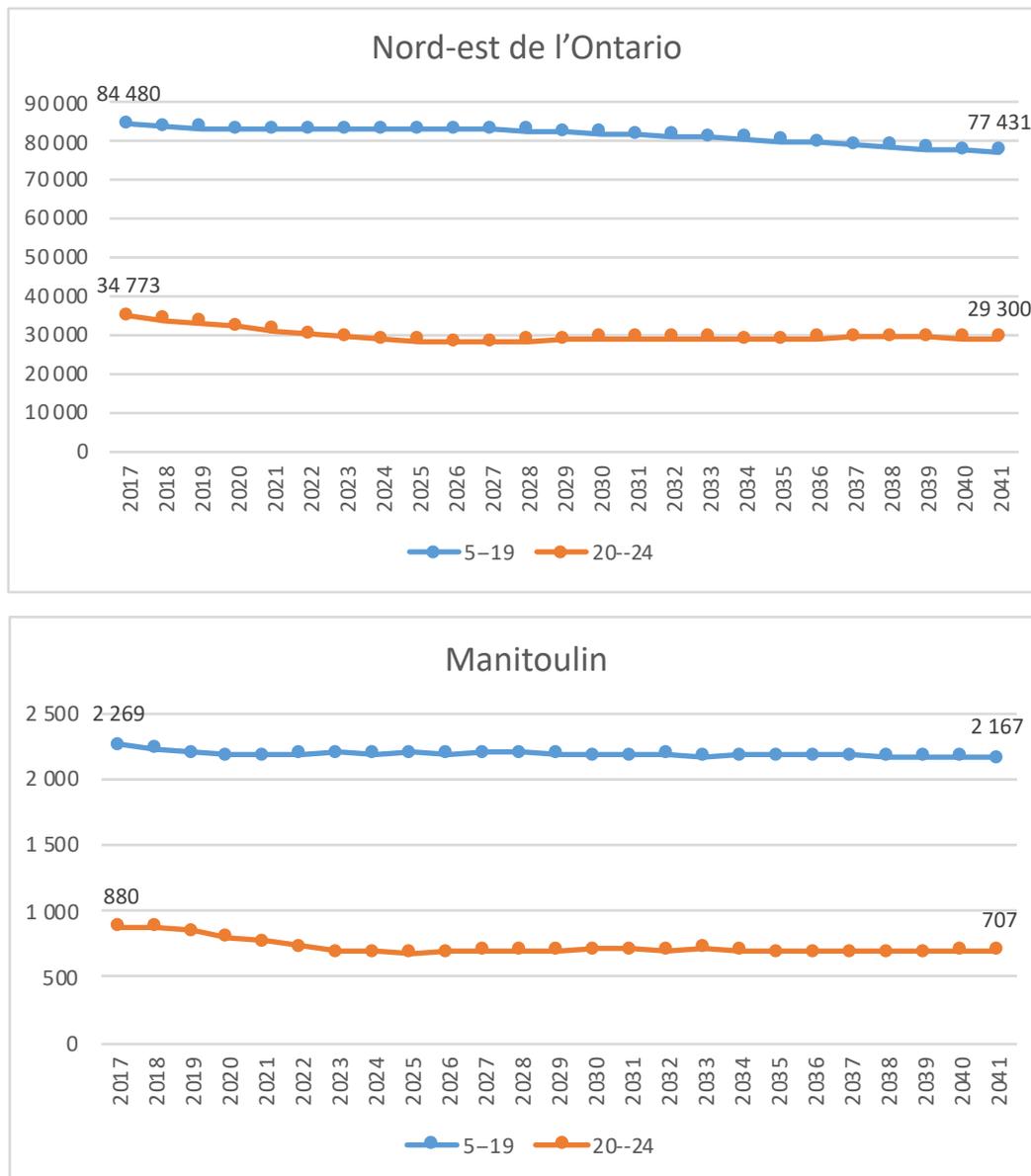
nécessaires pour répondre à la demande grandissante en matière de soins de santé en raison du vieillissement de la population dans le nord-est de l'Ontario. La demande totale augmente de façon importante lorsque nous prolongeons la période de projection de 2011 à 2030.

### **Vieillessement de la population et projection de la demande pour les éducateurs dans le nord-est de l'Ontario**

En se fondant sur les projections de population du ministère des Finances de l'Ontario, le Graphique 25 montre des projections pour différents groupes d'âge dans le nord-est de l'Ontario et dans le secteur de Manitoulin. Il montre que la population âgée de cinq à 19 ans devrait diminuer de 5,3 % dans le nord-est de l'Ontario et de 4,5 % dans le secteur de Manitoulin entre 2017 et 2041. Cette tendance

affecte surtout les écoles élémentaires et secondaires. De même, la population âgée de 20 à 24 ans devrait diminuer de 14,1 % dans le nord-est de l'Ontario et de 19,7 % dans le secteur de Manitoulin entre 2017 et 2041. Une baisse du nombre de jeunes a une influence sur la demande pour de l'éducation postsecondaire dans le nord-est de l'Ontario et dans le secteur de Manitoulin.

Graphique 25 : Projections démographiques pour le nord-est de l'Ontario par catégorie d'âge



Source : Calculs fondés sur les projections de population du ministère des Finances.

Pour estimer la demande de personnel d'enseignement et de formation dans le nord-est de l'Ontario, nous devons formuler deux hypothèses. Premièrement, nous présumons que le départ à la retraite se fait en moyenne à l'âge de 65 ans. Nous notons que même si l'âge de retraite normal est 65 ans, personne ne peut être obligé à prendre sa retraite à cet âge-là. Deuxièmement, nous présumons

que, à long terme, le nombre d'éducateurs dans la région est proportionnel au nombre d'élèves et d'étudiants. En se fondant sur ces deux hypothèses, le tableau 8 montre la demande de remplacement en raison de départs à la retraite et d'expansion/contraction pour les éducateurs dans le nord-est de l'Ontario.<sup>23</sup>

<sup>23</sup> Nous n'avons pas tenu compte du fait que les établissements postsecondaires attirent des étudiants venant d'ailleurs que le nord-est de l'Ontario.

Tableau 8 : Demande pour les éducateurs dans le nord-est de l'Ontario

Postes	2011-2020 Demande de remplacement	2011-2020 Demande d'expansion	2011-2020 Demande totale	2011-2030 Demande de remplacement	2011-2030 Demande d'expansion	2011-2030 Demande totale
40 Personnel professionnel en services d'enseignement	1,575	(1,155)	420	4,800	(1 373)	3 427
401 Professeurs/ professeurs d'université et assistants/assistantes d'enseignement au niveau postsecondaire	195	(172)	23	505	(259)	246
4011 Professeurs/ professeures et chargés/chargées de cours au niveau universitaire	185	(112)	73	455	(169)	286
4012 Assistants/ assistantes d'enseignement et de recherche au niveau postsecondaire	15	(59)	(44)	25	(90)	(65)
402 Enseignants/ enseignantes au niveau collégial et autres instructeurs/institutrices en formation professionnelle	495	(242)	253	1 095	(366)	729
4021 Enseignants/ enseignantes au niveau collégial et autres instructeurs/institutrices en formation professionnelle	500	(242)	258	1 100	(366)	734
403 Enseignants/ enseignantes aux niveaux secondaire, primaire et préscolaire et conseillers/ conseillères d'orientation	870	(741)	129	3 180	(749)	2 431
4031 Enseignants/ enseignantes au niveau secondaire	270	(266)	4	1 230	(269)	961
4032 Enseignants/ enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	505	(442)	63	1 755	(447)	1 308
4033 Conseillers/ conseillères en information scolaire	45	(32)	13	155	(33)	122

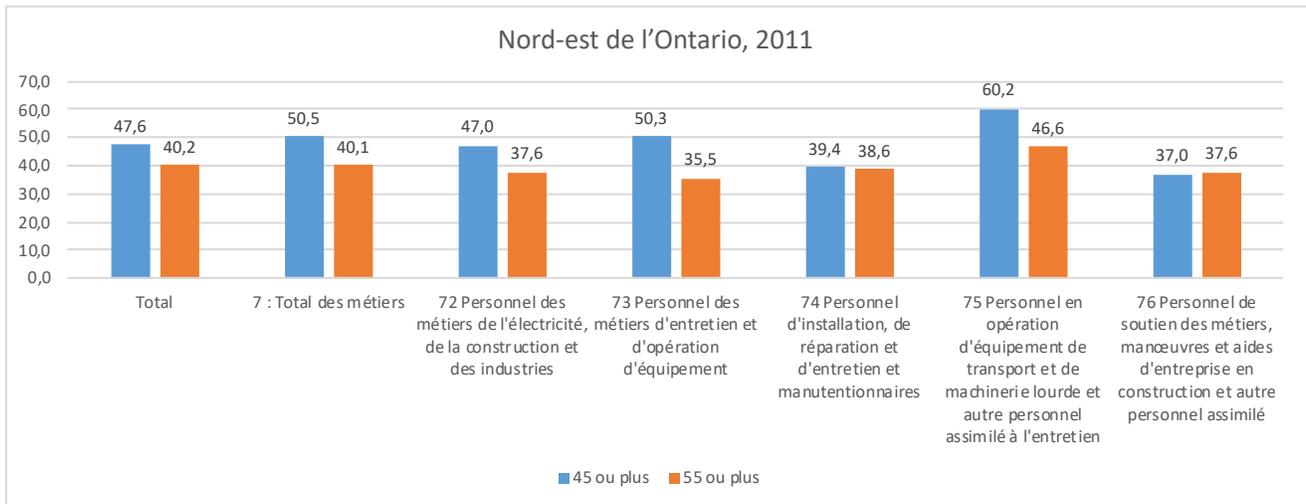
Source : Estimation de l'auteur, projections de population du ministère des Finances et les données du recensement.

## Demande pour les professionnels des métiers dans le nord-est de l'Ontario

Si l'on présume que la demande pour les professionnels des métiers reste à son niveau actuel, la demande future est strictement liée aux besoins de remplacement de différents employeurs en raison de départs à la retraite. Le Graphique 26 montre la structure d'âge des travailleurs des métiers dans le nord-est de l'Ontario en 2011. En moyenne, 40,1 % de tous les travailleurs des métiers sont âgés de 55 ans ou plus. Ce pourcentage est semblable

au pourcentage de tous les travailleurs dans la région qui ont 55 ans ou plus. Environ 50,5 % d'entre eux ont 45 ans ou plus. Le personnel en opération d'équipement de transport et le personnel connexe ont le pourcentage plus élevé de travailleurs âgés de plus de 55 ans, alors que le personnel des métiers d'entretien et d'opération d'équipement a la plus faible proportion de travailleurs de plus de 55 ans.

**Graphique 26 : Ventilation en pourcentage de la main-d'œuvre dans les métiers, par âge**



Source : Calculs de l'auteur fondés sur des chiffres de Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011, totalisation personnalisée.

Si l'on fait l'hypothèse d'aucune croissance future de l'emploi, le Tableau 9 montre la demande de remplacement en raison de retraite pour les métiers dans le nord-est de l'Ontario.

**Tableau 9 : Demande de remplacement à la retraite pour les métiers dans le nord-est de l'Ontario**

Classification de 2011 de la CNP	2011-2020 Demande de remplacement	2011-2030 Demande de remplacement
72 Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries	2 460	9 010
73 Personnel des métiers d'entretien et d'opération d'équipement	2 015	7 690
74 Personnel d'installation, de réparation et d'entretien et manutentionnaires	330	1 185
75 Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	3 420	10 765
76 Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	460	1 685
<b>Tous les métiers</b>	<b>8 690</b>	<b>30 345</b>

Source: Author's calculations based on 2011 NHS, special tabulations

Le Tableau 9 montre qu'il faudra 8690 personnes ou 20,2 % de tous les travailleurs des métiers pour remplacer les travailleurs des métiers qui prendront leur retraite entre 2011 et 2020. C'est dans le secteur du personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde qu'on note le plus grand nombre de retraités potentiels entre 2011 et 2020 (3420 personnes), suivi du secteur du personnel des

métiers de l'électricité, de la construction et des industries (2460 personnes) et le secteur du personnel des métiers d'entretien et d'opération d'équipement (2015 personnes). Environ 71 % des travailleurs des métiers pourraient prendre leur retraite entre 2011 et 2030 et devront être remplacés par de nouveaux arrivants sur le marché.



## Bibliographie

- Beshiri, Roland., et Jiaosheng He. 2009. Bulletin d'analyse : régions rurales et petites villes du Canada, juin. Vol. 8, no 2. Numéro de catalogue 21-006-X.
- Conseil canadien des chefs d'entreprise. 2013. «Taking Action for Canada: Jobs and Skills for the 21st Century.»
- Institut canadien d'information sur la santé. 2013. «Tendances des dépenses nationales de santé, 1975 à 2013».
- Caselli, Francesco. 2003. «Accounting for Cross-Country Income Differences». Version préliminaire non publiée, novembre.
- Hall, R.E., et C.I. Jones. 1999. « Why Do Some Countries Produce So Much More Output per Worker than Others? » Quarterly Journal of Economics, vol 114, no 1 : p. 83-116.
- « Health Services Blueprint: Building our Future ». 2012. (Ville : PriceWaterhouseCoopers). Février.
- Miner, R. 2010. « People Without Jobs, Jobs Without People: Canada's Future Labour Market ». Toronto : Miner Management Consultants.
- Moazzami, B. 2012. « Multi-national and Multi-locational Enterprise Initiative, Survey of Northern Ontario Companies and Analysis of the Results ». Rapport préparé pour l'Initiative fédérale de développement économique dans le Nord de l'Ontario.
- Moazzami, B. 2015. « C'est ce que vous savez (et où vous pouvez aller) : Le capital humain et les effets d'agglomération sur les tendances démographiques du Nord ontarien », Thunder Bay : Institut des politiques du Nord.
- Bureau du directeur parlementaire du budget. 2016. «Dépenses fédérales en matière d'éducation primaire et secondaire dans les réserves des Premières Nations». Le 6 décembre.
- Ministère des Finances de l'Ontario. 2014. «Rapport sur les perspectives économiques à long terme de l'Ontario».
- Ministère des Finances de l'Ontario. 2014. «Mise à jour des projections démographiques pour l'Ontario, 2017-2041».
- Ministère de la Santé et des Soins de longue durée de l'Ontario, Direction de l'analytique en matière de santé. 2009. «First Nations Peoples in Ontario: A Demographic Portrait». Page 15. Janvier.
- Signer, A., et Rosalinda Costa. 2005. «Situation des peuples autochtones dans les régions métropolitaines de recensement, 1981 à 2001». Statistique Canada.

## Glossaire

**Agglomération de recensement (AR)** : municipalités adjacentes ayant d'importants déplacements de navettage, pour le travail, vers un centre de population (aussi appelé noyau). Son noyau doit compter au moins 10 000 habitants selon les données du recensement précédent sur la population.

**Division de recensement (DR)** : est le terme général de régions créées en vertu des lois provinciales (comme comté, municipalité régionale de comté et regional district) ou des régions équivalentes. Les divisions de recensement sont des régions géographiques intermédiaires entre la municipalité (subdivision de recensement) et la province/territoire.

**Région métropolitaine de recensement (RMR)** : municipalités adjacentes ayant d'importants déplacements de navettage, pour le travail, vers un centre de population (aussi appelé le noyau). Une RMR doit avoir une population totale d'au moins 100 000 personnes et son noyau doit compter au moins 50 000 habitants.

**Subdivision de recensement (SDR)** : Municipalité ou territoire considéré comme étant des équivalents municipaux à des fins de recensement. Les réserves indiennes, les établissements indiens et les territoires non organisés sont aussi considérés des SDR.

**Région économique (RE)** : Un groupe de divisions de recensement créées comme une unité géographique normalisée et servent à l'analyse de l'activité économique régionale.

**Émigrant** : Personne qui quitte son pays pour aller se fixer dans un autre.

**Taux d'emploi** : Le pourcentage de la population totale âgée de plus de 15 ans qui travaille contre rémunération.

**Capital humain** : L'ensemble des connaissances, compétences et aptitudes accumulées par un individu par l'intermédiaire de formation et d'expérience et qui déterminent son niveau de productivité.

**Immigrant** : Une personne qui est, ou a déjà été, un immigrant admis ou résident permanent, y compris les personnes qui ont reçu la citoyenneté canadienne par naturalisation.

**Affaires autochtones et du Nord Canada (AANC)** : Ministère fédéral chargé de superviser la façon dont le gouvernement fédéral s'acquitte de ses engagements vis-à-vis de ses partenaires autochtones en matière de traités. Anciennement connu comme Affaires indiennes et du Nord. L'AANC a été divisé en deux ministères distincts en 2017 : Services aux Autochtones et Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord.

**Migration interprovinciale** : le mouvement de population d'une province à une autre.

**Migration intraprovinciale** : Nombre de personnes qui quittent une région (DR ou RE) pour s'établir ailleurs dans la même province.

**Zone d'influence métropolitaine (ZIM)** : Mesure du degré d'influence qu'une zone urbaine exerce sur des SDR rurales, selon le navettage.

**ZIM forte** : SDR où au moins 30 % de la population active occupée de la SDR se déplace pour aller travailler dans n'importe quelle RMR ou AR.

**ZIM modérée** : SDR où au moins 5 %, mais moins de 30 % de la population active occupée de la SDR se déplace pour aller travailler dans n'importe quelle RMR ou AR.

**ZIM faible** : SDR où plus de 0 %, mais moins de 5 % de la population active occupée de la SDR se déplace pour aller travailler dans n'importe quelle RMR ou AR.

**Aucune ZIM** : SDR où aucun membre de la population active occupée de la SDR ne se déplace pour aller travailler dans n'importe quelle RMR ou AR, en incluent les SDR comptant moins de 40 personnes au sein de leur population active occupée.

**Immigration nette** : Le nombre d'immigrants qui viennent s'établir de façon permanente dans une région (DR ou RE) moins le nombre d'immigrants qui ont quitté la région.

**Solde migratoire interprovincial** : Le nombre total de personnes qui viennent d'une autre province ou d'un autre territoire pour s'établir de façon permanente dans une région (DR ou ER) moins le nombre total de personnes qui quittent cette région pour s'établir de façon permanente dans n'importe quelle autre province ou n'importe quel autre territoire.

**Solde migratoire intraprovinciale** : Le nombre total de personnes qui viennent d'une autre région de la même province pour s'établir de façon permanente dans une région (DR ou ER) moins le nombre total de personnes qui quittent cette région pour s'établir de façon permanente dans une autre région de la province.

**Migration nette** : Le nombre total de personnes qui s'établissent dans une région (DR ou RE) moins le nombre total de personnes qui quittent la région.

**Taux d'activité** : Le pourcentage de la population en âge de travailler qui a un emploi ou qui est au chômage, mais cherche activement du travail.

**Régions rurales et petites villes (RRPV)** : Régions à l'extérieur des régions métropolitaines de recensement (RMR) et d'agglomérations de recensement (AR), ce qui signifie qu'on n'y trouve pas beaucoup de déplacements de navettage vers un centre de population (noyau) ayant une population d'au moins 10 000 personnes.

**Taux de fertilité total** : le nombre moyen d'enfants dont une femme accouchera au cours de sa vie.

**Taux de chômage** : Le pourcentage de personnes faisant partie de la main d'œuvre et qui ne travaillent pas, mais cherchent activement du travail rémunéré.

## 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 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, Sudbury et Sault Ste. Marie. 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.

## Recherche connexe

**Multiplicateurs du revenu et de l'emploi pour 20 industries dans 11 divisions de recensement du Nord de l'Ontario**

Dr. Bakhtiar Moazzami

**Projections au nord : Série sur le capital humain - District de Manitoulin**

James Cuddy and Dr. Bakhtiar Moazzami

**La série : Attirer vers le Nord | No. 1: Étude sur la nécessité d'une Stratégie pour les nouveaux arrivants du Nord**

Christina Zefi

**NORTHERN**  
POLICY INSTITUTE

INSTITUT DES POLITIQUES  
**DU NORD**

[northernpolicy.ca](http://northernpolicy.ca)