

Pour publication immédiate

Les tendances démographiques changeantes raconteront l'histoire de l'avenir du district de Nipissing

Le 4 avril, 2017 – La septième édition de *Projections au nord : Série sur le capital humain* révèle que le vieillissement et la baisse de la population en âge de travailler auront des conséquences importantes pour le futur marché du travail du district de Nipissing. Le nouveau rapport, un partenariat entre L'Institut des politiques du Nord, et les Commissions de Planification de Main d'Œuvre du Nord, constate qu'il existe plusieurs tendances - positives et négatives - qui auront une incidence sur l'économie du district de Nipissing et le niveau de vie des résidents de la région.

La population du district de Nipissing est restée relativement stable de 1991 à 2011. À l'avenir, les auteurs Bakhtiar Moazzami et James Cuddy projettent que le district est l'une des rares régions du Nord de l'Ontario qui devrait connaître une croissance démographique.

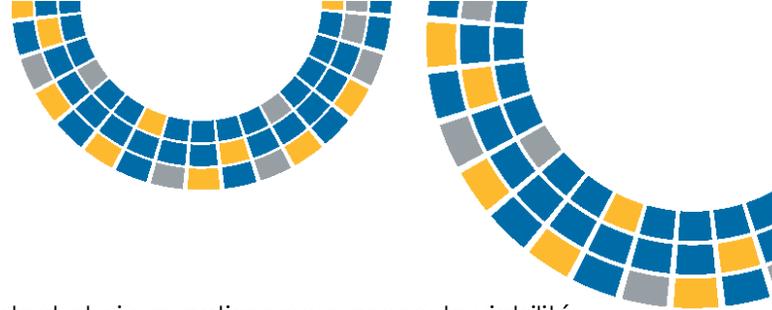
Cependant, les tendances démographiques clés dans le district peignent une image plus contrastée en termes de planification pour le futur marché du travail. La part de la population des personnes âgées devrait passer de 18% en 2013 à 30% en 2041, tandis que la proportion de personnes âgées de 20 à 64 ans devrait diminuer de 61% à 51% au cours de la même période.

En termes de tendances du travail dans le district, le rapport montre que l'emploi total a progressé de plus de 7 pour cent de 2001 à 2011, en grande partie grâce à la croissance du secteur des services, qui a plus que compensé les baisses dans le secteur manufacturier. La croissance du commerce de gros et des soins de santé et de l'aide sociale a joué un rôle important dans la création d'emplois.

Tous ces facteurs combinés auront des implications importantes sur les opportunités à venir dans le district.

« L'économie de la région de Nipissing a connu des transformations importantes et continuera de le faire dans les années à venir », a déclaré Stacie Fiddler, directrice générale, The Labor Market Group. « Étant donné la proximité de grands centres ayant des tendances de vieillissement semblables, répondre aux besoins d'une population vieillissante pourrait devenir un marché de niche pour le district, ce qui lui permettra d'attirer une nouvelle population à la fois pour livrer et recevoir, des programmes et des services. »

Les résultats du rapport montrent également que le district de Nipissing a connu une migration intraprovinciale nette positive pour la dernière décennie, ce qui signifie que plus d'individus de l'Ontario sont venus s'installer dans le district qu'en sont partis. De plus, l'indice du capital humain pour la main-d'œuvre autochtone dans le district, bien qu'en dessous du reste de la population, est plus élevé que pour les autres populations autochtones en Ontario et au Canada.



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

1. Commercialiser le district de Nipissing en tant que destination désirable pour la migration secondaire en Ontario

Le district de Nipissing a connu une migration intraprovinciale nette positive au cours des dernières années, car plus de personnes de l'Ontario ont emménagé dans la région par rapport à celles qui l'ont quittée. De plus, l'indice du capital humain pour les immigrants du district de Nipissing est supérieur à celui de l'Ontario et du Canada, et particulièrement plus élevé que celui de la population en âge de travailler, pour toutes les compétences. Compte tenu des chiffres considérables relatifs aux nouveaux Canadiens chômeurs et sous-employés dans la région du Grand Toronto, il y a une réelle possibilité pour ce district d'aborder ses problèmes démographiques en jouant sa carte majeure : une agglomération qui favorise fermement la réussite des immigrants.

2. Continuer de compter sur les partenariats autochtones

L'indice du capital humain de la main-d'œuvre autochtone du district de Nipissing, bien qu'il soit inférieur à celui du reste de la population, est supérieur aux niveaux de l'Ontario et du Canada. Comme avec les nouveaux Canadiens, il est réellement possible qu'il y ait pour le district une opportunité marketing de faire de la région une destination pour la migration autochtone au sein du Canada. Le district est réputé pour afficher de meilleurs résultats sociaux et en éducation pour sa population autochtone et, compte tenu des tendances de la croissance de cette population dans le Nord ontarien, c'est une opportunité qui devrait être exploitée à fond.

3. Les soins et services aux personnes âgées pourraient être les nouveaux secteurs de croissance

La part des aînés dans le district de Nipissing devrait augmenter, de 18 % en 2013 à 30 % en 2041. Le vieillissement de la population et le déclin de la population en âge de travailler ont d'importantes répercussions sur le futur marché du travail de la région. En raison de la proximité de plus gros centres, où les tendances du vieillissement sont similaires, répondre aux besoins d'une population vieillissante pourrait devenir un créneau pour le district. Il pourrait lui permettre d'attirer une nouvelle population, afin d'offrir et d'obtenir des programmes et services conçus pour que la population vieillissante bénéficie d'une qualité de vie élevée.

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

Institut des politiques du Nord www.northernpolicy.ca

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

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

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

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

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

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



Projections au Nord : Série sur le capital humain présente les 11 districts du nord de l'Ontario, et fait partie d'une collaboration continue entre l'Institut des politiques du Nord et les Commissions de planification de la main d'œuvre pour fournir des conseils corroborés par des faits et promouvoir la prise de décision informée dans la région.

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

Entrevues médias : Le président et chef de la direction de l'Institut des politiques du Nord (IPN), Charles Cirtwill, est disponible pour tout commentaire. Stacie Fiddler, la Directrice générale Executive Director, *The Labour Market Group*, est aussi disponible.

Pour arranger une entrevue, veuillez contacter :

Katie Elliott

Communications Coordinator

705-542-4456

kelliott@northernpolicy.ca

À propos de l'Institut des politiques du Nord :

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

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

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

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



Supérieur ; et La Commission de planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin. La Commission de formation du Nord-Est et la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur sont des pilotes pour le projet de Conseil local de planification en matière d'emploi.