

Projections au nord,
série sur le capital humain
Grand Sudbury



**Sudbury
& Manitoulin**

Workforce Planning

Planification en
main-d'oeuvre



Science North, Sudbury

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 dirigeante 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
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: 978-1-989343-22-7

Éditeur: Alex Ross

Rédacteur en chef: Mark Campbell
Concept Graphique : Korkola Design
Traduction: Renée O'Neil
(O'Neil Traductions)

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 dans le Grand Sudbury : les 30 prochaines années	17
Projections de la population autochtone.....	19
Main-d'œuvre du Grand Sudbury et du nord-est de l'Ontario : tendances passées, actuelles et futures.....	21
Productivité et composition du capital humain de la main-d'œuvre dans le Grand Sudbury et le nord-est de l'Ontario.....	24
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 km² 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 Grand Sudbury. 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 :

Les personnes qui, à Sudbury, ont fait des études universitaires ou ont beaucoup d'expérience de travail ont des taux de chômage inférieurs à l'ensemble de l'Ontario et du Canada.

L'indice de composition du capital humain pour la population francophone du Grand Sudbury est plus élevé que celui du nord de l'Ontario, mais moins important que ceux de l'Ontario et du Canada. De plus, parmi les populations immigrantes et autochtones, l'indice de composition du capital humain est plus élevé dans le Grand Sudbury que dans le nord-est de l'Ontario, qu'en Ontario ou qu'au Canada, ce qui montre un niveau supérieur d'éducation pour les deux groupes.

Depuis 2001, le Grand Sudbury a connu une faible, mais réelle, croissance de sa population, de 155 268 personnes à 161 647 personnes. Selon les projections du ministère des Finances, la population du Grand Sudbury devrait croître légèrement de 165 030 personnes en 2017 à 167 254 personnes en 2041.

Le vieillissement continu de la population régionale est aussi manifeste, avec la proportion de personnes âgées de 20 à 64 ans devant diminuer de 61,3 % en 2017 à 53,5 % en 2041. De façon similaire, la proportion de personnes âgées de 65 ans et plus devrait monter de 18,3 % en 2017 à 27,7 % en 2041. La population autochtone du Grand Sudbury devrait passer de 15 010 personnes en 2017 à 17 791 personnes en 2030, un taux de croissance d'environ 18,5 %.

Les taux de participation des hommes, dans le Grand Sudbury, ont augmenté depuis 2001, alors qu'ils ont diminué dans la région du nord-est dans son ensemble. De plus, les taux de participation des femmes ont augmenté de 4 %, autant dans le secteur que dans le nord-est.

L'emploi total dans le secteur de la production de biens est passé de 13 540 personnes en 2001 à 15 285 personnes en 2016 – une augmentation de 12,9 %. Les principaux acteurs de cette augmentation de l'emploi dans ce secteur sont les industries minières et de la construction. Le nombre d'emplois dans les industries de fabrication a diminué d'environ 23,9 % entre 2001 et 2016. Au cours de la même période, le secteur des services a crû d'environ 4,5 %. Les principaux moteurs de cette croissance ont été les services professionnels, scientifiques et techniques liés au secteur minier, aux services d'enseignement et aux services sociaux et de soins de santé.

Il y a eu un déclin dans le nombre d'emplois en gestion, en affaires, en finance et en administration de même qu'en vente et dans les industries primaires, entre 2001 et 2016. Tous les autres secteurs ont connu une croissance de l'emploi au cours de la même période.

Recommandations:

Faire la promotion du Grand Sudbury comme destination de choix pour l'immigration secondaire

Le Grand Sudbury a connu une augmentation de sa population depuis 2001. La ville devrait viser à poursuivre cette tendance tout en attirant de nouveaux talents à la région, pour contrer la diminution de la taille de la main-d'œuvre prévue pour les années à venir. Les indices de composition du capital humain pour les immigrants du Grand Sudbury sont plus élevés que pour l'Ontario et le Canada. Des études montrent que les taux de chômage pour les personnes ayant un diplôme universitaire dans le Grand Sudbury sont inférieurs aux taux de chômage des mêmes groupes pour l'ensemble de l'Ontario et du pays. Il y a un nombre important de Canadiens et Canadiennes au chômage ou sous-employés dans la région du grand Toronto. Il y a là une belle occasion pour le Grand Sudbury de relever ses défis de population en exploitant sa capacité reconnue d'appuyer la réussite d'immigrants.

Faire connaître la haute qualité de l'éducation dans le Grand Sudbury

Le niveau de compétence de la principale population d'âge actif dans le Grand Sudbury n'est que légèrement inférieur à ce que l'on voit dans la population totale de l'ensemble de l'Ontario et du Canada, alors que la population autochtone à un niveau d'éducation significativement supérieur aux niveaux provincial et fédéral. Le Grand Sudbury est mieux positionné que n'importe quel autre secteur de recensement du nord de l'Ontario pour répondre aux exigences actuelles et futures en matière de compétence. C'est là un autre produit de grande qualité que la ville doit vendre, au-delà de son expertise traditionnelle dans le domaine des mines et de l'approvisionnement minier. Des investissements récents dans les établissements postsecondaires du Grand Sudbury sont le signe tangible d'une prise de conscience collective au sujet de cette possibilité d'avenir.

Continuer à encourager les partenariats avec les communautés autochtones

La population autochtone du Grand Sudbury constituera une plus grande proportion de la main-d'œuvre du Grand Sudbury au cours des années à venir. L'indice de composition du capital humain de la main-d'œuvre autochtone dans le Grand Sudbury, quoiqu'inférieur à l'indice du reste de la population, est plus élevé que pour l'ensemble de l'Ontario et du Canada. Comme c'est le cas pour les immigrants, il y a une belle occasion, ici, pour le Grand Sudbury de se promouvoir comme destination de choix pour la migration autochtone au sein du Canada.

Introduction

L'objectif du rapport est d'examiner les caractéristiques et les tendances passées et actuelles de l'économie du Grand Sudbury 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 dans le Grand Sudbury et dans le nord-est de l'Ontario. Puis, nous étudierons le marché du travail, y compris la composition du capital humain; les tendances en matière d'emploi; la composition professionnelle et industrielle changeante de la population salariée et les changements survenus dans le revenu du travail et dans le 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 Grand Sudbury au cours des 30 dernières années. Nous voyons que la population de la ville a augmenté d'environ 4,1 % entre 2001 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 et offre des projections des populations totale et autochtone dans le Grand Sudbury de 2015 à 2030. Nos données indiquent que les populations totale et autochtone du Grand Sudbury sont appelées à croître au cours de la période de projection. 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.

La prochaine partie de l'étude examine les tendances au chapitre du marché du travail, y compris les taux de participation, 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 Grand Sudbury.

Dans la section suivante, l'étude définit et mesure quantitativement la composition du capital humain de la main-d'œuvre du Grand Sudbury 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.

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 Grand Sudbury.

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 en deux régions économiques : le nord-ouest et le nord-est. Les trois secteurs du recensement le plus à l'ouest, communément appelés secteurs tout court – soit Rainy River, Kenora et Thunder Bay – forment le nord-ouest de l'Ontario, aussi appelé la région économique du nord-ouest. La région située au nord-est des lacs Supérieur et Huron constitue le nord-est de l'Ontario, aussi appelé la région économique du nord-est. 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 compétences 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

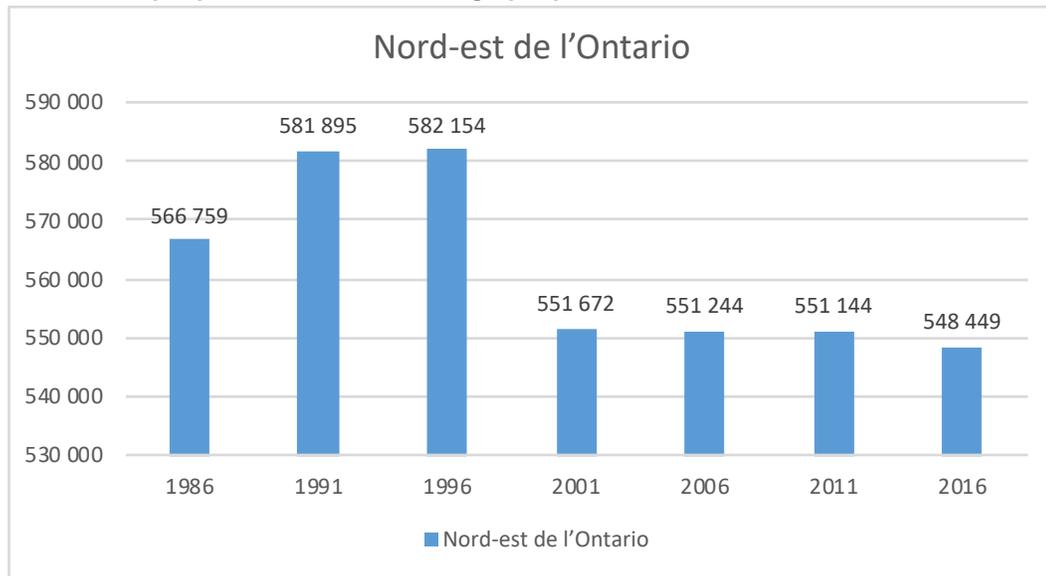
Le nord-est de l'Ontario a une superficie d'environ 276 124 km² et avait une population de 548 449 personnes en 2016. La densité de sa population est d'environ deux personnes par kilomètre carré, un chiffre largement inférieur à la densité de la population de l'Ontario (14,8). Le Grand Sudbury est la plus grande ville du nord-est de l'Ontario. Sa population était d'environ 161 647 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^e siècle, est similaire à ce qui a été observé dans le nord-ouest de l'Ontario.



Pont des Nations, Sudbury

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

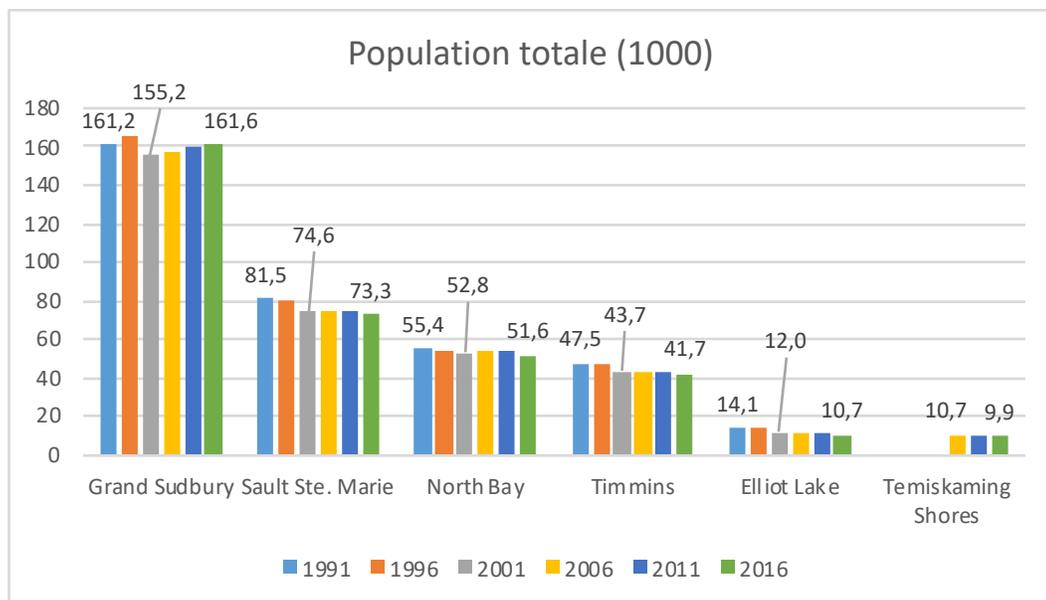


Source : Statistique Canada, recensement de la population, diverses années.

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

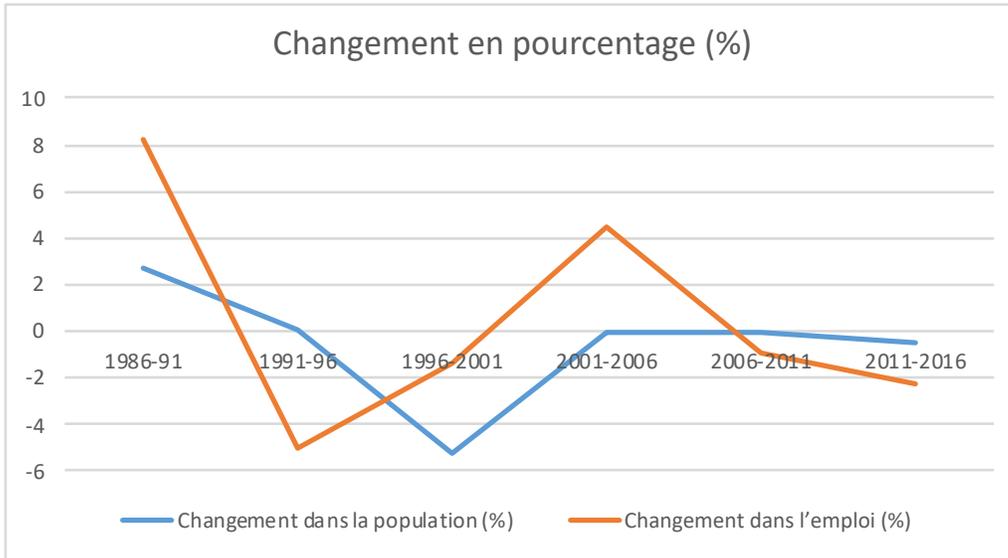


Source : Statistique Canada, recensement de la population, diverses années.

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 2015.

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

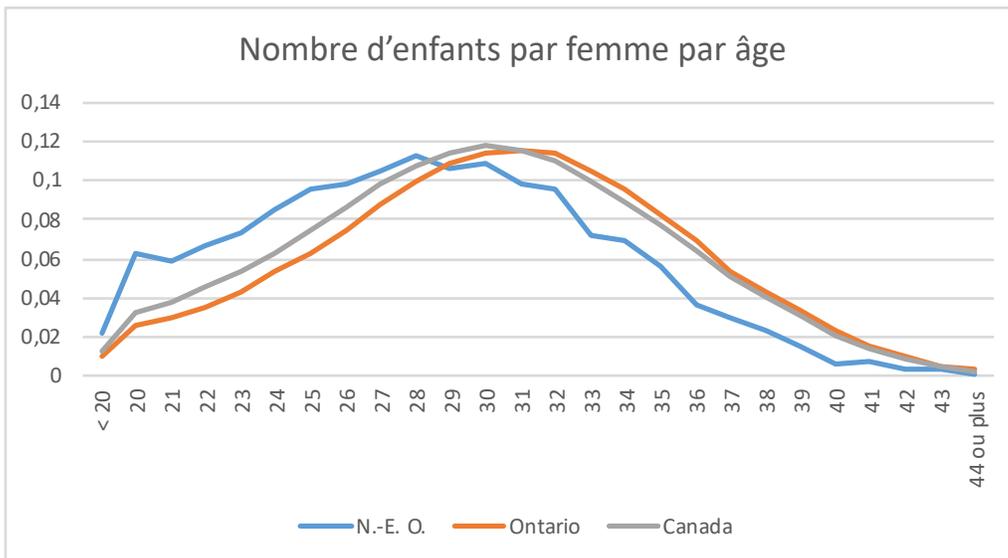


Source : Calculés à partir de chiffres de Statistique Canada, divers recensements, totalisation personnalisée.

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 2011¹



Source : Statistique Canada, 2011, totalisation personnalisée.

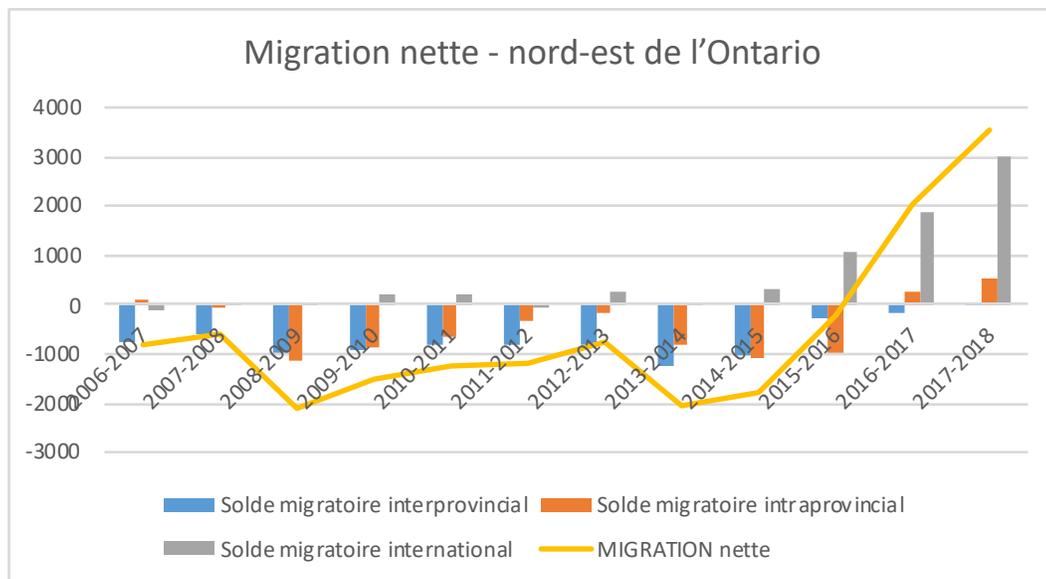
¹ Veuillez noter que pour calculer le taux de fertilité total (soit le nombre d'enfants dont une femme accouchera au cours de sa vie), il faut additionner les chiffres de tous les groupes d'âge au graphique 4.

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).² 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.³ 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.

Graphique 5 : Flux migratoires nets dans le nord-est de l'Ontario



Source : Calculs de l'auteur fondés sur des données de Statistique Canada, tableau 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

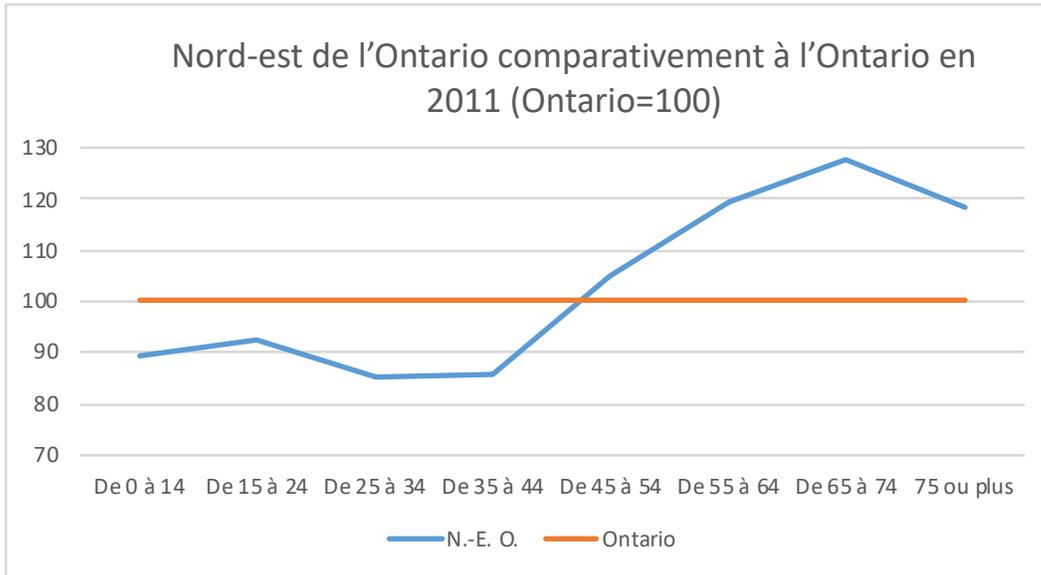
une proportion relativement faible de personnes âgées de moins de 45 ans et une proportion plus élevée de personnes plus âgées, y compris des personnes de l'âge d'or.⁴

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

³Ministère 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

⁴Dans 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



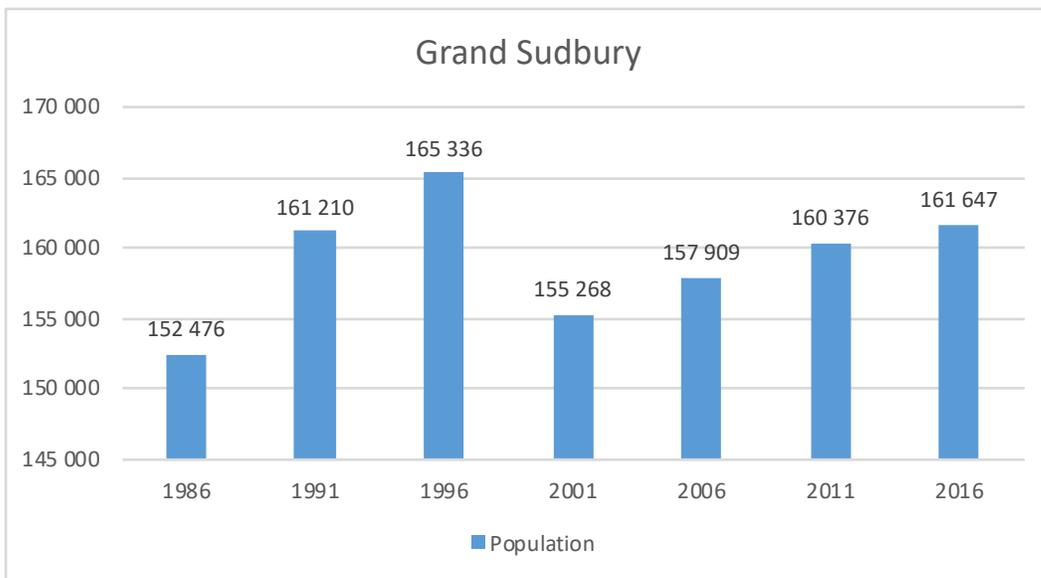
Source : Calculs de l'auteur fondés sur l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011, totalisation spéciale.

Tendances démographiques de la ville du Grand Sudbury

Le Grand Sudbury a une superficie d'environ 3238 km² et avait une population de 161 647 personnes en 2016. Sa densité de population est de 49,5 personnes par kilomètre carré, ce qui en fait le secteur de recensement le plus densément peuplé du nord de l'Ontario. Selon le

recensement de la population de Statistique Canada, la population du Grand Sudbury a crû de 1986 à 1996, et, après un déclin marqué en 2001, a augmenté de nouveau jusqu'en 2016 (Graphique 7).

Graphique 7 : Tendances démographiques du Grand Sudbury



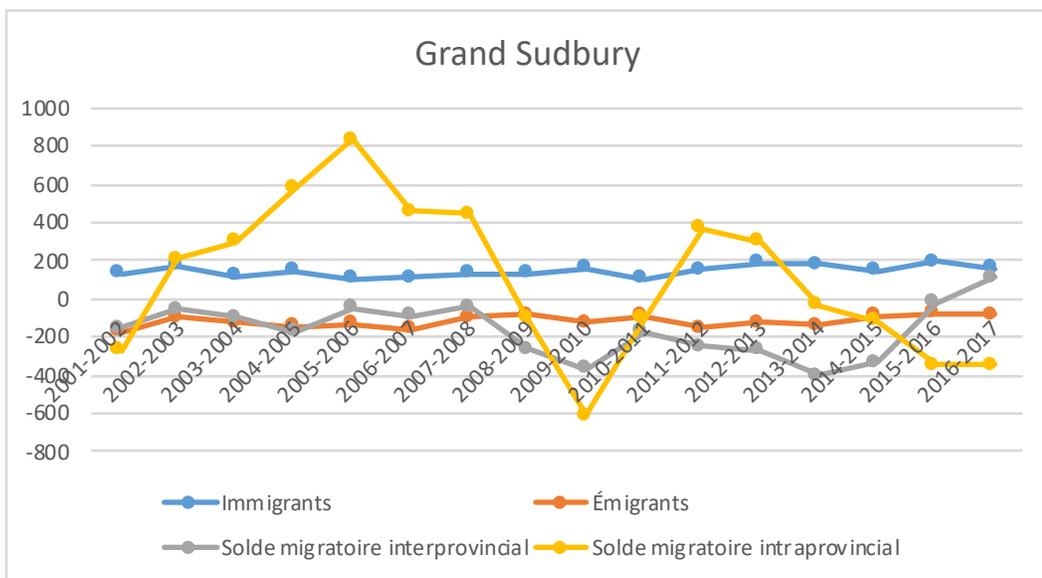
Source : Calculés à partir de chiffres de Statistique Canada, divers recensements, totalisation personnalisée.

D'autres facteurs ont contribué à l'évolution de l'ensemble de la population régionale. Tout d'abord, le Grand Sudbury 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. Les données montrent que 2332 immigrants se sont établis dans la ville entre 2001 et 2016 alors que 1893 immigrants l'ont quitté (Graphique 8).

Il s'agit possiblement de l'un des facteurs qui ont la plus grande influence sur la faible croissance de la population pendant la période indiquée plus haut. Le deuxième facteur (et possiblement le plus important) est la migration de sortie de la population.

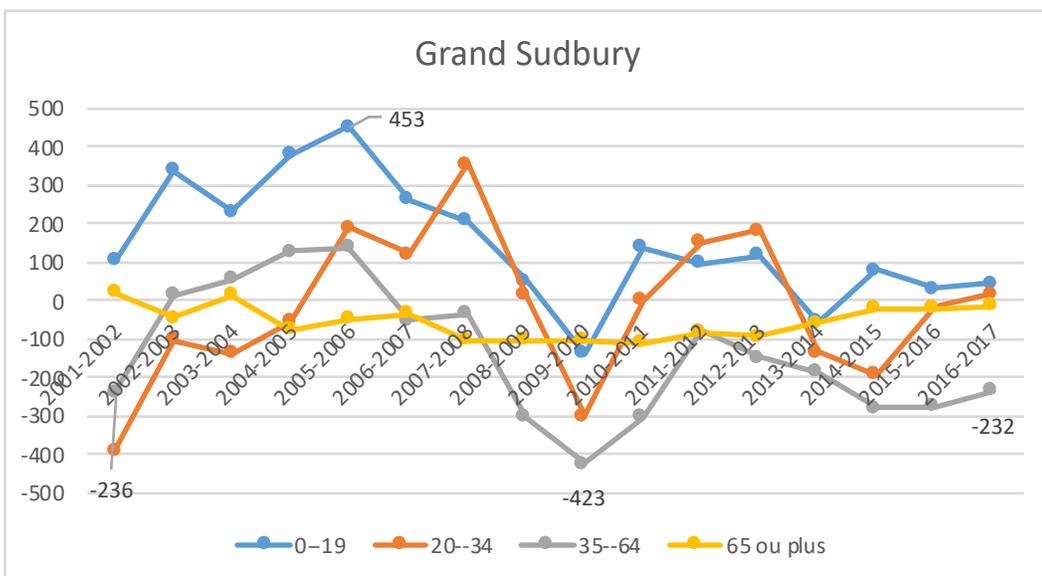
Le Graphique 8 montre que le Grand Sudbury a connu une migration de sortie interprovinciale, particulièrement à la fin des années 2000. La majorité des personnes qui ont quitté la ville ont choisi de déménager ailleurs en province. La plus forte proportion de personnes qui choisissent une migration de sortie vers d'autres provinces sont âgées de 35 à 64 ans (Graphique 9). Avant 2010, le Grand Sudbury a connu une arrivée nette de personnes âgées de moins de 19 ans. Dans l'ensemble, le Grand Sudbury a profité d'une arrivée nette de 2358 personnes de moins de 19 ans entre 2001 et 2007. À l'opposé, la ville a connu une sortie nette de personnes âgées de 20 à 34 ans (280 personnes), de 35 à 64 ans (2197 personnes) et de 65 ans et plus (857) pendant la période étudiée.

Graphique 8 : Flux migratoires nets



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

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 Grand Sudbury

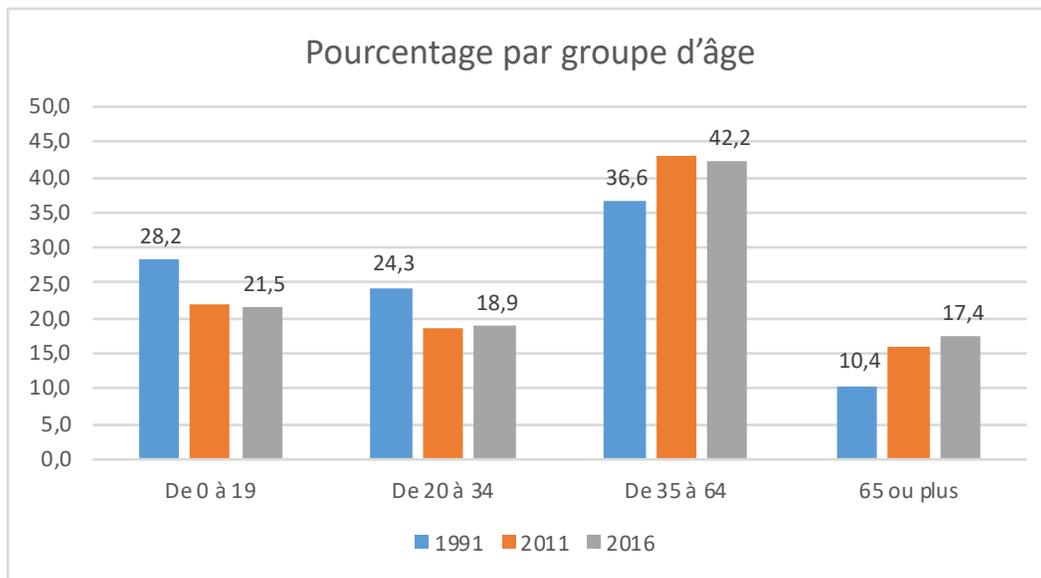
En plus de la migration de sortie et du faible niveau d'immigration vers la région, la hausse de l'espérance de vie contribue aussi au vieillissement de la population du Grand Sudbury. Parallèlement, la génération du baby-boom, née au cours des vingt années qui ont suivi la Deuxième Guerre mondiale, 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 Grand Sudbury, qui ont moins de 20 ans a donc diminué de 28,8 % en 1991 à 21,5 % en 2016, alors que la proportion de personnes de l'âge d'or a monté de 10,4 % en 1991 à 17,4 % en 2016 (Graphique 10).

Au cours de la même période, la proportion de personnes âgées de 20 à 34 ans a décliné de 24,3 % à 18,9 %, alors que la proportion de personnes âgées de 35 à 64 ans a crû de 36,6 % à 42,2 %.

Cette évolution démographique a eu un impact significatif sur les conditions sociales et économiques dans la région. Les personnes vieillissent à mesure qu'elles avancent dans leur cycle de vie. La population du Grand Sudbury 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 la ville de rester économiquement viable.

Graphique 10 : Vieillissement de la population du Grand Sudbury



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

Diversité linguistique et culturelle de la population du nord-est de l'Ontario et du Grand Sudbury

Un autre aspect de l'évolution démographique du nord-est de l'Ontario et du Grand Sudbury 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 Grand Sudbury a augmenté de 40005 personnes en 2011 à 43720 personnes en 2016.

La population autochtone totale du nord-est de l'Ontario a crû de 42425 personnes en 2001 à 57715 personnes en 2011, et à 69510 personnes en 2016. Ce groupe représentait environ 12,9 % de la population totale du nord-est de l'Ontario et 9,5 % de la population totale du Grand Sudbury en 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 appelée «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.⁵ L'adoption de la loi C31 en 1986 a joué un rôle dans cette mobilité ethnique.

⁵ 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 et terres visées par règlement des Premières Nations 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 1996.⁶ 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.

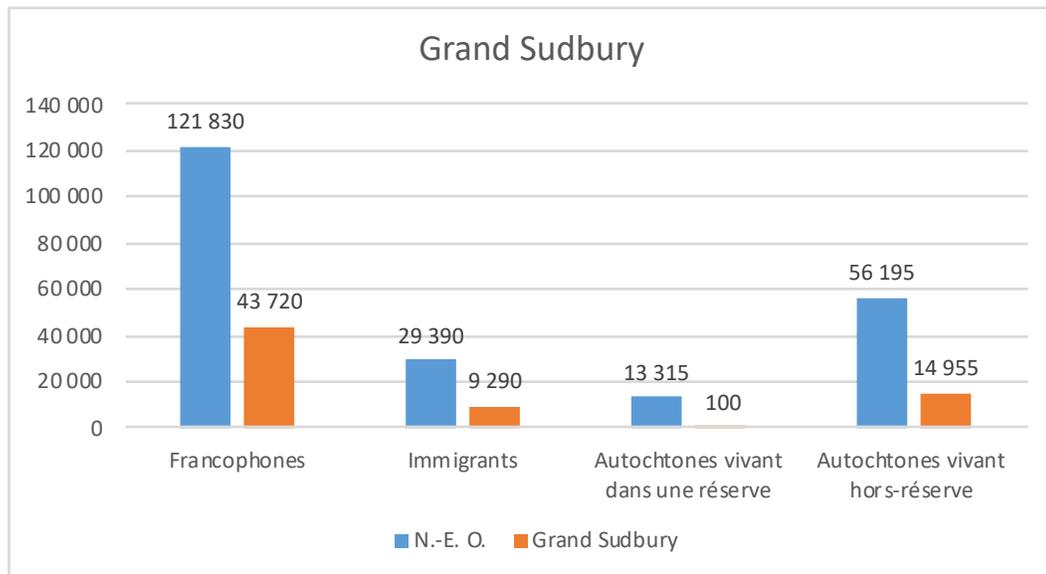
Finalement, l'un des principaux facteurs de la proportion grandissante de la population autochtone est le taux de fertilité. Ce taux, chez les femmes autochtones, est significativement plus élevé que la moyenne régionale. Un rapport du ministère de la Santé de l'Ontario énonce que : «La fertilité est 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.»⁷

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 population immigrante représentait environ 5,5 % de la population totale du nord de l'Ontario et 5,8 % de la population totale du Grand Sudbury 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 dans le nord-est de l'Ontario et dans le Grand Sudbury en 2016



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

⁶ Ibid

⁷ 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

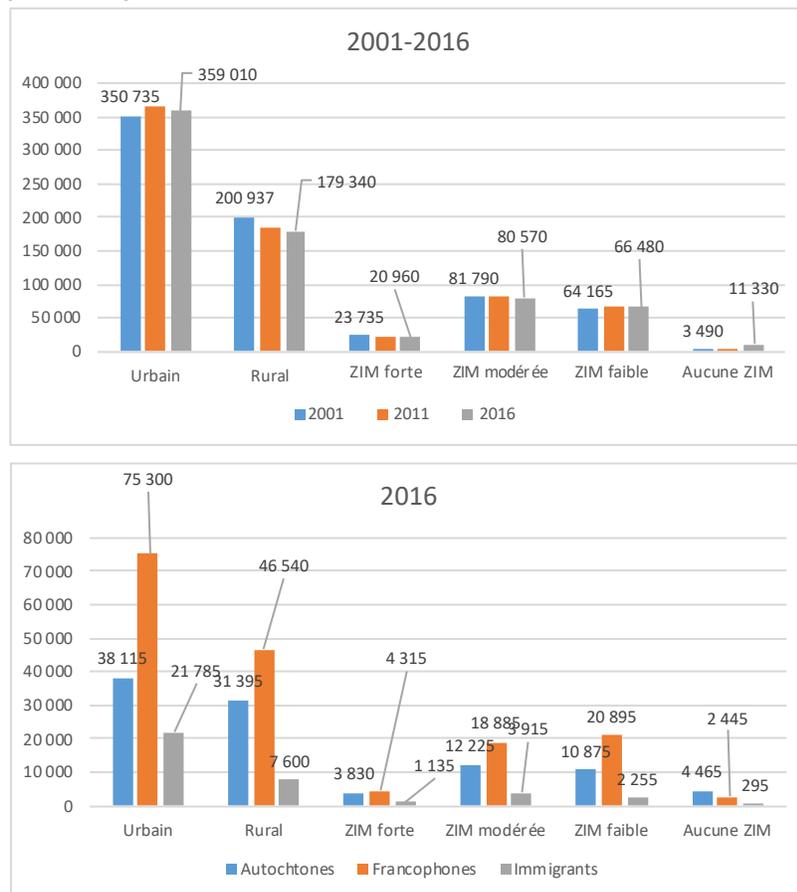
Tendances démographiques dans les zones urbaines et rurales du nord-ouest de l'Ontario

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 1 000 habitants et une densité de population de 400 ou plus habitants au kilomètre carré.⁸ Statistique Canada offre une autre définition peut-être plus juste des zones rurales comme étant de «régions rurales et petites villes» par 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/AR. Les RRPV sont ventilées

en quatre types de zones en fonction du degré d'influence qu'ont sur eux les grands centres urbains.⁹ 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 parmi les zones urbaines et rurales. Comme le Grand Sudbury est désigné comme étant une zone urbaine, la présente section traitera seulement du nord-est de l'Ontario. 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



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

⁸ 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.

⁹ 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.

Évolution démographique dans le Grand Sudbury : les 30 prochaines années

La présente section de l'étude offre des projections de population pour le Grand Sudbury, 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.¹⁰ 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 2016, 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.

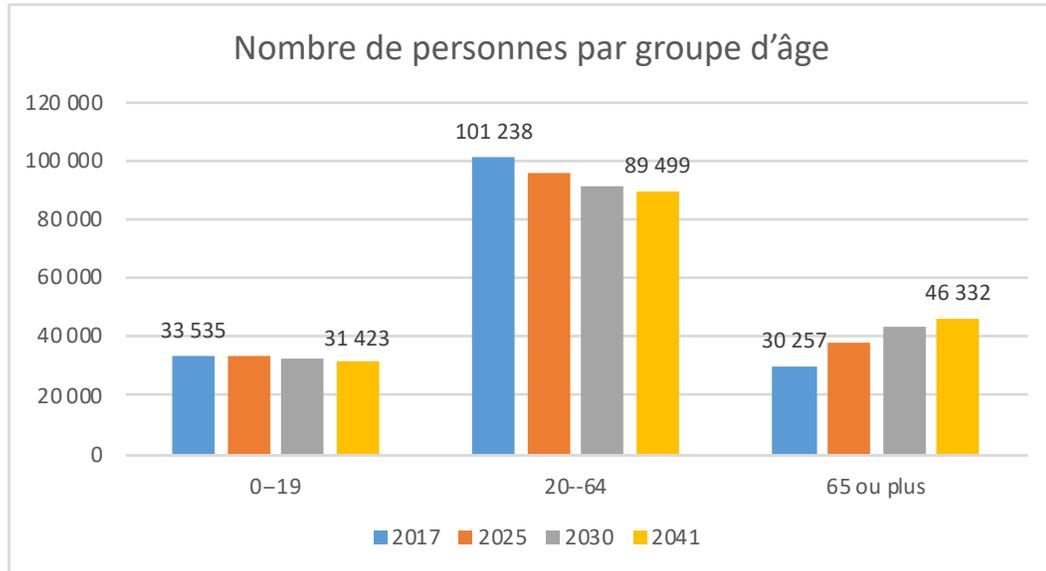
Selon les projections du ministère, la population du Grand Sudbury devrait croître légèrement de 165 030 personnes en 2017 à 167 254 personnes en 2041 (Tableau 1). Le vieillissement continu de la population régionale est aussi manifeste (Graphique 13), avec la proportion de personnes âgées de 20 à 64 ans devant diminuer de 61,3 % en 2017 à 53,5 % en 2041. Similairement, la proportion de personnes âgées de 65 ans et plus devrait monter de 18,3 % en 2017 à 27,7 % en 2041.

¹⁰ 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 de Nord, 2015).

Tableau 1 : Projections démographiques par groupe d'âge, Grand Sudbury, 2015-2030

Année	0 --19	20 --44	45 --64	65 ou plus	Total
2017	33 535	53 906	47 332	30 257	165 030
2018	33 301	54 065	46 910	31 227	165 503
2019	33 216	54 052	46 392	32 185	165 845
2020	33 181	53 897	45 817	33 247	166 142
2021	33 179	53 735	45 254	34 213	166 381
2022	33 180	53 557	44 573	35 251	166 561
2023	33 193	53 330	43 852	36 353	166 728
2024	33 198	53 110	43 201	37 370	166 879
2025	33 208	52 809	42 636	38 360	167 013
2026	33 160	52 489	42 022	39 458	167 129
2027	33 075	52 327	41 247	40 578	167 227
2028	32 983	52 085	40 598	41 639	167 305
2029	32 820	51 917	40 030	42 597	167 364
2030	32 644	51 730	39 562	43 471	167 407
2031	32 609	51 373	39 336	44 116	167 434
2032	32 474	51 134	39 404	44 440	167 452
2033	32 368	50 876	39 500	44 715	167 459
2034	32 254	50 558	39 597	45 047	167 456
2035	32 122	50 130	39 865	45 324	167 441
2036	31 979	49 753	40 043	45 643	167 418
2037	31 806	49 397	40 297	45 888	167 388
2038	31 700	49 035	40 560	46 061	167 356
2039	31 599	48 704	40 861	46 159	167 323
2040	31 507	48 402	41 095	46 284	167 288
2041	31 423	48 144	41 355	46 332	167 254

Graphique 13 : Projections démographiques par groupe d'âge, Grand Sudbury, 2017-2041



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

Projections de la population autochtone

En établissant des projections pour la population autochtone du Grand Sudbury 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 de la région.¹¹ 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 Grand Sudbury devrait augmenter de 15010 personnes en 2017 à 17791 personnes en 2030, un taux de croissance

d'environ 18,5 %. Le nombre de personnes de moins de 20 ans devrait augmenter de 4635 personnes en 2017 à 5494 personnes en 2030, alors que le nombre de personnes autochtones en âge de travailler devrait passer de 9215 personnes en 2017 à 9511 personnes en 2030, une augmentation d'approximativement 3,2 %. Le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus devrait passer de 1160 personnes en 2007 à 2786 personnes en 2030.

La proportion de la population autochtone relativement à la population totale de la région devrait augmenter à 10,6 % en 2030, comparativement à 9,5 % en 2017. La proportion de personnes autochtones en âge de travailler (soit les personnes âgées de 20 à 64 ans) devrait passer de 9,1 % en 2017 à 10,6 % en 2030.

¹¹ 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.

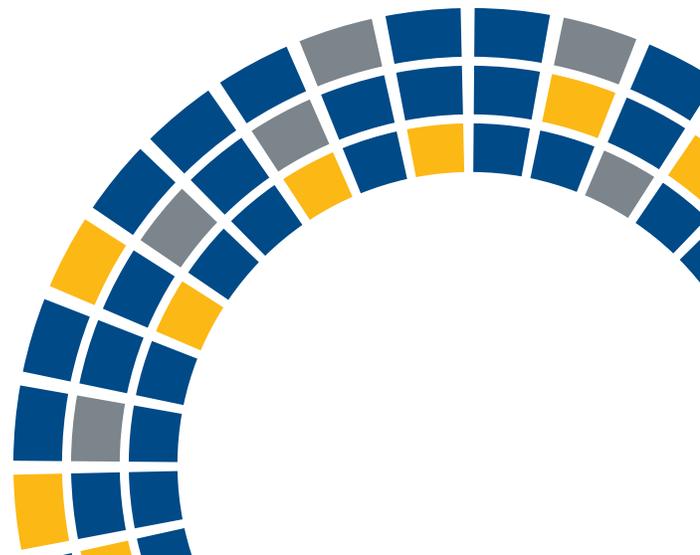
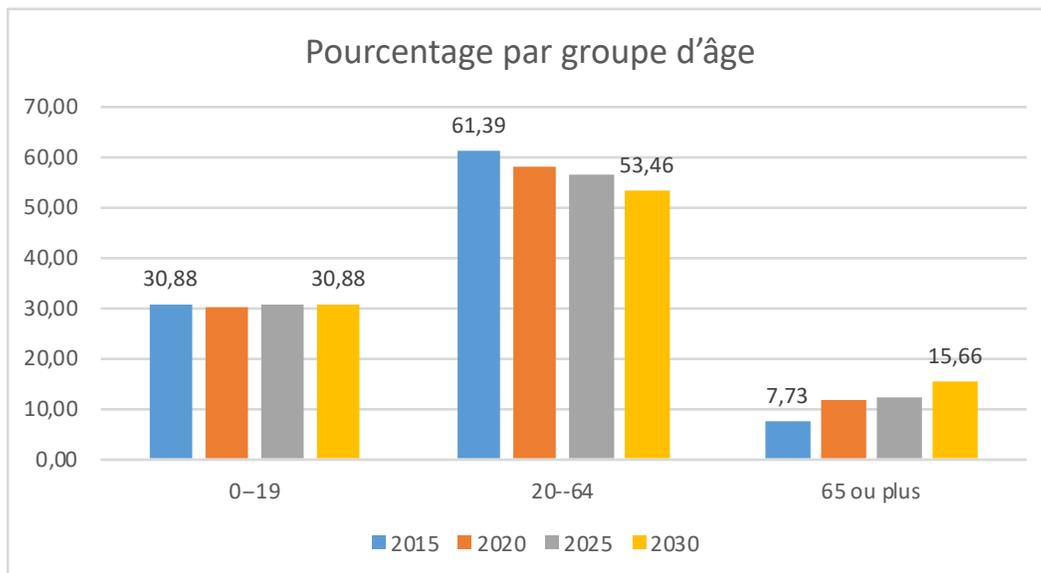


Tableau 2 : Population autochtone projetée, Grand Sudbury, 2015-2030

Groupe d'âge	2017	2020	2025	2030
0 - 4 ans	1 040	1 409	1 551	1 512
5 - 9 ans	1 140	1 046	1 402	1 543
10 - 14 ans	1 205	1 208	1 044	1 399
15 - 19 ans	1 250	1 220	1 203	1 040
20 - 24 ans	1 210	1 221	1 209	1 192
25 - 29 ans	1 175	1 200	1 208	1 196
30 - 34 ans	895	1 057	1 188	1 197
35 - 39 ans	960	942	1 046	1 175
40 - 44 ans	1 030	936	931	1 034
45 - 49 ans	1 005	995	919	915
50 - 54 ans	1 150	1 054	971	897
55 - 59 ans	955	1 060	1 020	939
60 - 64 ans	835	913	1 003	965
65 - 69 ans	535	717	842	926
70 - 74 ans	220	424	634	742
75 - 79 ans	195	180	353	531
80 ans ou plus	210	581	272	587
Total	15 010	16 163	16 797	17 791

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

Graphique 14 : Pourcentage de la population auto ventilation, en pourcentage, de la population autochtone par groupe d'âge, Grand Sudbury

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 Grand Sudbury et du nord-est de l'Ontario : 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 de la région 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 Grand Sudbury. Comme le montre le tableau, la population totale en âge de travailler et la main-d'œuvre ont crû dans le Grand Sudbury, alors que ces deux éléments ont connu une légère diminution dans le nord-est de l'Ontario entre 2001 et 2016. La participation à la main-d'œuvre et le taux d'emploi ont augmenté chez les hommes et les femmes au cours de la même période. De façon semblable, le taux de chômage a diminué pour les hommes et les femmes entre 2001 et 2016.

Les taux de chômage, d'emploi et de participation à la main-d'œuvre pour les francophones, les immigrants et les personnes autochtones ont suivi les mêmes tendances entre 2001 et 2016.

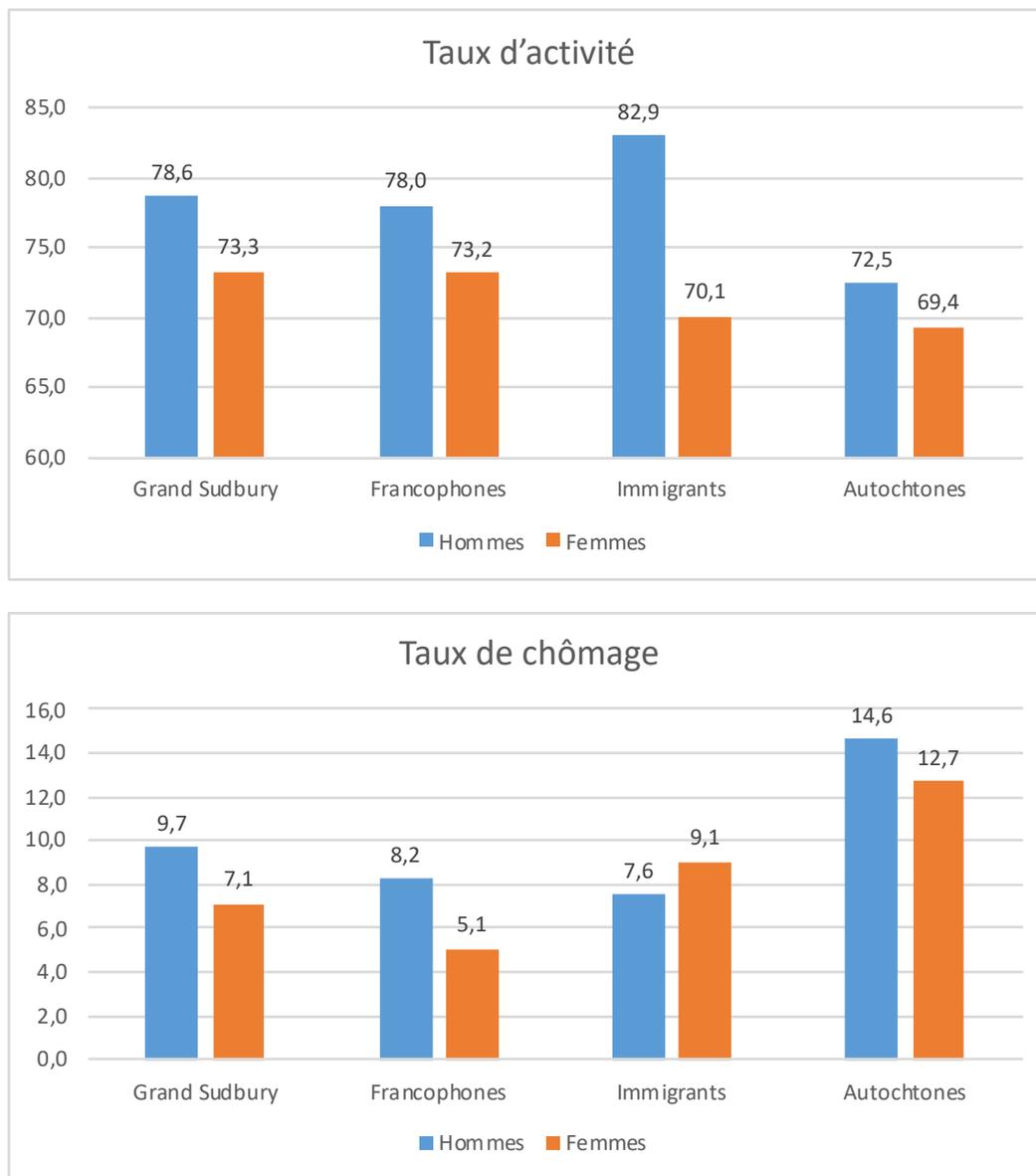
Tableau 3 : Tendances en matière le marché du travail, pour la population âgée de 15 à 64 ans, Nord-est de l'Ontario et Grand Sudbury, 2001-2016

Résultats sur le marché du travail	Hommes	Hommes	Femmes	Femmes
Nord-est de l'Ontario	2001	2016	2001	2016
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
Grand Sudbury	2001	2016	2001	2016
Population totale âgée de 15 à 64 ans	51 450	52 415	53 565	53 680
Population active	39 445	41 200	37 070	39 345
Avec emploi	35 500	37 195	33 975	36 545
Au chômage	3 950	4 000	3 095	2 800
Ne faisant pas partie de la population active	12 000	11 220	16 495	14 330
Taux d'activité	76,7	78,60	69,21	73,30
Taux d'emploi	69	70,96	63,43	68,08
Taux de chômage	10	9,71	8,35	7,12

Résultats sur le marché du travail	Hommes	Hommes	Femmes	Femmes
Population francophone	2001	2016	2001	2016
Population totale âgée de 15 à 64 ans	14 460	13 640	15 950	14 925
Population active	10 910	10 635	10 735	10 925
Avec emploi	9 850	9 755	9 965	10 370
Au chômage	1 065	875	765	555
Ne faisant pas partie de la population active	3 545	3 005	5 215	3 993
Taux d'activité	75,5	78,0	67,3	73,2
Taux d'emploi	68,1	71,5	62,5	69,5
Taux de chômage	9,8	8,2	7,1	5,1
Population immigrante	2001	2016	2001	2016
Population totale âgée de 15 à 64 ans	3 165	2 315	3 150	2 440
Population active	2 310	1 920	2 035	1 710
Avec emploi	2 130	1 780	1 940	1 550
Au chômage	180	145	100	155
Ne faisant pas partie de la population active	860	390	1 110	730
Taux d'activité	72,8	82,9	64,6	70,1
Taux d'emploi	67,1	76,9	61,6	63,5
Taux de chômage	7,8	7,6	4,9	9,1
Population autochtone				
Population totale âgée de 15 à 64 ans	2 470	5 100	2 630	5 385
Population active	1 715	3 695	1, 555	3 735
Avec emploi	1 340	3 155	1 285	3 260
Au chômage	370	540	270	475
Ne faisant pas partie de la population active	760	1 410	1 070	1 640
Taux d'activité	69,4	72,5	59,1	69,4
Taux d'emploi	54,3	61,9	48,9	60,5
Taux de chômage	21,6	14,6	17,4	12,7

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, Grand Sudbury, 2016



Source : Calculs de l'auteur fondés sur des chiffres de Statistique Canada, divers recensements, 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 peut aussi être partiellement attribué au 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.¹² 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 Grand Sudbury en 2015 était de 49 603 \$, comparativement à 53 844 \$ pour les immigrants, 44 213 \$ pour les personnes autochtones et 49 850 \$ pour les francophones. Le revenu d'emploi moyen dans le nord-est de l'Ontario était de 45 283 \$ en 2015.

¹² 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

Taille et composition de la future main-d'œuvre

Pour prévoir la future main-d'œuvre dans le Grand Sudbury, 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 Grand Sudbury. Les projections montrent que la main-d'œuvre dans la ville devrait diminuer de 83 674 personnes en 2017 à 75 855 personnes en 2030 –

une thèse d'environ 9,3 %. Au cours de la même période, la main-d'œuvre autochtone devrait passer de 7 421 personnes à 7 682 personnes – une augmentation d'environ 3,5 %. En conséquence, la proportion de personnes autochtones dans la main-d'œuvre régionale totale devrait croître de 8,9 % en 2017 à 10,1 % en 2030. Quelles sont les conséquences de la main-d'œuvre décroissante sur le rendement économique futur du Grand Sudbury 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 inférieur 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 tenterons de répondre à certaines de ces questions dans la prochaine partie du rapport.

Tableau 4 : Offre de main-d'œuvre prévue, globale et autochtone, Grand Sudbury

Année	Main d'œuvre totale	Main d'œuvre autochtone	Proportion d'Autochtones (%)
2017	83 674	7 421	8,87
2020	82 172	7 514	9,14
2025	79 181	7 587	9,58
2030	75 855	7 682	9,86

Source : Calculs de l'auteur fondés sur son modèle de projection de la population.

Productivité et composition du capital humain de la main-d'œuvre dans le Grand Sudbury et le nord-est de l'Ontario

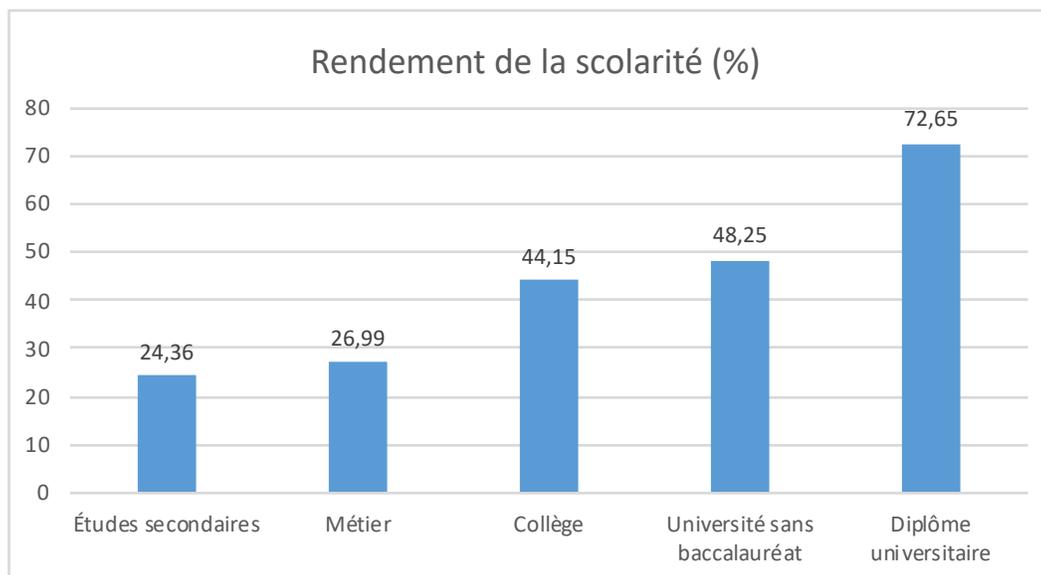
La croissance de la productivité est directement liée à la composition en capital humain de la main-d'œuvre. Nous définissons le capital humain comme l'ensemble des connaissances, des compétences des habilités des personnes qui ont un effet direct sur leur niveau de productivité. Le capital humain comprend les connaissances et compétences acquises par l'intermédiaire de l'éducation et de l'expérience. En investissant dans le capital humain, le nord de l'Ontario 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-est 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 2006.¹³ 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.

¹³ Le modèle de rémunération est le suivant : salaire obtenu = $\alpha + \sum \beta_i S_i + X_i \delta_i + \varepsilon_i$ – 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 ε_i est un terme d'erreur.

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



Les coefficients estimés de rendement sur l'éducation montrent la hausse de la rémunération, comparativement avec le 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. 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.

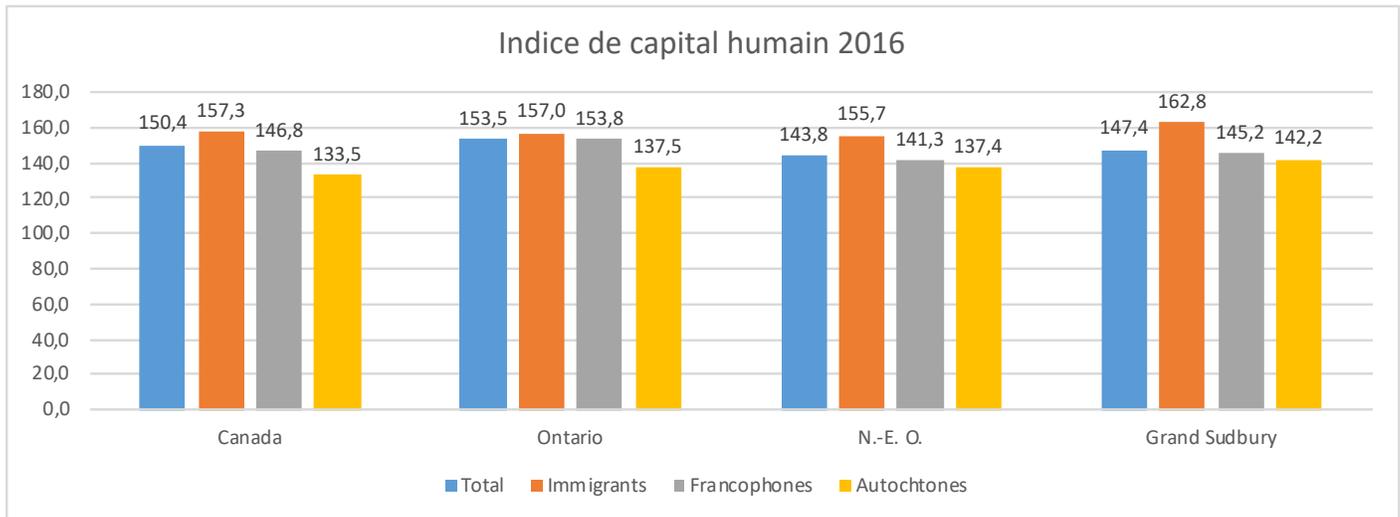
L'indice résultant nous donne une estimation du potentiel d'emploi et de la rémunération totale dans la région, selon le niveau d'éducation. L'indice nous permet aussi de faire

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'habiletés 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 Grand Sudbury 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 Grand Sudbury. L'indice moyen pour la population autochtone du Grand Sudbury est inférieur par approximativement 5,2 points à celui pour 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.

¹⁴ ICH = $\exp \{Sbi \cdot \text{prop. Si}\}$, où ICH signifie l'indice du capital humain, exp signifie exponentiel et prop. Si signifie la proportion de la population âgée de 15 à 64 ans avec un niveau d'éducation de Si 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).

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, totalisation spéciale.

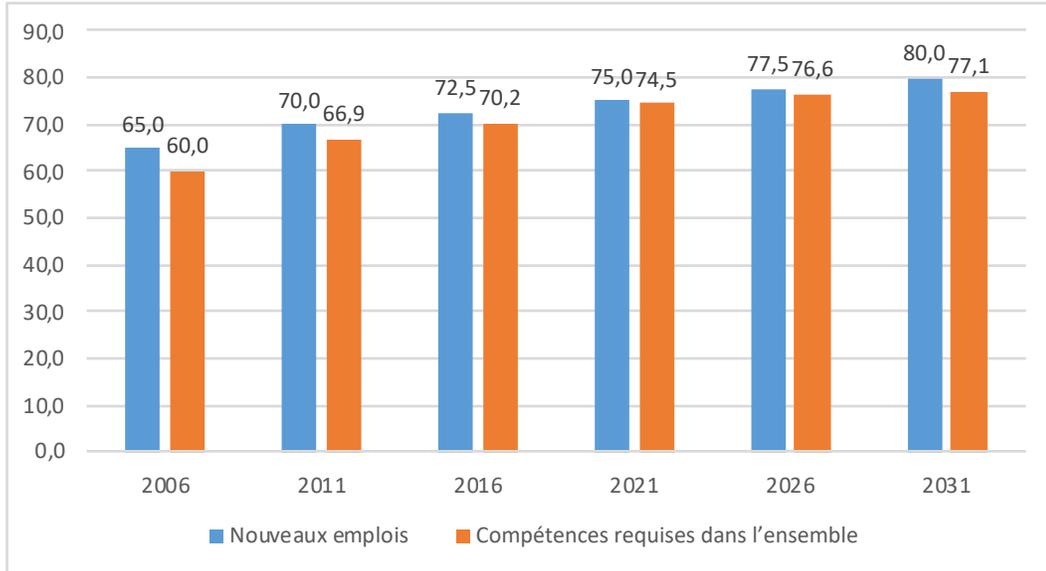
Une crise en devenir : déclin de l'offre en main-d'œuvre et de la productivité de la main-d'œuvre dans le nord-est de l'Ontario

Les mauvaises nouvelles ne s'arrêtent pas avec le déclin de l'offre 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.¹⁵

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).

¹⁵ Miner Management Consultants, «Ontario's Labour Market Future: People Without Jobs, Jobs Without People», février 2010.

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

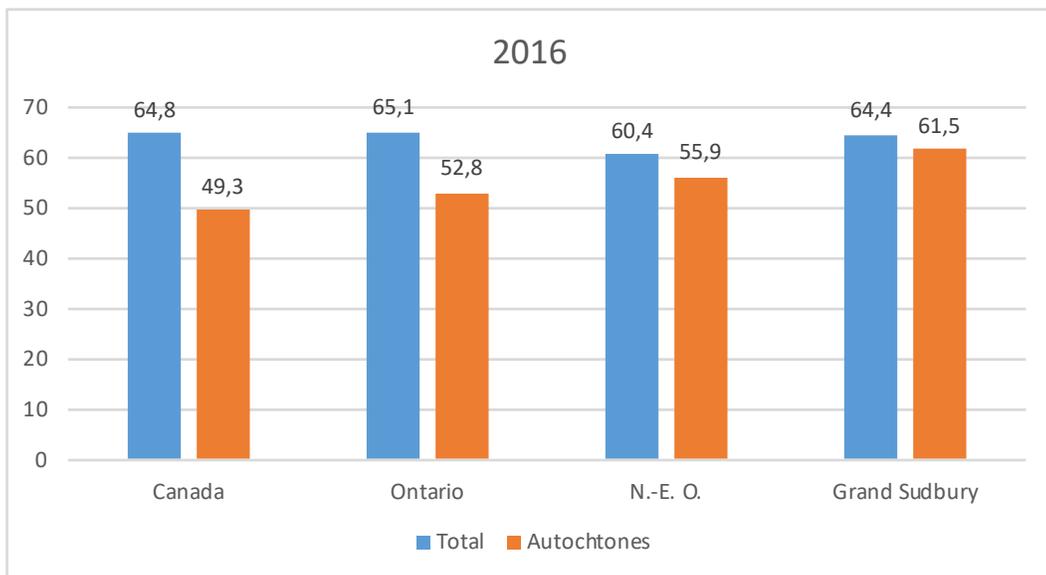


Source : Miner Management Consultants, «Ontario's Labour Market Future: People Without Jobs, Jobs Without People», février 2010.

Quelle est la disponibilité de compétences réelle de la main-d'œuvre du nom 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 compétences 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 le recensement de 2016, totalisations spéciales.

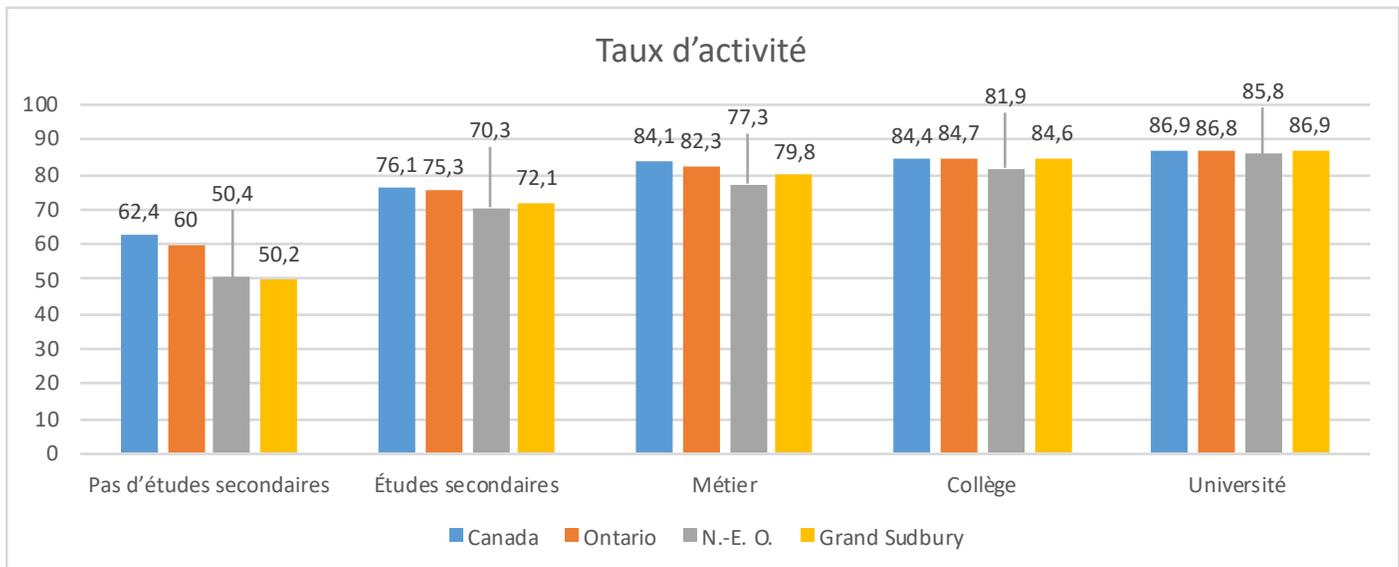
Puisque la main-d'œuvre autochtone constituera une proportion significative de la future main-d'œuvre du nord-est de l'Ontario, il est d'une importance vitale pour la viabilité sociale économique de la région d'adopter des politiques en matière d'éducation qui permettront à cette composante croissante 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 20 % dans le Grand Sudbury 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

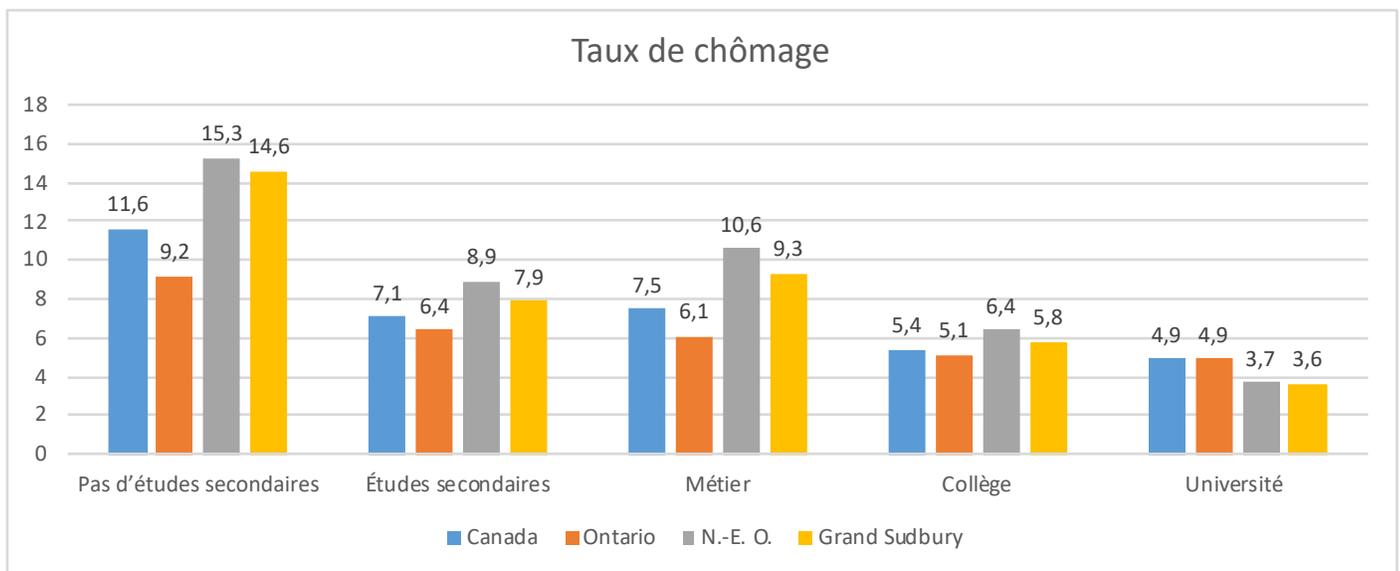
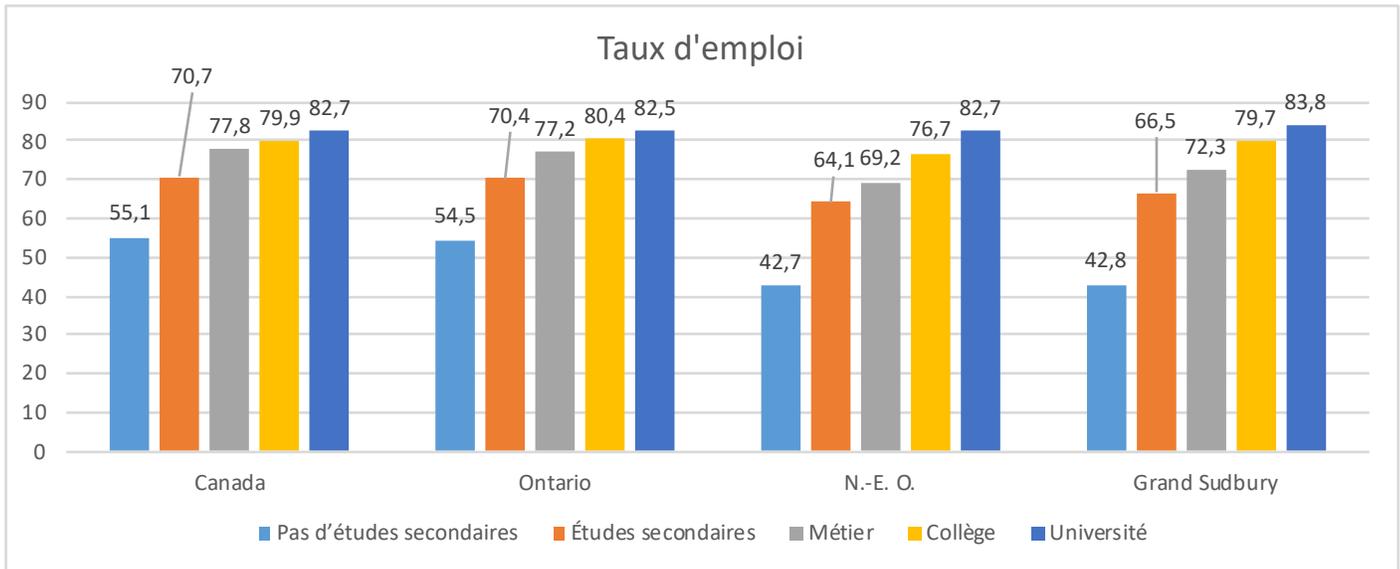
régions éloignées ou en mettant en œuvre des mesures qui mènent à un meilleur taux d'obtention du diplôme aux niveaux secondaire et postsecondaire.

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 Grand Sudbury 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, des mines et des services professionnels et scientifiques ont été sondées dans le nord de l'Ontario.¹⁶ 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 (%)



¹⁶ 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 sondait plus de 100 des plus grands employeurs du Canada dans tous les secteurs

industriels et 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.¹⁷

Il semble que si le niveau de compétences de la main-d'œuvre du Grand Sudbury et du nord-est de l'Ontario reste le même à mesure que les exigences en matière de compétence augmentent, la région 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.

¹⁷ 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 change 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 dans le nord-est de l'Ontario 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 Grand Sudbury entre 2001 et 2016.

Entre 2001 et 2016, le nombre total de personnes ayant un emploi dans la région est passé de 69 480 personnes à 73 735 personnes – une augmentation d'environ 6,1 %. L'emploi total dans le secteur de la production de biens est passé de 13 540 personnes en 2001 à 15 285 personnes en 2016 – une augmentation de 12,9 %. Les principaux acteurs de cette augmentation de l'emploi dans le secteur la production de biens sont les industries minières et de la construction. Le nombre d'emplois dans les industries de fabrication a diminué d'environ 23,9 % entre 2001 et 2016. Au cours de la même période, le secteur des services a crû d'environ 4,5 %. Les principaux moteurs de cette croissance ont été les services professionnels, scientifiques et techniques liés au secteur minier, au service d'enseignement et aux services sociaux et de soins de santé.

Tableau 5 : Modification de la composition industrielle des travailleurs (15 ans et plus) dans le Grand Sudbury

	2001	2016	Changement en pourcentage (%)
Secteur de la production de biens	13 540	15 285	12,89
11 Agriculture, foresterie, chasse, et pêche	390	330	(15,38)
21 Mines et extraction du pétrole et du gaz	4 600	6 295	36,85
22 Services publics	435	450	3,45
23 Construction	3 745	4 885	30,44
31-33 Fabrication	4 370	3 325	(23,91)
Secteur des services	55 940	58 450	4,49
41 Commerce de gros	2 285	2 405	5,25
44 -45 Commerce de détail	9 430	9 025	(4,29)
48-49 Transport et entreposage	3 505	2 880	(17,83)
51 Industrie de l'information et industrie culturelle	1 410	1 075	(23,76)
52 Finance et assurances	1 935	2 130	10,08
53 Services immobiliers et services de location et de location à bail	950	1 195	25,79
54 Services professionnels, scientifiques et techniques	2 620	3 385	29,20
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	10	75	650,00
56 Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	4 385	2 930	(33,18)
61 Services d'enseignement	5 620	6 515	15,93
62 Soins de santé et assistance sociale	8 300	11 525	38,86
71 Arts, spectacles et loisirs	1 325	1 115	(15,85)
72 Services d'hébergement et de restauration	4 780	5 200	8,79
81 Autres services (sauf les administrations publiques)	3 595	3 045	(15,30)
91 Administrations publiques	5 790	5 950	2,76
Total de la main-d'œuvre ayant un emploi	69 480	73 735	6,12

Source : Calculs de l'auteur fondés 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). Il y a eu un déclin dans le nombre d'emplois en gestion,

en affaires, en finance et en administration de même qu'en vente et dans les industries primaires, entre 2001 et 2016. Tous les autres secteurs ont connu une croissance de l'emploi 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 Grand Sudbury

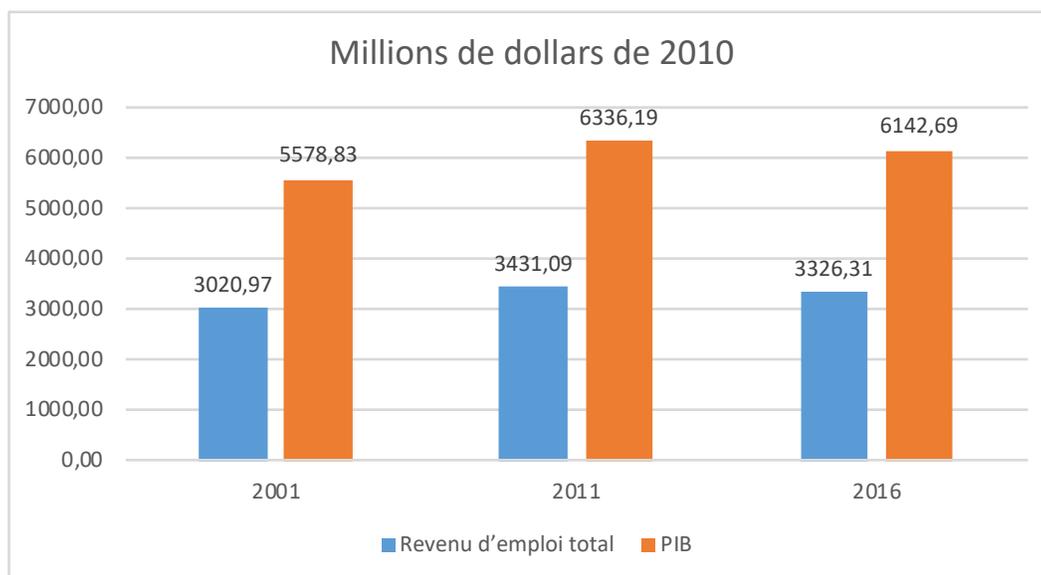
Classification nationale des professions de 2001	2001	2016	Changement en pourcentage (%)
A Gestion	6 930	6 770	(2,31)
B Affaires, finance et administration	12 935	11 830	(8,54)
C Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	3 220	4 300	33,54
D Secteur de la santé	4 205	6 900	64,09
E Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	5 880	8 940	52,04
F Arts, culture, sports et loisirs	1 145	1 350	17,90
G Vente et services	19 165	17 285	(9,81)
H Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	11 265	11 485	1,95
I Secteur primaire	3 015	3 550	17,74
J Transformation, fabrication et services d'utilité publique	1 705	1 340	(21,41)
Total	69 465	73 750	6,17

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

Le Graphique 21 montre que le revenu d'emploi régional total a connu une hausse entre 2001 et 2011 alors que le nombre de travailleurs ayant un emploi est passé de 69 355 personnes à 75 200 personnes au cours de la même

période, mais que le revenu a aussi légèrement diminué lorsque le nombre de travailleurs ayant un emploi a diminué à 73 735 personnes en 2016. Le PNB total pour le Grand Sudbury a suivi la même tendance entre 2001 et 2016.

Graphique 21 : Estimation du PIB et du revenu du travail pour le Grand Sudbury



Source : Calculs de l'auteur fondés sur des chiffres de Statistique Canada, recensements de 2001 et 2016 et Enquête nationale auprès des ménages.

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?

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 le vieillissement de la population a-t-il 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 se 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.

Vieillesse 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, et 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.¹⁸

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

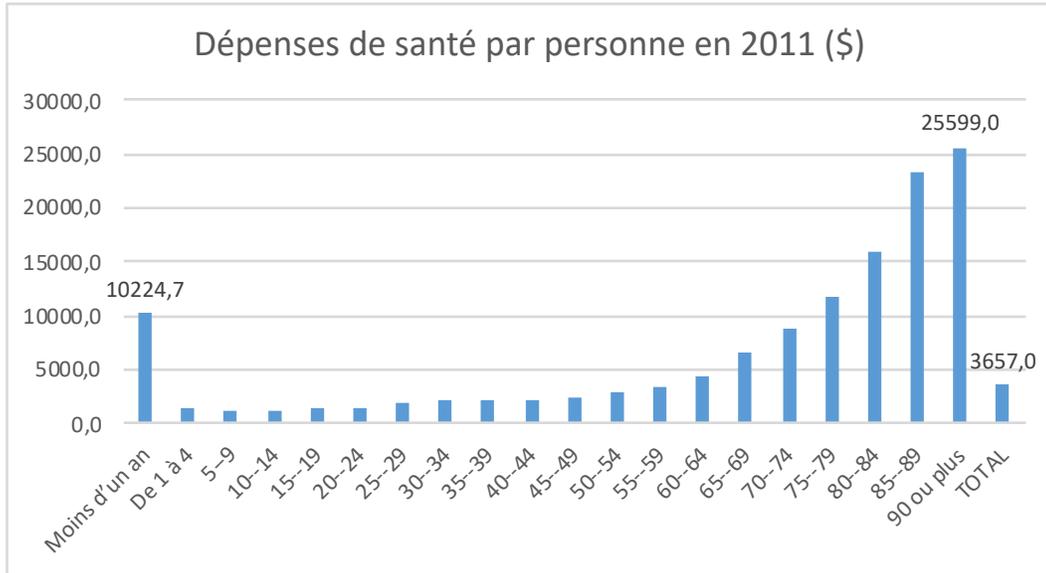
de noter que le profil vieillissant de la population touche de façon variée la demande pour diverses occupations. Par exemple, on prévoit que la demande de travailleurs œuvrant dans le domaine des soins de longue durée va croître rapidement en raison de la croissance relativement plus rapide de la population 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 2011.¹⁹ 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 de la demande pour les services de santé, et donc pour les fournisseurs de soins de santé dans la région.

¹⁸ Health Services Blueprint: "Building our Future," (PriceWaterhouseCoopers, février 2012).

¹⁹ 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

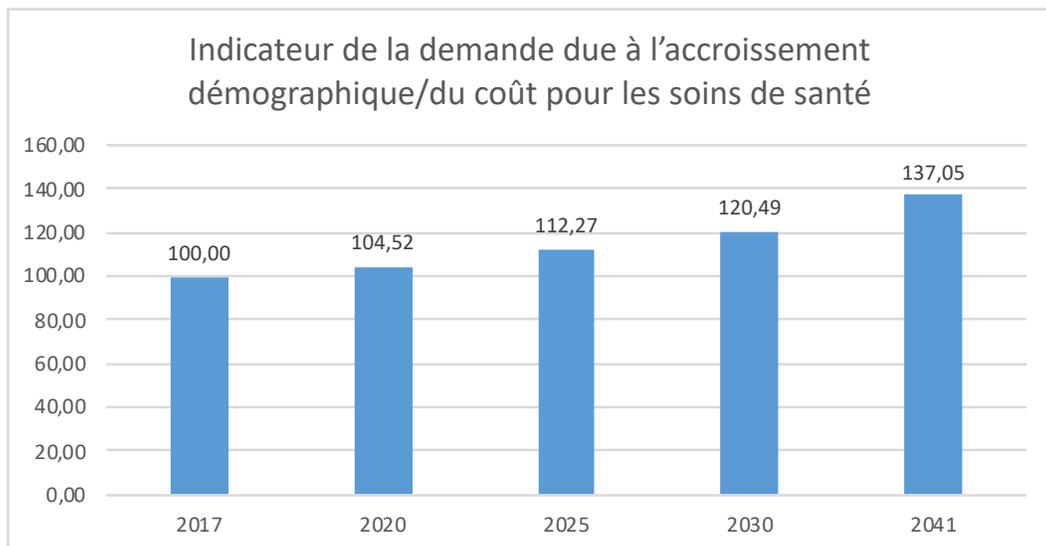


Source : Institut canadien d'information sur la santé, «Tendances des dépenses nationales de santé, 1975 à 2013», 2013.

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

dans le Grand Sudbury 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 Grand Sudbury

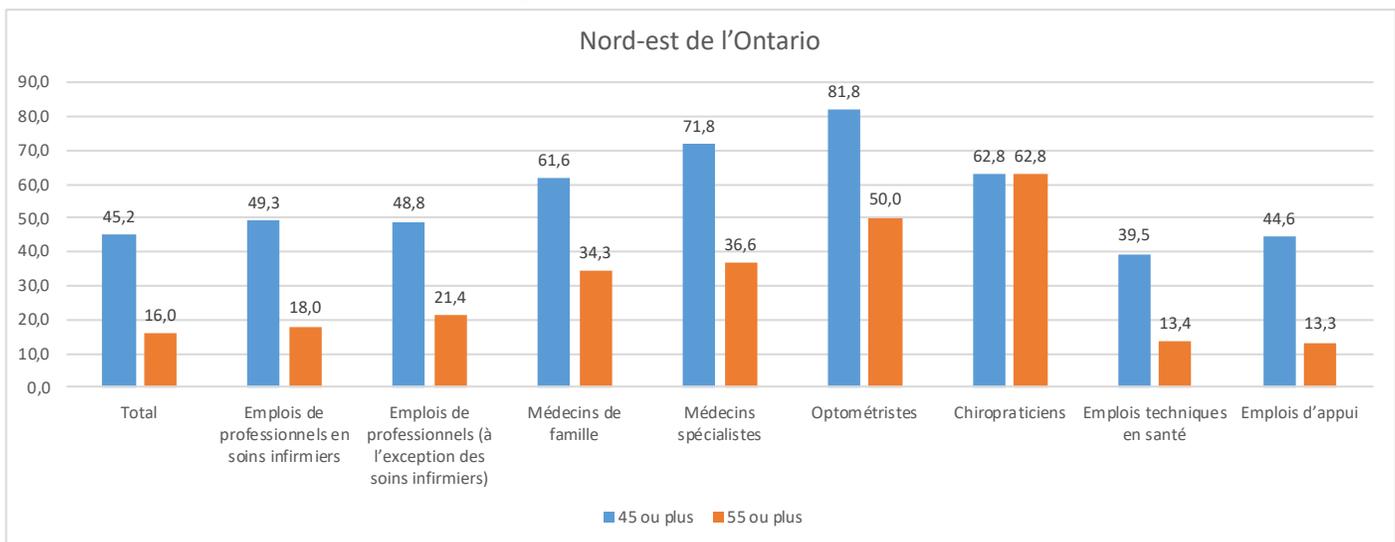


Le Graphique 23 montre que la demande/les coûts pour les services de santé devraient augmenter de façon significative entre 2017 et 2041. Pourquoi? La population régionale vieillit et la demande de soins de santé augmente avec l'âge de la population. En fait, les données existantes révèlent que la demande 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 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, 2011, Enquête nationale auprès des ménages (ENM), 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	Demande d'expansion 2011-2020	Demande de remplacement 2011-2020	Demande totale 2011-2020	Demande d'expansion 2011-2030	Demande de remplacement 2011-2030	Demande totale 2011-2030
Professional occupations in nursing	560	1 050	1 610	1 447	2 865	4 312
Professional occupations (except nursing)	299	665	964	773	1 515	2 288
Family physicians	48	170	218	123	305	428
Specialists	34	130	164	88	255	343
Optometrists	11	55	66	27	90	117
Chiropractors	21	135	156	54	135	189
Technical occupations	516	715	1 231	1 334	2 115	3 449
Assisting occupations	469	650	1 119	1 213	2 170	3 383
Total Numbers	1 845	3 080	4 925	4 768	8 665	13 433
Percentage Demand (per cent)	37,46	62,54	100	35,49	64,51	100,00

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 liée 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

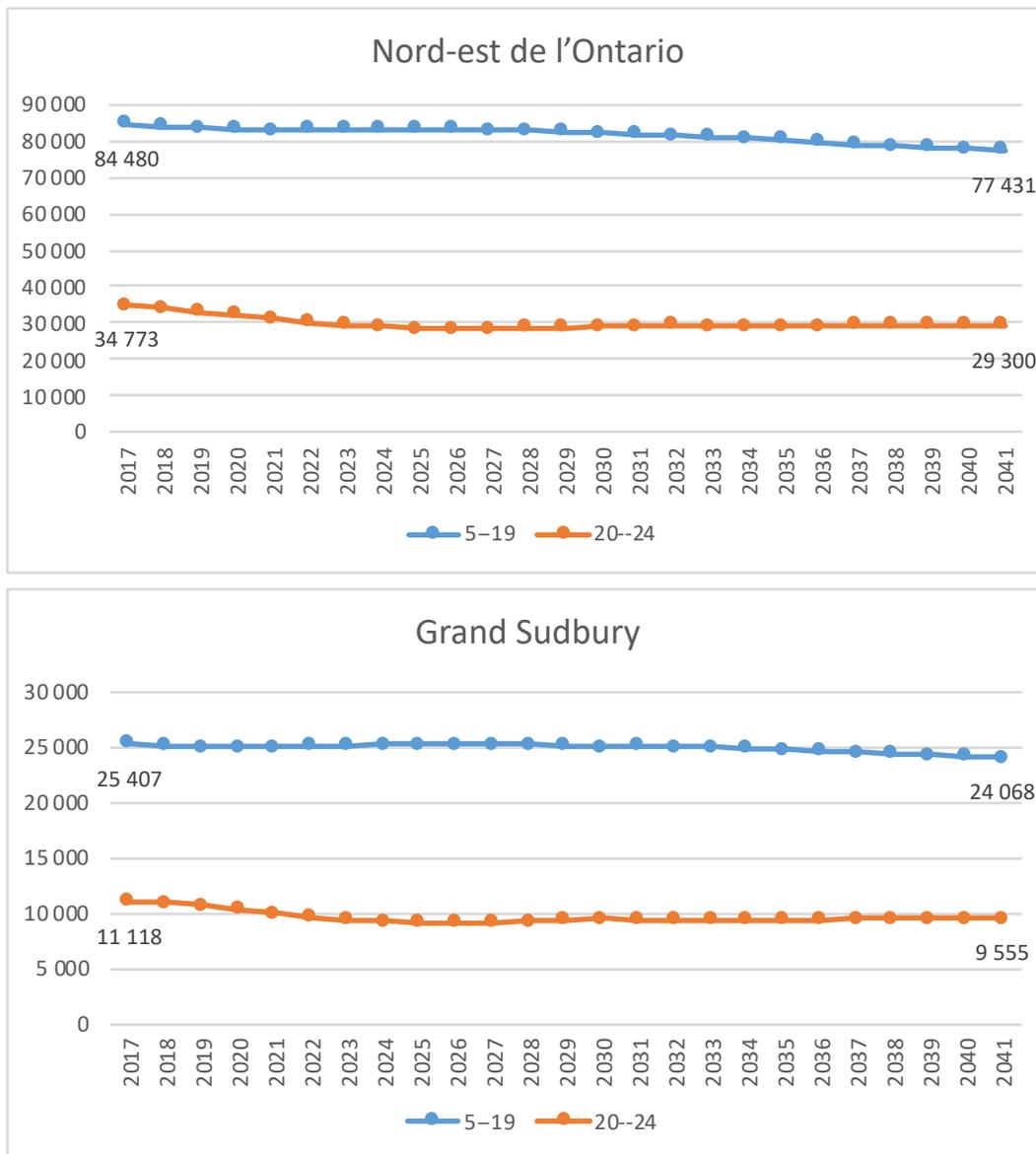
nécessaires pour répondre à la demande grandissante en matière de soins de santé en raison du vieillissement de la population dans le nord-est de l'Ontario. La demande totale augmente de façon importante lorsque nous prolongeons la période de projection de 2011 à 2030.

Vieillesse 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 Grand Sudbury. 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 8,3 % dans le Grand Sudbury 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 15,7 % dans le Grand Sudbury 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.

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



Source : Calculs de l'auteur fondé 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.²⁰

²⁰ 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/professeurs 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

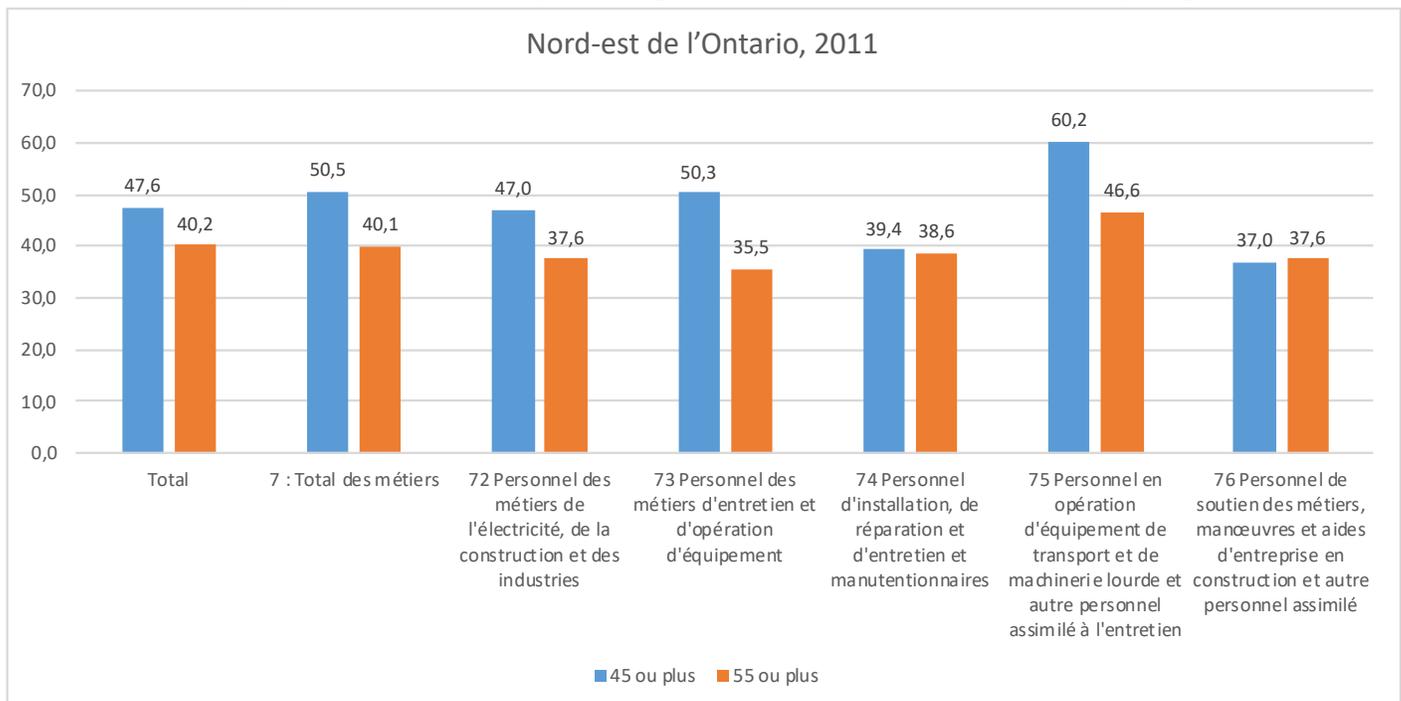
Source : Estimation de l'auteur fondé sur les projections de population du ministère des Finances et les données du recensement.

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'opérations 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	Demande de remplacement 2011-2020	Demande de remplacement 2011-2030
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
Tous les métiers	8,690	30,345

Source : Calculs de l'auteur fondés sur l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011, totalisation spéciale.

Le Tableau 9 montre qu'il faudra 8 690 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 (auss appelé noyau). Son noyau doit compter au moins 10000 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 (auss appelé le noyau). Une RMR doit avoir une population totale d'au moins 100000 personnes et son noyau doit compter au moins 50000 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 10000 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.

Related Research

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 du Grand Sudbury

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