

Projections au nord,
série sur le capital humain –

District de Nipissing



The Labour Market Group
Guiding partners to workforce solutions.




CANADORE

GREAT

Hewitt Hall

Canadore College, North Bay

Qui nous sommes

L'Institut des politiques du Nord

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

Le groupe du Marché du travail

Le groupe du marché du travail (LMG) est l'un des 26 conseils de planification de main-d'œuvre en Ontario financés par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU). En desservant les districts de Nipissing et de Parry Sound, nous impliquons divers acteurs de la communauté dans un processus consultatif et inclusif de planification du marché du travail local.

Nos objectifs incluent:

- Développer une meilleure compréhension des problèmes du marché du travail et de leurs impacts;
- Sensibiliser aux tendances de la main-d'œuvre existante; et
- Augmenter les capacités locales de planification, de collaboration et de partenariat.



The Labour Market Group

Guiding partners to workforce solutions.

Stacie Fiddler – Directrice Exécutive
www.thelabourmarketgroup.ca
Districts de Nipissing & Parry Sound

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 & CEO

Charles Cirtwill

Board of Directors

Pierre Bélanger (Trésorier)
Suzanne Bélanger-Fontaine
Dave Canfield
Dr. Harley d'Entremont
Florence MacLean
Dwayne Nashkawa

Emilio Rigato
Alan Spacek
Dr. Brian Tucker (Secrétaire)
Asima Vezina
Charles Cirtwill
(Président & CEO)

Conseil consultatif

Michael Atkins
Kim Jo Bliss
Jean-Pierre Chabot
Dr. Michael DeGagné
Don Drummond
Ronald Garbutt
Jean Paul Gladu
Audrey Gilbeau

Peter Goring
Dr. George C. Macey
Allyson Pele
Ogimaa Duke Peltier
Tina Sartoretto
Bill Spinney
David Thompson

Conseil consultatif pour la recherche

Dr. Randy Battocchio
(Chair)
Dr. John Allison
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

J.D. Snyder
Dr. Lindsay Tedds

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: 978-1-989343-32-6

Contents

Partners	3
Qui nous sommes	4
A propos de l'auteur	5
Executive Summary	5
Résultats clés	6
Introduction	7
Évolution démographique du nord-est de l'Ontario : les 30 dernières années	8
Évolution démographique du nord-est de l'Ontario : les 30 prochaines années	17
Projections de la population autochtone	20
Main d'œuvre 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 nord-est de l'Ontario	25
Les conséquences de changements dans la composition de la main-d'œuvre au travail	30
Perspectives d'avenir	32
Bibliographie	40
Glossaire	41

A propos de l'auteur

Dr. Bahktiar Moazzami



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

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

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

Executive Summary

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 faible ont mené à une répartition selon l'âge de la population du nord-est de l'Ontario qui diffère d'ailleurs en Ontario. Cette évolution démographique a un impact significatif sur les conditions sociales et économiques dans la région. La population continuera à vieillir dans l'avenir immédiat, ce qui aura des répercussions sur les coûts des soins de santé, l'offre de main-d'œuvre, la capacité de production et la capacité qu'auront les secteurs du nord-est de rester économiquement viables.

L'objectif du présent rapport est d'analyser les tendances démographiques et du marché du travail dans le nord-est de l'Ontario et dans le secteur de Nipissing. 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 :

La population du nord-est de l'Ontario a diminué, passant de 566 759 personnes en 1986 à 548 449 personnes en 2016; au contraire, la population du secteur de Nipissing a crû, passant de 79 004 personnes à 83 150 personnes au cours de la même période. Cette croissance a eu lieu en dépit d'une migration nette négative entre 2001 et 2016.

L'indice de capital humain dans le nord-est de l'Ontario est inférieur à celui de l'Ontario et du Canada. L'indice total est plus élevé dans le secteur de Nipissing 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. Cependant, l'indice de capital humain de la population autochtone du secteur de Nipissing est plus élevé que celui de la population autochtone aux niveaux régional, provincial et national.

La demande/les coûts pour les services de santé devraient augmenter de façon significative entre 2017 et 2041, de 36 %. Pourquoi? La population régionale vieillit et la demande de soins de santé augmente avec l'âge de la population.

Selon les projections du ministère des Finances, la population du secteur de Nipissing devrait connaître une légère croissance entre 2017 et 2041. On s'attend aussi à un vieillissement de la population, la proportion de personnes de l'âge d'or passant de 20,5 % en 2017 à 30,4 % en 2041.

Les projections montrent que la main-d'œuvre dans la région devrait diminuer de 38 055 personnes en 2015 à 36 467 personnes en 2030, une baisse d'environ 4,2 %. Au cours de la même période, la main-d'œuvre autochtone devrait passer de 5 050 personnes en 2015 à 4 893 personnes en 2030, une diminution d'environ 3,1 %. En conséquence, la proportion de personnes autochtones dans la main-d'œuvre régionale totale devrait rester relativement constante entre 2015 et 2030.

L'emploi régional total a diminué légèrement entre 2001 et 2016. L'emploi total dans le secteur de la production de biens est passé de 6 370 personnes en 2001 à 5 625 personnes en 2016, un déclin de 11,7 %. La cause principale du déclin dans le secteur de production de biens est la perte d'emplois dans les secteurs de fabrication et de foresterie. Une hausse de l'emploi dans le secteur minier a compensé pour une partie des pertes d'emplois dans les secteurs de la foresterie. Au cours de la même période, l'emploi dans le secteur des services est resté relativement le même. Les seules industries du secteur des services qui ont connu une croissance importante de l'emploi sont celles de la santé et de l'aide sociale, des services professionnels et de la gestion des déchets et des services d'assainissement liée au secteur minier.

Recommandations clés :

Continuer à faire la promotion du secteur de Nipissing comme destination de choix pour la migration secondaire en Ontario

Les conclusions de la présente mise à jour sont semblables à celles du rapport sur le secteur en 2017, lequel montrait une migration intraprovinciale positive nette. Il y a plus d'Ontariennes et Ontariens qui déménagent dans le secteur que d'Ontariennes et Ontariens qui quittent Nipissing pour d'autres régions de la province. Les immigrants au secteur de Nipissing ont un indice de capital humain approximativement égal à l'indice des immigrants en Ontario et au Canada, et un indice plus élevé que dans le nord-est de l'Ontario dans son ensemble. Le secteur de Nipissing peut continuer de tirer parti de ses capacités reconnues d'appui à la réussite des migrants et des immigrants.

Continuer à établir et encourager des partenariats avec les communautés autochtones

Le rapport de 2017 avait noté que les personnes autochtones du secteur de Nipissing profitaient de meilleures retombées sociales et d'une scolarisation accrue comparativement à d'autres régions de la province, une tendance qui se maintient. L'indice relativement élevé de composition du capital humain de la population autochtone offre une occasion concrète de créer des partenariats forts qui encourageront la croissance régionale et la réconciliation.

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

On prévoit que le nord-est de l'Ontario aura besoin de 13 000 nouveaux fournisseurs de soins de santé d'ici 2030. Le segment de la population du secteur composé de personnes âgées de 65 ans et plus devrait atteindre 29 % en 2030, par rapport à 20 % en 2017. Le rapport de 2017 note que les soins en gérontologie représenteront un créneau commercial à exploiter, autant pour la livraison que pour l'obtention de ces services. Le secteur de Nipissing peut tirer parti de cette tendance pour contribuer à la croissance des secteurs des soins de santé et de l'aide sociale.

Introduction

Ce rapport a pour objet d'examiner les tendances et caractéristiques passées et présentes de l'économie du district de Nipissing (ci-après désigné par Nipissing), puis d'en prévoir les problèmes et possibilités futures. Nous commençons par examiner les tendances démographiques du district de Nipissing et du Nord-Est ontarien. Les auteurs examinent ensuite le marché du travail du district, entre autres la composition de son capital humain; les tendances de l'emploi; le changement dans la composition professionnelle de la main-d'œuvre au travail; le virage dans la composition industrielle du district, depuis le secteur de la production de biens vers celui de services; la réduction du segment du secteur privé; la dépendance grandissante du secteur public dans le district; le déclin du revenu des travailleurs et du produit intérieur brut (PIB). Le vieillissement de la population et ses répercussions sur la demande future pour les soins de santé et les fournisseurs de services d'éducation sont également examinés. Enfin, dans le rapport se trouve une estimation des effets que le vieillissement de la population a sur les travailleurs des métiers dans la région.

Le rapport débute par l'examen du changement démographique dans le district de Nipissing au cours des trois dernières décennies. Nous trouvons que la population du district a augmenté, de 79 004 en 1986 à 84 832 en 1996, est demeurée relativement constante entre 1996 et 2011, mais a décliné, à 83 150 en 2016. Nous nous concentrons sur trois segments de la population régionale – ceux des Autochtones, des francophones et des immigrants. En ce qui concerne l'avenir, l'étude contient des projections pour les populations totale et autochtone du district de Nipissing entre 2015 et 2030. Il est trouvé que le segment de la population autochtone est le seul qui s'élargisse dans la population régionale. À partir de ces projections démographiques, les auteurs offrent une estimation des tendances passées, présentes et futures, liée à la taille et à la composition de la main-d'œuvre régionale. Les répercussions des flux de la migration sur la population régionale sont également traitées.

Dans le rapport, les tendances démographiques urbaines et rurales sont aussi étudiées. Nous constatons qu'approximativement 62,5 % de la population de Nipissing vit dans des zones urbaines. Le reste (37,4 %) vit dans des zones rurales. La majorité (55,9 %) de la population autochtone vit dans des zones rurales. Ce sont surtout des peuples autochtones de réserves. Approximativement 44,1 % de la population autochtone vit dans des zones urbaines. Ce sont surtout des peuples autochtones hors des réserves.

La section suivante de l'étude porte sur les tendances du marché du travail, y compris les taux de participation, d'emploi et de chômage dans les divers groupes de la population entre 2001 et 2016. À l'aide de changements démographiques ainsi que d'indices du marché du travail, les auteurs de l'étude prévoient la taille et la composition de la main-d'œuvre dans le district de Nipissing.

Dans la section suivante, les auteurs définissent et mesurent quantitativement la composition du capital humain de la main-d'œuvre de Nipissing pour les prochaines années. Dans cette section sont également abordés les effets du recours croissant à la technologie dans le processus de production et, par conséquent, les futurs besoins de compétences chez les travailleurs.

Ils traitent ensuite des conséquences du virage dans la composition de la population au travail dans le district, à savoir, de la production de biens, dominée par l'entreprise privée, vers la production de services, surtout financée par le secteur

public. Dans l'étude sont également examinés le virage dans la composition professionnelle de la main-d'œuvre au travail puis les répercussions connexes sur le revenu régional total et le PIB dans le district de Nipissing.

L'étude conclut par une perspective et un examen de la demande future pour les soins de santé, les fournisseurs de services d'éducation ainsi que les travailleurs des métiers des prochaines années.

Sources de données

Les données du présent rapport reposent sur de l'information détaillée relative aux sous-divisions individuelles de recensement (SDIR) dans le Nord-Est ontarien, et elles ont été obtenues par compilations spéciales de Statistique Canada. Nous avons aussi utilisé des prévisions démographiques reposant sur les données offertes par le ministère des Finances de l'Ontario. Certaines des données affichées ci-dessous peuvent différer légèrement des données démographiques de recensement, dans les cas où la compilation personnalisée a servi à montrer les caractéristiques uniques de la zone géographique visée. Dans ces cas-là, les écarts découlent du fait que les tableaux personnalisés reposent sur un échantillonnage de 25 % des données démographiques, par opposition à 100 %.

Groupes démographiques étudiés

Le rapport fournit de l'information sur les quatre groupes suivants de la population :

- Population totale.
- Population francophone, définie par personnes qui ont dit que leur langue maternelle était le français.
- Population autochtone, que Statistique Canada définit par personnes qui ont déclaré s'identifier à au moins un groupe autochtone – c'est-à-dire les Indiens d'Amérique du Nord, les Métis ou les Inuits – et/ou celles qui ont rapporté être des Indiens des traités ou des Indiens inscrits, conformément à la définition de la Loi sur les Indiens, et/ou celles qui ont déclaré être des membres d'une bande indienne ou d'une Première Nation.
- Population d'immigrants, définie par personnes qui sont ou ont été des immigrants reçus au Canada.

Spécifications géographiques du Nord ontarien

Le Nord ontarien est subdivisé en deux régions économiques : le Nord-Ouest et le Nord-Est. Les trois divisions de recensement les plus à l'ouest, souvent désignées par le terme district – à savoir Rainy River, Kenora et Thunder Bay –, constituent le Nord-Ouest ontarien, également désigné par Région économique du Nord-Ouest. La région au nord et à l'est des lacs Supérieur et Huron forme le Nord-Est ontarien, ce qui est également désigné par Région économique du Nord-Est. Elle englobe les divisions de recensement suivantes : Cochrane, Timiskaming, Algoma, Sudbury, Nipissing, Manitoulin, Parry Sound et le Grand Sudbury. Le gouvernement fédéral et la FedNor joignent aussi le district de Muskoka dans leur définition du Nord-Est ontarien. Toutefois, le gouvernement provincial a retiré en 2004 le district de Muskoka du territoire relevant de la compétence du ministère du Développement du Nord et des Mines ainsi que du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario. Il a continué de maintenir Parry Sound comme division du Nord ontarien.

Changement démographique dans le Nord-Est ontarien : Trois dernières décennies

Tendances démographiques dans le Nord-Est ontarien

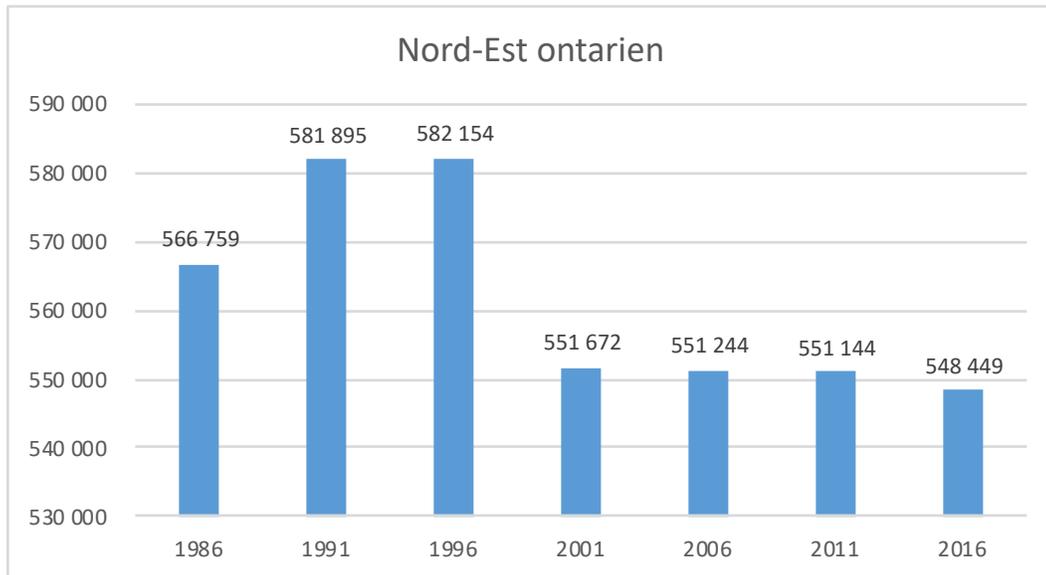
La superficie du Nord-Est couvre approximativement 276 124 kilomètres carrés et sa population s'élevait à 548 449 en 2016. La densité de cette population est de quelque deux personnes par kilomètre carré, ce qui est bien en dessous de celle l'Ontario (14,8). Le Grand Sudbury est la plus grande ville du Nord-Est ontarien. Une population d'approximativement 161 531 personnes a été enregistrée pour 2016. Parmi les autres agglomérations majeures de la région se trouvent Sault Ste. Marie, North Bay, Timmins, Elliot Lake et Temiskaming Shores.

Selon le recensement de Statistique Canada, la population du Nord-Est ontarien a augmenté, depuis 566 759 en 1986 à 582 154 en 1996, mais baissé en 2001, à 551 672, et en 2016, à 548 449 (figure 1). La tendance démographique à la hausse dans les années 1980 et 1990, suivie d'un déclin pendant le XXI^e siècle, ressemble à ce qui a été observé dans le Nord-Ouest ontarien.



Nipissing University, North Bay

Figure 1 : Tendances de la population dans le Nord-Est ontarien

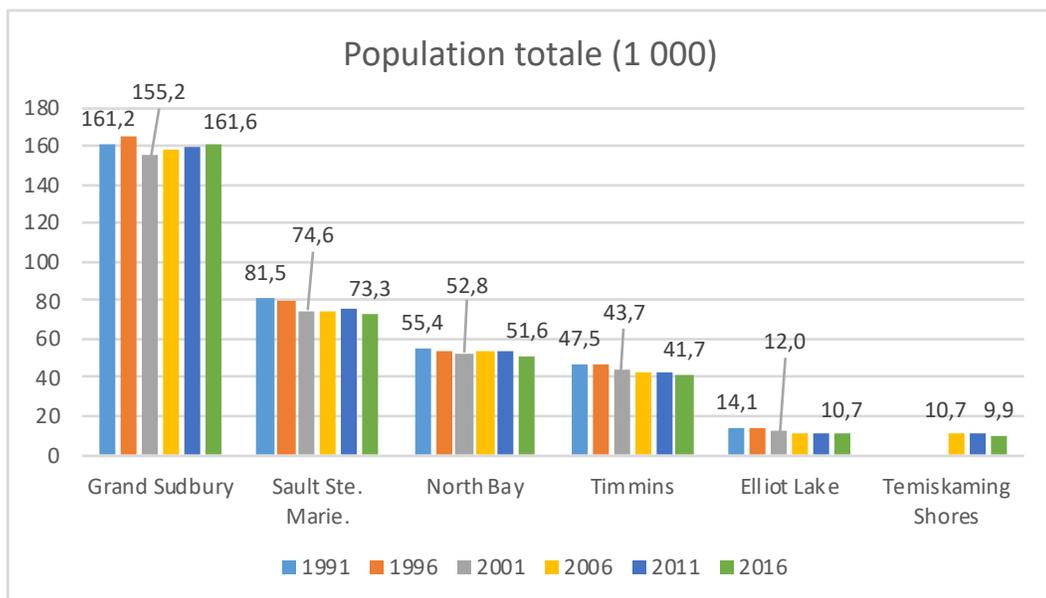


Source : Statistique Canada, Recensement, divers enjeux

Des tendances démographiques à la baisse peuvent aussi s'observer dans toutes les villes majeures du Nord-Est ontarien (figure 2). Remarquez que Temiskaming Shores est une ville créée par la fusion en 2004 des villages de

New Liskeard, d'Haileybury et du canton de Dymond. Par conséquent, il n'y a pas de données de recensement pour cette ville avant 2004.

Figure 2 : Tendances démographiques dans les villes majeures du Nord-Est ontarien

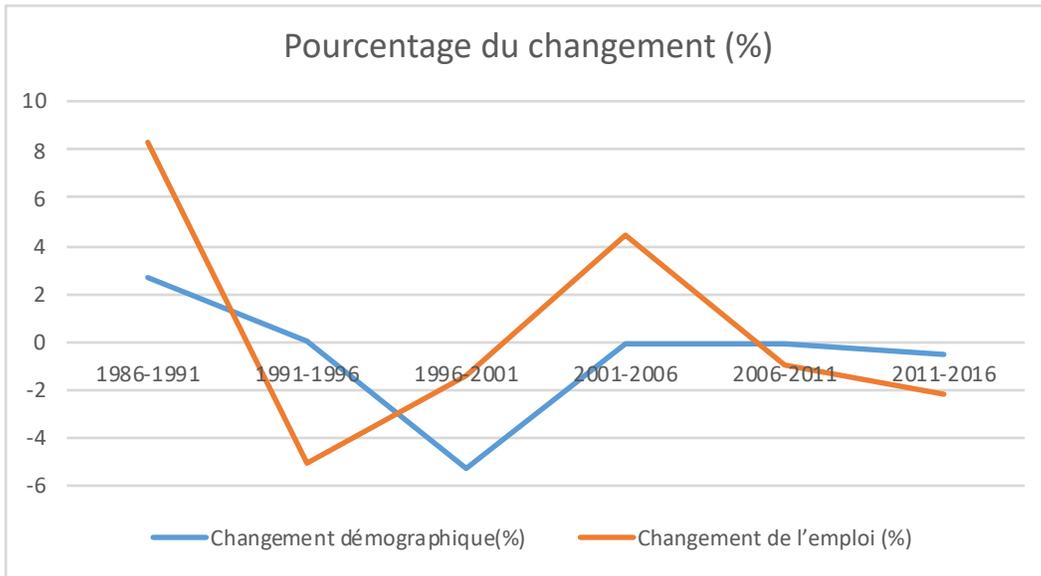


Source : Calculs fondés sur divers recensements de Statistique Canada; compilation personnalisée.

Le déclin démographique suit de près les changements de l'emploi dans l'économie régionale (figure 3). L'emploi total dans le Nord-Est ontarien a fluctué entre 236 355 en 1986 et

250 330 en 2006, mais baissé à 247 905 en 2011 et à 242 415 en 2016.

Figure 3 : Hausse/baisse de l'emploi et de la population dans le Nord-Est ontarien

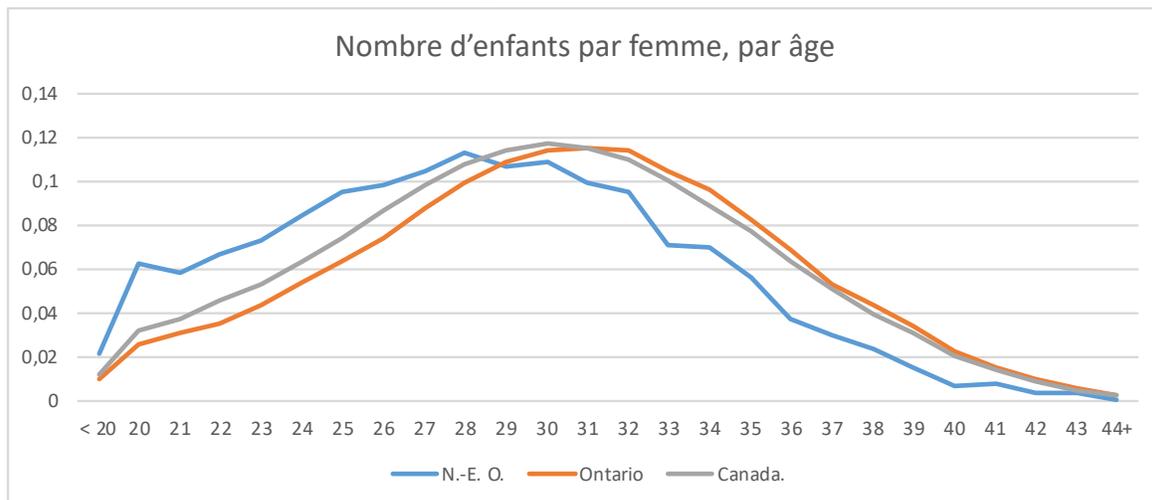


Source : Calculs fondés sur divers recensements de Statistique Canada; compilation personnalisée.

Le segment du Nord-Est ontarien dans la population provinciale s'est rétréci, depuis 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. Le rétrécissement du segment démographique s'est produit pour deux raisons. D'abord, comme nous le verrons plus loin, la région a connu une émigration importante de jeunes à la recherche de possibilités d'emploi dans d'autres parties du Canada. Ensuite, dans ce qui a contribué à un changement démographique lent ou négatif, il y a le fait que le taux total de fécondité dans le Nord-Est ontarien (1,60) a été considérablement inférieur au taux

de remplacement des générations de 2,1. Le taux total de fécondité est défini par le nombre moyen d'enfants qu'aura une femme au cours de sa vie. En 2011, le taux total de fécondité au Canada était de 1,61; en Ontario, de 1,55; dans le Nord-Ouest ontarien, de 1,77 (figure 4). Comme le montre la figure 4, le taux de fécondité est plus élevé chez les femmes de 28 ans et plus dans le Nord-Est ontarien que celui de la province et du pays, mais il est considérablement plus bas chez les femmes de 28 ans et plus que les niveaux provincial et national.

Figure 4 : Nombre d'enfants par femme, par âge, dans le Nord-Est ontarien, en Ontario et au Canada en 2011¹



Source : Statistique Canada, 2011, compilation personnalisée.

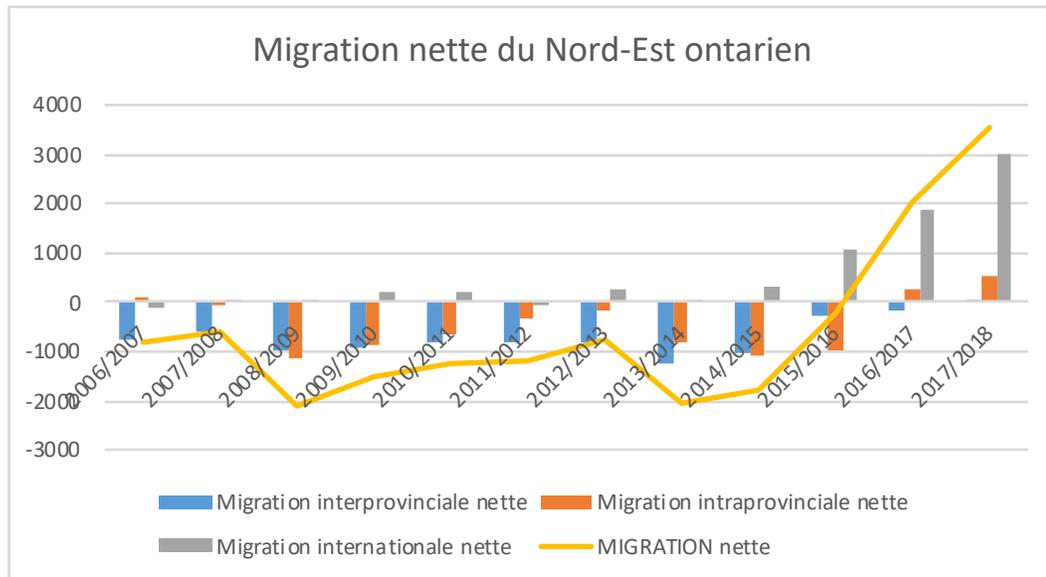
¹ Remarquez que le calcul du taux total de fécondité (soit le nombre des enfants nés d'une femme au cours de la vie de celle-ci) exige de faire l'addition de tous les groupes d'âges (figure 1.4).

Il y a d'autres facteurs à part le vieillissement de la population et le bas taux de fécondité, qui expliquent le déclin démographique régional. Le premier est que le Nord-Est ontarien a eu des taux disproportionnellement bas d'immigration. L'immigration nette se définit par le nombre des immigrants dans une région, moins le nombre de ceux qui en sont partis. Toutefois, le nombre des immigrants dans le Nord-Est ontarien a décliné, depuis 34 845 en 2001 à 30 565 en 2011 et à 29 390 en 2016 (en raison des décès et de l'émigration d'immigrants résidents, dont le nombre a été supérieur à celui des nouveaux arrivants)². Autrement dit, la région a connu une immigration nette négative entre 2001 et 2016. C'est un des facteurs importants qui jouent sur le déclin démographique. Le deuxième facteur, et peut-être le plus important, est relié à l'émigration.

La figure 5 montre que le Nord-Est ontarien a connu une émigration interprovinciale et intraprovinciale considérable

entre 2006 et 2016. La migration interprovinciale fait référence au mouvement de population, d'une province vers une autre; la migration intraprovinciale fait référence au mouvement de population, depuis une division de recensement vers une autre au sein de la province. Le ministère des Finances rapporte que depuis 2003, la migration interprovinciale nette vers l'Ontario a été négative, surtout en raison des flux nets vers l'Alberta. Au cours des 30 dernières années, la migration interprovinciale nette vers l'Ontario était en moyenne de 2 700 personnes par année. Toutefois, cela comprend des flux anormalement élevés, provenant du Québec et enregistrés au cours des années suivant le référendum. Lorsque ces flux sont exclus, la migration interprovinciale nette à long terme vers l'Ontario est modestement négative³. En même temps, des efforts récents pour augmenter l'immigration internationale dans la région du Nord-Est semblent avoir produit une migration nette positive pour 2017 et 2018.

Figure 5 : Flux de migrations nets dans le Nord-Est ontarien



Source : Calculs de l'auteur, fondés sur la base de données CANSIM de Statistique Canada, tableaux 17-10-0138-01.

Les tendances démographiques ci-dessus ont joué sur la répartition des âges de la population dans le Nord-Est ontarien et qui diffère de celle de l'Ontario. Comme le montre la figure 6, par rapport à la moyenne provinciale,

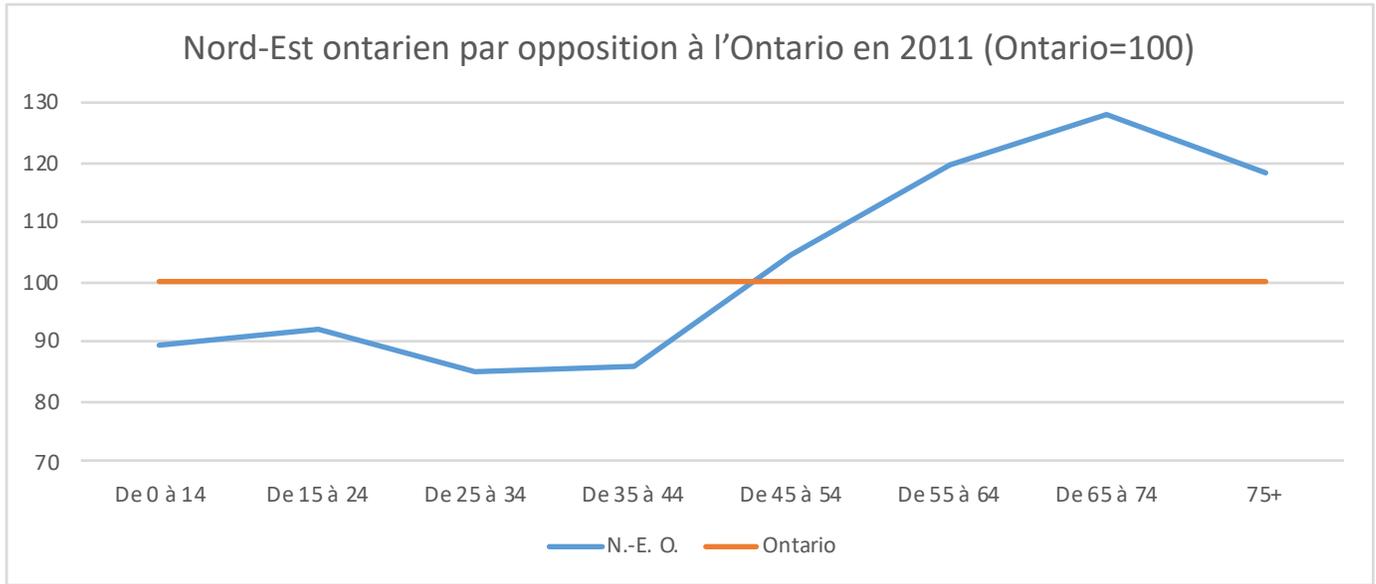
il y a dans le Nord ontarien un pourcentage relativement inférieur de personnes de moins de 45 ans et une part plus élevée de personnes plus âgées, y compris les aînés⁴.

²Selon les données de recensement, l'immigration nette de l'Ontario entre 2001 et 2011 égalait 586 990.

³Ministère des Finances de l'Ontario, Mise à jour des projections démographiques pour l'Ontario, fondées sur le recensement de 2011; 2017-2041 – Ontario et ses 49 divisions de recensement.

⁴Dans la figure 5, l'axe horizontal montre les divers groupes d'âges; l'axe vertical montre en pourcentage la part de la population du Nord-Est ontarien dans chaque groupe d'âges, par rapport à l'Ontario.

Figure 6 : Répartition relative des âges en 2011



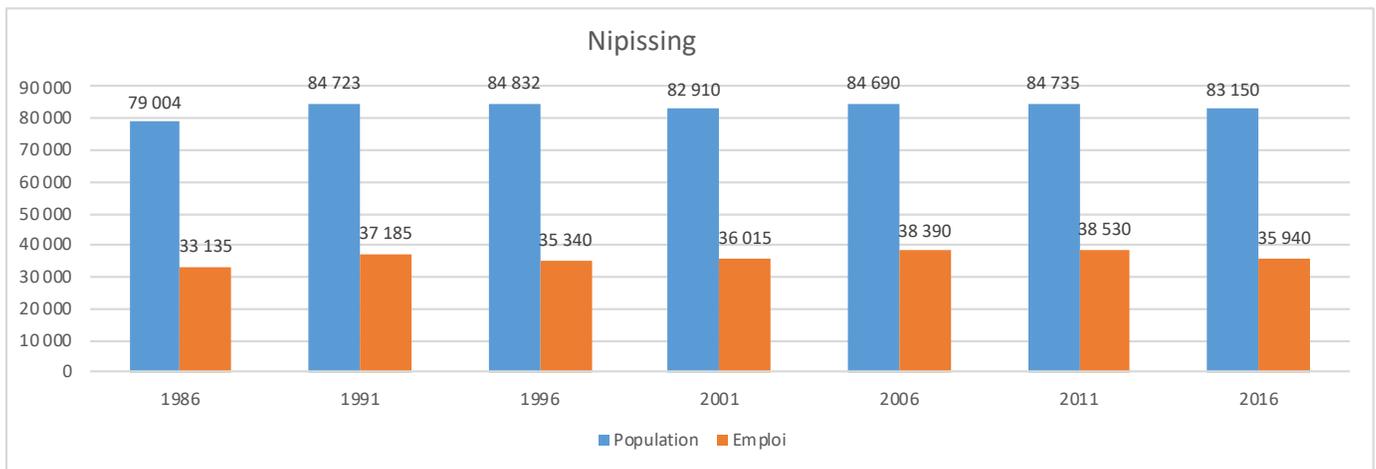
Source : Calculs de l'auteur, fondés sur l'Enquête nationale auprès des ménages 2011, de Statistique Canada.

Tendances démographiques du district de Nipissing

La superficie du district de Nipissing est de 17 104 kilomètres carrés et sa population s'élevait à 83 150 en 2016. La densité de la population est de 4,9 personnes par kilomètre carré, ce qui est bien en dessous de celle l'Ontario (14,8).

Selon le recensement de Statistique Canada, la population de Nipissing a augmenté entre 1986 et 1991, est demeurée relativement constante entre 1991 et 2011, mais a décliné légèrement entre 2011 et 2016 (figure 7).

Figure 7 : Tendances démographiques du district de Nipissing



Source : Calculs de l'auteur, fondés sur le recensement de Statistique Canada, divers enjeux.

Conformément à ce qui est indiqué plus haut, il y a une corrélation étroite entre les tendances démographiques et de l'emploi. Le changement démographique entre 1986 et 2016 a été influencé par le changement dans l'emploi au cours de la même période. Le coefficient de corrélation entre la tendance démographique et celle l'emploi égale 0,82, ce qui est très élevé.

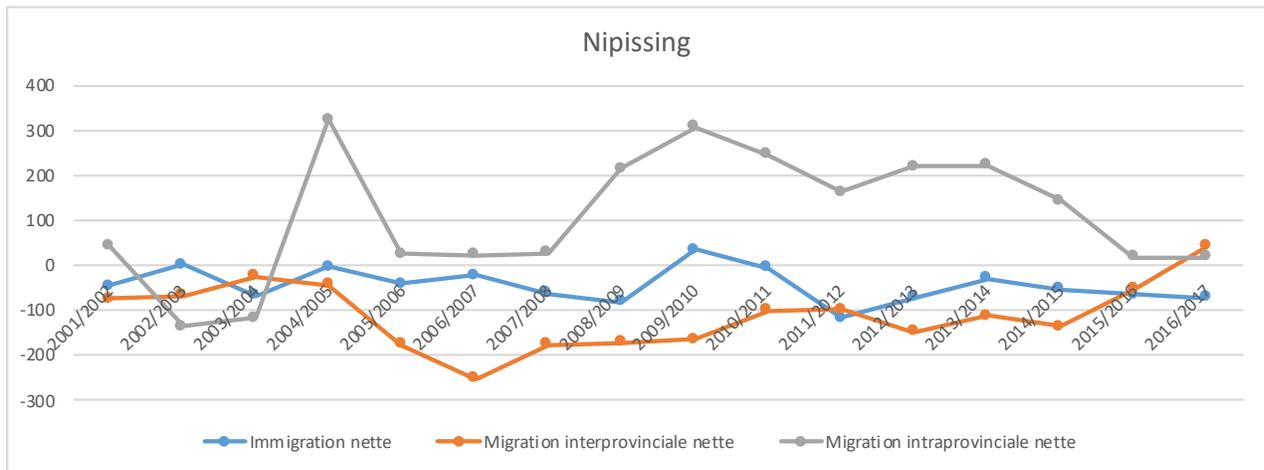
Comme c'est le cas pour le Nord-Est ontarien, d'autres facteurs ont contribué au changement global dans la population régionale. Le premier est que le district de Nipissing a eu des taux disproportionnellement bas d'immigration. Le district a connu une immigration nette négative entre 2001 et 2016 (figure 8). L'immigration totale au cours de la période égalait 1 028 par rapport à un total de 1 754 pour l'émigration. C'est un

des facteurs importants qui jouent sur le déclin démographique. Le deuxième facteur est relié aux flux migratoires.

Dans la figure 8, nous voyons que le district de Nipissing a eu une émigration interprovinciale au cours de la période à l'étude. La migration interprovinciale fait référence au mouvement de population, d'une province vers une autre. La migration intraprovinciale fait référence au mouvement de population, depuis une division de recensement vers une autre au sein de la province. L'émigration interprovinciale nette égalait 1 754, cependant que l'émigration intraprovinciale nette égalait 1 749 entre 2001 et 2017.

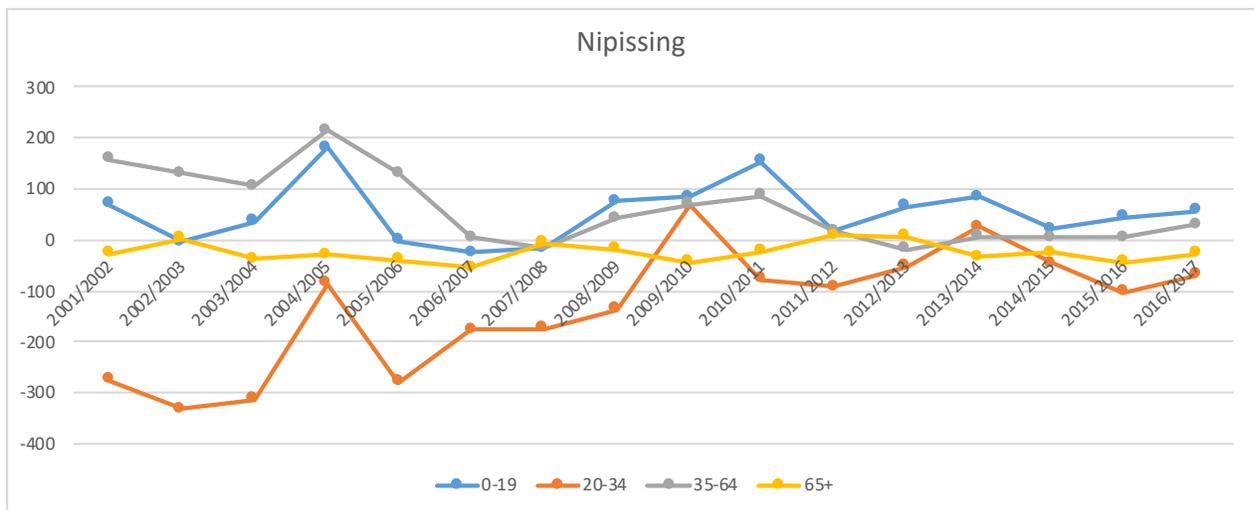
Le plus gros groupe d'émigrants vers d'autres provinces est celui des 20 à 24 ans. La figure 9 contient la répartition des âges de ceux qui ont déménagé entre 2001 et 2016. Globalement, le district de Nipissing a eu un flux net de personnes de moins de 19 ans (839) ainsi que d'autres, entre 35 et 64 ans (972). Pendant la même période, Nipissing a affiché un flux net de personnes de 20 à 34 ans (2 124) ainsi que de 65 ans et plus (390). La plupart des émigrants semblent avoir eu entre 20 et 34 ans, et ils sont le plus probablement partis pour chercher des possibilités d'emploi à l'extérieur du district.

Figure 8 : Flux migratoires nets



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

Figure 9 : Migration nette par groupe d'âges



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

Viellissement de la population dans le district de Nipissing

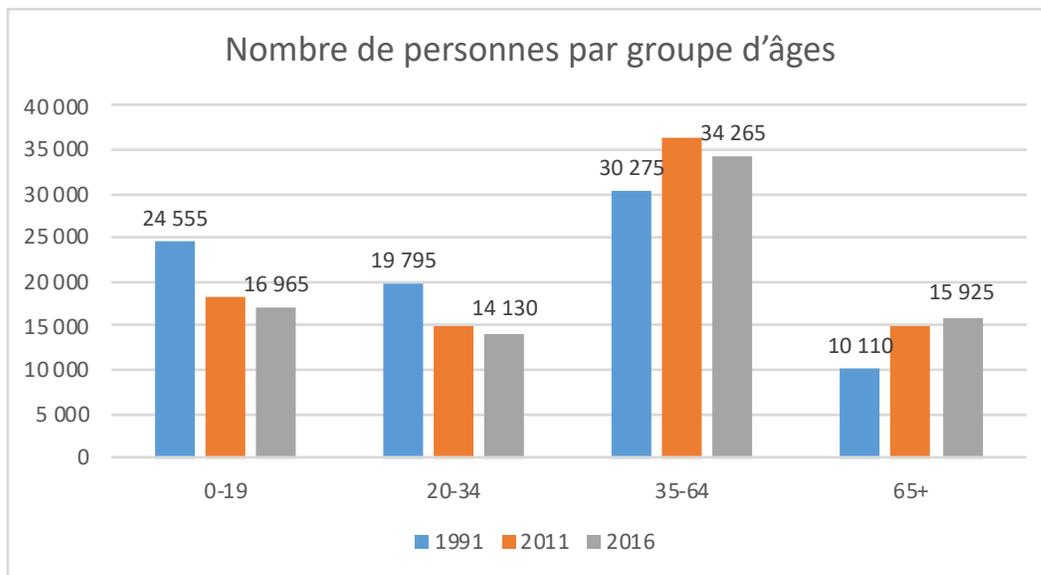
En plus de l'émigration des jeunes et des bas niveaux d'immigration dans le district, une hausse de l'espérance de vie a contribué au vieillissement de la population de Nipissing. En même temps, la populeuse génération du baby-boom, née au cours des deux décennies suivant la Deuxième Guerre mondiale, commence maintenant à partir à la retraite. Les générations suivantes ont été plus petites, surtout en raison de la baisse du taux de fécondité.

Il s'ensuit que, dans le district de Nipissing, la part des personnes de moins de 20 ans a décliné, de 29,0 % en 1991 à 21,4 % en 2011 et à 20,9 % en 2016, tandis que la part des aînés montait, de 11,9 % en 1991 à 17,7 % en 2011 et à 19,6 % en

2016 (figure 10). Au cours de la même période, le segment des personnes de 20 à 34 ans s'est rétréci de 23,4 % à 17,4 %, tandis que celui des personnes de 35 à 64 ans s'élargissait, de 35,7 % à 42,2 %.

Ces changements démographiques ont des effets importants sur les conditions sociales et économiques dans le district. La population continuera donc de vieillir dans un avenir prévisible, ce qui aura des conséquences sur les coûts des soins de santé, l'offre de travailleurs, la capacité de production et la capacité du district de Nipissing de demeurer économiquement viable.

Figure 10 : Vieillissement de la population du district de Nipissing



Source : Calculs fondés sur divers recensements de Statistique Canada; compilation personnalisée.

Diversité linguistique et culturelle de la population du Nord-Est ontarien

Un autre aspect du changement démographique dans le Nord-Est ontarien et le district de Nipissing est relié à la diversité culturelle et linguistique de la population (figure 11). La population francophone totale du Nord-Est ontarien a baissé, depuis 130 085 en 2001 à 114 770 en 2011, mais augmenté, à 121 830 en 2016. La population francophone totale du district de Nipissing a baissé légèrement, depuis 20 835 en 2001 à 19 945 en 2016.

La population autochtone totale du Nord-Est ontarien a augmenté, depuis 41 005 en 2001 à 57 715 en 2011 ainsi qu'à 69 510 en 2016. Autrement dit, la part de la population autochtone dans le Nord-Est ontarien a augmenté, de 7,5 % à 12,9 %. La population autochtone totale du district de Nipissing grimpe, de 6 125 en 2001 à 11 540 en 2016, un taux de croissance de quelque 88,4 %. La part de la population autochtone du district de Nipissing a augmenté, à savoir de 7,4 % à 14,2 entre 2001 et 2016.

L'augmentation importante de la population autochtone ne s'explique pas seulement par le processus démographique naturel. Selon Statistique Canada, les éléments démographiques classiques de la croissance (fécondité, mortalité et migration) ne sont pas les seuls qui aient joué sur l'augmentation de la population autochtone au Canada. Un autre phénomène est également intervenu pour la taille, la croissance et la composition de la population autochtone au cours des récentes années, à savoir « un changement dans la façon de faire rapport » ou « la mobilité ethnique ». La mobilité ethnique fait référence aux personnes qui modifient leur façon de rapporter leurs affiliations autochtones, c'est-à-dire depuis une identité non autochtone vers une identité autochtone, et ce, d'un recensement à un autre⁵. L'adoption de la Loi sur les Indiens en 1986 a été un facteur jouant sur cette mobilité ethnique.

De plus, il y a eu une participation supérieure au recensement au cours des dernières années. Statistique

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

Canada rapporte que certains établissements et réserves autochtones n'ont pas participé au recensement parce que le dénombrement n'était pas permis ou qu'il avait été interrompu avant l'achèvement. En 2006, il y avait 22 réserves où le dénombrement était incomplet, en baisse de 30 en 2001 et de 77 en 1996⁶. Parmi d'autres facteurs qui expliquent la croissance supérieure de la population autochtone se trouvent des soins de santé meilleurs et plus accessibles, menant à un taux de mortalité inférieur et à un déclin de la mortalité infantile.

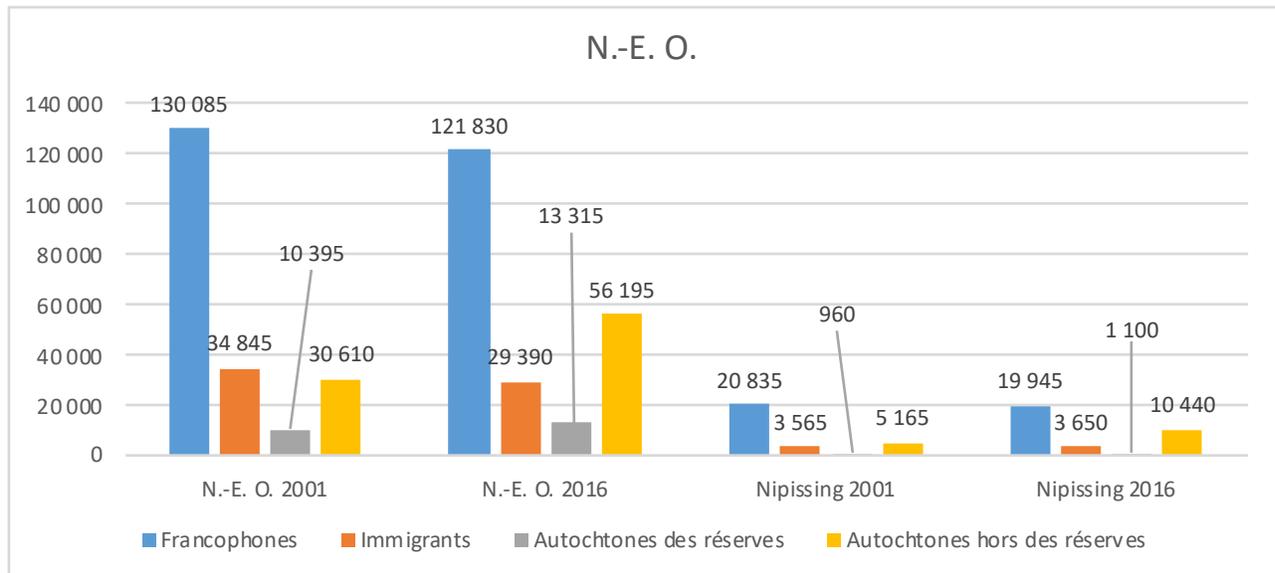
Enfin, l'un des principaux facteurs expliquant l'amplification du segment de la population autochtone est le taux de fécondité. Ce taux chez les femmes autochtones a été considérablement au-dessus de la moyenne régionale. Dans un rapport du ministère de la Santé de l'Ontario, il est déclaré ceci : « La fécondité est presque exclusivement la source de la croissance de la population chez les peuples autochtones en Ontario. À l'échelle provinciale, des immigrants autochtones proviennent d'autres provinces, mais cela n'a pas d'impact sur la dynamique de la population chez les peuples autochtones de l'Ontario, même si les répercussions sont parfois supérieures dans certains centres urbains. Même s'il n'y a qu'un minimum

d'information sur la fécondité autochtone au Canada et qui soit directement accessible, Affaires indiennes et du Nord Canada a rapporté un taux de fécondité total (TFT), lequel est le nombre d'enfants qu'aurait une femme dans le contexte du taux de fécondité prévalant actuellement, soit de 2,9 enfants en 2000 pour les femmes indiennes enregistrées. La même année, le TFT pour les femmes canadiennes était à approximativement la moitié de ce taux, soit de 1,5 enfant⁷. »

En général, la population autochtone est beaucoup plus jeune que celle qui n'est pas autochtone. Par conséquent, les Autochtones arriveront en grand nombre sur le marché du travail lorsque la population non autochtone partira à la retraite. Ainsi, les Autochtones représenteront une part considérable de la main-d'œuvre régionale au cours des prochaines années.

Le segment de la population d'immigrants dans le Nord-Est ontarien s'est rétréci, depuis 6,5 % en 2001 à 5,5 % en 2016. Au cours de la même période, la part des immigrants à Nipissing a pris de l'ampleur, depuis 4,3 % à 4,5 %. La majorité des immigrants du Nord-Est ontarien vit dans le Grand Sudbury et le district d'Algonquin.

Figure 11 : Diversité linguistique et culturelle dans le Nord-Est ontarien et le district de Nipissing, de 2001 à 2016



Source : Calculs fondés sur divers recensements de Statistique Canada; compilation personnalisée.

Tendances démographiques dans le Nord-Est ontarien urbain et rural

Il y a plusieurs façons de définir les zones rurales et urbaines. Le terme rural correspond intuitivement à une zone caractérisée par une faible concentration de personnes dispersées et où la densité est faible. Par contre, le terme urbain désigne souvent un endroit caractérisé par une grande concentration de personnes et où la densité est élevée. Cette compréhension

intuitive est à la base de l'approche de Statistique Canada lorsqu'il s'agit de définir une zone urbaine, à savoir, une population d'au moins 1 000 personnes et dont la densité est de 400 personnes ou plus au kilomètre carré⁸. Statistique Canada offre une option de rechange, une définition peut-être plus adéquate de zones rurales, avec « régions rurales

⁶ Ibid

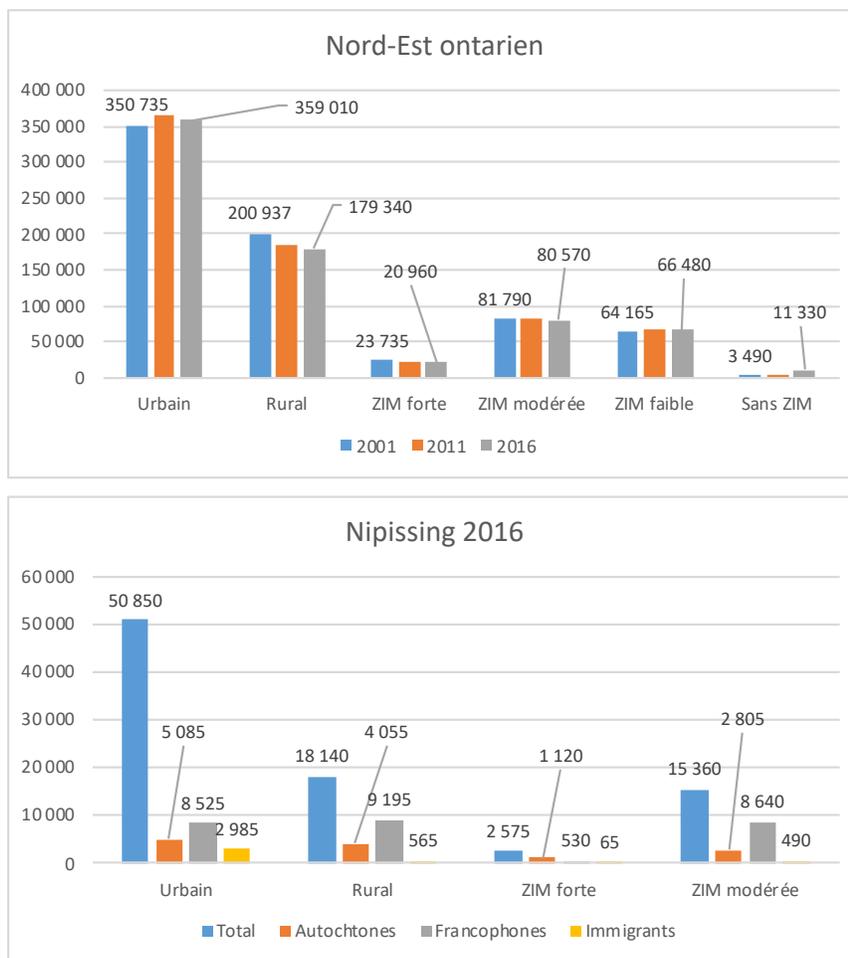
⁷ Ministère de la Santé et des Soins de longue durée en Ontario, Direction de l'analytique en matière de santé, « First Nations Peoples in Ontario: A Demographic Portrait », janvier 2009, 15.

⁸ Cette définition a pour problème de pouvoir mener à une identification erronée de régions rurales et urbaines. À partir de cette définition, la réserve indienne d'Attawapiskat, de la baie James, est classée comme zone urbaine.

et petites villes », par opposition à « gros centres urbains ». Cette définition repose sur les flux de migration quotidienne entre les diverses zones. Selon la définition, les régions urbaines englobent toutes les régions métropolitaines de recensement (RMR) et les agglomérations de recensement (AR). Les RMR comme les AR comprennent la population totale des subdivisions de recensement (SDR). Compte tenu de la définition ci-dessus de région urbaine, les régions rurales et petites villes (RRPV) sont définies par zones qui ne sont pas des RMR/AR. De plus, les RRPV se divisent en quatre sortes de zones, ce qui est fondé sur le niveau d'influence que les gros centres urbains exercent sur les RRPV⁹. Cela se mesure par le pourcentage des personnes qui font la navette, afin de travailler dans un centre urbain.

À l'aide de la définition ci-dessus, la figure 12 montre la répartition de la population du Nord-Est ontarien et du district de Nipissing parmi des zones rurales et urbaines. Approximativement 83,1 % de la population du Nord-Est ontarien vit dans des zones urbaines. Le reste (33,3 %) vit dans des zones rurales. La majorité (54,8 %) de la population autochtone vit dans des zones urbaines. Ce sont surtout des peuples autochtones hors des réserves. Approximativement 45,2 % de la population autochtone vit dans des zones rurales, quelque 48,9 % d'entre elle vivant dans des zones relativement éloignées et ayant peu ou pas de liens avec des centres urbains. Approximativement 61,8 % des francophones et 74,1 % de population immigrante vivent dans des centres urbains.

Figure 12: Population in Urban and Rural Areas in Northeastern Ontario



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

Approximativement 52,5 % de la population du district de Nipissing vit dans des zones urbaines. Le reste (37,4 %) vit dans des zones rurales. À la figure 12, nous voyons qu'environ 44,1 % de la population autochtone vit dans des zones urbaines. Le reste (55,9 %) vit dans des zones rurales.

La majorité de ceux qui vivent dans des zones rurales réside dans des centres désignés comme ayant des liens solides ou modérés avec des centres urbains. Approximativement 42,7 % des francophones et 81,8 % de la population immigrante vivent dans des centres urbains¹⁰.

⁹ Pour une définition de diverses zones, voir Roland Beshiri et Jiaosheng He, Rural and Small Town Canada Analysis Bulletin 8, n° 2 (juin 2009) : n° de catalogue : 21-006-X

¹⁰ Nous signalons que Statistique Canada classe diverses subdivisions de recensement (SDR) au sein de provinces et qui se trouvent à l'extérieur des RMR et AR dans une de quatre zones d'influence métropolitaine (ZIM); cela se fait en fonction du degré d'influence (fort, modéré, faible ou nul) qu'exercent sur elles des RMR ou AR. Le degré d'influence se mesure par le pourcentage de la population active d'une SDR et qui fait la navette pour aller travailler dans une RMR ou AR quelconque (p. ex. 30 % pour une ZIM forte, entre 5 % et 30 % pour une ZIM modérée, entre 0 % et 5 % pour une ZIM faible).

Changement démographique dans le Nord-Est ontarien : les trois dernières décennies

Cette partie de l'étude contient des projections démographiques pour le district de Nipissing, à la fois pour la population totale et pour la population autochtone. Les estimations pour le premier cas reposent sur des projections du ministère des Finances de l'Ontario; dans le dernier cas, les estimations sont fondées sur le modèle démographique du Nord ontarien, élaboré par l'auteur. Le modèle repose sur la méthode des composantes des cohortes¹¹. Les données de l'année de base pour la projection sont celles du recensement de 2016 de Statistique Canada.

Il convient de présenter quelques remarques liées aux projections du ministère des Finances. En premier lieu, les paramètres de l'estimation du ministère au regard de la fécondité au niveau de la division de recensement ont été modelés pour maintenir des différences régionales. Il était supposé que le rapport entre la division de recensement et la province, et ce, pour l'âge moyen de la fécondité pendant la période la plus récente, devait demeurer constant.

En deuxième lieu, les estimations ministérielles de la mortalité au niveau de la division de recensement ont été déterminées à l'aide d'une méthode de calcul du ratio. Le gouvernement s'est servi de la structure de la mortalité au niveau de l'Ontario, pour chaque structure d'âges de la division de recensement, au cours des trois

dernières années de données comparables, puis a calculé le nombre prévu des décès. Cela a ensuite été comparé au nombre annuel réel des décès dans chaque division de recensement au cours de cette période, afin de créer des ratios de données réelles/prévues pour les décès. Ces ratios ont ensuite été multipliés par les taux de mortalité d'âges spécifiques de la province, afin de déterminer des taux de mortalité pour chaque division de recensement. Ces derniers ont alors servi pour la population de la division correspondante de recensement, afin de trouver le nombre des décès pour chaque division de recensement.

En troisième lieu, le Ministère se sert d'estimations démographiques fondées sur le recensement de 2011, rajustées pour tenir compte du sous-dénombrement net. Spécifiquement, les projections reposent sur des estimations démographiques postcensitaires et préliminaires du 1^{er} juillet 2017, de Statistique Canada.

Compte tenu des projections ministérielles, la population du district de Nipissing devrait augmenter, c'est-à-dire de 87 651 en 2017 à 88 126 en 2041 (tableau 1)¹². Le vieillissement continu de la population régionale est également évident (figure 13) : la part des personnes de moins de 64 ans devant diminuer, tandis que celle des aînés, augmenter, depuis 20,5 % en 2017, à 30,4 % en 2041.



Temagami Railway Station, Temagami

¹¹ Pour une explication complète de ce modèle, voir 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, Ont. : Institut des politiques du Nord, 2015).

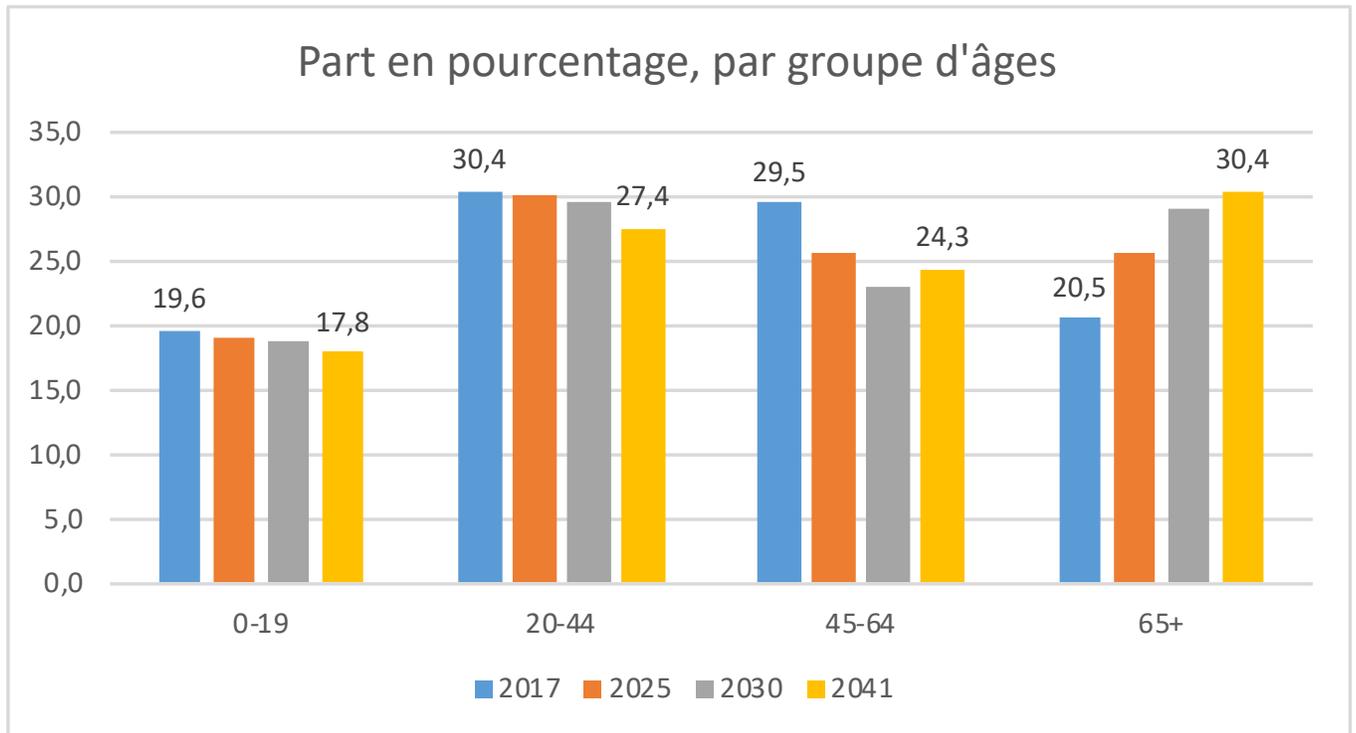
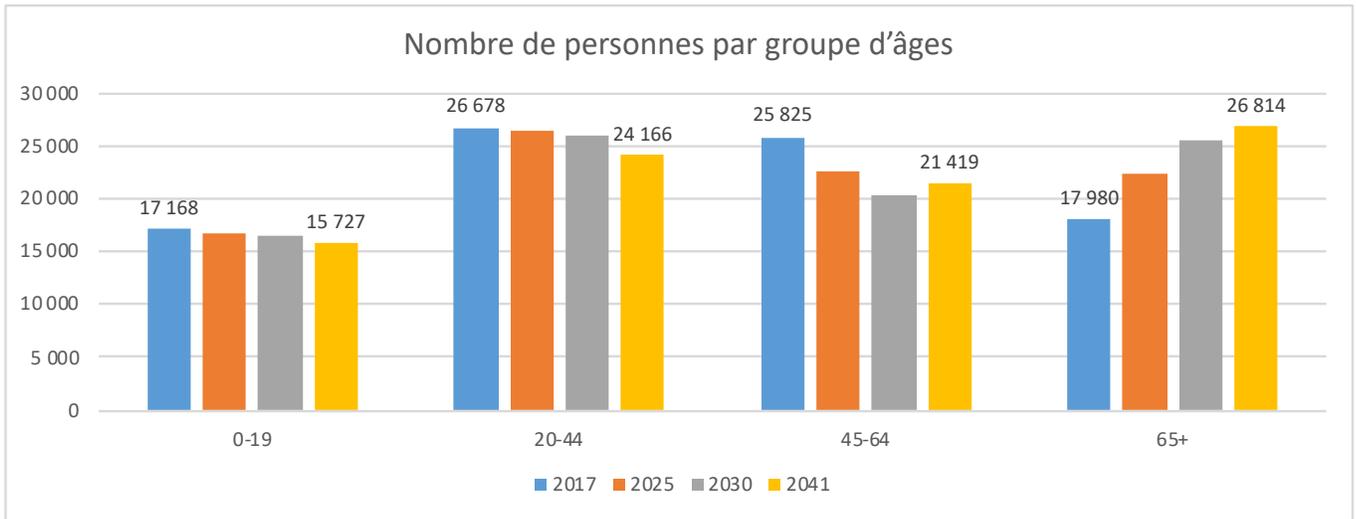
¹² Remarquez que l'estimation démographique ministérielle pour 2017 est considérablement plus élevée que celle du recensement de 2016.

Tableau 1 : Projections démographiques par groupe d'âges, district de Nipissing, 2017-2041

Année	0--19	20--44	45--64	65+	Total
2017	17 168	26 678	25 825	17 980	87 651
2018	17 134	26 710	25 570	18 453	87 867
2019	17 061	26 774	25 230	18 958	88 023
2020	16 964	26 852	24 827	19 506	88 149
2021	16 879	26 866	24 435	20 048	88 228
2022	16 840	26 777	24 022	20 620	88 259
2023	16 848	26 662	23 543	21 234	88 287
2024	16 834	26 578	23 063	21 834	88 309
2025	16 828	26 481	22 540	22 477	88 326
2026	16 780	26 429	21 970	23 159	88 338
2027	16 745	26 274	21 572	23 752	88 343
2028	16 650	26 215	21 055	24 424	88 344
2029	16 557	26 149	20 625	25 006	88 337
2030	16 442	26 026	20 332	25 523	88 323
2031	16 370	25 836	20 225	25 876	88 307
2032	16 290	25 713	20 221	26 063	88 287
2033	16 264	25 536	20 261	26 206	88 267
2034	16 185	25 352	20 363	26 347	88 247
2035	16 098	25 112	20 495	26 520	88 225
2036	16 006	24 908	20 608	26 681	88 203
2037	15 901	24 728	20 776	26 775	88 180
2038	15 852	24 557	20 922	26 830	88 161
2039	15 804	24 405	21 098	26 838	88 145
2040	15 762	24 273	21 271	26 827	88 133
2041	15 727	24 166	21 419	26 814	88 126

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

Figure 13 : Projections démographiques par groupe d'âges, district de Nipissing, 2017-2041



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

Projection de la population autochtone

En travaillant sur les projections de la population autochtone du district de Nipissing, nous avons supposé qu'il y aurait une migration nette de zéro des Autochtones au cours de la période de la prévision, car les données probantes existantes suggèrent qu'il y a relativement peu de mobilité dans la population autochtone régionale¹³. L'hypothèse est que le taux de fécondité des Autochtones égale celui du Nord-Ouest ontarien rural, puis que le taux de mortalité est égal à celui de la population en général du Canada, compte tenu du recensement de 2011¹⁴.

Selon ces hypothèses, le tableau 2 et la figure 14 montrent que la population autochtone du district de Nipissing

devrait augmenter, depuis 11 495 en 2015/2016 à 12 959 en 2030 – un taux de croissance de quelque 12,7 %. Le nombre des personnes de moins de 20 ans devrait augmenter, depuis 3 220 en 2015 à 3 876 en 2030. Une hausse du nombre des personnes de 65 ans et plus est prévue, soit de 1 305 en 2015 à 2 322 en 2030.

Il devrait y avoir un élargissement du segment autochtone dans la population totale prévue du district, depuis quelque 13,1 % en 2015 à 14,7 % en 2030. De même, la part des Autochtones en âge de travailler (la catégorie de 20 à 64 ans), devrait demeurer relativement constante, à 7,8 % entre 2015 et 2030.

Tableau 2 : Population autochtone prévue, district de Nipissing, 2015-2030

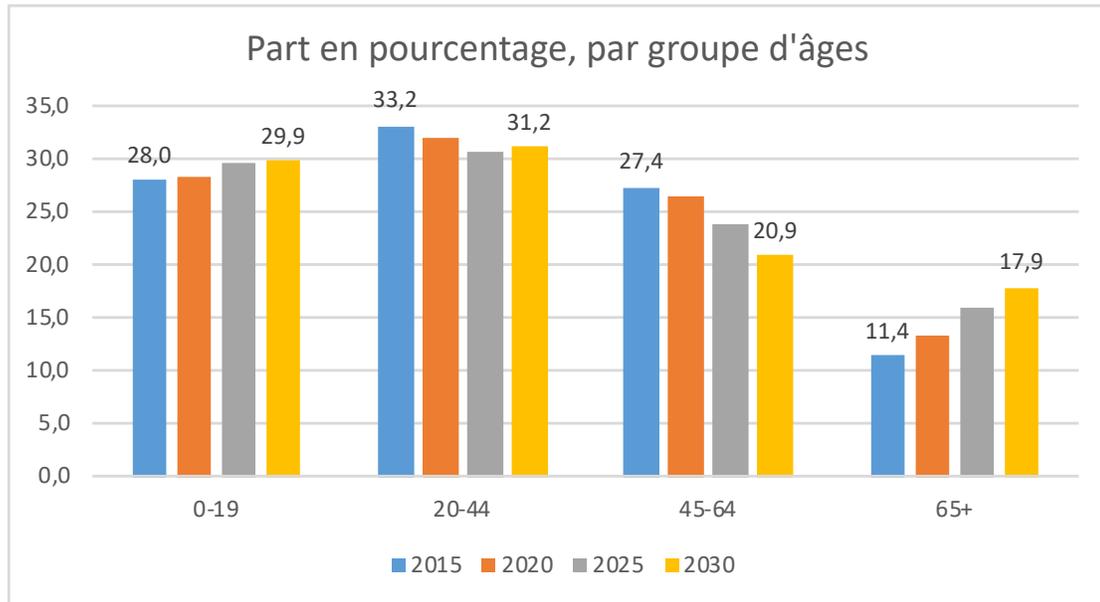
Groupe d'âges	2015	2020	2025	2030
Entre 0 et 4 ans	745	985	1 068	1 053
Entre 5 et 9 ans	885	787	980	1 063
Entre 10 et 14 ans	760	874	786	978
Entre 15 et 19 ans	830	742	870	782
Entre 20 et 24 ans	905	913	736	862
Entre 25 et 29 ans	810	813	903	728
Entre 30 et 34 ans	675	784	806	895
Entre 35 et 39 ans	635	635	776	797
Entre 40 et 44 ans	795	698	628	767
Entre 45 et 49 ans	770	783	686	617
Entre 50 et 54 ans	930	750	764	669
Entre 55 et 59 ans	775	851	726	739
Entre 60 et 64 ans	675	779	806	687
Entre 65 et 69 ans	530	604	718	746
Entre 70 et 74 ans	340	414	533	632
Entre 75 et 79 ans	245	316	344	445
80 ans +	190	260	397	499
Total	11 495	11 988	12 527	12 959

Source : Calculs de l'auteur, fondés sur le modèle de prévision démographique du Nord de l'Ontario, conçu par l'auteur.

¹³ La mobilité est souvent reliée au niveau de scolarité. D'après le profil de la population autochtone lors du recensement de 2016, la migration interprovinciale dans la population autochtone au cours d'une période d'une année (2015-2016) n'était que de 1,1 %. De plus, la migration intraprovinciale pendant la même période d'un an était de 5 %. Lors des déménagements, ceux-ci se produisaient au sein de la même division de recensement.

¹⁴ Les taux de fécondité des Autochtones n'étaient pas disponibles lors de la rédaction du présent rapport; par conséquent, le taux de fécondité pour le Nord-Ouest rural de l'Ontario a servi d'indice en raison de la proportion supérieure de la population autochtone dans cette région.

Figure 14 : Part en pourcentage de la population autochtone, par groupe d'âges, district de Nipissing



Source : Calculs de l'auteur, fondés sur le modèle de prévision démographique du Nord de l'Ontario, conçu par l'auteur.

Population active du Nord-Est ontarien : Tendances passées, présentes et futures

Les changements démographiques ont des effets directs sur l'offre de l'économie, par leur influence sur la main-d'œuvre. Le vieillissement de la population et un déclin du groupe des personnes en âge de travailler peuvent restreindre gravement le développement économique futur, à moins que la hausse de la productivité ne soit accélérée ou que des mesures ne soient prises pour accroître la participation des travailleurs plus âgés, des jeunes ainsi que d'autres groupes sous-représentés dans la population active.

Dans ce rapport, il a été montré que la population autochtone représente un segment croissant au sein de la population totale de la région et de sa population en âge de travailler. Toutefois, un écart significatif existe entre le niveau de scolarité des Autochtones et celui de la

population en général, ce qui se traduit par une disparité grave sur le marché du travail et affecte la capacité de production actuelle et future de la main-d'œuvre du Nord-Est ontarien.

Dans le tableau 3 et la figure 15 paraissent les tendances du marché du travail chez les 15 à 64 ans dans le district de Nipissing. Comme le montre le tableau, la population totale en âge de travailler a baissé dans le district de Nipissing entre 2001 et 2016. La participation à la population active a décliné chez les hommes, mais augmenté chez les femmes au cours de la même période. Le taux d'emploi a baissé chez les hommes mais augmenté chez les femmes. Le taux de chômage a eu la même tendance chez les hommes et les femmes entre 2001 et 2016.

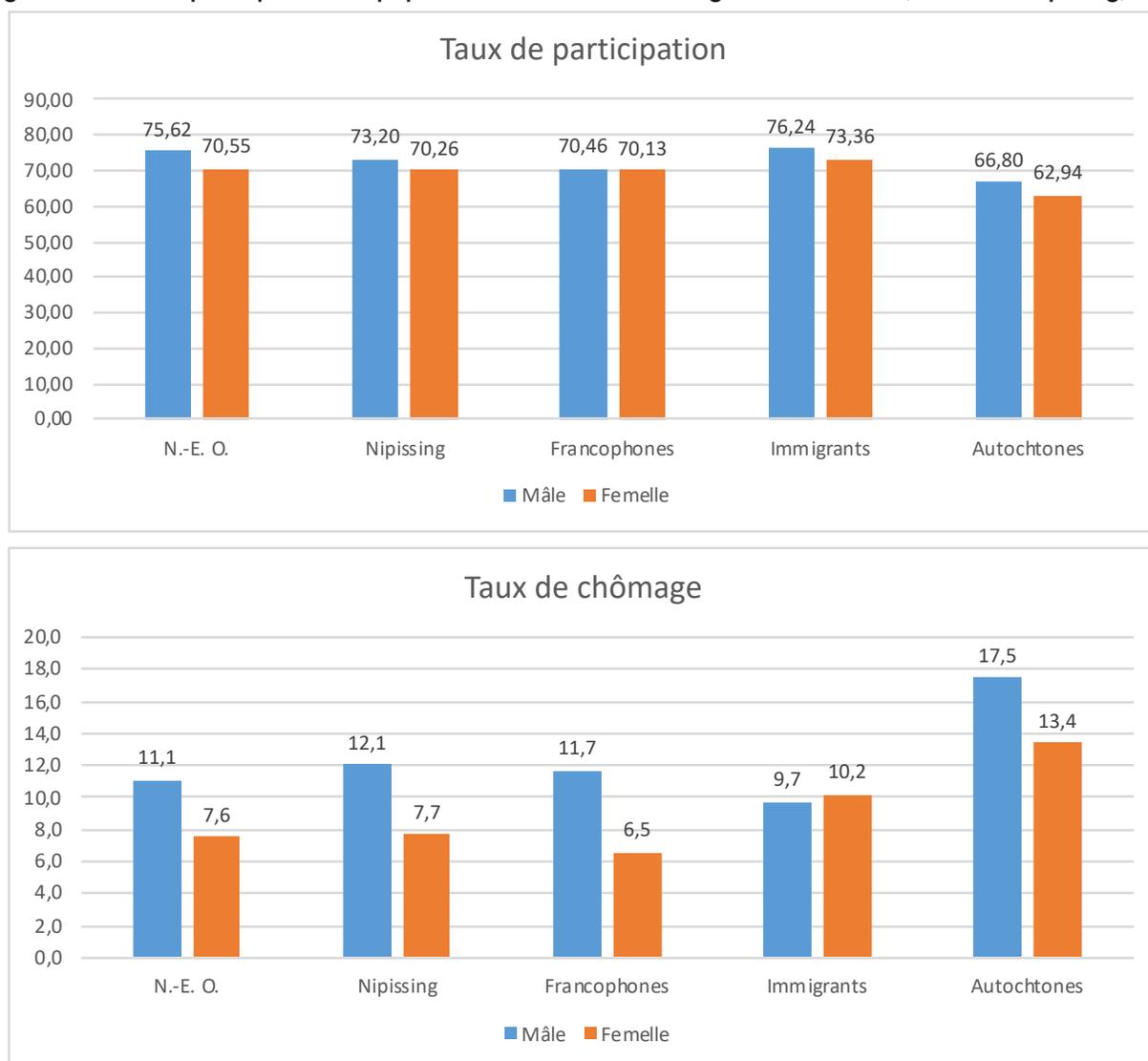
Tableau 3 : Tendances du marché du travail, population de 15 à 64 ans, Nord-Est ontarien et district de Nipissing, 2001-2016

Résultat du marché du travail	Hommes	Hommes	Femmes	Femmes
Nord-Est ontarien	2001	2016	2001	2016
Population totale (de 15 à 64 ans)	179 755	173 055	185 265	176 265
Dans la population active	137 045	130 865	123 265	124 360
Au travail	122 290	116 340	112 320	114 965
En chômage	14 760	14 520	10 945	9 400
Pas dans la population active	42 705	42 200	61 995	51 905
Taux de participation	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
District de Nipissing	2001	2016	2001	2016
Population totale (de 15 à 64 ans)	26 695	26 105	28 065	26 965
Dans la population active	20 260	19 110	18 540	18 945
Au travail	18 265	16 805	16 970	17 495
En chômage	2 000	2 305	1 570	1 455
Pas dans la population active	6 440	6 995	9 525	8 025
Taux de participation	75,9	73,2	66,1	70,3
Taux d'emploi	68,4	64,4	60,5	64,9
Taux de chômage	9,9	12,1	8,5	7,7
Population francophone	2001	2016	2001	2016
Population totale (de 15 à 64 ans)	6 915	6 025	7 340	6 445
Dans la population active	5 055	4 245	4 590	4 520
Au travail	4 495	3 745	4 260	4 225
En chômage	565	495	330	295
Pas dans la population active	1 860	1 785	2 750	1 925
Taux de participation	73,1	70,5	62,5	70,1
Taux d'emploi	65,0	62,2	58,0	65,6
Taux de chômage	11,2	11,7	7,2	6,5
Immigrants	2001	2016	2001	2016
Population totale (de 15 à 64 ans)	1 070	1 010	1 315	1 070
Dans la population active	815	770	845	785
Au travail	795	695	805	700
En chômage	15	75	40	80
Pas dans la population active	265	240	470	285
Taux de participation	76,2	76,2	64,3	73,4
Taux d'emploi	74,3	68,8	61,2	65,4
Taux de chômage	2,5	9,7	4,7	10,2

Résultat du marché du travail	Hommes	Hommes	Femmes	Femmes
Population autochtone	2001	2016	2001	2016
Population totale (de 15 à 64 ans)	2 055	3 810	2 100	3 980
Dans la population active	1 420	2 545	1 280	2 505
Au travail	1 160	2 105	1 115	2 165
En chômage	265	445	165	335
Pas dans la population active	635	1 260	825	1 475
Taux de participation	69,1	66,8	60,7	62,9
Taux d'emploi	56,4	55,2	52,0	54,4
Taux de chômage	18,3	17,5	12,9	13,4

Source : Calculs fondés sur divers recensements de Statistique Canada; compilation personnalisée.

Figure 15 : Taux de participation à la population active et de chômage des 15 à 64 ans, district de Nipissing, 2016



Source : Calculs fondés sur le recensement de 2016 de Statistique Canada, compilation personnalisée.

À la figure 15 sont montrés que le taux de participation à la population active a été plus bas et le taux de chômage, plus élevé chez les travailleurs autochtones. En fait, le taux de participation à la population active est en partie attribuable à la présence d'un taux de chômage élevé dans la main-d'œuvre autochtone. Cela est également relié en partie au fait que le niveau de scolarité des travailleurs autochtones soit inférieur à celui de la moyenne régionale. De la documentation montre que le financement de l'éducation par élève pour les écoles primaires et secondaires autochtones sur les réserves a été considérablement inférieur à celui de la moyenne

ontarienne¹⁵. Le manque de financement adéquat est en partie responsable du niveau inférieur de scolarité de la population autochtone. Nous évaluerons plus loin dans le présent rapport l'indice de la composition du capital humain pour la main-d'œuvre autochtone.

Le revenu moyen de l'emploi de ceux qui ont travaillé dans le district de Nipissing en 2015 s'élevait à 40 190 \$, comparativement à 42 310 \$ pour les immigrants, à 34 920 \$ pour les Autochtones et à 40 715 \$ pour les francophones. Le revenu moyen de l'emploi dans le Nord-Est ontarien s'élevait à 45 283 \$ en 2015.

Taille et composition de la main-d'œuvre future

Pour prévoir la population active du district de Nipissing, nous utilisons des projections démographiques détaillées ainsi que de l'information sur les taux de participation à la population active des hommes et des femmes de différents groupes d'âges. Il est supposé que les taux de participation pour la période de projection demeureront constants, à leur niveau de 2016. Différentes hypothèses au sujet des taux de participation modifieraient les estimations de la population active, mais seulement dans une mesure limitée. Les principaux facteurs déterminants de la future main-d'œuvre sont la taille et la répartition des âges de la population de chaque territoire.

Le tableau 4 contient des projections relatives à l'offre de main-d'œuvre pour le district de Nipissing. Les projections montrent que la main-d'œuvre du district devrait baisser,

depuis 38 055 en 2015 à 36 467 en 2030, soit un déclin d'environ 4,2 %. Au cours de la même période, la main-d'œuvre autochtone devrait augmenter, depuis 5 050 en 2015 à 4 893 en 2030 – un déclin approximatif de 3,1 %¹⁶. Par conséquent, la part des Autochtones dans la population active totale de la région devrait demeurer relativement stable entre 2015 et 2030. Quelles sont les conséquences du déclin de la main-d'œuvre au regard du rendement économique futur du district de Nipissing et du Nord-Est ontarien? Il est connu que le niveau de scolarité est inférieur dans la population autochtone. Comment cela jouerait-il sur la composition du capital humain de la main-d'œuvre régionale au cours des prochaines années? Nous répondrons à certaines de ces questions dans la section suivante de ce rapport.

Tableau 4 : Projection de l'offre de main-d'œuvre, totale et autochtone, district de Nipissing

Année	Main-d'œuvre totale	Main-d'œuvre autochtone	Part autochtone (%)
2015	38 055	5 050	13,3
2020	40 277	5 027	12,5
2025	38 451	4 995	13,0
2030	36 467	4 893	13,4

Source : Calculs de l'auteur, qui reposent sur des projections démographiques.

¹⁵ 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

¹⁶ Nous avons supposé que le taux de participation à la population active parmi les Autochtones se maintiendrait à son présent niveau.

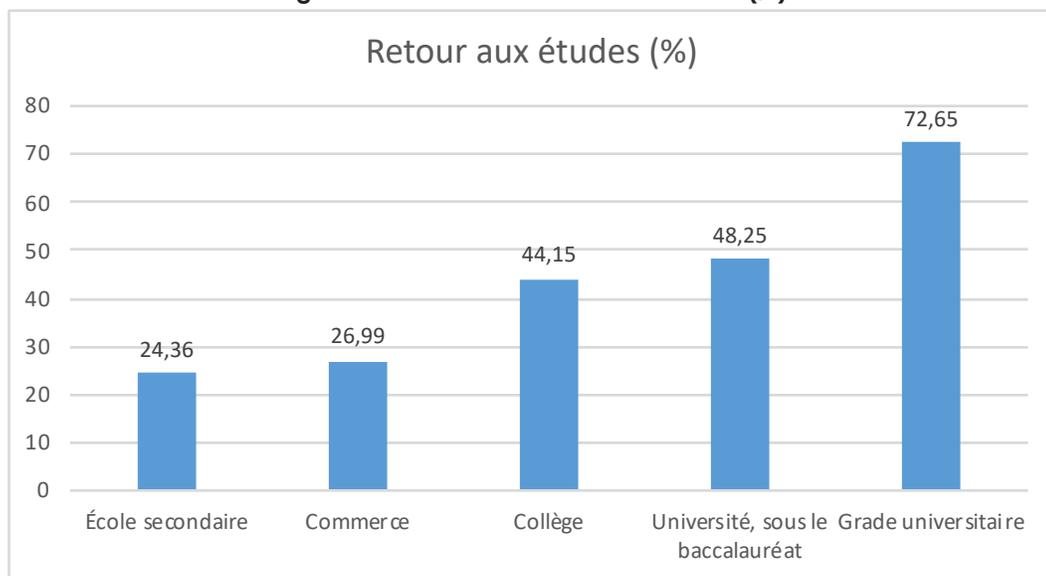
Productivité et composition du capital humain de la population active du district de Nipissing et du Nord-Est ontarien

La hausse de la productivité est directement reliée à la composition du capital humain de la population active. Le capital humain est défini par la somme des connaissances, compétences et habiletés chez les personnes et qui ont un effet direct sur le niveau de productivité de celles-ci. Le capital humain comprend des habiletés et connaissances acquises grâce à l'éducation et à l'expérience. Investir dans le capital humain constitue un moyen par lequel le district de Nipissing peut améliorer la productivité et atténuer les répercussions du déclin de la population active.

Pour l'estimation de la composition du capital humain de la main-d'œuvre régionale, quelqu'un doit spécifier et

mesurer un indice du capital humain, qui reflète et intègre également une mesure de la productivité de la main-d'œuvre dans chacun des districts du Nord ontarien. Afin d'obtenir un tel indice, nous avons d'abord dû évaluer un modèle standard de revenu, à l'aide du fichier de microdonnées du recensement de 2006¹⁷. Nous avons utilisé les données relatives à tous les travailleurs canadiens qui avaient entre 15 et 64 ans, n'allant pas à l'école et dont les revenus d'emploi étaient supérieurs à 1 000 \$ et inférieurs à 1 million de dollars. Ceux qui avaient moins qu'un diplôme d'études secondaires formaient le groupe de référence. Les coefficients du retour estimatif aux études paraissent à la figure 16.

Figure 16 : Retour aux études au Canada (%)



Source : Estimations de l'auteur, à l'aide des fichiers de microdonnées du recensement de 2006.

Les coefficients estimatifs des retours aux études montrent des revenus accrus, par rapport au groupe de référence, liés à l'obtention de différents niveaux d'éducation. Par conséquent, ils représentent le taux moyen de retour aux études au niveau national. Par exemple, l'obtention d'un diplôme d'études secondaires permet d'augmenter de 24,4 % les revenus d'une personne par rapport à ce que gagnent celles qui n'ont pas ce diplôme. De même, l'obtention d'un diplôme de métier ou collégial se traduit par des revenus supérieurs de 27,0 % et de 44,1 %, respectivement. Un grade universitaire permet d'accroître les revenus, en moyenne d'approximativement 72,6 %. Les estimations des retours aux études reflètent une productivité supérieure découlant d'un niveau accru d'éducation. Le rendement de l'éducation augmente avec la hausse du niveau de scolarité, ce qui reflète des revenus

supérieurs correspondant à une productivité supérieure, en fonction de la hausse du niveau de scolarité.

Nous avons ensuite utilisé les coefficients estimatifs du retour aux études comme poids pour calculer un indice moyen pondéré de la part des personnes ayant des niveaux différents de scolarité, pour diverses régions. Les indices estimatifs varient entre 100, si aucun habitant du secteur n'a terminé ses études secondaires, et 200, si tous les habitants y ont obtenu un grade universitaire.

Le résultat de l'indice nous présente une estimation de l'emploi total et des revenus potentiels dans la région, en fonction de la scolarité. L'indice nous permet effectivement de comparer différentes régions. Un indice supérieur du capital humain indique un ensemble supérieur de scolarité, de connaissances,

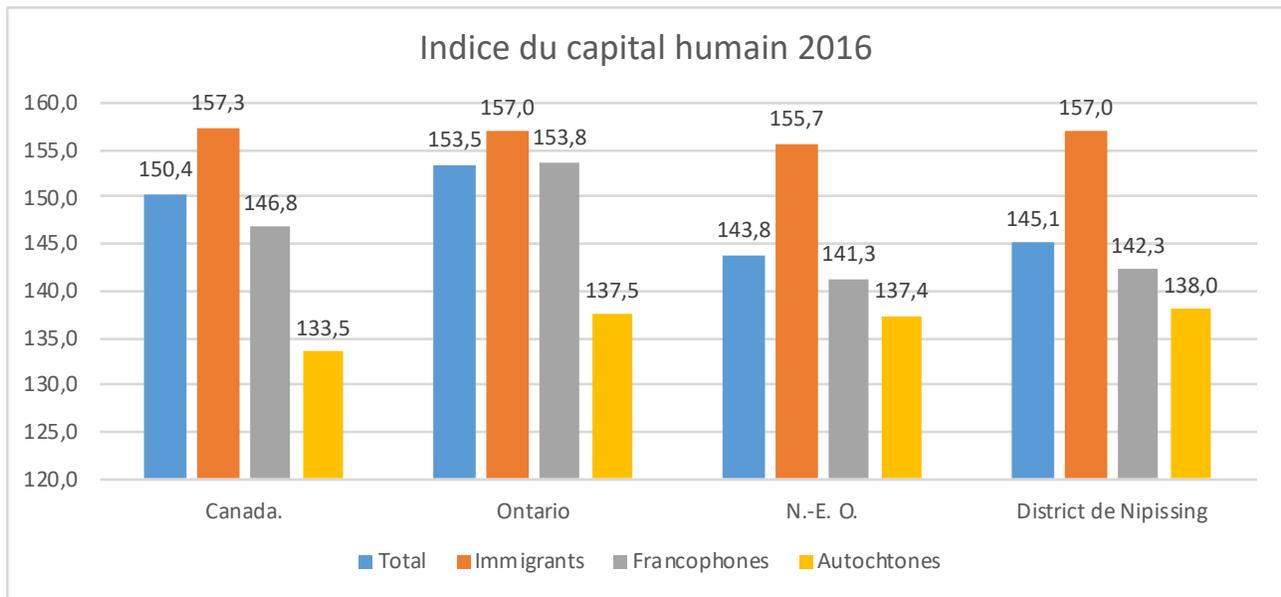
¹⁷ Le modèle de la rémunération prend la forme suivante : $\ln Wage = \alpha + \sum \beta_i S_i + X_i \delta + \epsilon_i$, où S_i est le niveau de scolarité le plus élevé, X_i correspond à d'autres variables de contrôle (ce qui comprend les catégories d'âges, l'état civil, etc.), puis ϵ_i est un terme d'erreur.

de compétences et d'habiletés pour la région en question, ce qui se traduit par un potentiel de revenu plus élevé. Cela est montré dans la figure 17.

Dans le Nord-Est ontarien, l'indice du capital humain est inférieur à celui de l'Ontario et du Canada. L'indice total est plus bas pour le district de Nipissing que pour le Nord-Est ontarien. La composition du capital humain de la population autochtone est généralement inférieure à celle de la population en général, ce qui reflète un niveau inférieur de scolarité. L'indice de la population autochtone à son âge le plus productif en Ontario égale 137,5, soit le même que celui du Nord-Est ontarien, mais il est plus élevé que dans le

district de Nipissing (138,0). L'indice moyen pour la population autochtone du district de Nipissing est d'approximativement 7,1 points plus bas que celui de la population régionale totale. Nous notons que l'indice du capital humain pour la population autochtone dans le Nord-Est ontarien (137,4) est supérieur à celui du Nord-Ouest ontarien (126,1). Il est possible que cela s'explique par un meilleur accès à l'éducation en raison de différences dans le transport, notamment plus de réseaux routiers utilisables en toute saison, la Commission de transport Ontario Northland (CTON) dans le Nord-Est ontarien, le nombre d'aéroports régulièrement entretenus.

Figure 17 : Indice du capital humain pour la population à son âge le plus productif (de 25 à 64 ans)



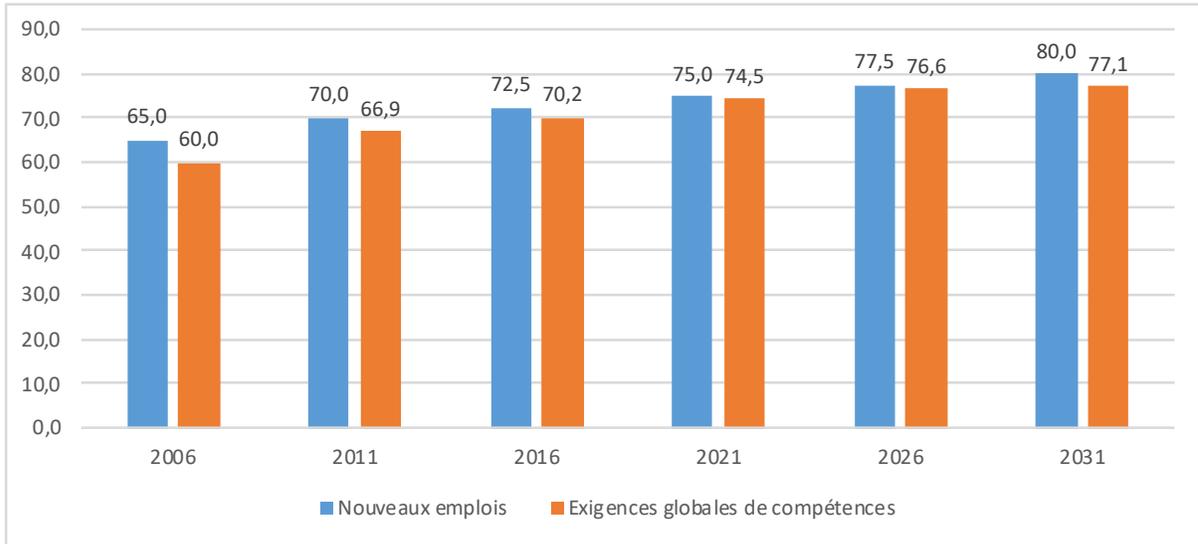
La grande tempête : Baisse de l'offre de main-d'œuvre et de la productivité des travailleurs dans le Nord-Est ontarien

Le déclin de l'offre de main-d'œuvre et de la productivité de celle-ci dans le Nord-Est ontarien n'est que la moitié des mauvaises nouvelles. Les changements technologiques récents et l'émergence de l'économie du savoir ont modifié les exigences relatives aux compétences des travailleurs. Diverses études suggèrent que, vers 2031, quelque 80 % de la main-d'œuvre devra posséder des titres de compétences postsecondaires tels qu'un grade d'apprenti, de collège ou d'université. Actuellement, quelque 72,5 % des nouveaux emplois et en moyenne 70,2 % de tous les emplois exigent certains titres de

compétence du niveau postsecondaire¹⁸. En se fondant sur diverses études du ministère de l'Éducation de l'Ontario, de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, du Ministry of Skills, Training and Education de la Colombie-Britannique, du Ministry of Advanced Education and Labour Market Development de la Colombie-Britannique, puis d'autres organismes gouvernementaux, Miner Management Consultants fournit des estimations du pourcentage des nouveaux emplois qui exigeront une formation postsecondaire au cours des prochaines années (figure 18).

¹⁸ Miner Management Consultants, « Ontario's Labour Market Future: People without Jobs, Jobs without People », février 2010.

Figure 18 : Pourcentage des emplois en Ontario, qui exigent une formation postsecondaire

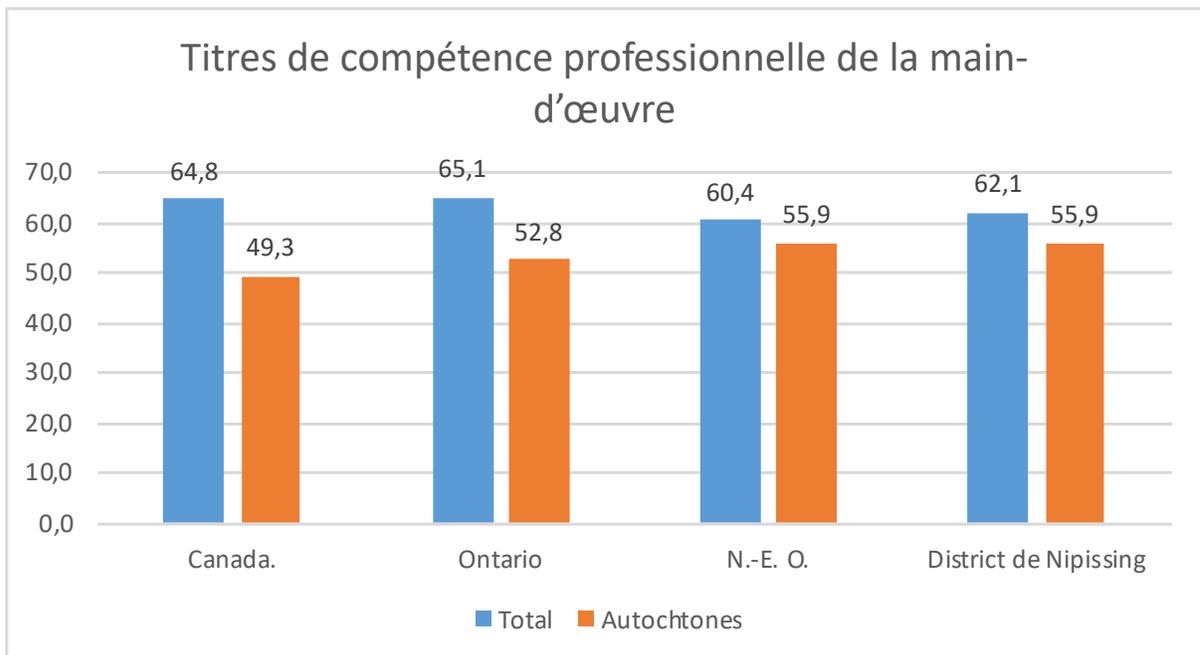


Source : Miner Management Consultants, « Ontario's Labour Market Future: People without Jobs, Jobs without People », février 2010.

Quelles sont les compétences réelles qu'offrent actuellement les travailleurs de la région? Grâce au recensement de 2016 et en mettant l'accent sur la population à son âge le plus productif, de 25 à 64 ans, la figure 19 montre le pourcentage de la main-d'œuvre régionale et qui a des titres de compétence postsecondaires. Les niveaux de compétence de la population à son âge le plus productif dans les districts du Nord-Est ontarien sont considérablement inférieurs

à ceux de l'Ontario et du Canada. Le niveau moyen de compétence dans le Nord-Est ontarien est de plus considérablement inférieur aux besoins existants de compétences pour quelque 70,2 % de tous les emplois (figure 18). Axée sur la main-d'œuvre autochtone à son âge le plus productif, la figure 19 montre que le niveau de compétence de ces travailleurs est inférieur aux exigences existantes et futures des emplois.

Figure 19 : Pourcentage de la population active de 25 à 64 ans et qui a des titres de compétence postsecondaires



Source : Calculs de l'auteur, fondés sur le recensement 2016, compilation personnalisée.

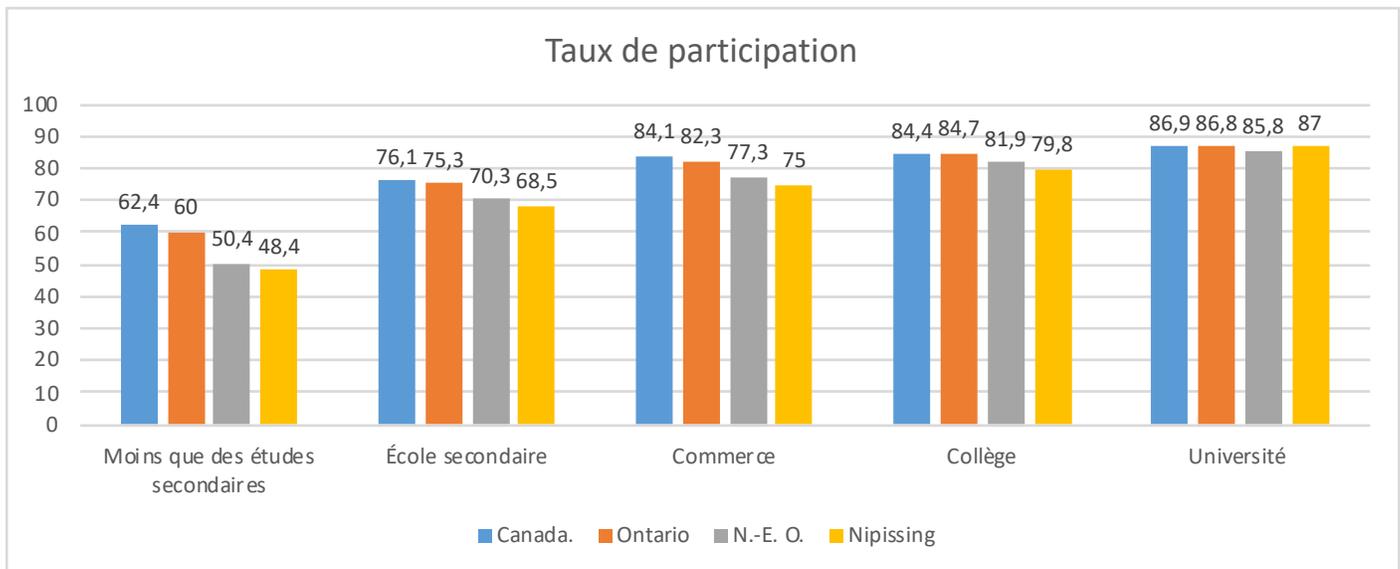
Puisque la main-d'œuvre autochtone représentera une partie considérable et croissante des travailleurs futurs du Nord-Est ontarien, il est vital pour la viabilité sociale et économique de la région que soient adoptées des politiques de l'éducation qui permettent à ce segment croissant de la population active régionale de répondre aux besoins du futur marché du travail.

Est-ce que le niveau des compétences a des effets sur le rendement du marché du travail (c'est-à-dire, la probabilité d'emploi, la participation à la population active et les taux de chômage)? À la figure 20 se trouvent la probabilité de participation à la population active, l'emploi et le chômage, par niveau de scolarité le plus élevé dans la population à son âge le plus productif, de 25 à 64 ans. Les personnes sans diplôme d'études secondaires ont le niveau de participation à la population active et le taux d'emploi les plus bas. Elles affichent aussi les taux de chômage les plus élevés dans toutes les régions. Le taux de participation augmente d'environ 20,1 % dans le district de Nipissing, car le niveau de scolarité monte au niveau du diplôme d'études secondaires. C'est également vrai sous d'autres compétences. Autrement dit, une solution potentielle au déclin du nombre des travailleurs et de la productivité de la région est de promouvoir une éducation supérieure, soit en y élargissant l'accès à ceux qui vivent dans les régions

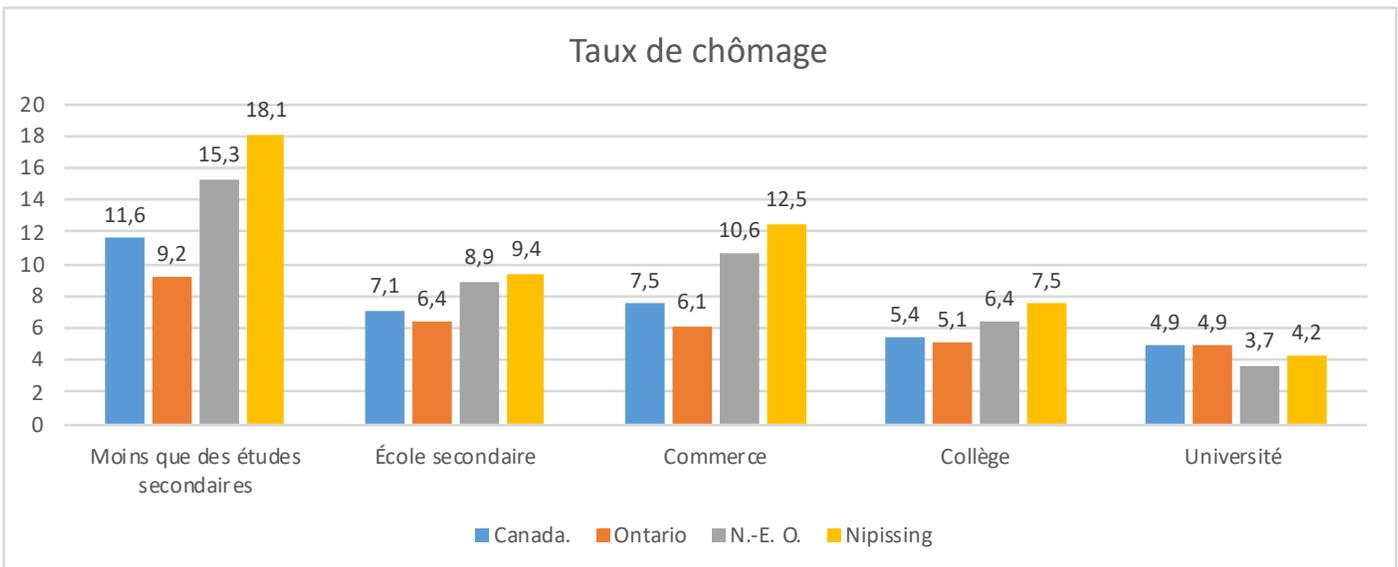
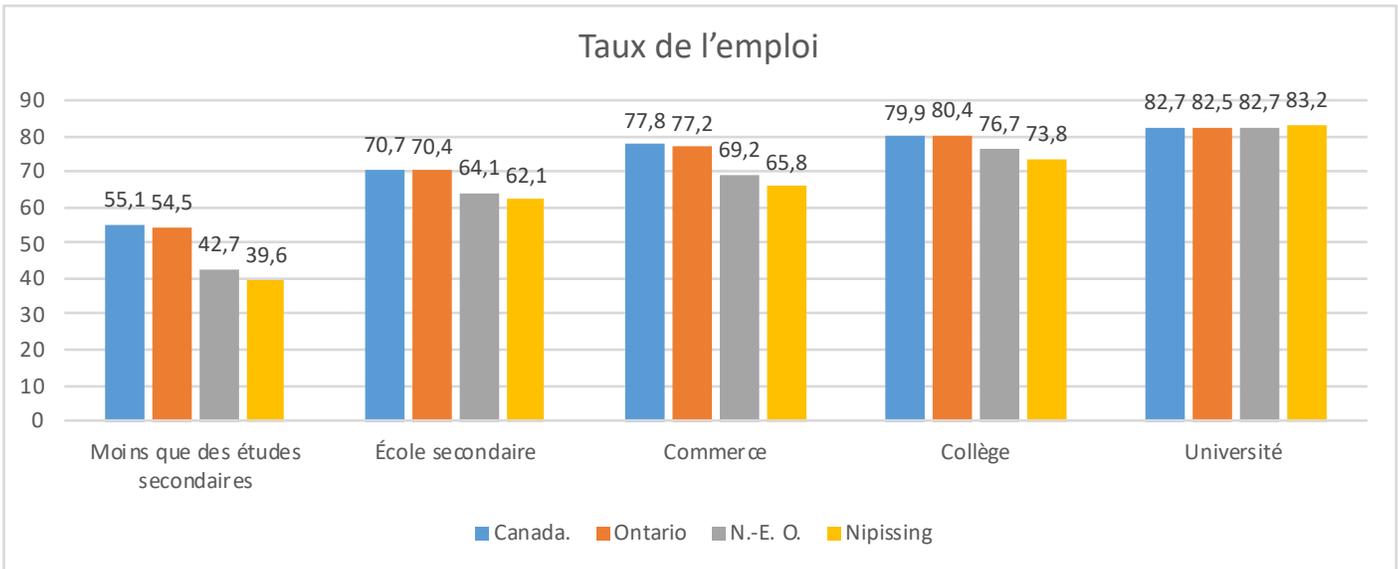
éloignées ou en adoptant des approches qui permettent de hausser les taux d'achèvement aux niveaux secondaire et postsecondaire.

Les données probantes existantes suggèrent que les personnes qui n'ont pas de titres de compétence postsecondaires risquent d'avoir un taux de non-participation supérieur et de faire face à une grande probabilité de chômage. Ce sera encore plus le cas au cours des prochaines années. Dans la mesure où le niveau de compétences de la main-d'œuvre dans le Nord-Est ontarien et le district de Nipissing sera inférieur aux exigences estimatives des nouvelles professions, le district fera face à une situation dans laquelle les travailleurs auront des qualifications ne convenant pas aux postes d'alors et où des travailleurs qualifiés ne pourront être trouvés. Récemment, 50 entreprises dans la fabrication de pointe, l'exploitation minière ainsi que les services professionnels et scientifiques ont été visées par une enquête dans le Nord ontarien¹⁹. De ce nombre, 22 avaient des activités dans le Nord ontarien et sous d'autres compétences (à plusieurs endroits), et 28 étaient des multinationales ayant une ou plus d'une exploitation dans le Nord ontarien. Parmi les 50, 15 avaient leur siège social dans le Nord ontarien, 11 se trouvaient dans le Nord-Ouest de l'Ontario, puis 39, dans le Nord-Est ontarien.

Figure 20: Labour Force Performance by Education (%)



¹⁹ 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 le recensement 2016, compilation personnalisée.

Après une demande de classer les obstacles ou facteurs ayant un effet négatif sur la croissance de l'entreprise, des entrepreneurs participant à une enquête ont ordinairement indiqué que leur principale préoccupation était la difficulté de trouver des travailleurs qualifiés. Approximativement 29,0 % des entreprises géographiquement dispersées et 24,0 % des entreprises multinationales en ont dit que c'était le principal obstacle auquel elles se heurtaient. La difficulté de trouver des employés qualifiés surpassait aisément les coûts du transport (11 %), la réglementation gouvernementale (9 %), l'infrastructure médiocre (7 %), les coûts de l'énergie (7 %) et les coûts d'expédition (5 %). Un autre rapport, par le Conseil canadien des chefs d'entreprises, a porté sur une enquête auprès de plus de

100 des plus gros employeurs industriels de tous les secteurs et régions au Canada, en mars 2014. Plus de 70,0 % des entreprises ont affirmé que la rareté des travailleurs qualifiés était l'obstacle dominant au moment de pourvoir des postes vacants.²⁰

Il semble que si les niveaux de compétences de la main-d'œuvre du district de Nipissing demeurent au niveau actuel pendant que les compétences sont en hausse, la région finira par avoir des personnes sans emplois ou des emplois sans candidat. Même s'il y a rajustement des marchés, afin d'équilibrer l'offre et la demande de travailleurs, les répercussions sociales d'un si grand nombre de chômeurs seront énormes.

²⁰ Conseil canadien des chefs d'entreprises, « Agir pour le Canada : emplois et compétences pour le 21^e siècle » (Ottawa, mars 2014).

Conséquences du virage dans la composition de la main-d'œuvre employée

La structure de la main-d'œuvre du Nord-Est ontarien change parce que, simultanément, la population diminue et vieillit. En même temps, il y a virage dans la composition industrielle et professionnelle de la main-d'œuvre, en raison de l'évolution des conditions du marché ainsi que de virages technologiques. Par conséquent, le nombre et la gamme des travailleurs industriels ont changé au cours des trois dernières décennies. Il y a eu un virage continu, depuis le secteur produisant des biens, dominé par le secteur privé, vers le secteur produisant des services, lequel est dans une large mesure financé par les deniers publics. À l'aide de données de divers recensements du Canada, le tableau 5 permet de montrer la composition industrielle changeante de la main-d'œuvre au travail dans le district de Nipissing entre 2001 et 2016.

Entre 2001 et 2016, l'emploi régional total a décliné, depuis 35 230 à 34 300 – soit une baisse d'environ 2,6 %. L'emploi total a décliné dans le secteur produisant des biens, depuis 6 370 en 2001 à 5 625 en 2016, soit une baisse d'environ 11,7 %. La cause majeure du déclin du secteur produisant des biens est la perte d'emplois dans les secteurs de la fabrication et de la foresterie. La hausse de l'emploi dans l'exploitation minière a contrebalancé une partie du déclin dans la foresterie. Pendant la même période, l'emploi dans le secteur produisant des services est demeuré relativement constant. Les seuls secteurs produisant des biens et qui aient connu une hausse considérable de l'emploi sont les soins de santé et l'assistance sociale, les services professionnels ainsi que les services de gestion des déchets et services d'assainissement en rapport avec le secteur minier.

Tableau 5 : Modification de la composition industrielle de la main-d'œuvre au travail (15+) dans le district de Nipissing

Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2012	2001	2016	Pourcentage du changement (%)
Secteur de la production de biens	6 370	5 625	-11,7
11 Agriculture, foresterie, pêche et chasse	630	390	-38,1
21 Extraction minière, de pétrole et de gaz	290	890	206,9
22 Services publics	390	335	-14,1
23 Construction	2 075	2 240	8,0
31-33 Fabrication	2 985	1 770	-40,7
Secteur de la production de services	28 875	28 685	-0,7
41 Commerce de gros	925	730	-21,1
44-45 Commerce de détail	5 085	4 765	-6,3
48-49 Transport et entreposage	2 365	1 710	-27,7
51 Industries de l'information et de la culture	635	390	-38,6
52 Finance et assurance	1 175	860	-26,8
53 Services immobiliers et services de location et de location à bail	510	435	-14,7
54 Services professionnels, scientifiques et techniques	1 270	1 515	19,3
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	55	20	-63,6
56 Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets	1 240	1 435	15,7
61 Services d'éducation	3 020	3 305	9,4
62 Soins de santé et assistance sociale	4 630	5 775	24,7
71 Arts, spectacles et loisirs	530	555	4,7
72 Hébergement et restauration	2 825	2 685	-5,0
81 Autres services (sauf l'administration publique)	1 515	1 390	-8,3
91 Administration publique	3 095	3 115	0,6
Total des personnes au travail	35 230	34 300	-2,6

Source : Calculs de l'auteur, fondés sur les recensements de Statistique Canada de 2001 et de 2016, compilation personnalisée.

Un virage dans la structure industrielle de la main-d'œuvre s'accompagne d'un changement dans la répartition des professions de la population active (tableau 6). Les seules professions dont les emplois aient augmenté

considérablement entre 2001 et 2016 étaient dans les services de santé et les services éducatifs. Les professions propres à la transformation ont connu le déclin le plus marqué pendant la même période.

Tableau 6 : Répartition professionnelle de la main-d'œuvre au travail (15 à 64) dans les districts de Nipissing

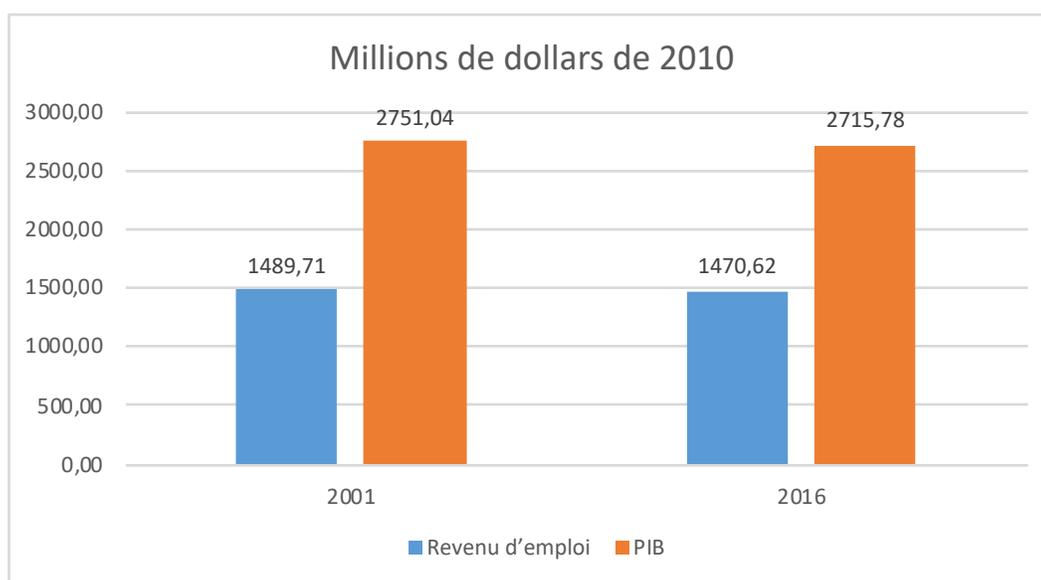
Classification nationale des professions, 2001	2001	2016	Pourcentage du changement (%)
A Gestion	3 915	3 355	-14,3
B Affaires, finance et administration	5 730	4 970	-13,3
C Sciences naturelles, appliquées et domaines apparentés	1 745	1 800	3,2
D Secteur de la santé	2 390	3 200	33,9
E Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	3 080	5 050	64,0
F Arts, culture, sports et loisirs	620	650	4,8
G Ventes et services	9 760	8 520	-12,7
H Métiers, transport et machinerie et domaines apparentés	5 780	5 175	-10,5
I Secteur primaire	840	715	-14,9
J Transformation, fabrication et services d'utilité publique	1 365	855	-37,4
Total	35 230	34 300	-2,6

Source : Calculs de l'auteur, fondés sur les recensements de Statistique Canada de 2001 et de 2016, compilation personnalisée.

La structure changeante des industries et professions de la main-d'œuvre au travail a des répercussions sur le revenu de l'emploi et le produit régional brut. La figure 21 montre que le revenu total de l'emploi régional a baissé

légèrement entre 2001 et 2016, pendant que l'emploi déclinait, depuis 35 230 en 2001 à 34 300 en 2016. Le PIB total du district de Nipissing a épousé la même tendance entre 2001 et 2016.

Figure 21 : Revenu des travailleurs et estimation du PIB pour le district de Nipissing



Source : Calculs de l'auteur, fondés sur les recensements de 2001 et de 2016.

Vers l'avenir

Une population vieillissante joue sur la demande de dépenses pour des programmes gouvernementaux, tels ceux des soins de santé et de l'éducation. Quels services liés aux soins de santé seront nécessaires pour répondre aux besoins d'une population régionale qui vieillit rapidement? Combien de médecins, d'infirmières et d'autres fournisseurs de soins de santé devons-nous former et/ou attirer, afin de remplacer des fournisseurs de soins de santé qui vieillissent et de répondre à la demande grandissante pour des services de soins de santé?

Le vieillissement d'une population affecte également les inscriptions d'étudiants, les revenus et, par conséquent, la demande de services d'enseignement dans le Nord-Est ontarien. Quelles seront les conséquences des changements démographiques sur la demande

d'enseignants, d'éducateurs et, donc, sur l'emploi et le revenu dans ce secteur de l'économie régionale?

Diverses enquêtes régionales et nationales révèlent une pénurie de gens de métier qualifiés dans des régions de l'Ontario et d'autres au Canada. En quoi le vieillissement de la population joue-t-il sur l'offre et la disponibilité de gens de métier dans le Nord-Est ontarien? Y a-t-il assez de formation de gens de métier, en vue de répondre aux besoins existants puis de préparer la reprise anticipée des secteurs minier et forestier? Sinon, importer une telle expertise réduira sérieusement les avantages économiques du développement de n'importe quelle ressource dans le Nord-Est ontarien. Ce sont des points dont nous traitons dans la dernière partie du présent rapport.

Vieillessement de la population et demande pour les professions des soins de santé : Tendances futures

La demande pour des services de soins de santé comprend deux éléments. Le premier est relié à la croissance démographique prévue ou au déclin attribuable aux naissances, aux décès, aux âges et à la migration. Ces changements affectent la demande relative aux services de soins de santé. Il y est fait référence par l'élément croissance de la demande en la matière. Le deuxième élément est relié au besoin de remplacer les fournisseurs de services qui partiront à la retraite au cours des prochaines années. Il y est souvent fait référence par l'élément retraite-remplacement de la demande pour des soins de santé.

Pour l'estimation de l'élément croissance de la demande totale pour les services de soins de santé, nous utilisons les projections démographiques détaillées du ministre des Finances pour le Nord-Est ontarien entre 2017 et 2041.

D'après un rapport de 2012 du Réseau local d'intégration des services de santé (RLISS) – Nord-Ouest, la demande de services de soins de santé dans le Nord-Ouest ontarien devrait croître dans tous les secteurs. Les services associés aux personnes âgées – dont les soins de longue durée, les soins permanents complexes et la réadaptation des patients hospitalisés – devraient connaître les taux de croissance les plus élevés²¹. La même tendance est probable pour toutes les collectivités du Nord.

Pour l'estimation des éléments de la croissance de la demande, il nous faut estimer les indices du suivi de la demande pour les travailleurs des soins de santé dans le Nord-Est ontarien. L'élément croissance-demande reflète le besoin d'un plus grand nombre de travailleurs, afin de répondre à la demande croissante pour les services de soins de santé à la suite des changements dans la taille et la répartition des âges de la population. Nous supposons que le ratio des travailleurs par rapport aux patients/résidents/clients demeurera le même au cours de la

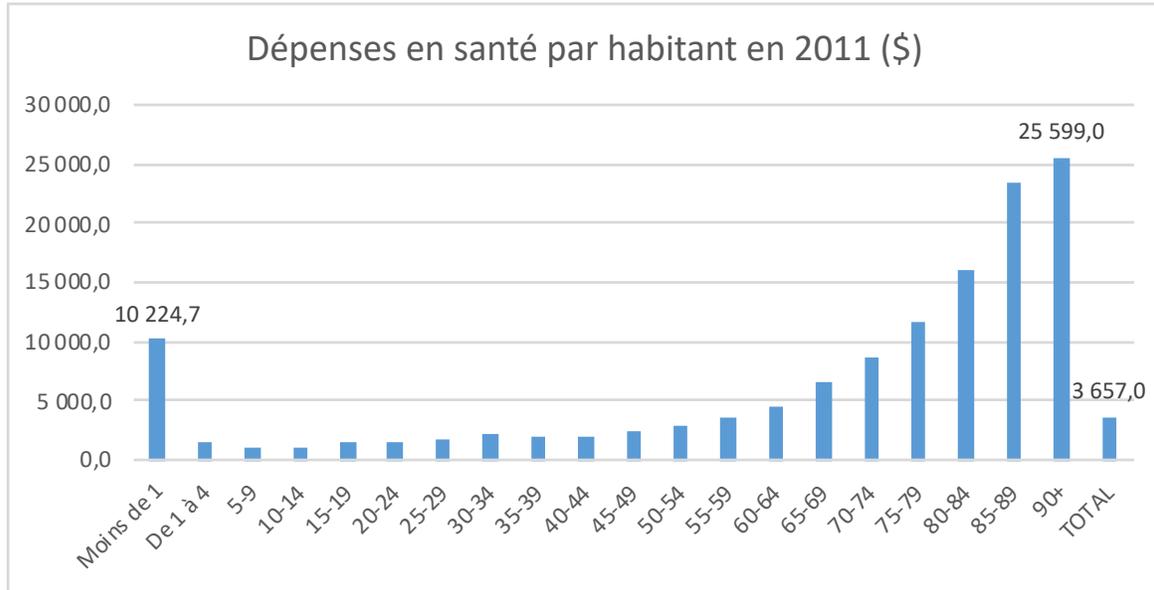
période visée par la prévision. Il est important de noter que le profil vieillissant de la population joue diversement sur la demande liée à différentes professions. Par exemple, il est prévu que la demande pour les travailleurs des services de soins de longue durée augmentera rapidement en raison de la croissance relativement plus rapide de la population de 60 ans et plus. Le vieillissement de la population pourrait ne pas avoir d'effet sur la demande des travailleurs des soins de santé qui servent une cohorte plus jeune de la population.

Les indices développés dans cette partie de l'étude ont pour objet de répondre au besoin de mesurer quantitativement les répercussions que les changements démographiques ont sur la demande de travailleurs des soins de santé dans le Nord-Est ontarien. Une étude récente de l'Institut canadien d'information sur la santé contient des estimations, par habitant, des dépenses provinciales en santé, par âge, en Ontario, pour 2011²². Cela est montré dans la figure 22. Nous voyons que les dépenses en santé par habitant augmentent considérablement au fur et à mesure que la population vieillit. Autrement dit, il y a corrélation positive entre la demande de ressources pour les soins de santé et l'âge. Ainsi, les dépenses en santé, par habitant, peuvent servir de procuration pour la demande de services de soins de santé par différents groupes d'âge. Par conséquent, en utilisant la taille et la répartition de groupes d'âges de la population du Nord-Est ontarien, quelqu'un peut procéder à l'estimation d'un indice qui suit les changements de la demande et le coût en services de soins de santé entre 2017 et 2041. Ces indices de la demande de soins de santé mesurent la hausse prévue de la demande en la matière pendant que la population vieillit et par conséquent des fournisseurs de soins de santé dans la région.

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

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

Figure 22 : Dépenses par habitant en santé, en Ontario, par catégorie d'âges

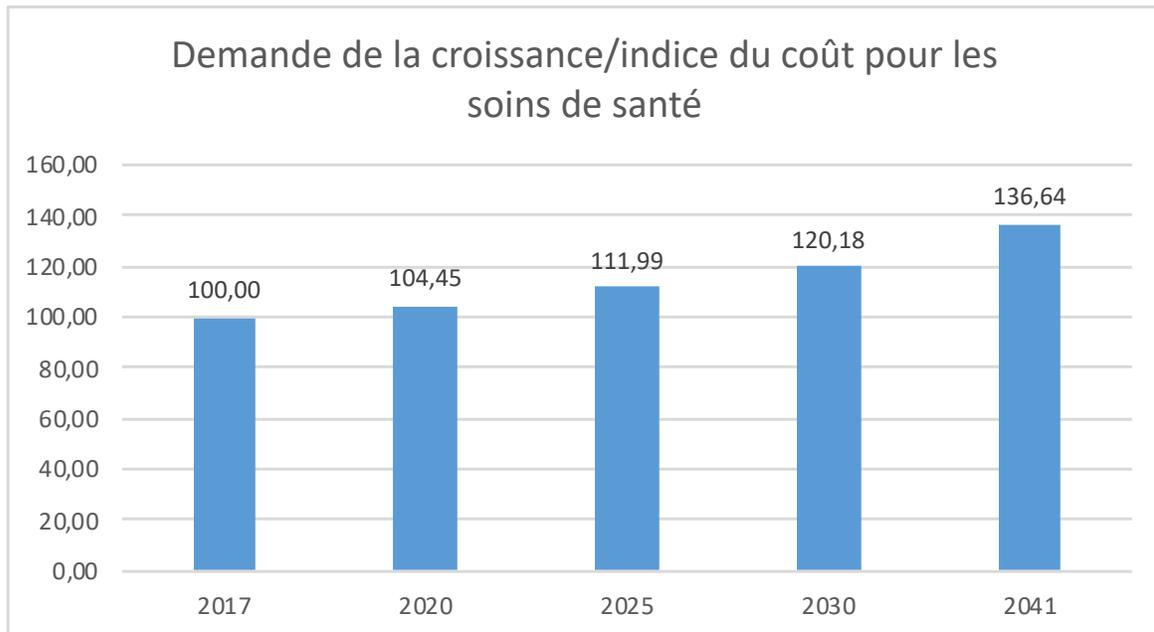


Source : Institut canadien d'information sur la santé, « Tendances des dépenses nationales de santé, de 1975 à 2013 », 2013.

Grâce à l'information de la figure 22 et du ministère des Finances, relative aux projections démographiques pour le district de Nipissing, la figure 23 montre l'indice croissance-demande estimatif pour les services de soins de santé

dans le district de Nipissing, entre 2017 et 2041. Nous nous sommes servis de la demande pour les travailleurs des soins de santé de 2017, et ce, comme repère en fonction duquel mesurer la croissance.

Figure 23 : Projection de la croissance de la demande des soins de santé dans le district de Nipissing



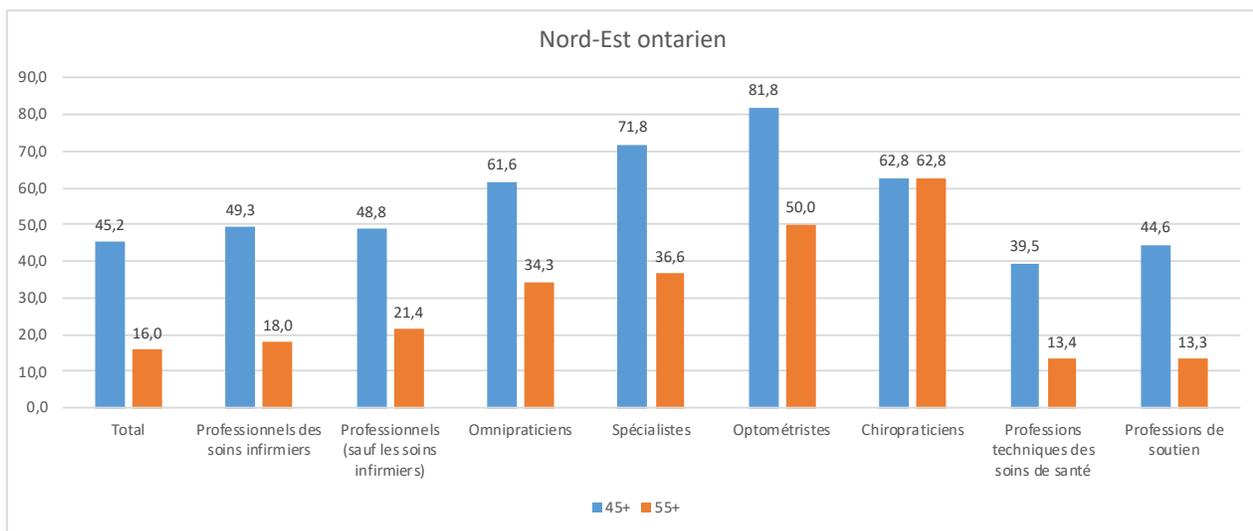
Source : Calculs de l'auteur, fondés sur les projections démographiques du ministère des Finances.

À la figure 23, nous constatons que la demande de services de soins de santé devrait augmenter considérablement entre 2017 et 2041. La raison est que la population régionale vieillit et la demande des services de soins de santé croît en fonction de l'âge. En fait, les données existantes révèlent que la demande de soins chez les aînés de 65 ans et plus est à peu près trois fois plus élevée que la demande moyenne globale.

Si nous portons notre attention sur l'élément retraite-remplacement de la demande pour des fournisseurs de services de soins de santé, la figure 24 nous montre

la structure des âges de ces fournisseurs dans le Nord-Est ontarien en 2011. Globalement, 16,0 % de tous les fournisseurs de soins de santé avaient plus de 55 ans. Approximativement 34,3 % des omnipraticiens puis 18,0 % des professionnels des soins infirmiers avaient plus de 55 ans. Le groupe le plus jeune semble être celui des professions techniques et de soutien en santé, avec environ 13,0 % ayant plus de 45 ans. Globalement, les optométristes, les spécialistes et les omnipraticiens semblent plus âgés que les autres fournisseurs du domaine de la santé dans le Nord-Est ontarien.

Figure 24 : Structure des âges des fournisseurs de soins de santé en 2011 (%)



Source : Statistique Canada, ENM 2011, compilation personnalisée.

Si, disons, l'âge moyen de la retraite est 65 ans, nous pouvons voir dans le tableau 7 la demande prévue en raison de remplacements liés aux retraites et aux agrandissements, et ce, pour des fournisseurs de soins de santé dans le Nord-Est ontarien.



Tableau 7 : Demande totale pour des fournisseurs des soins de santé dans le Nord-Est ontarien

Profession	2011-2020 Demande de l'expansion	2011-2020 Demande de remplacements	2011-2020 Total	2011-2030 Demande de l'expansion	2011-2030 Demande de remplacements	2011-2030 Total
Professionnels des soins infirmiers	560	1 050	1 610	1 447	2 865	4 312
Professionnels (sauf les soins infirmiers)	299	665	964	773	1 515	2 288
Omnipraticiens	48	170	218	123	305	428
Spécialistes	34	130	164	88	255	343
Optométristes	11	55	66	27	90	117
Chiropraticiens	21	135	156	54	135	189
Professions techniques	516	715	1 231	1 334	2 115	3 449
Professions de soutien	469	650	1 119	1 213	2 170	3 383
Nombres totaux	1 845	3 080	4 925	4 768	8 665	13 433
Demande en pourcentage (%)	37,46	62,54	100	35,49	64,51	100

Source : Estimation de l'auteur, fondée sur les projections démographiques et l'ENM 2011.

Le tableau 8 montre qu'approximativement 62,5 % de la demande totale de fournisseurs de soins de santé entre 2011 et 2020 est reliée au remplacement de personnes partant à la retraite au cours de cette période. Le reste (37,5 %) des fournisseurs de soins de santé est nécessaire pour répondre

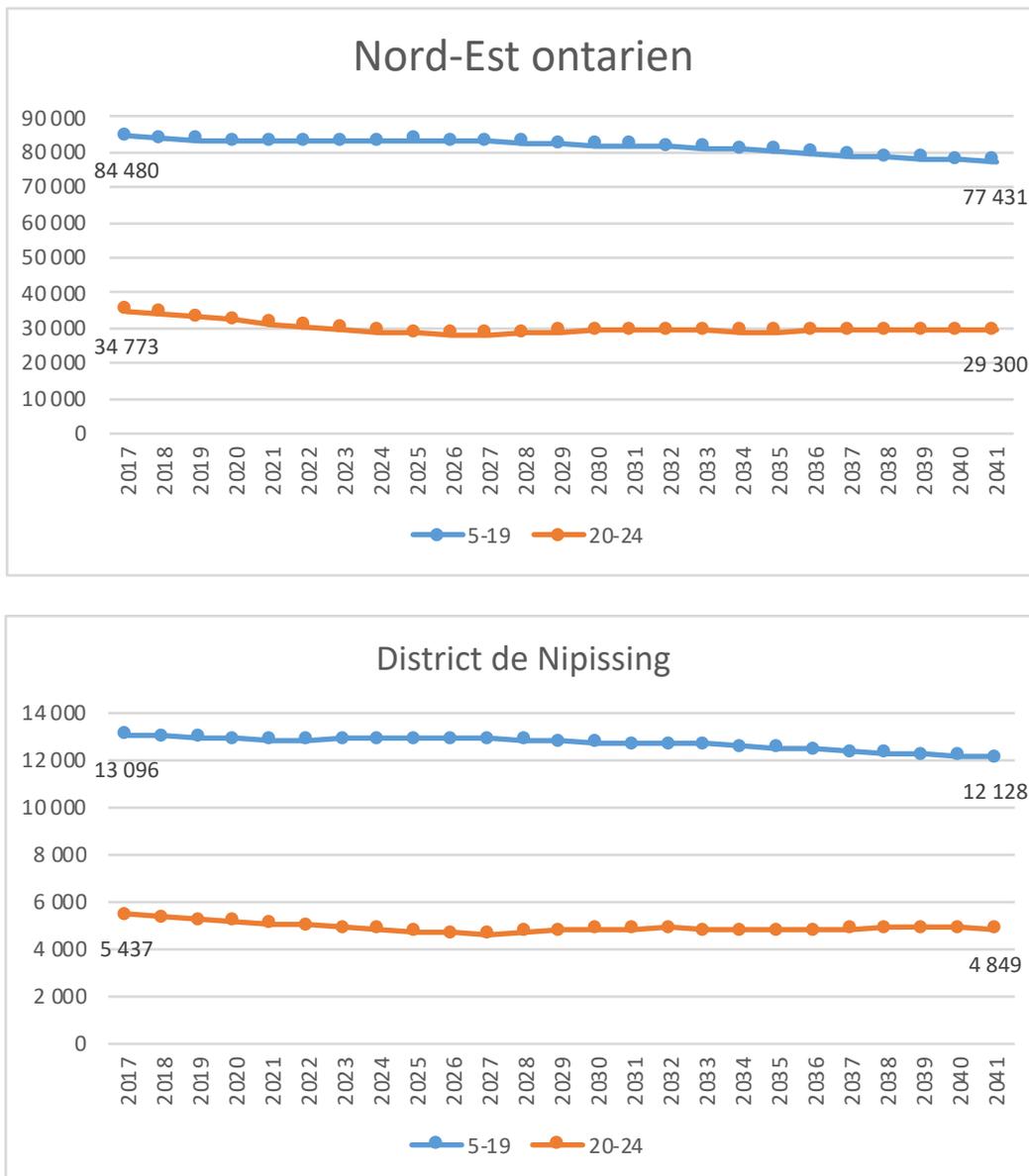
à la demande de services de soins de santé, en raison de la population vieillissante dans le Nord-Est ontarien. La demande totale monte considérablement lorsque nous étirons la période de projection, soit de 2011 à 2030.

Projections du vieillissement de la population et de la demande d'éducateurs dans le Nord-Est ontarien

À l'aide des projections démographiques du ministère des Finances de l'Ontario, la figure 25 nous montre les projections pour les divers groupes d'âges dans le Nord-Est ontarien et le district de Nipissing. Nous voyons que la population de cinq à dix-neuf ans devrait baisser de 5,3 % et de 7,4 % respectivement entre 2017 et 2041 dans le Nord-Est ontarien et le district de Nipissing. Cette tendance

a surtout des effets sur les écoles primaires et secondaires. De même, nous voyons que la population de 20 à 24 ans devrait baisser de 14,1 % et de 10,8 % respectivement entre 2017 et 2041 dans le Nord-Est ontarien et le district de Nipissing. La baisse de la population des jeunes influence la demande pour la formation postsecondaire dans le Nord-Est ontarien et le district de Nipissing.

Figure 25 : Projection démographique pour le Nord-Est ontarien, par catégorie d'âges



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

Pour l'estimation future du nombre des enseignants et moniteurs employés dans le Nord-Est ontarien, nous avons besoin de deux hypothèses. D'abord, nous supposons que l'âge moyen de la retraite sera de 65 ans. Toutefois, même si l'âge normal de la retraite est de 65 ans, quelqu'un peut ne pas être forcé de partir à cet âge. Ensuite, nous

supposons que, à long terme, le nombre des éducateurs dans la région correspondra proportionnellement au nombre des élèves. Compte tenu de ces deux hypothèses, le tableau 8 montre le remplacement des retraités et l'élasticité de la demande d'éducateurs dans le Nord-Est ontarien²³.

²³ Nous avons ignoré le fait que les établissements postsecondaires attirent des étudiants de l'extérieur du Nord-Est ontarien

Tableau 8 : Demande d'éducateurs dans le Nord-Est ontarien

Professions	2011-2020 Demande de remplacements	2011-2020 Demande de l'expansion	2011-2020 Demande totale	2011-2030 Demande de remplacements	2011-2030 Demande de l'expansion	2011-2030 Demande totale
40 Services d'enseignement	1 575	(1 155)	420	4 800	(1 373)	3 427
401 Professeurs et assistants d'enseignement au niveau postsecondaire	195	(172)	23	505	(259)	246
4011 Professeurs et chargés de cours au niveau universitaire	185	(112)	73	455	(169)	286
4012 Assistants d'enseignement et de recherche au niveau postsecondaire	15	(59)	(44)	25	(90)	(65)
402 Professeurs au niveau collégial et instructeurs dans les écoles de formation professionnelle	495	(242)	253	1 095	(366)	729
4021 Professeurs au niveau collégial et instructeurs dans les écoles de formation professionnelle	500	(242)	258	1 100	(366)	734
403 Enseignants aux niveaux secondaire, primaire et préscolaire et conseillers d'orientation	870	(741)	129	3 180	(749)	2,431
4131 Professeurs au niveau secondaire	270	(266)	4	1,230	(269)	961
4032 Instituteurs à la maternelle et au niveau primaire	505	(442)	63	1,755	(447)	1,308
4033 Conseillers en information scolaire	45	(32)	13	155	(33)	122

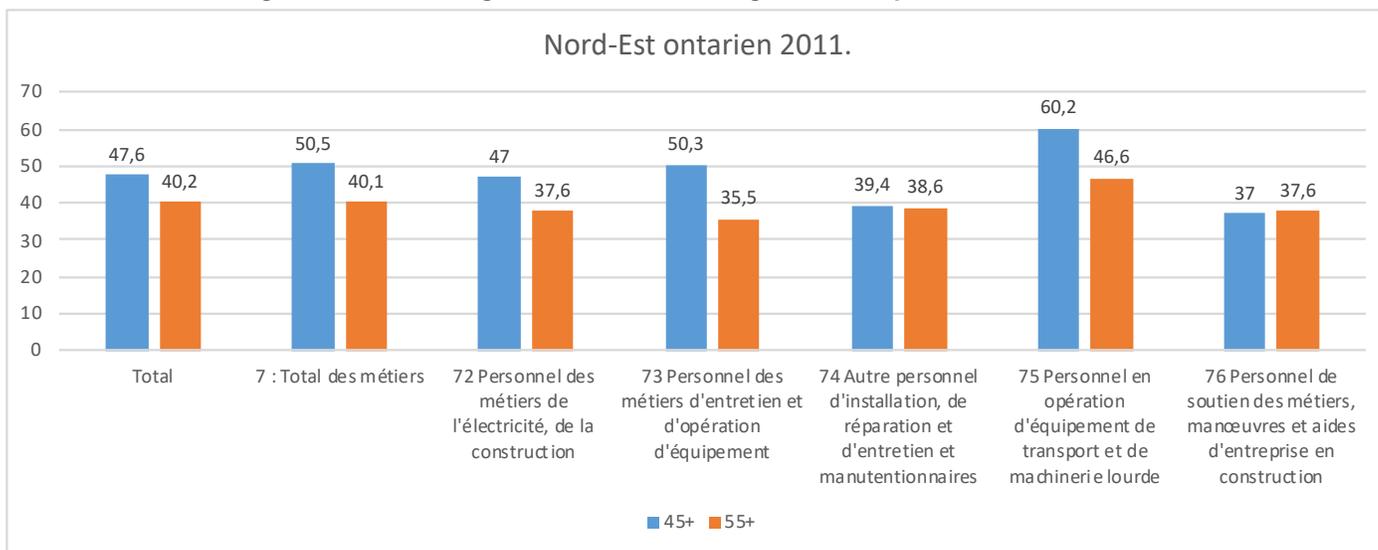
Source : Estimation de l'auteur, fondée sur les projections démographiques du ministère des Finances et des données de recensement.

Demande de métiers dans le Nord-Est ontarien

Si la demande de gens de métier reste à son niveau actuel, cela suppose que la demande est uniquement reliée aux besoins de remplacement des retraités des différents employeurs. Dans la figure 26, nous voyons la structure des âges des gens des métiers dans le Nord-Est ontarien en 2011. En moyenne, 40,1 % de tous les gens de métier au travail avaient 55 ans ou plus. Cela ressemble au pourcentage de tous les travailleurs de la région et

qui avaient 55 ans et plus. Approximativement 50,5 % d'entre eux avaient 45 ans et plus. Dans la catégorie des conducteurs de matériel de transport et travailleurs connexes se trouvait le plus haut pourcentage de personnes de plus de 55 ans; la catégorie des opérateurs d'équipement et le personnel de l'entretien avait la part la plus petite des personnes de plus de 55 ans.

Figure 26 : Pourcentage de la structure des âges dans les professions des métiers



Source : Calculs fondés sur l'ENM 2011 de Statistique Canada, compilation personnalisée.

Face à l'hypothèse d'une absence de croissance future de l'emploi, le tableau 9 révèle la demande motivée par les remplacements de retraite pour les métiers dans le Nord-Est ontarien.

Tableau 9 : Demande de remplacement des retraités des métiers dans le Nord-Est ontarien

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

Source : Calculs de l'auteur, fondés sur l'ENM 2011, compilation personnalisée.

Le tableau 11 montre qu'il faut 8 690 personnes de métier ou 20,2 % de tous les gens de métier, afin de remplacer ceux qui partent à la retraite entre 2011 et 2020. Le personnel pour l'opération d'équipement de transport et de machinerie lourde (3 420) comprend le plus grand nombre de retraités potentiels entre 2011 et 2020; viennent ensuite le personnel des métiers industriels, de

la construction, de l'électricité (2 460), puis les opérateurs d'équipement et le personnel de l'entretien (2 015). Approximativement 71,0 % des gens de métier pourront potentiellement partir à la retraite entre 2011 et 2030 et devront être remplacés par de nouveaux venus sur le marché.



Références

- Beshiri, Roland. et Jiaosheng He. 2009. Rural and Small Town Canada Analysis Bulletin, juin. Vol 8, n° 2. n° de catalogue : 21-006-X.
- Bureau du dirigeant principal de l'information 2016. « Dépenses fédérales en matière d'éducation primaire et secondaire dans les réserves de Premières Nations ». Le 6 décembre.
- Caselli, Francesco. 2003. « Accounting for Cross-Country Income Differences. » Première ébauche, non publiée, novembre.
- Conseil canadien des chefs d'entreprises. (2013) « Agir pour le Canada : emplois et compétences pour le 21^{esi}ècle ».
- 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 114 (1) : 83-116).
- « Health Services Blueprint: Building Our Future ». 2012. (Ville : PriceWaterhouseCoopers). Février.
- Institut canadien d'information sur la santé. 2013. « Tendances des dépenses nationales en santé, 1975 à 2013 ».
- Miner, R. 2010. « People without Jobs, Jobs without People: Canada's Future Labour Market » Toronto : Miner Management Consultants.
- 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.
- Ministère des Finances de l'Ontario 2014. « Projections démographiques pour l'Ontario, mise à jour, 2017-2041. »
- Ministère des Finances de l'Ontario 2014. « Rapport sur les perspectives économiques à long terme de l'Ontario. »
- Moazzami, B. 2012. « Multi-national and Multi-locational Enterprise Initiative, Survey of Northern Ontario Companies and Analysis of the Results ». Document préparé pour l'Initiative fédérale de développement économique pour 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.
- 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 de Nipissing

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