



Le groupe du marché du travail
Partenaires-guides à des solutions de main-d'oeuvre.

TENDANCES, OPPORTUNITÉS ET PRIORITÉS

RAPPORT

Janvier 2009

un membre du



Réseau des
Commissions locales
de l'Ontario

Champions de solutions locales au marché du travail de l'Ontario

Table des matières

Sommaire exécutif.....	2
Introduction	3
Information sur le marché du travail local	3
District de Nipissing	4
District de Parry Sound.....	16
District de Muskoka.....	28
Recherche faisant l'objet d'une signalisation particulière	39
Changements importants	
Changements importants - District de Nipissing	41
Changements importants - District de Parry Sound.....	42
Changements importants - District de Muskoka.....	43
Forces extérieures	44
Vue d'ensemble du processus TPP.....	45
Sommaire des tendances 2008.....	46
Tendance 1 : Manque de compétences essentielles (34.5%)	47
Tendance 2 : Pénurie de main-d'œuvre qualifiée (29.9%)	48
Tendance 3 : Vieillesse de la population active (17.4%).....	50
Tendance 4 : Exode des jeunes (13.1%)	51
Tendance 5 : Désindustrialisation (5.2%).....	52
Conclusion	54
Annexes	
Annexe A - Liste des participants aux consultations communautaires	55
Annexe B - Données sur l'exode des jeunes.....	58

Les articles contenus dans ce rapport sont la production de Lawlor & Associates Consultants Inc. sous la direction du Groupe du marché du travail. Ces articles sont tirés d'une variété de sources jugées dignes de confiance. Nous ne faisons aucune représentation ou garantie, expresse ou tacite quant à son exactitude ou son intégralité. En procurant ces éléments matériels, le Groupe du marché du travail n'assume aucune responsabilité ou obligation.

Les idées exprimées dans ce document ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement de l'Ontario

Sommaire exécutif

Le Groupe du marché du travail (GMT) est un organisme sans but lucratif financé par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario comprenant des bénévoles de la collectivité bien informés au sujet des questions de développement de la main-d'œuvre dans leurs communautés respectives. Le but premier du GMT est d'identifier les tendances et les possibilités de la main-d'œuvre locale tout en travaillant avec les intervenants communautaires pour prioriser les enjeux identifiés et pour développer des partenariats afin d'inciter un plan d'action qui aborderait ces enjeux locaux.

Chaque année, le GMT participe à un processus consultatif régional ayant comme résultat un plan d'action communautaire appelé *Le rapport sur les tendances, possibilités et priorités* (TPP). Le rapport TPP intègre un volume considérable de renseignements de manière à ce que la planification communautaire soit entreprise ayant toutes les connaissances concernant les tendances les plus récentes dans la zone desservie. Ainsi, le rapport TPP agit à titre d'outil stratégique aux fins de bâtir des partenariats communautaires. Le conseil d'administration du GMT, son personnel et les intervenants communautaires utilisent le rapport TPP comme source vitale d'information au sujet du marché du travail.

Ce rapport particulier jette un coup d'œil sur les tendances devenues apparentes suite à des comparaisons de données du Recensement du Canada de 2001 et de 2006 et de données des déclarants aux fins de l'impôt qui comparent les données sur l'emploi de 2003 et 2007, ainsi que les enjeux et les tendances récemment identifiés du marché du travail. Ce rapport identifie également les possibilités potentielles d'action communautaires et bâtit à compter de la planification, des partenariats et du progrès des rapports TPP précédents. Le rapport TPP continuera à être un document de travail pour la communauté, posant les jalons pour des solutions de main-d'œuvre viables et à long terme.

Contrairement aux années précédentes, il est également important de comprendre que le rythme des changements économiques globaux, nationaux et provinciaux au cours des mois précédant la préparation du rapport TPP a été prompt, soudain et rempli d'imprévus signifiant que les lecteurs devraient interpréter les données dans le contexte de ces nouvelles réalités économiques. Il est également impératif de noter que les suggestions communautaires pour le plan d'action ne reflètent pas pleinement les perspectives économiques qui se sont développées entre octobre et décembre 2008 parce que, le plus souvent, les séances de consultations communautaires avaient déjà eu lieu avant l'apogée de la fusion qui a généré une vague de 'renflouements' et de plans de survie aux secteurs financiers et de l'automobile qui, même quelques mois passés, auraient été inconcevables.

Si cette durée de temps est sans précédents, on doit retourner en arrière quelques décennies pour trouver des données repères. Au risque d'appliquer une force de torsion à la rhétorique, qui est rampante dans le média d'aujourd'hui, le terme redouté "récession" a vite été remplacé au cours des dernières semaines par des propos de dépression. Selon les mots du premier ministre Stephen Harper le 16 décembre 2008, "La vérité est, je n'ai jamais vu une telle incertitude compte tenu des perspectives pour l'avenir. ...Je suis très inquiet au sujet de l'économie canadienne." Lorsque CTV lui a demandé si la situation actuelle pouvait être un signe précurseur d'une dépression, le premier ministre a répliqué, "Ça pourrait arriver, mais je crois que nous avons assez appris au sujet de la dépression ; nous avons assez appris des années '30 pour éviter certaines erreurs qui ont causé une récession en 1929 pour devenir une dépression dans les années '30."¹

Il est clair que les défis économiques auxquels doit faire face la zone desservie par le groupe du marché du travail sont sérieux et le conseil d'administration du GMT et le personnel de gestion comprennent que, pendant ces temps-ci, notre mandat devient des plus essentiel. Le conseil d'administration et le personnel de gestion du GMT soulignent l'importance de continuer à travailler avec les partenaires communautaires pour générer des solutions du marché du travail pendant cette période de restructuration, de transition et de recalibration économique.

¹ http://www.theglobeandmail.com/servlet/story/RTGAM.20081216.wdepression1217/BNStory/politics/home?cid=al_gam_mostview, obtenu le 17 décembre 2008

Introduction

Le groupe du marché du travail (GMT) est une corporation communautaire, indépendante, sans but lucratif qui sert de catalyste, unissant diverses organisations communautaires qui partagent un intérêt commun dans les domaines de formation et du développement de la main-d'œuvre sur tout le territoire des districts de Nipissing, Parry Sound et Muskoka. Le rôle primaire du GMT est d'aider à améliorer les conditions du marché du travail local en :

- gagnant les faveurs de la communauté dans un processus dicté à l'échelon local pour identifier et répondre aux tendances, possibilités et priorités essentielles (TPP) qui se manifestent sur le marché du travail local;
- facilitant un processus local de planification, où les représentants des organisations et des institutions communautaires discutent et établissent des stratégies conjointement au sujet des actions visant à aborder les questions d'intérêt commun du marché du travail local;
- créant des possibilités d'activités et de projets de développement de partenariats qui répondent à des défis du marché du travail local plus complexes et/ou plus urgents;
- organisant des événements et en entreprenant des activités qui encouragent l'importance de l'éducation, de la formation et du recyclage pour les jeunes, les parents, les employeurs, les groupes ayant des besoins spéciaux, les travailleurs actifs, les travailleurs en chômage, et le public en général.

Chaque année, le GMT produit un rapport TPP qui traite d'une variété de fonctions importantes. Plus important encore, le rapport TPP est un plan d'action communautaire développé par le biais de consultations avec les partenaires communautaires. Ces partenaires identifient les tendances et les possibilités du marché du travail local à des fins d'établir des priorités pour l'année à venir. De plus, le rapport TPP donne un aperçu des changements importants qui ont influé sur le marché du travail local, au même titre qu'il fournit un bulletin de rendement au sujet des actions que le GMT et ses partenaires communautaires ont entrepris pour traiter des tendances et des enjeux du marché du travail au cours de l'année précédente. En dernier lieu, le rapport TPP est un outil important de communications pour la communauté, au moyen duquel les fournisseurs de services et d'autres organismes intéressés peuvent savoir comment les organisations complémentaires travaillent pour résoudre les questions de formation et les questions du marché du travail.

Fondées sur une analyse consciencieuse des données discutées dans ce rapport, les tendances priorisées suivantes ont été identifiées pour l'année à venir :

- Manque de compétences essentielles
- Pénurie de main-d'œuvre qualifiée
- Vieillesse de la population
- Exode des jeunes
- Désindustrialisation

Le GMT désire remercier les employeurs, les employés, les fournisseurs de services, les éducateurs et les autres organisations intéressées pour leurs suggestions dans le développement du rapport TPP de cette année. Nous attendons avec impatience leur engagement continu et nous encourageons la participation de nouvelles organisations et d'individus à se présenter aux prochaines séances de consultations prévues à l'automne 2009. En travaillant de façon collaborative avec les partenaires communautaires, le GMT continuera à générer des changements positifs dans le marché du travail local.

Veuillez diriger les réactions au rapport TPP à Ms. Stacie Fiddler, directrice administrative du GMT à info@thelabourmarketgroup.ca.

Information sur le marché du travail local

La région du GMT couvre environ 113 960 kilomètres carrés (44 000 milles carrés), comprenant la ville de North Bay, ainsi que dix villes ou villages divers plus petits, y compris Gravenhurst, Bracebridge, Huntsville, Parry Sound, Burk's Falls, Sunridge, South River, Callander, Mattawa, Powassan, Nipissing Ouest et Témagami.

Une gamme de renseignements utiles ont été générés pour être inclus dans le rapport TPP de cette année suite à un profil régional de base fourni par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités. Parmi les questions dont traite le profil de base sont les changements dans le nombre d'employeurs dans divers domaines au cours de la période de cinq ans, les changements dans la structure industrielle des trois districts au sein de la région du GMT, les tendances de migration, les tendances éducationnelles, la répartition professionnelle et les tendances de revenus. Les données permettent aux lecteurs d'étudier plus à fond les changements dans l'économie locale qui ont trait au marché du travail. Du fait que les trois régions faisant partie de la zone desservie par le GMT sont très variées, cette section est structurée selon les districts de Nipissing, Parry Sound, Muskoka. Une discussion de ces données fournira un aperçu sur les moyens d'identifier les questions prioritaires et de développer les plans d'actions pour aborder les secteurs de préoccupations et d'assurer l'existence d'une main-d'œuvre compétente et convenable maintenant et pour l'avenir.

District de Nipissing²

Les renseignements du tableau 1A fournissent l'analyse des 20 industries principales, en utilisant le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), par total estimé d'emplois, basé sur la façon dont les emplois sont distribués parmi les organisations de taille particulière (indiquée par le nombre d'employés). Les emplois dans le Nipissing sont hautement dictés par l'éducation et les soins de santé ayant les services d'enseignement comme industrie principale, représentant dix pour cent de la population employée. Les hôpitaux (deuxième position), les services de soins ambulatoires (cinquième position), les établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes (septième position) combinés ensemble représentent 12.8 pour cent de la population employée, signifiant donc que plus de deux emplois sur dix dans le Nipissing se retrouvent dans l'éducation et dans les soins de santé. Ensemble, les industries d'éducation et de soins de santé occupent quatre des sept premières positions sur le tableau. D'autres industries importantes dans les positions de tête comprennent les services de restauration et débits de boissons (troisième position), les services administratifs et les services de soutien (quatrième position) et les activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz (sixième position).

La plupart des organisations en éducation et dans les soins de santé sont assez grandes, quoique les services de soins ambulatoires comprennent des organisations plus petites que les employeurs en éducation ou dans les soins de santé. Un plus grand mélange de petits employeurs existe dans les services de restauration et débits de boissons, et dans les services administratifs et services de soutien. Néanmoins, les employeurs dans les activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz sont enclins à être de plus grandes organisations.

Alors que les quatre premières industries sur le tableau sont importantes du point de vue qu'ils emploient plus ou moins des grands nombres de travailleurs (4.7 pour cent à 10 pour cent des travailleurs respectivement), la nature diversifiée de l'économie dans le Nipissing est illustrée par le fait que les 16 autres industries sur le tableau représentent entre 1.8 pour cent et 3.6 pour cent de tous les emplois du Nipissing, respectivement.

Tableau 1A
Les 20 industries principales basées sur le total estimé d'emplois selon le nombre d'employés
District de Nipissing, décembre 2007

SCIAN	Nombre des employés								Total	%
	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500+		
611 - Services d'enseignement	27.43	40.2	108.88	90.57	0	0	2159	1331	3757.1	10.0%
622 - Hôpitaux	0	0	0	0	141	0	298.3	1836	2275.3	6.0%
722 - Services de restauration et débits de boissons	83.3	265.2	493.2	881.31	462.7	0	0	0	2185.7	5.8%
561 - Services administratifs et services de soutien	127.02	162.75	132.4	181.62	68.59	138.6	299	646	1756	4.7%
621 - Services de soins ambulatoires	301.4	225.4	257	57.14	208.4	0	292.5	0	1341.8	3.6%
213 - Activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz	10.3	6.36	12.85			162	600	500	1291.5	3.4%
623 - Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes	4.46	0	0	94.8	144	421.7	555	0	1220	3.2%
445 - Magasins d'alimentation	78.87	227.85	92.26	244.16	282.4	233.9	0	0	1159.5	3.1%
238 - Entrepreneurs spécialisés	205.16	291.15	267.6	292.9	65.37	0	0	0	1122.2	3.0%
624 - Assistance sociale	17.36	55.36	55.96	180.9	269.9	421.7	0	0	1001.2	2.7%
482 - Transport ferroviaire	0	0	0		66	115		749	930	2.5%
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	191.58	241.24	213.12	146.65	134.1	0	0	0	926.73	2.5%
452 - Magasins de fournitures de tout genre	4.46	54.72	0	63.94	0	426.5	274.7	0	824.4	2.2%
913 - Administrations publiques locales, municipales et régionales	4.72	13.64	0	149.7	69.57	254.2	322	0	813.79	2.2%
813 - Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires	113.94	109.14	53.88	238.88	282.1	0	0	0	797.92	2.1%
333 - Fabrication de machines	6.81	13.32	55	92.1	203.9	132	273.7	0	776.86	2.1%
441 - Marchands de véhicules automobiles et de leurs pièces	22.6	87.62	202.95	184.8	270	0		0	768.01	2.0%
911 - Administration publique fédérale	0	0			71	0	0	678	749	2.0%
912 - Administrations publiques provinciales et territoriales	0	0	13.2	0	0	0	727	0	740.2	2.0%
721 - Services d'hébergement	82.8	80.52	68.4	243.76	206.7	0	0	0	682.15	1.8%

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

² Sauf indication contraire, le terme, "Nipissing" vise la forme abrégée de "District de Nipissing" utilisée à l'occasion par souci de brièveté.

District de Nipissing (suite)

La nature diversifiée des emplois dans le Nipissing devrait être perçue de façon positive, car elle réduit la vulnérabilité de l'économie locale dans les secteurs donnés d'être à la baisse, comme c'est le cas dans d'autres communautés dans le Nord de l'Ontario qui sont dépendantes et quelques fois vulnérables à l'exploitation minière et à la foresterie. Il est également important de noter qu'un grand pourcentage des effectifs employés au sein de l'économie est dans le secteur public où le financement est fourni par les ordres de gouvernement fédéral, provincial et municipal. Les employeurs du secteur privé, tels que, les services de restauration et débits de boissons, les entrepreneurs spécialisés, les marchands de véhicules automobiles et de leurs pièces et les services d'hébergement, représentent un pourcentage plus ou moins petit d'effectifs employés et constituent généralement les employeurs plus petits. Les exceptions sont les activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz, la fabrication des machines et les magasins de fournitures de tout genre, où des plus grands employeurs sont courants. Tout compte fait, les 20 industries principales faisant partie de la liste du tableau 1A représentent les deux tiers des effectifs employés dans le district de Nipissing.

Dans le tableau 1B, les données sont fournies au sujet des industries ayant affiché une augmentation dans le total estimé d'emplois entre 2003 et 2007, pour démontrer quels secteurs augmentent le plus rapidement. L'augmentation réelle la plus élevée d'emplois s'est produite dans les activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz, ayant ajouté, de façon galopante, 1280 postes. Les connaissances locales suggèrent que l'augmentation remarquable des effectifs dans ce secteur est dictée par un rendement général solide dans l'exploitation minière pendant cette période et est attribuable de façon significative à la croissance remarquable des opérations de fabrication de mines, telles que, Cementation qui est une entreprise minière fournissant toute une gamme de services aux exploitations minières internationales. Au cours de la période (2003-2007), le secteur des activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz a été singulier dans sa capacité de générer un grand accroissement absolu de postes.

Le bilan des cinq augmentations principales d'emplois par industrie est l'éducation (377 nouveaux postes), les organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires (286 nouveaux postes), la fabrication de machines (270 nouveaux postes) et les marchands de matériaux de construction et le matériel et fournitures de jardinage (199 nouveaux postes). Tous les autres secteurs de croissance dans le tableau 1B ont créé moins de 200 nouveaux postes.

Bien que d'autres secteurs, tels que, les travaux de génie civil (111 pour cent), les administrations publiques autochtones (112 pour cent) et les établissements du patrimoine (871 pour cent) aient eu des pourcentages élevés d'augmentation, les variations absolues dans les effectifs étaient beaucoup moindres au cours de la période de quatre ans. Quoi qu'il en soit, il est important de noter le fait que les 20 secteurs de croissance principaux au sein du district de Nipissing ont eu des augmentations d'effectifs, allant de 9.9 pour cent à 1595 pour cent, représentant une croissance d'emplois à l'ordre de 4 228 nouveaux postes. Il est également intéressant que les employeurs à la fois publics et privés soient représentés parmi les secteurs de croissance dans le Nipissing.

Tableau 1B

Les 20 industries principales affichant une augmentation dans le total estimé d'emplois
District de Nipissing, décembre 2007

SCIAN	Total des emplois 2003	Total des emplois 2007	Changement absolu	Différence procentuelle
213 - Activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz	80.26	1360.91	1280.65	1595.60%
611 - Services d'enseignement	2505.49	2882.1	376.61	15.00%
813 - Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires	511.56	797.92	286.36	56.00%
333 - Fabrication de machines	506.23	776.86	270.63	53.50%
444 - Marchands de matériaux de construction et de matériel et fournitures de jardinage	307.34	507.18	199.84	65.00%
238 - Entrepreneurs spécialisés	926.83	1122.18	195.35	21.10%
623 - Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes	1025.33	1219.97	194.64	19.00%
713 - Divertissements, loisirs et jeux de hasard et loteries	490.09	677.11	187.02	38.20%
445 - Magasins d'alimentation	973.03	1159.46	186.43	19.20%
237 - Travaux de génie civil	121.24	256.01	134.77	111.20%
417 - Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures	195.32	324.66	129.34	66.20%
332 - Fabrication de produits métalliques	336.74	465.3	128.56	38.20%
418 - Grossistes-distributeurs de produits divers	129.41	256.94	127.53	98.50%
914 - Administrations publiques autochtones	99.5	211.44	111.94	112.50%
712 - Établissements du patrimoine	11.87	115.29	103.42	871.30%
113 - Foresterie et exploitation forestière	124.87	213.57	88.7	71.00%

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

District de Nipissing (suite)

447 - Stations – services	274.66	347.78	73.12	26.60%
453 - Magasins de détails divers	246.83	318.94	72.11	29.20%
451 - Magasins d'articles de sport, d'articles de passe-temps, d'articles de musique et de livres	178.65	224.4	45.75	25.60%
413 - Grossistes-distributeurs de produits alimentaires, de boissons et de tabac	362.39	398.31	35.92	9.90%

Le tableau 1C fournit des données sur des secteurs au sein du district de Nipissing ayant affiché une baisse d'emploi total au cours de la période de 2003-2007. Dans les 20 secteurs inférieurs, les pertes nettes se sont chiffrées à 3 317 et, selon les données, les changements dans les valeurs absolues et les déclin en pourcentage démontrent les impacts notables éprouvés par ces industries au cours de cette période. Les services de restauration et débits de boissons ont subi le plus gros impact à 722 postes perdus, suivi des services professionnels, scientifiques et techniques (325 postes perdus), les messageries et services de messagers (313 postes perdus), les hôpitaux (258 postes perdus) et la fabrication de produits chimiques (195 postes perdus). Les autres industries sur le tableau ont perdu moins de 200 postes respectivement.

Tableau 1C

Les 20 industries principales affichant une baisse dans le total estimé d'emplois
District de Nipissing, décembre 2003 – décembre 2007

SCIAN	Total des emplois 2003	Total des emplois 2007	Changement absolu	Différence procentuelle
722 - Services de restauration et débits de boissons	2908.15	2185.71	-722.44	-24.80%
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	1251.88	926.73	-325.15	-26.00%
492 - Messageries et services de messagers	406.52	93.31	-313.21	-77.00%
622 – Hôpitaux	1698.09	1439.29	-258.8	-15.20%
325 - Fabrication de produits chimiques	455.23	259.72	-195.51	-42.90%
236 - Construction de bâtiments	655.16	489.37	-165.79	-25.30%
533 - Bailleurs de biens incorporels non financiers (sauf les œuvres protégées par le droit d'auteur)	153.04	6	-147.04	-96.10%
484 - Transport par camions	564.92	430.68	-134.24	-23.80%
446 - Magasins de produits de santé et de soins personnels	386.8	269.63	-117.17	-30.30%
334 - Fabrication de produits informatiques et électroniques	142.1	29.81	-112.29	-79.00%
524 - Sociétés d'assurance et activités connexes	444.12	338.79	-105.33	-23.70%
441 - Marchands de véhicules automobiles et de leurs pièces	860.73	768.01	-92.72	-10.80%
551 - Gestion de sociétés et d'entreprises	310.21	224.32	-85.89	-27.70%
721 - Services d'hébergement	767.98	682.15	-85.83	-11.20%
488 - Activités de soutien au transport	165.33	86.08	-79.25	-47.90%
522 - Intermédiation financière et activités connexes	477.2	398.74	-78.46	-16.40%
321 - Fabrication de produits en bois	989.05	911.96	-77.09	-7.80%
621 - Services de soins ambulatoires	1418.84	1341.75	-77.09	-5.40%
811 - Réparation et entretien	466.65	394.23	-72.42	-15.50%
448 - Magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires	457.72	385.85	-71.87	-15.70%
TOTAL	14979.72	11662.13	-3317.59	

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

District de Nipissing (suite)

L'ironie de la chose est que tandis que certaines de ces industries sont encore importantes dans la composition d'emplois dans la région (tel que démontré dans le tableau 1A), il est d'un intérêt particulier, étant donné les caractéristiques de vieillissement de la population, que les emplois dans les hôpitaux, dans les services de soins ambulatoires et dans l'assistance sociale aient diminué au cours de cette période de quatre ans. Dans plusieurs autres secteurs, tels que, les services de restauration et débits de boissons, les messageries et les services de messagers, le transport par camion, les marchands de véhicules automobiles et de leurs pièces, les services d'hébergement, les activités de soutien au transport et la réparation et l'entretien, les déclin d'emplois semblent être liés à des questions telles que le coût de l'énergie, le taux de change E.U./Canada, les changements structurels dans la main-d'œuvre et les enjeux connexes.

Le tableau 2A présente le nombre d'employeurs connexes à une marge d'employés travaillant pour eux (2003 et 2007), afin de saisir si les employeurs augmentent ou diminuent leurs nombres d'employés. Les données suggèrent que les propriétaires exploitants travaillant à leur propre compte sont encore une partie importante de la composition d'emplois dans le Nipissing bien que leur popularité soit à la baisse. En 2007, un total de 47 pour cent de tous les employeurs dans le district de Nipissing était des propriétaires exploitants, travaillant à leur propre compte, représentant une baisse de 10.8 pour cent de 2003. Dans la catégorie d'emploi 1-4, il y avait 20.3 pour cent d'employés de moins en 2007 qu'en 2003.

Sans aucun doute, une partie de cette perte peut être expliquée par le fait que les entreprises qui employaient entre 1-4 employés sont devenues plus grandes et elles sont maintenant comptées dans la catégorie 5-9 en 2007. Par contre, le fait qu'il y avait 139 entreprises de plus dans la catégorie d'employés 5-9 en 2007 ne concorde pas avec la perte de 565 entreprises dans la catégorie 0 (indépendant) et la catégorie 1-4, suggérant donc qu'un nombre de ces entreprises ont fermé leurs portes. Pour cette raison, il est raisonnable de présumer qu'il y a eu un taux de fermetures plus ou moins élevé parmi les petites entreprises dans le district de Nipissing au cours de cette période et, également important, les entreprises ne sont pas remplacées. Puisque les petites entreprises sont perçues comme le moteur des économies du Nord, cette question mérite beaucoup d'attention. Également, la perte de quatre entreprises dans la catégorie 200-499 (pour une baisse procentuelle de 19 pour cent) indique une inquiétude sérieuse au sujet de la perte d'emplois au cours de la période d'étude. Dans l'ensemble, il y a eu 407 employeurs de moins en 2007 (4547) par rapport à 2003 (4954) pour une baisse procentuelle de 8.2 pour cent.

Tableau 2A
Nombre d'employeurs reliés à une marge d'employés
District de Nipissing, décembre 2003 - 2007

Marge d'employés	Nombre d'employeurs 2003	Nombre d'employeurs 2007	Changement absolu	Différence procentuelle
0	2393	2135	-258	-10.78%
1-4	1511	1204	-307	-20.32%
5-9	438	577	139	31.74%
10-19	284	299	15	5.28%
20-49	204	207	3	1.47%
50-99	67	70	3	4.48%
100-199	28	29	1	3.57%
200-499	21	17	-4	-19.05%
500+	8	9	1	12.50%
Total	4954	4547	-407	-8.22%

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

District de Nipissing (suite)

Le tableau 2B confirme que les petites entreprises sont le moteur de l'économie locale. Le district de Nipissing comporte plusieurs petites entreprises ayant moins de neuf employés. La majorité (46.9 pour cent) des entreprises dans le district de Nipissing n'avaient aucun employé signifiant qu'elles étaient exploitées par le propriétaire. Un autre 26.5 pour cent d'entreprises avaient 1-4 employés et 12.69 pour cent avaient 5-9 employés. Ceci signifie qu'un total de 86 pour cent de toutes les entreprises dans le district de Nipissing avaient moins de 10 employés. Un très petit pourcentage d'employeurs embauchent plus de 50 employés (2.75 pour cent). Ces données suggèrent l'importance de placer une mise en évidence élevée sur le développement et le soutien des petites entreprises dans la communauté pour augmenter les emplois et pour diversifier la base économique du district.

Tableau 2B
Distribution des employeurs reliés à une marge d'employés
District de Nipissing, décembre 2003-2007

Marge d'employés	Nombre d'employeurs 2003	Distribution %	Nombre d'employés 2007	Distribution %
0	2393	48.30%	2135	46.95%
1-4	1511	30.50%	1204	26.48%
5-9	438	8.84%	577	12.69%
10-19	284	5.73%	299	6.58%
20-49	204	4.12%	207	4.55%
50-99	67	1.35%	70	1.54%
100-199	28	0.57%	29	0.64%
200-499	21	0.42%	17	0.37%
500+	8	0.16%	9	0.20%
Total	4954	100.00%	4547	100.00%

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

District de Nipissing (suite)

Le tableau 3A fournit des données au sujet des 20 principales industries ayant eu une hausse dans le nombre total d'employeurs entre 2003 et 2007. Il est intéressant de noter que la hausse la plus élevée dans le nombre d'employeurs s'est produite dans les services immobiliers (29) et dans les industries de services financiers (28). Également, le transport par camion (15) et les ménages privés³ (13) avaient une hausse plus ou moins élevée dans le nombre d'employeurs. Autre que ces quatre catégories, les hausses absolues furent plus ou moins petites, allant de 1-7 nouveaux employés pour la période de quatre ans. On devrait noter que bien que la hausse en pourcentage est quelques fois élevée, les changements absolus sont un meilleur indicateur que la hausse en pourcentage, particulièrement lorsque les indices de base sont petits.

Tableau 3A
Les 20 principales industries ayant une hausse dans le nombre total d'employeurs
District de Nipissing 2003-2007

SCIAN	Total d'employeurs 2003	Total d'employeurs 2007	Changement absolu dans le nombre total d'employeurs	Différence procentuelle	Changement absolu dans le nombre total d'employés ⁴
531 - Services immobiliers	340	369	29	8.5%	-59
523 - Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes	97	125	28	28.9%	29
484 - Transport par camion	157	172	15	9.6%	-134
814 - Ménages privés	0	13	13	N/A ⁵	24
444 - Marchands de matériaux de construction et de matériel et fournitures de jardinage	34	41	7	20.6%	200
213 - Activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz	13	18	5	38.5%	1281
413 - Grossistes-distributeurs de produits alimentaires, de boissons et de tabac	20	25	5	25.0%	40
712 - Établissements du patrimoine	6	11	5	83.3%	103
493 - Entreposage	8	12	4	50.0%	14
446 - Magasins de produits de santé et de soins personnels	29	32	3	10.3%	-117
481 - Transport aérien	5	8	3	60.0%	18
442 - Magasins de meubles et d'accessoires de maison	27	29	2	7.4%	-14
551 - Gestion de sociétés et d'entreprises	139	141	2	1.4%	-86
221 - Services publics	12	13	1	8.3%	4
312 - Fabrication de boissons et de produits du tabac	3	4	1	33.3%	-5
335 - Fabrication de matériel d'appareils et de composants électriques	3	4	1	33.3%	7
411 - Grossistes-distributeurs de produits agricoles	2	3	1	50.0%	2
416 - Grossistes-distributeurs de matériaux et fournitures de construction	37	38	1	2.7%	30
486 - Transport par pipeline	1	2	1	100.0%	7
517 - Télécommunications	7	8	1	14.3%	18

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

³ Les emplois de ménages privés comprennent les majordomes, les jardiniers, les cuisiniers, etc.

⁴ Les changements dans les sommes en chiffres dans le total des emplois ont été obtenus en extrayant l'information sur les changements du total estimé d'emplois des tableaux 1B et 1C.

⁵ Un pourcentage ne peut pas être calculé en raison du fait que la valeur de base était 0.

District de Nipissing (suite)

La dernière colonne du tableau 3A fournit les renseignements sur la croissance/déclin dans le nombre d'employés dans ces industries entre 2003 et 2007. En se concentrant sur la dernière colonne dans le tableau 3A, on note qu'alors que les services immobiliers ont eu la plus grande augmentation dans le nombre total des employeurs, il y a actuellement eu 50 personnes de moins employées dans les services immobiliers en 2007 par rapport à 2003. Pour ces motifs, on devrait approcher certains résultats sur ces tableaux avec prudence, surtout puisque le transport par camion, les magasins de produits de santé et de soins personnels, les magasins de meubles et d'accessoires de maison, la gestion de sociétés et d'entreprises et la fabrication de boissons et de produits de tabac ont eu un patron semblable, signifiant qu'il est très probable qu'un nombre accru de nouveaux organismes plus petits soient générés avec moins d'employés collectivement et individuellement.

Cependant, il y a également des catégories dans lesquelles il y a eu une hausse plus ou moins modeste dans le nombre d'employeurs, mais des gains importants dans l'ensemble des emplois. Une de ces catégories est : les activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz, où il y a eu seulement cinq nouvelles entreprises de créer au cours de la période de 2003 – 2007 mais où les emplois ont augmenté de 1 281 nouveaux postes.⁶ Dans le même ordre d'idées, un autre secteur important à noter est : les marchands de matériaux de construction et de matériel et fournitures de jardinage où l'addition de 7 nouvelles entreprises a coïncidé avec une augmentation de 200 nouveaux postes dans cette industrie.

Le tableau 3B fournit des données sur les 20 principales industries ayant connu un déclin dans le nombre total d'employeurs. En observant les données, il est clair qu'une réduction importante s'est produite dans les services de restauration et débits de boissons avec un déclin de 91 entreprises entre 2003 et 2007, pour une perte de 727 emplois. Tel que mentionné antérieurement, cette perte peut être comprise par des facteurs au sein du secteur touristique consécutifs au coût élevé de l'essence, aux taux de change, au SRAS et, à la limite, la propension à la baisse des citoyens américains qui visitent le Canada. D'autres secteurs ayant perdu plus de 20 employeurs au cours de cette période furent la foresterie et l'exploitation forestière, la construction de bâtiments, les services professionnels, scientifiques et techniques, la réparation et l'entretien, divers grossistes-distributeurs et divers magasins de détail.

Tableau 3B
Les 20 industries principales ayant un déclin dans le nombre total d'employeurs
District de Nipissing 2003-2007

SCIAN	Nombre total d'employeurs 2003	Nombre total d'employeurs 2007	Changement absolu dans le nombre total d'employeurs	Différence procentuelle dans le nombre total d'employeurs	Changements absolus dans le total d'emplois
722 - Services de restauration et débits de boissons	280	189	-91	-32.5%	-722
113 - Foresterie et exploitation forestière	101	68	-33	-32.7%	89
236 - Construction de bâtiments	195	165	-30	-15.4%	-166
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	428	399	-29	-6.8%	-325
811 - Réparation et entretien	196	170	-26	-13.3%	-72
418 - Grossistes-distributeurs de produits divers	54	32	-22	-40.7%	128
453 - Magasins de détail divers	82	61	-21	-25.6%	72
441 - Marchands de véhicules automobiles et de leurs pièces	92	74	-18	-19.6%	-93
448 - Magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires	82	64	-18	-22.0%	-72
417 - Grossistes-distributeurs de machines, de matériels et de fournitures	68	51	-17	-25.0%	129
238 - Entrepreneurs spécialisés	329	313	-16	-4.9%	195
813 - Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et d'organisations professionnelles et similaires	136	120	-16	-11.8%	286
339 - Activités diverses de fabrication	31	19	-12	-38.7%	34
561 - Services administratifs et services de soutien	180	168	-12	-6.7%	-24
414 - Grossistes-distributeurs d'articles personnels et ménagers	24	13	-11	-45.8%	11
419 - Agents et courtiers du commerce de gros	33	22	-11	-33.3%	28
445 - Magasins d'alimentation	142	131	-11	-7.7%	186
721 - Services d'hébergement	130	119	-11	-8.5%	-86
443 - Magasins d'appareils électroniques et ménagers	38	28	-10	-26.3%	-28
115 - Activités de soutien à l'agriculture et à la foresterie	20	13	-7	-35.0%	-42

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

⁶ Il est important de noter que la ville de North Bay a eu un intérêt de vieille date dans l'attraction et le développement d'industries dans le secteur minier, puisque la région est à proximité d'opérations minières à grande échelle dans un rayon de 500 – 600 milles. Plus récemment, Nipissing Ouest a également visé une expansion dans le secteur minier.

District de Nipissing (suite)

La colonne la plus à droite dans le tableau 3B identifie la perte/gain absolu d'employés dans chaque secteur industriel. Quatre des cinq postes supérieurs dans le tableau ont également connu une perte nette d'employés. Certaines de ces pertes sont importantes, comme dans le cas de la construction de bâtiments ayant une perte de 166 postes et les services professionnels, scientifiques et techniques ayant une perte de 325 postes. Cependant, la foresterie et l'exploitation forestière a perdu 33 employeurs mais a augmenté l'effectif total de 89 postes. En observant la colonne tout à fait à droite qui donne une description détaillée du changement absolu dans le nombre total d'emplois par secteur, il est clair qu'il y a une faible corrélation entre la perte/gain net dans le nombre d'employeurs et le changement absolu dans le nombre total d'employés. Il y a plusieurs industries qui ont connu une chute dans le nombre d'employeurs mais ont ajouté des centaines de postes. Un nombre de facteurs, y compris la consolidation et la concentration d'industries et le développement de plus petites entreprises alors que les personnes délaissent les plus grandes entreprises, peut justifier ces constatations. Toutefois, il est important de noter que, tel qu'observé dans le tableau 3A, le fait de rapporter seulement sur la hausse ou la baisse dans le nombre d'employés n'est pas nécessairement un bon indicateur d'une santé économique dans la communauté. Également, il faut noter que ces données ne mentionnent pas la question de la qualité des emplois en question. Par exemple, la perte d'emplois dans les services de restauration et débits de boissons, où les emplois paient des salaires moins élevés et peu d'avantages sociaux, peut avoir des retombées quantitatives et qualitatives différentes que la perte d'emplois dans des domaines tels que la construction de bâtiments et les services professionnels, scientifiques et techniques où la rémunération est généralement plus considérable.

Les données du tableau 4 fournissent des renseignements au sujet des particularités migratoires des résidents dans le district de Nipissing au cours de la période intercensitaire de 2001 – 2006. Alors que 19 925 personnes sont venues dans la région au cours de cette période, un total de 20 120 personnes sont parties pour une perte totale de 195 personnes. Il est évident que la hausse était dans la cohorte d'âges de 0-17 où une augmentation nette de 311 a été observée. Cependant, dans les cohortes d'âges de 18-24 et 25-44, des baisses nettes ont été observées avec les pertes les plus prononcées dans la cohorte d'âge de 18-24 qui a connu une réduction de 452 personnes. Selon les connaissances locales glanées dans diverses consultations au cours des dernières années, il a été suggéré que les jeunes de 18-24 quittent pour fréquenter une éducation postsecondaire et/ou pour obtenir un emploi dans des centres plus grands.

Tableau 4
Particularités migratoires
District de Nipissing 2001-2006

Catégorie d'âge	Migrants	Émigrants	Migration nette
0-17	4810	4499	311
18-24	3998	4450	-452
25-44	6911	7019	-108
45-64	3074	2879	195
65+	1132	1273	-141
Total	19925	20120	-195

Source : Statistique Canada, Données des déclarants

Selon le rapport préparé par le Dr Chris Southcott, ce patron d'exode des jeunes, au sein du district de Nipissing, est un peu moins courant pour la ville de North Bay (-200), mais d'autres plus petites communautés, telles que Nipissing Ouest (-350), East Ferris (-135), Mattawa (-115), et Calvin, Bonfield, les Premières nations de Nipissing #10 et Nipissing territoire non organisé, partie Nord, ont tous connu un exode net des jeunes de plus de 50 personnes au cours de cette période.⁷ Alors que l'exode net des jeunes entre 25-44 n'est pas aussi prononcé que chez les jeunes 18-24, c'est tout de même une indication de problèmes à se trouver un emploi convenable parmi les jeunes travailleurs de la région. Parmi la cohorte d'âges entre 45-64, l'exode net est un peu plus positif (195), ayant plus de personnes qui arrivent au lieu de quitter. C'est plus conforme aux tendances traditionnelles de stabilité à long terme parmi les populations actives un peu plus vieilles. La perte un peu négative d'émigrants ayant plus de 65 ans (-141) est largement attribuable à des personnes qui déménagent pour être plus près de la famille et de soins médicaux spécialisés.

Le tableau 5 présente des données dans le cadre des professions choisies où la distribution est différente de manière significative de l'Ontario, afin de fournir aux lecteurs un sens des différences-clés entre les économies du Nipissing et de l'Ontario. Les renseignements ont été affichés dans la colonne la plus à droite du tableau pour souligner les emplois étant

⁷ Voir l'annexe B pour des données détaillées au sujet de l'exode des jeunes par communauté pour la région du GMT.

District de Nipissing (suite)

surreprésentés/sousreprésentés par rapport à la province d'Ontario. Par exemple, le personnel de la vente et des services est plus prévalent dans le Nipissing (9.10 pour cent) que dans la province d'Ontario (7.4 pour cent) pour une différence de (1.7 pour cent), tel qu'indiqué dans la colonne de droite. Seulement neuf emplois dans le district de Nipissing sont surreprésentés y compris (en ordre d'importance) le personnel de la vente et des services; les conducteurs/conductrices de matériel de transport et personnel assimilé, sauf les manœuvres; le personnel des services de protection; le personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion, n.c.a.; le personnel de soutien familial et de garderie; les chefs et cuisiniers/cuisinières; les mécaniciens/mécaniciennes; les professions propres à l'exploitation forestière, minière, pétrolière et gazéifère et à la pêche, sauf les manœuvres et les professionnels/professionnelles en sciences infirmières

Tableau 5
Professions choisies où la distribution est différente de l'Ontario de manière significative
District de Nipissing 2006

	Emploi	Main-d'œuvre de la région	Distribution %	Main-d'œuvre de l'Ontario	Distribution %	Différence Ontario-Nipissing
G9	Personnel de la vente et des services n.c.a.	3825	9.10%	489470	7.40%	1.70%
H7	Conducteurs/conductrices de matériel de transport et personnel assimilé, sauf les manœuvres	1785	4.30%	205885	3.10%	1.20%
G6	Personnel des services de protection	1070	2.60%	103660	1.60%	1.00%
E2	Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion, n.c.a.	1180	2.80%	134245	2.00%	0.80%
G8	Personnel de soutien familial et de garderie	880	2.10%	93015	1.40%	0.70%
G4	Chefs et cuisiniers/cuisinières	820	1.90%	80770	1.20%	0.70%
H4	Mécaniciens/mécaniciennes	1135	2.70%	134020	2.00%	0.70%
I1	Professions propres à l'exploitation forestière, minière, pétrolière et gazéifère et à la pêche, sauf les manœuvres	355	0.90%	14185	0.20%	0.70%
D1	Professionnels/professionnelles en sciences infirmières	900	2.20%	102325	1.60%	0.60%
G3	Caissières	980	2.30%	120855	1.80%	0.50%
G0	Personnel de supervision des ventes et des services	555	1.30%	52390	0.80%	0.50%
A2	Directeurs/directrices de la vente au détail, de la restauration et des services d'hébergement	1345	3.20%	182700	2.80%	0.40%
I2	Personnel élémentaire de la production primaire	480	1.20%	55030	0.80%	0.40%
H6	Conducteurs/conductrices d'équipement lourd et grutiers/grutières et foreurs/foreuses	400	0.90%	30605	0.50%	0.40%
D3	Personnel de soutien des services de santé	765	1.80%	90130	1.40%	0.40%
E1	Enseignants/enseignantes	1860	4.40%	260435	4.00%	0.40%
G2	Vendeurs/vendeuses et commis vendeurs/commis vendeuses	1970	4.70%	290195	4.40%	0.30%
B2	Secrétaires	720	1.70%	93765	1.40%	0.30%
G5	Personnel des services des aliments et boissons	680	1.60%	92215	1.40%	0.20%
H3	Machinistes, personnel de formage, profilage et montage du métal	630	1.50%	85725	1.30%	0.20%
H0	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaître/contremaîtresses du personnel des métiers et des transports	360	0.90%	45535	0.70%	0.20%
H1	Personnel des métiers de la construction	970	2.30%	146380	2.20%	0.10%
D2	Personnel technique et personnel assimilé du secteur de la santé	545	1.30%	76580	1.20%	0.10%

Source : Statistique Canada, Recensement 2006

District de Nipissing (suite)

Tableau 5
Professions choisies où la distribution est différente de l'Ontario de manière significative
District de Nipissing 2006

	Emploi	Main-d'œuvre de la région	Distribution %	Main-d'œuvre de l'Ontario	Distribution %	Différence Ontario-Nipissing
B5	Personnel de bureau	4190	10.00%	660100	10.00%	0.00%
D0	Personnel professionnel des soins de santé	445	1.10%	71645	1.10%	0.00%
H8	Aides de soutien des métiers, manœuvres en construction et de transport et personnel assimilé	955	2.30%	153640	2.30%	0.00%
J0	Surveillants/surveillantes dans la fabrication	200	0.50%	31035	0.50%	0.00%
H5	Autres métiers n.c.a..	260	0.60%	45390	0.70%	-0.10%
B1	Personnel d'administration des finances et des assurances	445	1.10%	82185	1.20%	-0.10%
C1	Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	1125	2.70%	185240	2.80%	-0.10%
H2	Mécaniciens/mécaniciennes de machines fixes, opérateurs/ opératrices de réseaux électriques et électriciens/électriciennes et monteurs/monteuses de télécommunications	390	0.90%	64080	1.00%	-0.10%
E0	Juges, avocats/avocates, psychologues, travailleurs sociaux/travailleuses sociales, ministres du culte et agents/agentes des politiques et des programmes	890	2.10%	151710	2.30%	-0.20%
G7	Personnel de l'hébergement et des voyages et préposés/préposées dans les sports et les loisirs	260	0.60%	52365	0.80%	-0.20%
I0	Professions propres à l'agriculture sauf les manœuvres	525	1.30%	95870	1.50%	-0.20%
A3	Autres directeurs/directrices n.c.a.	1265	3.00%	207960	3.20%	-0.20%
B4	Personnel de supervision du travail de bureau	105	0.30%	38685	0.60%	-0.30%
A0	Cadres supérieurs/cadres supérieures	340	0.80%	82475	1.30%	-0.50%
J3	Manœuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique	445	1.10%	109950	1.70%	-0.60%
F0	Personnel professionnel des arts et de la culture	240	0.60%	88355	1.30%	-0.70%
F1	Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs	420	1.00%	112625	1.70%	-0.70%
G1	Personnel de la vente en gros, technique et non technique, de l'assurance et de l'immobilier, des achats en gros et au détail et des achats de grains	595	1.40%	147880	2.20%	-0.80%
B3	Personnel administratif et de réglementation	830	1.20%	147560	2.20%	-1.00%
A1	Directeurs/directrices spécialistes	800	1.90%	193350	2.90%	-1.00%
J1	Opérateurs/opératrices de machines dans la fabrication	605	1.40%	162555	2.50%	-1.10%
B0	Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	615	1.50%	182195	2.80%	-1.30%
J2	Monteurs/monteuses dans la fabrication	265	0.60%	160060	2.40%	-1.80%
C0	Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées et personnel assimilé	650	1.60%	266690	4.00%	-2.40%

Source : Statistique Canada, Recensement 2006

Les dix industries qui sont le plus sousreprésentées dans le Nipissing, par rapport à l'Ontario, sont (en ordre d'importance), le personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées; les monteurs/monteuses dans la fabrication; le personnel professionnel en gestion des affaires et en finance; les opérateurs/opératrices de machines dans la fabrication; les directeurs/directrices spécialistes; le personnel administratif et de réglementation; le personnel de la vente en gros, technique et non

District de Nipissing (suite)

technique, de l'assurance et de l'immobilier, des achats en gros et au détail et des achats de grains; le personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs; le personnel professionnel des arts et de la culture; les manœuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique.

Les autres 28 classifications d'emplois pour le district de Nipissing démontrent une différence de moins de 0.5% par rapport à l'Ontario. Puisque les différences observées sont plus ou moins d'importance inférieure, il est raisonnable de conclure que la plupart de la distribution d'emplois pour le district de Nipissing n'est pas tellement différente de celle de la province d'Ontario. Ceci est conforme aux connaissances locales obtenues lors des séances de consultations, où l'économie du Nipissing a été caractérisée comme étant diversifiée par rapport à d'autres villes dont l'industrie est axée sur les ressources dans le nord de l'Ontario, où la dépendance sur l'extraction de ressources est plus dominante dans la propulsion des économies locales.

Le tableau 6 donne en détail le niveau de scolarisation par groupe d'âge dans le Nipissing. De plus, le tableau fournit des données par cohorte d'âge pour avoir un sens des différences générationnelles dans la composition de l'éducation. Dans toutes les catégories d'âge, le Nipissing a plus d'individus ayant aucun certificat, diplôme ou grade, mais il est plus comparable à l'Ontario dans le domaine de diplôme d'études secondaires ou l'équivalent. Cependant, les certificats ou diplômes d'apprentis ou d'une école de métiers, au même titre que les certificats ou diplômes d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire sont clairement les titres de compétence de choix dans le marché du travail du Nipissing car ces titres de compétence dans le Nipissing dépassent ceux de la province de l'Ontario dans toutes les cohortes d'âges. Ce phénomène est le plus prononcé dans les trois cohortes plus âgées. Les gains dans le domaine d'éducation collégiale sont reflétés dans le fait que relativement peu d'individus dans le Nipissing ont un certificat, diplôme ou grade universitaire où le Nipissing est derrière la province dans chaque cohorte d'âge de façon significative. La différence est plus prononcée parmi les personnes âgées entre 25-44 ans. Ceci peut être expliqué par le fait que plusieurs jeunes qui émigrent hors de la région pour obtenir une éducation ne retournent pas pour poursuivre un emploi dans le district de Nipissing. Ils reviennent peut-être plus tard s'il y a quelque chose. Dans les deux cohortes d'âge actif plus âgées (45-64), la différence entre Nipissing et la province est moins prononcée dans le domaine de l'éducation universitaire. Du côté positif, la cohorte d'âge plus jeune (entre les âges de 15-25) démontre un niveau plus comparable d'éducation universitaire avec la province. Ceci peut refléter la présence croissante de l'université Nipissing et le statut croissant de North Bay en tant que ville universitaire. En dernier lieu, il y a une forte tendance vers des niveaux d'éducation plus élevés chez les jeunes par rapport aux cohortes d'âge plus élevées.

Tableau 6
Niveau de scolarisation par groupe d'âge
District du Nipissing 2006

	District de Nipissing %	Ontario %	Différence entre le Nipissing et l'Ontario %
Cohorte d'âge 15-24			
Aucun certificat, diplôme ou grade	42.5%	39.9%	2.60%
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	33.8%	38.6%	-4.80%
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	3.3%	2.3%	1.00%
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire	13.7%	9.9%	3.80%
Certificat, diplôme ou grade universitaire	6.6%	9.3%	-2.70%
Total population d'âge 15-24	11580	1624835	
Cohorte d'âge 25-34			
Aucun certificat, diplôme ou grade	11.1%	8.7%	2.40%
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	24.0%	23.8%	0.20%
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	7.4%	6.0%	1.40%
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire	35.2%	24.3%	10.90%
Certificat, diplôme ou grade universitaire	22.2%	37.2%	-15.00%
Total population d'âge 25-35	8900	1529590	

Source : Statistique Canada, Recensement du Canada 2006

District de Nipissing (suite)

	District de Nipissing %	Ontario %	Différence entre le Nipissing et l'Ontario %
Cohorte d'âge 35-44			
Aucun certificat, diplôme ou grade	12.4%	10.5%	1.90%
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	25.0%	24.3%	0.70%
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	12.1%	8.6%	3.50%
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire	32.5%	23.9%	8.60%
Certificat, diplôme ou grade universitaire	18.0%	32.7%	-14.70%
Total population d'âge 35-44	11875	1907560	

Cohorte d'âge 45-54			
Aucun certificat, diplôme ou grade	16.3%	14.5%	1.80%
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	25.9%	27.2%	-1.30%
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	14.6%	9.6%	5.00%
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire	26.6%	21.5%	5.10%
Certificat, diplôme ou grade universitaire	16.6%	27.2%	-10.60%
Total population d'âge 45-54	13685	1852290	

Cohorte d'âge 55-64			
Aucun certificat, diplôme ou grade	26.6%	22.1%	4.50%
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	23.3%	24.4%	-1.10%
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	14.9%	10.9%	4.00%
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire	19.2%	17.5%	1.70%
Certificat, diplôme ou grade universitaire	16.0%	25.1%	-9.10%
Total population d'âge 55-64	10855	1348885	

Source : Statistique Canada, Recensement du Canada 2006

District de Parry Sound⁸

Les renseignements du tableau 1A fournissent l'analyse des 20 principales industries selon le total estimé d'emplois, basé sur la façon dont les emplois sont distribués parmi les organisations de taille particulière (indiquée par le nombre d'employés). Les données démontrent que les emplois à Parry Sound sont très concentrés dans le secteur du tourisme avec les services de restauration et débits de boissons comme industrie principale, comprenant huit pour cent du total d'emplois. D'autres industries-clés comprennent les administrations publiques locales, municipales et régionales, les magasins de fournitures de tout genre, les entrepreneurs spécialisés, les magasins d'alimentation et la construction de bâtiments. Au même titre que les services de restauration et débits de boissons (le 1er sur la liste), l'utilisation des activités connexes au tourisme de Parry Sound est renforcée par la dominance des services d'hébergement (7e sur la liste) et les divertissements, loisirs et jeux de hasard et loteries (11e sur la liste). De toute évidence, les activités liées aux travaux de construction sont également centrales à ce marché du travail ayant les entrepreneurs spécialisés quatrième sur la liste et la construction de bâtiments apparaissant sixième sur la liste.

Les emplois connexes aux soins de santé et à l'éducation ont tendance à être plus concentrés vers le milieu du tableau, suggérant ainsi que ces emplois sont quelque peu moins prédominants que dans le Nipissing où l'éducation et les soins de santé étaient en première place sur la liste. Les emplois dans ces deux secteurs représentent environ 1.5 de chaque dix emplois à Parry Sound. L'ensemble du souci du service à la clientèle du marché du travail à Parry Sound est reflété dans le fait que les emplois dans les industries de fabrication – la fabrication de produits métalliques (14e sur la liste) et la fabrication de produits en bois (17e sur la liste) – ont tendance à être concentrés vers la partie inférieure de la liste. Sur l'ensemble, les organisations d'employeurs ont également tendance à être plus petites en taille que celles trouvées dans le Nipissing, ayant la vaste majorité des emplois concentrés dans des organisations employant moins de 200 individus. Dans seulement quatre catégories d'industries trouvons-nous des nombres significatifs de postes dans des organisations employant plus de 200 individus, y compris les magasins de fournitures de tout genre, les services d'enseignement, les hôpitaux et la fabrication de produits métalliques. En dernier lieu, les 20 principales industries par emplois estimés dans le district de Parry Sound représentent 75.3 pour cent du total d'emplois, suggérant que les emplois sont concentrés dans moins de secteurs industriels que dans le Nipissing où la figure comparable est 66.7 pour cent.

Tableau 1A
Les 20 industries principales basées sur le total estimé d'emplois selon le nombre d'employés
District de Parry Sound, décembre 2007

SCIAN	Nombre d'employés								Total	%
	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500+		
722 – Services de restauration et débits de boissons	58.8	170	301.4	364.68	132.2	0	0	0	1027.08	8.0%
913 – Administrations publiques locales, municipales et régionales	7.08	13.64	208.2	119.76	278.28	127.08	0	0	754.04	5.8%
452 – Magasins de fournitures de tout genre	17.84	47.88	39.09	63.94	0	284.36	274.74	0	727.85	5.6%
238 – Entrepreneurs spécialisés	260.91	194.1	160.56	58.58	0	0	0	0	674.15	5.2%
445 – Magasins d'alimentation	64.53	71.61	118.62	152.6	141.22	116.94	0	0	665.52	5.2%
236 – Construction de bâtiments	144.54	207.04	185.22	88.59	0	0	0	0	625.39	4.8%
721 – Services d'hébergement	62.1	107.36	95.76	152.35	68.89	129.49	0	0	615.95	4.8%
611 – Services d'enseignement	8.44	13.4	54.44	60.38	135.62	0	307.51	0	579.79	4.5%
623 – Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes	4.46	20.58	0	63.2	143.98	281.14	0	0	513.36	4.0%
622 – Hôpitaux	0	0	0	0	0	145.93	298.29	0	444.22	3.4%
713 – Divertissements, loisirs et jeux de hasard et loteries	31.72	93.24	68.75	123.36	68.73	0	0	0	385.8	3.0%
621 – Services de soins ambulatoires	88	45.08	115.65	57.14	69.45	0	0	0	375.32	2.9%
444 – Marchands de matériaux de construction et de matériel et fournitures de jardinage	9.36	39.84	54.28	59.48	65.33	134.9	0	0	363.19	2.8%
332 – Fabrication de produits métalliques	7.05	6.67	13.93	31.1	0	0	285.13	0	343.88	2.7%
441 – Marchands de véhicules automobiles et de leurs pièces	22.6	47.18	135.3	123.2	0	0	0	0	328.28	2.5%
624 – Assistance sociale	17.36	27.68	0	30.15	67.47	140.57	0	0	283.23	2.2%

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

⁸ Sauf indication contraire, le terme "Parry Sound" vise la forme abrégée de "District de Parry Sound" utilisée à l'occasion par souci de brièveté.

District de Parry Sound (suite)

	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500+	Total	%
541 – Services professionnels, scientifiques et techniques	91.14	97.8	93.24	0	0	0	0	0	282.18	2.2%
321 – Fabrication de produits en bois	19.6	6.63	41.58	58.54	0	141.08		0	267.43	2.1%
561 – Services administratifs et services de soutien	76.65	39.06	66.2	60.54	0	0	0	0	242.45	1.9%
446 – Magasins de produits de santé et de soins personnels	9.84	38.82	53.48	0	121.78	0		0	223.92	1.7%

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

Dans le tableau 1B, les données sont fournies au sujet des 20 principales industries dans le district de Parry Sound qui ont démontré une augmentation dans le total estimé d'emplois de 2003-2007. La plus grande augmentation absolue dans les emplois a eu lieu dans les magasins de fournitures de tout genre, ayant un total de 482 nouveaux postes ajoutés entre 2003 et 2007, ayant presque trois fois plus d'emplois dans ce secteur. D'autres grandes augmentations absolues en emplois se sont produites dans le secteur des marchands de matériaux de construction et de matériels et fournitures de jardinage avec une hausse de 331 postes), le secteur des entrepreneurs spécialisés (+ 240 postes), et le secteur des services de restauration et débits de boissons (+184). Plusieurs autres industries ont connu des augmentations notables dans le nombre de postes, y compris la fabrication de produits métalliques (+167), les administrations publiques autochtones (+ 152 postes additionnels) et les administrations publiques locales, municipales et régionales (+ 131), ce qui est très positif car des salaires plus élevés et des avantages sociaux également plus élevés sont sans doute rattachés à ces postes. Toutes les autres industries sur la liste ont créé une croissance plus modeste en emplois, à l'ordre de moins de 100 postes additionnels, respectivement..

Tableau 1B

Les industries affichant une augmentation dans le total estimé d'emplois
District de Parry Sound, décembre 2007

SCIAN	Total des emplois 2003	Total des emplois 2007	Changement absolu	Différence procentuelle
452 - Magasins de fournitures de tout genre	246.03	727.85	481.82	195.8%
444 - Marchands de matériaux de construction et de matériel et fournitures de jardinage	381.63	712.69	331.06	86.7%
238 - Entrepreneurs spécialisés	434.35	674.15	239.8	55.2%
722 - Services de restauration et débits de boissons	843.41	1027.08	183.67	21.8%
332 - Fabrication de produits métalliques	176.48	343.88	167.4	94.9%
914 - Administrations publiques autochtones	60.92	213.76	152.84	250.9%
913 - Administrations publiques locales, municipales et régionales	622.51	754.04	131.53	21.1%
441 - Marchands de véhicules automobiles et de leurs pièces	243.91	328.28	84.37	34.6%
485 - Transport en commun et transport terrestre de voyageurs	88.94	166.79	77.85	87.5%
811 - Réparation et entretien	152.53	223.65	71.12	46.6%
236 - Construction de bâtiments	566.67	625.39	58.72	10.4%
446 - Magasins de produits de santé et de soins personnels	167.01	223.92	56.91	34.1%
721 – Services d'hébergement	575.86	615.95	40.09	7.0%
331 - Première transformation des métaux	0	33.9	33.9	N/A
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	250.46	282.18	31.72	12.7%
561 - Services administratifs et services de soutien	214.24	242.45	28.21	13.2%
511 - Édition (sauf par Internet)	17.55	45.23	27.68	157.7%
624 - Assistance sociale	255.73	283.23	27.5	10.8%
337 - Fabrication de meubles et de produits connexes	46.23	72.77	26.54	57.4%
448 - Magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires	94.13	120.52	26.39	28.0%

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

District de Parry Sound (suite)

Entre 2003 et 2007, les 20 industries principales ont créé 2 279 nouveaux postes dans le district de Parry Sound. Par contre, il faudrait noter qu'environ la moitié de ces emplois se sont produits plus ou moins dans des industries à faibles revenus, telles que, les magasins de fournitures de tout genre, les marchands de construction et de matériel et fournitures de jardinage, les services de restauration et débits de boissons, les magasins de produits de santé et de soins personnels, les services d'hébergement et les magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires. (1 120 emplois au total)

Le tableau 1C fournit des données au sujet des 20 industries principales affichant une baisse dans le total estimé d'emplois entre 2003 – 2007 dans le district de Parry Sound. Dans les 20 industries principales, les pertes nettes étaient au total de 1 059 et comme l'indique les données, les changements dans les nombres absolus et dans les différences procentuelles étaient moins élevés, de manière significative, qu'on avait observé dans les tableaux précédents qui observaient les hausses. Les services d'enseignement sont d'un intérêt particulier en raison de la diminution d'emplois (280 postes) au cours de la période de quatre ans. Ceci est conforme aux changements démographiques dans la région indiquant un déclin dans le nombre de jeunes personnes à Parry Sound. Dans plusieurs autres domaines, tels que, la gestion de sociétés et d'entreprises (-160), le transport par camion (-133), la fabrication de produits en bois (-106), les stations-service (-82) et la fabrication de matériel de transport (-51), les diminutions semblent être connexes aux questions telles que le déclin dans le secteur forestier, le coût élevé d'énergie/essence, le taux de change É-U/Canada et d'autres changements structurels dans la main-d'œuvre.

Tableau 1C

Les 20 industries principales affichant une baisse dans le total estimé d'emplois
District de Parry Sound, décembre 2003 – décembre 2007

SCIAN	Total des emplois 2003	Total des emplois 2007	Changement absolu	Différence procentuelle
611 - Services d'enseignement	859.83	579.79	-280.04	-32.6%
551 - Gestion de sociétés et d'entreprises	201.85	41.09	-160.76	-79.6%
484 - Transport par camion	268.42	135.11	-133.31	-49.7%
321 - Fabrication de produits en bois	374.38	267.43	-106.95	-28.6%
447 - Stations-service	231.28	148.9	-82.38	-35.6%
336 - Fabrication de matériel de transport	113.67	61.75	-51.92	-45.7%
334 - Fabrication de produits informatiques et électroniques	36.93	6.82	-30.11	-81.5%
417 - Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures	70.71	41.18	-29.53	-41.8%
523 - Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes	30.78	10.8	-19.98	-64.9%
488 - Activités de soutien au transport	45.32	25.58	-19.74	-43.6%
487 - Transport de tourisme et d'agrément	40.08	20.46	-19.62	-49.0%
453 - Magasins de détail divers	111.6	92.86	-18.74	-16.8%
419 - Agents et courtiers du commerce de gros	22.37	4.04	-18.33	-81.9%
415 - Grossistes-distributeurs de véhicules automobiles et de leurs pièces	43.54	28.29	-15.25	-35.0%
531 - Services immobiliers	172.07	157.32	-14.75	-8.6%
325 - Fabrication de produits chimiques	15.53	2.26	-13.27	-85.4%
113 - Foresterie et exploitation forestière	35.99	23.43	-12.56	-34.9%
416 - Grossistes-distributeurs de matériaux et fournitures de construction	81.94	70.59	-11.35	-13.9%
622 - Hôpitaux	455.35	444.22	-11.13	-2.4%
339 - Activités diverses de fabrication	14.15	4.6	-9.55	-67.5%
TOTAL	3226	2167	-1059	

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

Toutes les autres industries sur le tableau ont subi des pertes de moins de 50 postes.

District de Parry Sound (suite)

Le tableau 2A présente des données comparant le nombre total d'employeurs entre 2003 – 2007 selon la taille de l'organisation. Sur l'ensemble, le nombre d'employeurs a diminué de 3 253 à 3 041 au cours de la période, pour une perte nette de 211 employeurs. La plupart des pertes se sont produites dans les catégories plus petites d'employés, où la catégorie de zéro employé a chuté de 158 employeurs (diminution de 8.8 pour cent) et la catégorie 1-4 employés a connu une réduction de 170 employeurs (diminution de 17.4 pour cent). C'est chose certaine qu'une partie de cette perte est appuyée par le fait qu'il y avait 80 entreprises de plus (33.1 pour cent d'augmentation) dans la catégorie de 5-9 employés et 33 entreprises additionnelles (21.2 pour cent d'augmentation) dans la catégorie 10-19 en 2007, suggérant donc que quelques petites entreprises augmentaient leur base d'employés au cours de la période. Puisque les petites entreprises sont le moteur des économies du Nord, cette croissance dans le nombre d'entreprises dans les catégories 5-49 employés est importante. Au même titre, une addition nette d'une entreprise dans la catégorie de 100+ employés au cours de la période de quatre ans est de bon augure pour les possibilités d'emploi dans la région locale parce qu'on se montre enclin à ancrer le marché du travail local avec de plus gros employeurs.

Tableau 2A
Nombre d'employeurs reliés à une marge d'employés
District de Parry Sound, décembre 2003-2007

Marge d'employés	Nombre d'employeurs 2003	Nombre d'employeurs 2007	Changement absolu	Différence procentuelle
0	1761	1603	-158	-8.97%
1-4	979	809	-170	-17.36%
5-9	242	322	80	33.06%
10-19	156	189	33	21.15%
20-49	75	78	3	4.00%
50-99	24	24	0	0.00%
100-199	12	11	-1	-8.33%
200-499	3	5	2	66.67%
500+	0	0	0	0
Total	3252	3041	-211	-6.49%

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

Le tableau 2B indique qu'en 2007, un total de 52.7 pour cent de tous les employeurs dans le district de Parry Sound étaient à leur propre compte, ayant des entreprises en tant que propriétaire exploitant sans employés. Cependant, il est important de faire ressortir que malgré les pertes considérables subies dans les catégories de 0-4 employés entre 2003 et 2007, la vaste majorité des employeurs à Parry Sound (89.9 pour cent) ont embauché moins de 10 employés en 2007, suggérant donc que les plus petits employeurs jouent encore un rôle entrepreneurial très important dans le marché du travail.

Tableau 2B
Distribution des employeurs reliés à une marge d'employés
District de Parry Sound, décembre 2003-2007

Marge d'employés	Nombre d'employés 2003	Distribution %	Nombre d'employés 2007	Distribution %
0	1761	54.15%	1603	52.71%
1-4	979	30.10%	809	26.60%
5-9	242	7.44%	322	10.59%
10-19	156	4.80%	189	6.22%
20-49	75	2.31%	78	2.56%
50-99	24	0.74%	24	0.79%
100-199	12	0.37%	11	0.36%
200-499	3	0.09%	5	0.16%
500+	0	0.00%	0	0.00%
Total	3252	100.00%	3041	100.00%

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

District de Parry Sound (suite)

Le tableau 3A fournit des données au sujet des 20 principales industries ayant eu une hausse dans le nombre total d'employeurs entre 2003-2007. Il est intéressant de noter que la plus grande augmentation dans le nombre d'employeurs s'est produite dans les services immobiliers (+27) et les services financiers (+20). De plus, les services de soins ambulatoires (+18) et les ménages privés (+10) ont eu des augmentations élevées dans le nombre d'employeurs. Ces augmentations semblent se produire dans les industries axées sur le fait de servir les besoins d'une démographie vieillissante à Parry Sound. Autre que ces quatre catégories, les augmentations absolues dans les autres secteurs ont été plus ou moins faibles, allant de 2-5 employeurs au cours de cette période de quatre ans.

En observant la colonne la plus à droite du tableau 3A, nous remarquons que, quoique les services immobiliers aient eu la plus grosse augmentation dans le nombre total d'employeurs, il y a eu actuellement 15 personnes en moins embauchées dans les services immobiliers en 2007 qu'en 2003. Dans le même ordre d'idées, le transport par camion a un gain dans le nombre d'employeurs mais une perte dans le total d'emplois. Il faut également noter que la gestion de sociétés et d'entreprises, où l'addition de cinq nouvelles entreprises a coïncidé avec la réduction de 161 emplois au cours de cette période de quatre ans. Dans ces cas, il est probable qu'une augmentation de nouvelles petites organisations soit générée et ces organisations embauchent moins d'employés de façon individuelle et collective. Effectivement, une augmentation dans le nombre d'employeurs ne coïncide pas toujours avec une hausse d'emplois. En fait, comme le suggère le tableau 3A, l'opposé peut être vrai.

Tableau 3A
Les 20 principales industries ayant une hausse dans le nombre total d'employeurs
District de Parry Sound 2003-2007

SCIAN	Total d'employeurs 2003	Total d'employeurs 2007	Changement absolu dans le nombre total d'employeurs	Différence procentuelle	Changement absolu dans le nombre total d'employés
531 - Services immobiliers	230	257	27	11.7%	-15
523 - Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes	63	83	20	31.7%	-20
621 - Services de soins ambulatoires	51	69	18	35.3%	8
814 - Ménages privés	0	10	10	N/A*	16
312 - Fabrication de boissons et de produits du tabac	0	5	5	N/A	N/A
551 - Gestion de sociétés et d'entreprises	82	87	5	6.1%	-161
111 - Cultures agricoles	14	18	4	28.6%	15
221 - Services publics	7	11	4	57.1%	15
624 - Assistance sociale	13	17	4	30.8%	28
532 - Services de location et de location à bail	20	23	3	15.0%	21
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	205	208	3	1.5%	32
237 - Travaux de génie civil	52	54	2	3.8%	21
332 - Fabrication de produits métalliques	19	21	2	10.5%	167
454 - Détaillants hors magasin	10	12	2	20.0%	2
492 - Messageries et services de messagers	6	8	2	33.3%	1
511 - Édition (sauf par Internet)	6	8	2	33.3%	28
512 - Industries du film et de l'enregistrement sonore	3	5	2	66.7%	4
517 - Télécommunications	0	2	2	N/A	N/A
561 - Services administratifs et services de soutien	103	105	2	1.9%	28
611 - Services d'enseignement	22	24	2	9.1%	-280

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

* Un pourcentage ne peut pas être calculé en raison du fait que la valeur de base était 0.

District de Parry Sound (suite)

Il y a également des cas où le nombre d'employeurs a augmenté de façon significative, mais où les emplois sont demeurés comparables aux niveaux de 2003, tels que, les services de soins ambulatoires qui ont augmenté de 18 employeurs, mais ils ont seulement ajouté huit nouveaux postes, au même titre que les ménages privés ayant augmenté de dix employeurs mais ils ont seulement ajouté 16 postes. Pour renforcer la corrélation non consolidée entre la croissance chez les employeurs et la croissance en emplois, il y a des industries où le nombre d'employeurs est demeuré plus ou moins comparable entre 2003 et 2007, mais où les emplois ont été perdus à un taux élevé, tel que la gestion de sociétés et d'entreprises (où les emplois ont diminué de 161 postes) et les services d'enseignement (où les emplois ont eu un déclin de 280 postes). En dernier lieu, il y a eu des cas où les nombres d'employeurs dans une industrie ont pris une modeste importance croissante, mais où des nombres notables de postes additionnels ont été ajoutés tel que la fabrication de produits métalliques où deux employeurs additionnels ont créé 167 nouveaux postes. Ces exemples servent à souligner l'importance d'observer les données de variation des employeurs quant à la variation ultime d'emplois, pour avoir un sens de la façon dont la composition globale du marché du travail change au fil du temps.

Le tableau 3B fournit des données sur les 20 principales industries ayant connu un déclin dans le nombre total d'employeurs, 2003-2007. En jetant un coup d'œil aux données, il est clair que les retombées principales ont été la réduction des entreprises dans le secteur de l'accueil et dans le secteur forestier. Les services d'hébergement ont connu une perte de 40 employeurs entre 2003-2007 et les services de restauration et de débits de boissons ont connu une perte de 25 employeurs. Comme signalé antérieurement, on peut comprendre ces pertes en tenant en ligne de compte les facteurs, au sein du secteur touristique, consécutifs aux taux élevés d'essence, aux taux de change défavorables, au SRAS et au déclin des visiteurs américains au Canada. Dans le secteur de foresterie et d'exploitation forestière, il y avait 29 employeurs de moins en 2007. Plusieurs de ces pertes proviennent d'enjeux associés au conflit du bois d'œuvre résineux entre le Canada et les États-Unis, des questions de taux de change, des coûts d'énergie et du marché américain en déclin pour les produits forestiers qui s'est montré enclin à mener à la consolidation de l'industrie pour créer l'efficacité des opérations.

Conforme à l'aperçu fourni en ajoutant une colonne détaillant la variation d'emplois dans chaque secteur, la colonne de droite sur le tableau 3B regroupe les renseignements des tableaux 1B et 1C. Comme l'indique le tableau 3B, la perte d'employeurs dans les services d'hébergement (-40) et dans les services de restauration et débits de boissons (-25) a généré de façon un peu ironique une augmentation de 224 postes dans ces industries au cours de la période 2003-2007, suggérant qu'il y a eu une concentration et une consolidation d'appartenance au sein de ces industries. Dans le même ordre d'idées, une perte de 14 contracteurs de métiers spécialisés a généré une augmentation de 240 postes dans cette industrie, comme c'était le cas avec les administrations publiques locales, municipales et régionales qui avaient perdu 7 employeurs mais qui affichaient un gain de 132 employés. Toutefois, dans le secteur de foresterie et d'exploitation forestière, la perte de 29 employeurs a occasionné une diminution de seulement 13 employés dans ce secteur. En jetant un coup d'œil sur la dernière colonne du tableau qui donne des détails sur le changement absolu du total d'emplois, il y a une faible corrélation entre le changement dans le nombre d'employeurs et le changement dans le nombre d'employés au sein de cette industrie. Un nombre de facteurs, y compris des consolidations et le développement de plus petites entreprises, alors que les personnes quittent les plus grandes entreprises, peuvent justifier ces résultats. Par contre, il est important de noter, comme observé dans le tableau 3A, que le fait seul de rapporter l'augmentation ou la diminution du nombre d'employeurs, n'est pas un bon indicateur de la santé économique d'une communauté.

District de Parry Sound (suite)

Tableau 3B
Les 20 industries principales ayant un déclin dans le nombre total d'employeurs
District de Parry Sound 2003-2007

SCIAN	Nombre total d'employeurs 2003	Nombre total d'employeurs 2007	Changement absolu dans le nombre d'employeurs	Différence procentuelle dans le nombre total d'employeurs	Changement absolu dans le nombre total d'employés
721 - Services d'hébergement	173	133	-40	-23.1%	40
113 - Foresterie et exploitation forestière	66	37	-29	-43.9%	-13
811 - Réparation et entretien	135	108	-27	-20.0%	71
722 - Services de restauration et débits de boissons	137	112	-25	-18.2%	184
236 - Construction de bâtiments	238	216	-22	-9.2%	59
453 - Magasins de détail divers	61	41	-20	-32.8%	-19
238 - Entrepreneurs spécialisés	329	315	-14	-4.3%	240
445 - Magasins d'alimentation	87	73	-14	-16.1%	24
484 - Transport par camion	139	125	-14	-10.1%	-133
812 - Services personnels et services de blanchissage	49	37	-12	-24.5%	10
447 - Stations-service	41	30	-11	-26.8%	-82
112 - Élevage	61	51	-10	-16.4%	12
713 - Divertissements, loisirs et jeux de hasard et loteries	69	59	-10	-14.5%	8
913 - Administrations publiques locales, municipales, régionales	38	31	-7	-18.4%	132
336 - Fabrication de matériel de transport	19	13	-6	-31.6%	-52
418 - Grossistes-distributeurs de produits divers	21	15	-6	-28.6%	7
485 - Transport en commun et transport terrestre de voyageurs	37	32	-5	-13.5%	78
522 - Intermédiation financière et activités connexes	14	9	-5	-35.7%	1
333 - Fabrication de machines	16	12	-4	-25.0%	0
414 - Grossistes-distributeurs d'articles personnels et ménagers	11	7	-4	-36.4%	3

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

Il devrait être également noté que ces données ne mentionnent pas la qualité des emplois en question. La perte d'emplois ayant des salaires et des avantages sociaux plus élevés sont plus durement ressentis au sein de l'économie générale d'une région que la perte de postes ayant des revenus moins élevés, peu d'avantages sociaux et moins de sécurité d'emploi.

District de Parry Sound (suite)

Les données du tableau 4 fournissent des renseignements au sujet des particularités migratoires dans le district de Parry Sound de 2001-2006. Alors que 13 100 personnes sont venues dans le district au cours de cette période, un total de 11 293 sont parties, pour un gain net de 1 807 individus. Il est évident que le secteur d'augmentation le plus important est dans la cohorte d'âge de 45-64, où une augmentation nette de 1 425 a été observée. Ces individus sont principalement des retraités ou des semi-retraités qui déménagent dans la région à la recherche de possibilités de style de vie et de frais de subsistance moins élevés. Dans la cohorte d'âge 18-24, l'exode des jeunes est très apparente, alors que dans la cohorte d'âge 65+, il semble y avoir un exode net très modeste, mais certaines personnes quittent car ils sont à la recherche de meilleurs soins de santé et même d'une réunification avec leur famille dans leurs années de vieillissement. Les données au sujet de l'exode des jeunes dans l'annexe B indiquent que les pertes les plus élevées de population parmi les jeunes se sont produites dans les communautés telles que Parry Sound (-215), Powassan (-130), Armour (-70), Callander (-65), et le canton de Nipissing (-55). Bien que la perte absolue de jeunes à Joly (-25) était plus ou moins faible en termes absolus, il est important de noter que cette perte a coupé en deux le nombre total de jeunes de cette communauté. (Voir annexe B pour les données détaillées de l'exode des jeunes).

Tableau 4
Particularités migratoires
District de Parry Sound 2001-2006

Catégorie d'âge	Migrants	Émigrants	Migration nette
0-17	2800	2410	390
18-24	1647	2078	-431
25-44	4053	3293	760
45-64	3474	2049	1425
65+	1126	1463	-337
Total	13100	11293	1807

Source : Statistique Canada, Données des déclarants

Le tableau 5 présente des données dans le cadre des professions choisies où la distribution est différente de l'Ontario de manière significative, afin de fournir aux lecteurs un sens des différences-clés entre les professions de Parry Sound et de l'Ontario. Les renseignements ont été affichés dans la colonne la plus à droite du tableau pour souligner les emplois étant plus ou moins prévalents à Parry Sound. Par exemple, les emplois dans le personnel des métiers de la construction sont plus prévalents à Parry Sound (5 pour cent) que dans la province d'Ontario (2.2 pour cent) pour une différence de 2.8 pour cent tel que démontré dans la colonne la plus à droite. Le district de Parry Sound a un pourcentage plus élevé de travailleurs dans un emploi spécifique que la province de l'Ontario dans seulement dix emplois. Inclus parmi eux sont les emplois suivants:

- Personnel des métiers de la construction
- Directeurs/directrices de la vente au détail, de la restauration et des services d'hébergement
- Personnel de la vente et des services n.c.a.
- Aides de soutien des métiers, manœuvres en construction et de transport et personnel assimilé
- Conducteurs d'équipement lourd et grutiers et foreurs
- Personnel élémentaire de la production primaire
- Conducteurs de matériel de transport et personnel assimilé, sauf les manœuvres
- Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et des transports
- Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion, n.c.a.
- Mécaniciens

Pour plusieurs de ces emplois dans la région de Parry Sound, il est primordial pour les travailleurs d'avoir des antécédents et de la formation dans les métiers.

District de Parry Sound (suite)

Tableau 5
Professions choisies
où la distribution est différente de l'Ontario de manière significative
District de Parry Sound 2006

	Emploi	Main- d'œuvre de la région	Distribution %	Main- d'œuvre de l'Ontario	Distribution %	Différence Ontario – Parry Sound
H1	Personnel des métiers de la construction	1000	5.00%	146380	2.20%	2.80%
A2	Directeurs de la vente au détail, de la restauration et des services d'hébergement	990	5.00%	182700	2.80%	2.20%
G9	Personnel de la vente et des services n.c.a.	1775	8.90%	489470	7.40%	1.50%
H8	Aides de soutien des métiers, manœuvres en construction et de transport et personnel assimilé	695	3.50%	153640	2.30%	1.20%
H6	Conducteurs d'équipement lourd et grutiers et foreurs	305	1.50%	30605	0.50%	1.00%
I2	Personnel élémentaire de la production primaire	365	1.80%	55030	0.80%	1.00%
H7	Conducteur de matériel de transport et personnel assimilé, sauf les manœuvres	780	3.90%	205885	3.10%	0.80%
H0	Entrepreneurs et contremaîtres de personnel des métiers et des transports	280	1.40%	45535	0.70%	0.70%
E2	Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion n.c.a.	535	2.70%	134245	2.00%	0.70%
H4	Mécaniciens	540	2.70%	134020	2.00%	0.70%
G3	Caissières	450	2.30%	120855	1.80%	0.50%
B2	Secrétaires	375	1.90%	93765	1.40%	0.50%
D3	Personnel de soutien des services de santé	370	1.90%	90130	1.40%	0.50%
G2	Vendeurs et commis-vendeurs	965	4.80%	290195	4.40%	0.40%
G5	Personnel des services des aliments et boissons	345	1.70%	92215	1.40%	0.30%
I1	Professions propres à l'exploitation forestière, minière, pétrolière et gazéifière et à la pêche, sauf les manœuvres	105	0.50%	14185	0.20%	0.30%
D1	Professionnels en sciences infirmières	370	1.90%	102325	1.60%	0.30%
D2	Personnel technique et personnel assimilé du secteur de la santé	275	1.40%	76580	1.20%	0.20%
H2	Mécaniciens de machines fixes, opérateurs de réseaux électriques, électriciens et monteurs de télécommunications	240	1.20%	64080	1.00%	0.20%
H3	Machinistes, personnel du formage, profilage et montage du métal	295	1.50%	85725	1.30%	0.20%
B1	Personnel d'administration des finances et des assurances	260	1.30%	82185	1.20%	0.10%
G0	Personnel de supervision des ventes et des services	185	0.90%	52390	0.80%	0.10%
G4	Chefs et cuisiniers	260	1.30%	80770	1.20%	0.10%
G8	Personnel de soutien familial et de garderie	275	1.40%	93015	1.40%	0.00%
G1	Personnel de vente en gros, technique et non technique, de l'assurance et de l'immobilier, des achats en gros et au détail et des achats de grains	415	2.10%	147880	2.20%	-0.10%
G7	Personnel de l'hébergement et des voyages et préposés dans les sports et les loisirs	130	0.70%	52365	0.80%	-0.10%
A3	Autres directeurs n.c.a.	615	3.10%	207960	3.20%	-0.10%
G6	Personnel des services de protection	305	1.50%	103660	1.60%	-0.10%
B4	Personnel de supervision du travail de bureau	80	0.40%	38685	0.60%	-0.20%
H5	Autres métiers n.c.a.	50	0.50%	45390	0.70%	-0.20%

Source : Statistique Canada, Recensement 2006

District de Parry Sound (suite)

Tableau 5
Professions choisies
où la distribution est différente de l'Ontario de manière significative
District de Parry Sound 2006

	Emploi	Main- d'œuvre de la région	Distribution %	Main- d'œuvre de l'Ontario	Distribution %	Différence Ontario – Parry Sound
I0	Professions propres à l'agriculture, sauf les manœuvres	260	1.30%	95870	1.50%	-0.20%
J0	Surveillants dans la fabrication	55	0.30%	31035	0.50%	-0.20%
J1	Opérateurs de machines dans la fabrication	460	2.30%	162555	2.50%	-0.20%
D0	Personnel professionnel des soins de santé	145	0.70%	71645	1.10%	-0.40%
A0	Cadres supérieurs	180	0.90%	82475	1.30%	-0.40%
F0	Personnel professionnel des arts et de la culture	175	0.90%	88355	1.30%	-0.40%
E1	Enseignants	720	3.60%	260435	4.00%	-0.40%
E0	Juges, avocats, psychologues, travailleurs sociaux, ministres du culte et agents des politiques et des programmes	355	1.80%	151710	2.30%	-0.50%
J3	Manœuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique	235	1.20%	109950	1.70%	-0.50%
C1	Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	440	2.20%	185240	2.80%	-0.60%
F1	Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs	195	1.00%	112625	1.70%	-0.70%
J2	Monteurs dans la fabrication	305	1.50%	160060	2.40%	-0.90%
B3	Personnel administratif et de réglementation	240	1.20%	147560	2.20%	-1.00%
A1	Directeurs spécialistes	335	1.70%	193350	2.90%	-1.20%
B0	Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	210	1.10%	182195	2.80%	-1.70%
B5	Personnel de bureau	1465	7.30%	660100	10.00%	-2.70%
C0	Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées et personnel assimilé	210	1.10%	266690	4.00%	-2.90%

Source : Statistique Canada, Recensement 2006

Dans les huit derniers emplois identifiés au bas du tableau 5, le district de Parry Sound a un pourcentage plus ou moins bas de travailleurs par rapport à la province. Les plus notables (en ordre d'importance) sont le personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées et le personnel assimilé, le personnel de bureau, le personnel professionnel en gestion des affaires et en finance, les directeurs spécialistes, le personnel administratif et de réglementation, les monteurs dans la fabrication, le personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs et le personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées. La plupart de ces catégories d'emplois ont plus d'importance dans les centres urbains plus grands.

Dans les 29 autres classifications, le district de Parry Sound est dans les limites de 0.5% de différence par rapport à la province d'Ontario. Malgré la plus grande dépendance sur la base d'emploi en construction, dans les métiers, dans les services et transports et son déficit dans les emplois précités du district de Parry Sound, les différences observées entre Parry Sound et la province ne sont pas tenues comme importantes. Ceci est conforme aux connaissances locales recueillies lors des séances de consultations suggérant que le district de Parry Sound est différent de manière significative de n'importe quelle autre ville dont l'industrie est axée sur les ressources dans le Nord de l'Ontario, où la dépendance sur les opérations basées sur l'exploitation minière et la foresterie est importante pour gérer les économies locales.

Le tableau 6 présente des données connexes au niveau de scolarisation, en comparant Parry Sound à l'Ontario, par cohorte d'âge. Dans le domaine de l'éducation, il est notable que, dans toutes les catégories d'âge, le district de Parry Sound a une plus grande concentration d'individus ayant aucun certificat, diplôme ou grade. C'est alors un sujet de préoccupation puisque ce manque de titres de compétences est au détriment de ces individus dans la population active. Par contre, la situation est améliorée en grande partie dans le domaine des diplômes d'études secondaires ou l'équivalent, où (sauf la cohorte plus jeune) Parry Sound a une plus grande concentration d'individus ayant des crédits d'études secondaires que la province d'Ontario.

District de Parry Sound (suite)

Les données connexes aux certificats ou diplômes d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire sont positives de façon uniforme pour tous les groupes d'âge à Parry Sound. Ce district prend une avance considérable sur la province dans toutes les catégories d'âge, surtout dans les groupes d'âge 15-54. Tel que mentionné antérieurement, ces résultats ne sont pas surprenants étant donné la mise en valeur des emplois en construction, dans les métiers et le transport à Parry Sound.

Dans le même ordre d'idées, les certificats ou diplômes d'apprenti ou d'une autre école de métier sont clairement un autre domaine où Parry Sound dépasse la province d'Ontario dans toutes les cohortes d'âge, sauf la cohorte d'âge de 15-24 où Parry Sound démontre une modeste insuffisance. Un rendement plutôt faible dans les niveaux d'apprentis à Parry Sound parmi la cohorte d'âge de 15-24 suggère que les efforts de marketing de l'apprentissage, dirigés vers les jeunes au cours des quelques dernières années, n'ont pas eu grand succès bien que les niveaux de scolarisation pour la province et Parry Sound soient très petits pour cette cohorte d'âge à 2.3 pourcent et 1.6 pour cent, respectivement.

Tableau 6
Niveau de scolarisation par groupe d'âge
District de Parry Sound 2006

	Parry Sound %	Ontario %	Différence entre le Parry Sound et l'Ontario %
Cohorte d'âge 15-24			
Aucun certificat, diplôme ou grade	46.1%	39.90%	6.20%
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	34.5%	38.59%	-4.09%
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	1.6%	2.31%	-0.71%
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire	13.0%	9.86%	3.14%
Certificat, diplôme ou grade universitaire	4.8%	9.35%	-4.55%
Total population d'âge 15-24	4315	1624835	
Cohorte d'âge 25-34			
Aucun certificat, diplôme ou grade	14.1%	8.68%	5.42%
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	30.8%	23.81%	6.99%
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	9.3%	5.98%	3.32%
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire	29.1%	24.34%	4.76%
Certificat, diplôme ou grade universitaire	16.7%	37.18%	-20.48%
Total population d'âge 24-35	3080	1529590	
Cohorte d'âge 35-44			
Aucun certificat, diplôme ou grade	14.3%	10.47%	3.83%
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	31.3%	24.29%	7.01%
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	14.2%	8.64%	5.56%
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire	28.0%	23.88%	4.12%
Certificat, diplôme ou grade universitaire	12.2%	32.72%	-20.52%
Total population d'âge 35-44	5145	1907560	

District de Parry Sound (suite)

Cohorte d'âge 45-54			
Aucun certificat, diplôme ou grade	17.3%	14.50%	2.80%
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	34.5%	27.21%	7.29%
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	13.4%	9.59%	3.81%
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire	23.0%	21.50%	1.50%
Certificat, diplôme ou grade universitaire	11.8%	27.20%	-15.40%
Total population d'âge 45-54	6835	1852290	

Cohorte d'âge 55-64			
Aucun certificat, diplôme ou grade	25.6%	22.13%	3.47%
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	25.4%	24.39%	1.01%
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	14.2%	10.91%	3.29%
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire	17.7%	17.46%	0.24%
Certificat, diplôme ou grade universitaire	17.1%	25.11%	-8.01%
Total population d'âge 55-64	6925	1348885	

Source : Statistique Canada, Recensement du Canada 2006

En dernier lieu, parmi les personnes ayant un certificat, un diplôme ou un grade universitaire, le district de Parry Sound est en arrière de la province, de manière significative, dans chaque cohorte d'âge. La différence est plus prononcée parmi les personnes ayant 25-34, 35-44 et 45-54. Ce patron est conforme aux connaissances locales recueillies lors des séances de consultations. Ce phénomène suggère que les personnes dans la communauté sont à la recherche de possibilités d'emplois dans les métiers ou d'autres emplois qui exigent le collège ou la formation en cours d'emploi. Les emplois exigeant un grade universitaire sont moins en demande à Parry Sound. Par conséquent, les titres de compétences de la main-d'œuvre ont tendance à s'aligner avec le genre de travail disponible dans le district de Parry Sound.

District de Muskoka⁹

Les renseignements du tableau 1A se rapportent aux 20 industries principales dans le Muskoka basés sur le total estimé d'emplois et selon le nombre d'employés. Les emplois dans le Muskoka sont largement axés sur le secteur touristique, ayant plus de 2 emplois sur 10 dans les domaines suivants : les services d'hébergement (9.65 pour cent), les services de restauration et débits de boissons (8.3 pour cent), les divertissements, loisirs et jeux de hasard et loteries (4.6 pour cent). Les entrepreneurs spécialisés (5.84 pour cent) et la construction de bâtiments (4.9 pour cent) représentent un autre 10.7 pour cent de tous les emplois. Une analyse des patrons de construction au sein du district de Muskoka indique que certains projets sont connexes au secteur touristique signifiant donc qu'une portion des emplois en construction sont reliés à la précarité récente qui entoure le tourisme. Comme l'indique le tableau 1A, la plupart des emplois dans les cinq principaux secteurs industriels sont au sein de plus petites organisations. Par contre, au sein du secteur des services d'hébergement, la présence de certains centres de villégiature de calibre international engendre l'existence de plus gros employeurs ayant plus de 100 employés.

Tableau 1A
Les 20 industries principales basées sur le total estimé d'emplois selon le nombre d'employés
District de Muskoka, décembre 2007

SCIAN	Nombre d'employés								Total	%
	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500+		
721 - Services d'hébergement	59.8	93.94	205.2	487.52	482.23	906.43	292.58	0	2527.7	9.65%
722 - Services de restauration et de débits de boissons	53.9	217.6	506.9	486.24	528.8	380.07	0	0	2173.51	8.30%
238 - Entrepreneurs spécialisés	367.95	485.25	441.54	234.32	0	0	0	0	1529.06	5.84%
236 - Construction de bâtiments	273.75	349.38	357.21	236.24	68.25	0	0	0	1284.83	4.90%
713 - Divertissements, loisirs et jeux de hasard et loteries	51.24	93.24	165	308.4	68.73	518.04	0	0	1204.65	4.60%
336 - Fabrication de matériel de transport	17.44	6.6	0	30.99	204.54	142.66	270	500	1172.23	4.47%
561 - Services administratifs et services de soutien	164.25	188.79	172.12	242.16	205.77	138.59	0	0	1111.68	4.24%
452 - Magasins de fournitures de tout genre	22.3	27.36	104.24	63.94	291.2	426.54	0	0	935.58	3.57%
445 - Magasins d'alimentation	47.8	130.2	158.16	183.12	141.22	233.88	0	0	894.38	3.41%
913 - Administrations publiques locales, municipales et régionales	0	0	0	0	69.57	508.32	299.75	0	877.64	3.35%
621 - Services de soins ambulatoires	202.4	154.56	231.3	85.71	0	137.15	0	0	811.12	3.10%
444 - Marchands de matériaux de construction et de matériel et fournitures de jardinage	23.4	46.48	217.12	148.7	0	134.9	200	0	770.6	2.94%
441 - Marchands de véhicules automobiles et de leurs pièces	29.38	47.18	230.01	123.2	270.04	0	0	0	699.81	2.67%
321 - Fabrication de produits en bois	22.05	19.89	55.44	58.54	0	282.16	260	0	698.08	2.66%
623 - Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes	6.69	27.44	42.24	31.6	215.97	281.14	0	0	605.08	2.31%
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	202.74	189.08	146.52	58.66	0	0	0	0	597	2.28%
622 - Hôpitaux	0	0	0	0	0	0	596.58	0	596.58	2.28%
492 - Messageries et services de messagers	0	0	13.21	0	0	143.13	300.22	0	456.56	1.74%
531 - Services immobiliers	97.41	76.56	92.4	119.16	68.49	0	0	0	454.02	1.73%
326 - Fabrication de produits en plastique et en caoutchouc	2.27	6.88	0	30.9	71.48	278.76	0	0	390.29	1.49%

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

⁹ Sauf indication contraire, le terme 'Muskoka' vise la forme abrégée de "District de Muskoka" utilisée à l'occasion par souci de brièveté.

District de Muskoka (suite)

Les emplois dans les soins de santé comportent 7.9 pour cent du total d'emplois, ce qui est beaucoup plus bas que le Nipissing (12.8 pour cent), mais plus immédiat avec la distribution d'emplois à Parry Sound, où les services de soins de santé comprennent 10.3 pour cent du total d'emplois. Chose intéressante, les services d'enseignement ne sont pas inclus dans les dix principales industries dans le Muskoka qui est un contraste important à Nipissing où l'éducation (10 pour cent) était l'industrie principale et Parry Sound où les services d'enseignement comprenaient 4.5 pour cent du total des emplois.

Ces données suggèrent qu'au sein du district de Muskoka, les emplois sont hautement axés sur le tourisme. Étant donné les renseignements discutés dans la section des changements importants ci-dessous, c'est un sujet de préoccupation puisque le tourisme a eu un déclin de 23 pour cent entre 1998 et 2004. Les 20 principales industries identifiées sur le tableau 1A représentent 76 pour cent du total d'emplois dans le district de Muskoka, ce qui est conforme aux résultats de Parry Sound et quelque peu plus élevés que Nipissing à 66.7 pour cent.

Dans le tableau 1B, des données sont fournies au sujet des 20 principales industries affichant une augmentation dans le total estimé d'emplois de 2003-2007. L'augmentation absolue la plus grande d'emplois s'est produite dans les secteurs de construction de bâtiments et des entrepreneurs spécialisés générant ainsi 507 et 437 postes respectivement. Ceci est conforme au large nombre de projets de construction ayant été entrepris dans le district au cours des dernières années. Les magasins de vente au détail figurent également bien en vue dans le Muskoka avec des magasins de fournitures de tout genre (+260) et des marchands de matériaux de construction et de matériel et fournitures de jardinage (+171) rapportant tous les deux des gains nets d'emplois. L'autre industrie-clé démontrant des gains d'emplois

Tableau 1B
Les 20 industries principales affichant une augmentation dans le total estimé d'emplois
District de Muskoka, décembre 2007

SCIAN	Total des emplois 2003	Total des emplois 2007	Changement absolu	Différence procentuelle
236 - Construction de bâtiments	777.09	1284.83	507.74	65.3%
238 - Entrepreneurs spécialisés	1091.5	1529.06	437.56	40.1%
452 - Magasins de fournitures de tout genre	674.73	935.58	260.85	38.7%
444 - Marchands de matériaux de construction et de matériel et fournitures de jardinage	748.99	920.1	171.11	22.8%
813 - Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires	209.98	343.4	133.42	63.5%
327 - Fabrication de produits minéraux non métalliques	63.46	146.18	82.72	130.3%
611 - Services d'enseignement	73.33	142.78	69.45	94.7%
621 - Services de soins ambulatoires	752.86	811.12	58.26	7.7%
442 - Magasins de meubles et d'accessoires de maison	170.23	224.84	54.61	32.1%
312 - Fabrication de boissons et de produits du tabac	15.64	68.34	52.7	337.0%
913 - Administrations publiques locales, municipales et régionales	830.5	877.64	47.14	5.7%
624 - Assistance sociale	315.4	359.69	44.29	14.0%
914 - Administrations publiques autochtones	9.01	47.05	38.04	422.2%
814 - Ménages privés	0	36.6	36.6	N/A
332 - Fabrication de produits métalliques	177.51	211.1	33.59	18.9%
532 - Services de location et de location à bail	133.89	166.13	32.24	24.1%
712 - Établissements du patrimoine	3.62	32.86	29.24	807.7%
221 - Services publics	23.27	52.36	29.09	125.0%
623 - Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes	578.2	605.08	26.88	4.6%
562 - Services de gestion des déchets et d'assainissement	82.88	108.04	25.16	30.4%

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

District de Muskoka (suite)

Bien que certains secteurs avaient de grosses augmentations proportionnelles au cours de la période de quatre ans, les changements absolus en emplois ont été plus ou moins modestes. Cependant, il est encourageant de voir la croissance dans les domaines d'administration publique (y compris autochtone), du patrimoine, de la fabrication de minéraux, des soins de santé et d'éducation étant donné que ces postes sont parmi les emplois de qualité et rentables, qui déjà étaient moins en évidence dans le mélange d'emplois du Muskoka par rapport à Parry Sound et à Nipissing. Le fait que les 20 principales catégories de SCIAN au sein du district de Muskoka aient eu des augmentations proportionnelles dans les emplois, allant de 4.6 pour cent à 807 pour cent représentant une augmentation nette de 2 170 emplois de 2003 – 2007, doit être mentionné.

Le tableau 1C fournit des données au sujet des industries au sein du district de Muskoka affichant une baisse dans le total d'emplois de 2003 – 2007. Dans les 20 principales industries ayant connu des baisses d'emplois, les pertes nettes se chiffraient à 3 442 postes. Le fait que les emplois en travaux de génie civil -543 ou 66.1 pour cent) et les services d'hébergement (-486 ou 15.6 pour cent) ont connu les plus grandes pertes est d'un intérêt particulier alors que les divertissements, loisirs et jeux de hasard et loteries (-212 ou 15 pour cent) étaient numéro cinq sur la liste. Également, la perte de 216 postes (-26.6 pour cent) dans le secteur hospitalier est un sujet de préoccupation étant donné le vieillissement de la population locale. L'intermédiation financière et les activités connexes ont également subi une baisse significative de 397 postes (-70.1 pour cent). Dans plusieurs autres domaines, tels que les marchands de véhicules automobiles et de leurs pièces, le transport par camion et les stations-service, les activités diverses de fabrication, la fabrication de produits en bois, les pertes semblent être reliées aux questions telles que le coût de l'énergie, le taux de change canadien/américain et les changements structurels dans la main-d'œuvre.

Tableau 1C
Les 20 industries principales affichant une baisse dans le total estimé d'emplois
District de Muskoka, décembre 2003 – décembre 2007

SCIAN	Total des emplois 2003	Total des emplois 2007	Changement absolu	Différence procentuelle
237 - Travaux de génie civil	822.8	279.17	-543.63	-66.1%
721 - Services d'hébergement	2996.37	2527.7	-468.67	-15.6%
522 - Intermédiation financière et activités connexes	567.11	169.71	-397.4	-70.1%
622 - Hôpitaux	812.4	596.58	-215.82	-26.6%
713 - Divertissements, loisirs et jeux de hasard et loteries	1416.93	1204.65	-212.28	-15.0%
441 - Marchands de véhicules automobiles et de leurs pièces	904.02	699.81	-204.21	-22.6%
561 - Services administratifs et services de soutien	1314.36	1111.68	-202.68	-15.4%
453 - Magasins de détail divers	302.68	156.43	-146.25	-48.3%
339 - Activités diverses de fabrication	163.83	25.09	-138.74	-84.7%
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	707.04	597	-110.04	-15.6%
811 - Réparation et entretien	407.3	298.49	-108.81	-26.7%
484 - Transport par camion	311.09	209.51	-101.58	-32.7%
451 - Magasins d'articles de sport, d'articles de passe-temps, d'articles de musique et de livres	199.08	105.26	-93.82	-47.1%
447 - Stations-service	237.91	154.29	-83.62	-35.1%
417 - Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures	159.67	76.9	-82.77	-51.8%
511 - Édition (sauf par Internet)	190.76	112.45	-78.31	-41.1%
445 - Magasins d'alimentation	971.89	894.38	-77.51	-8.0%
419 - Agents et courtiers du commerce de gros	123.45	56.01	-67.44	-54.6%
446 - Magasins de produits de santé et de soins personnels	337.36	278.87	-58.49	-17.3%
321 - Fabrication de produits en bois	837.01	787.58	-49.43	-5.9%
TOTAL	13783	10342	-3442	

Source : Statistique Canada, Structures des industries canadiennes

District de Muskoka (suite)

Le tableau 2A présente les données au sujet du nombre d'employeurs dans le Muskoka selon la marge d'employés. En 2007, un total de 55.3 pour cent de tous les employeurs dans le district de Muskoka étaient des entreprises indépendantes exploitées en faire-valoir direct (sans employés), pour une baisse de 9.6 pour cent dans cette catégorie par rapport à 2003. Dans la catégorie d'employés 1-4, il y avait 10.1 pour cent d'employeurs de moins en 2007 que dans la période antérieure. C'est chose certaine qu'une partie de cette perte est justifiée par le fait qu'il y avait 120 entreprises de plus (augmentation de 29 pour cent) dans la catégorie d'employés 5-9 en 2007 et 25 de plus dans la catégorie 10-19 (augmentation de 8 pour cent). Cependant, les pertes nettes dans la catégorie d'employés 0 et 1-4 (447 entreprises au total) étaient beaucoup plus élevées que le gain net dans les catégories 5-9 et 10-19 (145), suggérant qu'un certain nombre de ces entreprises ont cessé leurs activités. Pour cette raison, il est raisonnable de présumer qu'il y a eu un taux élevé de fermetures parmi les très petites entreprises dans le district de Muskoka au cours de cette période. La perte de 58 employeurs dans la catégorie 20-49 est également une préoccupation, surtout puisque les gains dans les catégories subséquentes, ayant plus d'employés, sont modestes en comparaison. Également, la perte de quatre larges entreprises dans la catégorie 200-499 et deux dans la catégorie 500+ indique une préoccupation grave au sujet des pertes d'emplois dans les industries plus grandes, à fort coefficient de capital, au cours de la période d'étude. Ces industries créent, proportionnellement, des pertes significatives d'employés lorsqu'elles ferment. En d'autres mots, parmi les catégories ayant une plus grande marge d'employés, la perte d'un seul employeur peut créer des retombées catastrophiques sur le marché du travail.

Tableau 2A
Nombre d'employeurs reliés à une marge d'employés
District de Muskoka, décembre 2003-2007

Marge d'employés	Nombre d'employeurs 2003	Nombre d'employeurs 2007	Changement absolu	Différence procentuelle
0	3206	2899	-307	-9.58%
1-4	1380	1240	-140	-10.14%
5-9	412	532	120	29.13%
10-19	309	334	25	8.09%
20-49	201	143	-58	-28.86%
50-99	43	49	6	13.95%
100-199	33	37	4	12.12%
200-499	13	9	-4	-30.77%
500+	3	1	-2	-66.67%
TOTAL	5600	5244	-356	-6.36%

Source : Statistique Canada, Structures des industries canadiennes

Le tableau 2B confirme que les petites entreprises sont le moteur de l'économie locale, puisque plus de 89 pour cent des personnes étaient embauchées dans des entreprises ayant moins de 10 employés en 2003 et en 2007. En 2007, un très petit pourcentage d'employeurs embauchaient plus de 50 employés (1.8 pour cent). Puisque les petites entreprises sont le moteur des économies du Nord, la tendance dans toutes les régions, alors que les entreprises ayant zéro à quatre employés sont à la baisse, et pendant qu'une croissance modeste se produit dans la catégorie 5-19, est une tendance digne d'attention. Il est très important que les intervenants fassent des efforts pour comprendre ces déplacements dans le développement des entreprises pour que, si nécessaire, des actions puissent être prises pour enrayer les résultats négatifs, tout en faisant la promotion des résultats positifs. Ces données suggèrent l'importance de souligner à gros traits le développement et le soutien des petites entreprises dans la communauté, pour à la fois augmenter les emplois et diversifier la base économique du district.

District de Muskoka (suite)

Tableau 2B
Distribution des employeurs reliés à une marge d'employés
District de Muskoka, décembre 2003-2007

Marge d'employés	Nombre d'employés 2003	Distribution %	Nombre d'employés 2007	Distribution %
0	3206	57.25%	2899	55.28%
1-4	1380	24.64%	1240	23.65%
5-9	412	7.36%	532	10.14%
10-19	309	5.52%	334	6.37%
20-49	201	3.59%	143	2.73%
50-99	43	0.77%	49	0.93%
100-199	33	0.59%	37	0.71%
200-499	13	0.23%	9	0.17%
500+	3	0.05%	1	0.02%
TOTAL	5600	100.00%	5244	100.00%

Source : Statistique Canada, Structures des industries canadiennes

Le tableau 3A fournit des données au sujet des 20 principales industries affichant une hausse dans le nombre total d'employeurs dans le Muskoka de 2003 à 2007. Il est intéressant de noter que les hausses les plus élevées dans le nombre d'employeurs se sont produites dans les valeurs mobilières, les contrats de marchandises et d'autres activités d'investissement financier connexes (54), les services immobiliers (47) et les ménages privés (20). Les trois domaines ont tendance à évoluer en raison de la population vieillissante qui est particulière à ce district. Autre que les hausses d'employeurs dans les services de soins ambulatoires (18) et les industries du film et de l'enregistrement sonore (12), les autres industries ont connu de très modestes augmentations en termes de croissance absolue. On devrait noter que, même si les augmentations proportionnelles sont parfois élevées, elles ne sont pas un aussi bon indicateur de changement dans les activités économiques que les changements absolus, surtout lorsque la base de numération est peu élevée.

Tableau 3A
Les 20 principales industries ayant une hausse dans le nombre total d'employeurs
District de Muskoka 2003-2007

SCIAN	Total d'employeurs 2003	Total d'employeurs 2007	Changement absolu dans le nombre total d'employeurs	Différence procentuelle	Changement absolu dans le nombre total d'employés
523 - Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes	125	179	54	43.20%	-49
531 - Services immobiliers	460	507	47	10.20%	-39
814 - Ménages privés	0	20	20	N/A	37
621 - Services de soins ambulatoires	147	165	18	12.20%	58
512 - Industries du film et de l'enregistrement sonore	11	23	12	109.10%	6
442 - Magasins de meubles et d'accessoires de maison	42	49	7	16.70%	55
551 - Gestion de sociétés et d'entreprises	143	149	6	4.20%	-49
321 - Fabrication de produits en bois	37	42	5	13.50%	-49
488 - Activités de soutien au transport	23	28	5	21.70%	13
611 - Services d'enseignement	34	39	5	14.70%	69
492 - Messageries et services de messagers	9	13	4	44.40%	4
312 - Fabrication de boissons et de produits du tabac	5	8	3	60.00%	53
327 - Fabrication de produits minéraux non métalliques	14	17	3	21.40%	83
333 - Fabrication de machines	6	9	3	50.00%	7
416 - Grossistes-distributeurs de matériaux et fournitures de construction	37	40	3	8.10%	-27
446 - Magasins de produits de santé et de soins personnels	26	29	3	11.50%	58
447 - Stations-service	37	40	3	8.10%	-84
335 - Fabrication de matériel, d'appareils et de composants électriques	1	3	2	200.00%	2
413 - Grossistes-distributeurs de produits alimentaires, de boissons et de tabac	19	21	2	10.50%	36
419 - Agents et courtiers du commerce de gros	27	29	2	7.40%	-67

Source : Statistique Canada, Structures des industries canadiennes

Le tableau 3A identifie les pertes/gains absolus d'employés dans chaque secteur industriel dans la colonne la plus à droite. Selon ce qui a été noté dans les sections précédentes (Nipissing et Parry Sound), il y a une très faible corrélation entre le changement absolu dans le nombre d'employeurs et le changement absolu dans les emplois dans ces organisations. Par exemple, les valeurs mobilières, contrats de marchandises et les autres activités d'investissement financier connexes avaient la plus grande augmentation dans le nombre total d'employeurs (54 nouveaux employeurs), mais ils ont actuellement connu une diminution de 49 emplois entre 2003 et 2007. Les services immobiliers, étant en deuxième place, ont un patron similaire. À n'en pas douter, dans 7 catégories sur 20, les gains nets dans la catégorie d'employeurs étaient les pertes nettes en emplois. Dans ces cas, il est probable qu'un nombre accru de nouvelles organisations plus petites ait été généré ayant moins d'employés. Dans la ligne de 'total' sur le tableau 3A il est indiqué qu'un total de 207 nouvelles entreprises ont été ajoutées dans les 20 principales industries, mais que ces 207 entreprises ont généré seulement 117 postes additionnels.

District de Muskoka (suite)

Le tableau 3B fournit des données au sujet des 20 principales industries dans le district de Muskoka affichant une diminution dans le nombre total d'employeurs au cours de la période 2003-2007. En observant les données, il est évident que l'incidence majeure ait été la réduction dans le nombre des employeurs dans les secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques (-64), des entrepreneurs spécialisés (-40) et des services administratifs et services de soutien (-38). Il est important de noter que ces trois industries qui représentaient 30 pour cent de la perte nette parmi les employeurs, sont des entreprises qui ont traditionnellement offert des emplois de qualité supérieure, avec des revenus plus ou moins élevés, et qui fournissaient des emplois permanents au sein du district.

Tableau 3B
Les 20 industries principales ayant eu un déclin dans le nombre total d'employeurs
District de Muskoka 2003-2007

SCIAN	Nombre total d'employeurs 2003	Nombre total d'employeurs 2007	Changement absolu dans le nombre d'employeurs	Différence procentuelle	Changement absolu dans le nombre total d'employés
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	507	443	-64	-12.60%	-110
238 - Entrepreneurs spécialisés	633	593	-40	-6.30%	438
561 - Services administratifs et services de soutien	301	263	-38	-12.60%	-203
722 - Services de restauration et débits de boissons	214	179	-35	-16.40%	-25
236 - Construction de bâtiments	467	437	-30	-6.40%	508
811 - Réparation et entretien	191	164	-27	-14.10%	-108
112 - Élevage	41	15	-26	-63.40%	-31
713 - Divertissements, loisirs et jeux de hasard et loteries	121	96	-25	-20.70%	-212
453 - Magasins de détail divers	106	84	-22	-20.80%	-146
721 - Services d'hébergement	174	153	-21	-12.10%	-469
812 - Services personnels et services de blanchissage	94	73	-21	-22.30%	-35
417 - Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures	45	27	-18	-40.00%	-83
484 - Transport par camion	128	111	-17	-13.30%	-102
237 - Travaux de génie civil	120	104	-16	-13.30%	-544
418 - Grossistes-distributeurs de produits divers	46	31	-15	-32.60%	24
441 - Marchands de véhicules automobiles et de leurs pièces	86	71	-15	-17.40%	-204
113 - Foresterie et exploitation forestière	45	31	-14	-31.10%	-15
443 - Magasins d'appareils électroniques et ménagers	39	28	-11	-28.20%	-10
532 - Services de location et de location à bail	47	36	-11	-23.40%	32
311 - Fabrication d'aliments	19	9	-10	-52.60%	

Source : Statistique Canada, Structures des industries canadiennes

Conforme à l'aperçu fourni en ajoutant le nombre total d'employés dans chaque secteur, la dernière colonne dans le tableau 3B a été ajoutée en prélevant des renseignements venant des tableaux 1B et 1C. Comme l'indique le tableau 3B, la perte de 64 entreprises dans les services professionnels, scientifiques et techniques a généré une perte d'emplois de 110 postes dans cette industrie entre 2003 et 2007. Néanmoins, parmi les entrepreneurs spécialisés, le déclin de 40 entreprises a eu comme résultat une augmentation de 438 emplois dans ce secteur. Dans le même ordre d'idées, dans la construction de bâtiments, une perte de 30 employeurs a eu comme résultats 508 postes additionnels dans cette industrie entre 2003 et 2007. En jetant un regard sur la dernière colonne

District de Muskoka (suite)

détaillant le changement absolu dans le total d'emplois, on remarque une très faible corrélation entre le changement absolu dans le nombre d'employeurs et le changement absolu dans le nombre d'employés. Un nombre de facteurs, y compris les consolidations et le développement de plus petites entreprises alors que les personnes quittent les plus grosses entreprises, peut justifier ces conclusions. Toutefois, il est important de noter que, tel qu'observé dans le tableau 3A, la divulgation seulement de l'augmentation ou de la diminution dans le nombre d'employeurs est un indicateur insuffisant de la santé économique dans une communauté.

Comme le démontre les totaux dans le tableau 3B, la perte de 476 entreprises de 2003 à 2007 a généré la perte de 1 295 emplois parmi les 20 principaux secteurs d'entreprises ayant connu une diminution dans le nombre total d'employeurs. En comparant la colonne de 'total' dans les tableaux 3A et 3B, il est important de noter qu'alors que l'addition de 220 nouvelles entreprises a généré l'addition de seulement 117 nouveaux employés, la perte de 476 employeurs a généré la perte de 1 295 employés. Cette tendance est une préoccupation importante dans le contexte économique local.

Les données du tableau 4 fournissent des renseignements au sujet des particularités migratoires des résidents du district de Muskoka au cours de la période intercensitaire de 2001 à 2006. Alors que 14 794 personnes se sont installées dans la région au cours de cette période, un total de 12 496 ont quitté, pour un gain net de 2 298 personnes. Il est évident que le succès dans le domaine de la croissance de la population par le biais d'une migration nette joue un rôle important dans la capacité de Muskoka de proliférer et de maintenir sa population, par rapport à plusieurs autres communautés d'un bout à l'autre du Nord de l'Ontario, qui livrent bataille avec ce défi. La zone d'augmentation la plus importante est dans la cohorte d'âge de 45-64 où l'augmentation nette de 1 355 personnes a été observée. Ceci contribue de façon significative à la démographie vieillissante du district. Des gains nets plus modestes ont également été remarqués dans la cohorte d'âge de 25-44 (767) et dans la cohorte d'âge de 0-17 (593 migrants). Comme plusieurs autres communautés du Nord, la cohorte d'âge 18-24 a connu une diminution nette de 365. Dans la cohorte d'âge de 65+, une diminution faible de 52 a été observée. Dans l'annexe B, des détails, au sujet des statistiques de l'exode des jeunes pour diverses communautés dans le district de Muskoka, sont fournis pour la période de 2001-2006.¹⁰

Tableau 4
Particularités migratoires
District de Muskoka 2001-2006

Catégorie d'âge	Migrants	Émigrants	Migration nette
0-17	3004	2411	593
18-24	1921	2286	-365
25-44	4704	3937	767
45-64	3618	2263	1355
65+	1547	1599	-52
Total	14794	12496	2298

Source : Statistique Canada, données des déclarants

Le tableau 5 présente des données connexes aux professions choisies où la distribution est différente de manière significative de l'Ontario, afin de fournir aux lecteurs un sens des différences-clés entre le Muskoka et les marchés du travail en Ontario. Les renseignements sont présentés dans la colonne de droite pour souligner ces emplois qui sont plus/moins courants dans le Muskoka. Par exemple, les emplois en construction sont plus courants dans le Muskoka (5.9 pour cent) que dans la province d'Ontario (2.2 pour cent) pour une différence de 3.7 pour cent tel que démontré dans la colonne de droite. Le district de Muskoka a plus ou moins un plus grand nombre de travailleurs dans des emplois spécifiques dans seulement dix emplois par rapport à l'Ontario, comprenant (en ordre d'importance), le personnel des métiers de la construction, les directeurs de la vente au détail, la restauration et des services d'hébergement, le personnel élémentaire de la production primaire, le personnel de la vente et des services, n.c.a., les aides de soutien des métiers, manœuvres en construction et le transport et personnel assimilé, les mécaniciens, les caissiers, les vendeurs et commis-vendeurs, les chefs et cuisiniers et les autres directeurs, n.c.a. Dans onze emplois, le district de Muskoka a une plus faible concentration de travailleurs que dans l'Ontario par une différence de 0.5 pour cent, y compris (en ordre d'importance) --- le personnel de bureau, le personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées et personnel assimilé, le personnel professionnel en gestion des affaires et en finance, les enseignants, les directeurs spécialistes, les juges, avocats, psychologues, travailleurs sociaux, ministres du culte et agents des politiques et des programmes, les professions propres à l'agriculture sauf les manœuvres et les manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique.

¹⁰ Voir l'annexe B pour des données détaillées au sujet de l'exode des jeunes par communauté pour la région du GMT

District de Muskoka (suite)

Tableau 5
Professions choisies
où la distribution est différente de l'Ontario de manière significative
District de Muskoka 2006

	Emploi	Main- d'œuvre de la région	Distribution %	Main- d'œuvre de l'Ontario	Distribution %	Différence Ontario – Muskoka
H1	Personnel des métiers de la construction	1785	5.90%	146380	2.20%	3.70%
A2	Directeurs de la vente au détail, de la restauration et des services d'hébergement	1465	4.80%	182700	2.80%	2.00%
I2	Personnel élémentaire de la production primaire	665	2.20%	55030	0.80%	1.40%
G9	Personnel de la vente et des services, n.c.a.	2690	8.80%	489470	7.40%	1.40%
H8	Aides de soutien des métiers, manœuvres en construction et de transport et personnel assimilé	960	3.20%	153640	2.30%	0.90%
H4	Mécaniciens	855	2.80%	134020	2.00%	0.80%
G3	Caissiers	780	2.60%	120855	1.80%	0.80%
G2	Vendeurs et commis-vendeurs	1575	5.20%	290195	4.40%	0.80%
G4	Chefs et cuisiniers	580	1.90%	80770	1.20%	0.70%
A3	Autres directeurs n.c.a.	1195	3.90%	207960	3.20%	0.70%
H6	Conducteurs d'équipement lourd et grutiers et foreurs	305	1.00%	30605	0.50%	0.50%
B1	Personnel d'administration des finances et des assurances	490	1.60%	82185	1.20%	0.40%
B2	Secrétaires	525	1.70%	93765	1.40%	0.30%
H5	Autres métiers n.c.a.	305	1.00%	45390	0.70%	0.30%
H0	Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et des transports	295	1.00%	45535	0.70%	0.30%
H2	Mécaniciens de machines fixes, opérateurs de réseaux électriques et électriciens, et monteurs de télécommunications	395	1.30%	64080	1.00%	0.30%
G0	Personnel de supervision des ventes et des services	340	1.10%	52390	0.80%	0.30%
H7	Conducteurs de matériel de transport et personnel assimilé, sauf les manœuvres	995	3.30%	205885	3.10%	0.20%
I1	Professions propres à l'exploitation forestière, minière, pétrolière et gazéifère et à la pêche, sauf les manœuvres	130	0.40%	14185	0.20%	0.20%
G7	Personnel de l'hébergement et des voyages et préposés dans les sports et les loisirs	295	1.00%	52365	0.80%	0.20%
D2	Personnel technique et personnel assimilé du secteur de la santé	430	1.40%	76580	1.20%	0.20%
A0	Cadres supérieurs	465	1.50%	82475	1.30%	0.20%
G8	Personnel de soutien familial et de garderie	445	1.50%	93015	1.40%	0.10%
G5	Personnel des services des aliments et boissons	450	1.50%	92215	1.40%	0.10%
D3	Personnel de soutien des services de santé	450	1.50%	90130	1.40%	0.10%
D0	Personnel professionnel des soins de santé	320	1.10%	71645	1.10%	0.00%
J0	Surveillants dans la fabrication	120	0.40%	31035	0.50%	-0.10%
G1	Personnel de la vente en gros technique ou non technique, de l'assurance et de l'immobilier, des achats en gros et au détail et des achats de grains	615	2.00%	147880	2.20%	-0.20%
F0	Personnel professionnel des arts et de la culture	345	1.10%	88355	1.30%	-0.20%

Source : Statistique Canada, Recensement du Canada 2006

Tableau 5
Professions choisies
où la distribution est différente de l'Ontario de manière significative
District de Muskoka 2006

	Emploi	Main-d'œuvre de la région	Distribution %	Main-d'œuvre de l'Ontario	Distribution %	Différence Ontario – Muskoka
H3	Machinistes, personnel de formage, profilage et montage du métal	305	1.00%	85725	1.30%	-0.30%
C1	Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	765	2.50%	185240	2.80%	-0.30%
G6	Personnel des services de protection	390	1.30%	103660	1.60%	-0.30%
F1	Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs	425	1.40%	112625	1.70%	-0.30%
D1	Professionnels en sciences infirmières	390	1.30%	102325	1.60%	-0.30%
J1	Opérateurs de machines dans la fabrication	630	2.10%	162555	2.50%	-0.40%
E2	Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion, n.c.a.	495	1.60%	134245	2.00%	-0.40%
B4	Personnel de supervision du travail de bureau	70	0.20%	38685	0.60%	-0.40%
B3	Personnel administratif et de réglementation	505	1.70%	147560	2.20%	-0.50%
J2	Monteurs dans la fabrication	570	1.90%	160060	2.40%	-0.50%
J3	Manceuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	320	1.10%	109950	1.70%	-0.60%
I0	Professions propres à l'agriculture sauf les manceuvres	255	0.80%	95870	1.50%	-0.70%
E0	Juges, avocats, psychologues, travailleurs sociaux, ministres du culte et agents des politiques et des programmes	480	1.60%	151710	2.30%	-0.70%
A1	Directeurs spécialistes	595	2.00%	193350	2.90%	-0.90%
E1	Enseignants	915	3.00%	260435	4.00%	-1.00%
B0	Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	340	1.10%	182195	2.80%	-1.70%
C0	Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées et personnel assimilé	425	1.40%	266690	4.00%	-2.60%
B5	Personnel de bureau	2030	6.70%	660100	10.00%	-3.30%

Source : Statistique Canada, Recensement du Canada 2006

Dans les 29 autres classifications, le district de Muskoka est dans les limites de la moitié d'un point de pourcentage de la distribution pour la province d'Ontario, suggérant que les différences observées dans ces 29 emplois sont de magnitude plus ou moins petite, et coïncide de très près, pour la grande partie, avec la province d'Ontario.

Le tableau 6 présente des données connexes au niveau de scolarisation par groupe d'âge pour le Muskoka et l'Ontario. Il est remarquable que le district de Muskoka ait un pourcentage plus élevé de personnes dans les trois catégories d'âges plus jeunes ayant aucun certificat, diplôme ou grade comme leur niveau de scolarisation le plus élevé que pour la province d'Ontario. Ceci est particulièrement prononcé pour la cohorte d'âge 15-24 où 47 pour cent de cette cohorte n'a aucun certificat, diplôme ou grade, par rapport à 39.9 pour cent pour la province d'Ontario, ayant une différence de 7.1 pour cent. Cette différence existe probablement en raison de la capacité de certains jeunes travailleurs de s'assurer un emploi dans l'industrie hospitalière sans avoir, dans certains cas, un diplôme d'études secondaires. Cependant, parmi les cohortes d'âge plus avancées, les pourcentages d'individus dans le Muskoka ayant aucun certificat, diplôme ou grade est beaucoup plus comparable à la moyenne de la province.

Dans la cohorte d'âge plus jeune (15-24), les taux de diplômes d'études secondaires étaient semblables à ceux de la province, alors que dans la cohorte 25-35, les diplômes d'études secondaires étaient beaucoup plus nombreux dans le Muskoka (30.9 pour cent) que dans la province (23.8 pour cent). Dans le restant des cohortes plus âgées, les taux pour le Muskoka et pour la province étaient comparables ou un peu plus élevés en faveur du Muskoka.

District de Muskoka (suite)

Tableau 6
Niveau de scolarisation par groupe d'âge
District de Muskoka 2006

	Muskoka %	Ontario %	Différence entre le Muskoka et l'Ontario - %
Cohorte d'âge 15-24			
Aucun certificat, diplôme ou grade	47.0%	39.9%	7.1%
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	37.3%	38.6%	-1.3%
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	2.3%	2.3%	0.0%
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire	7.5%	9.9%	-2.4%
Certificat, diplôme ou grade universitaire	6.0%	9.3%	-3.3%
Total population d'âge 15-24	6630	1624835	
Cohorte d'âge 25-34			
Aucun certificat, diplôme ou grade	12.8%	8.7%	4.1%
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	30.9%	23.8%	7.1%
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	8.6%	6.0%	2.6%
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire	28.6%	24.3%	4.3%
Certificat, diplôme ou grade universitaire	19.1%	37.2%	-18.1%
Total population d'âge 25-34	4865	1529590	
Cohorte d'âge 35-44			
Aucun certificat, diplôme ou grade	14.9%	10.5%	4.4%
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	25.9%	24.3%	1.6%
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	13.7%	8.6%	5.1%
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire	28.0%	23.9%	4.1%
Certificat, diplôme ou grade universitaire	17.5%	32.7%	-15.2%
Total population d'âge 35-44	7735	1907560	
Cohorte d'âge 45-54			
Aucun certificat, diplôme ou grade	15.4%	14.5%	0.9%
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	30.8%	27.2%	3.6%
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	13.9%	9.6%	4.3%
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire	21.8%	21.5%	0.3%
Certificat, diplôme ou grade universitaire	18.0%	27.2%	-9.2%
Total population d'âge 45-54	9255	1852290	
Cohorte d'âge 55-64			
Aucun certificat, diplôme ou grade	20.2%	22.1%	-1.9%
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	24.1%	24.4%	-0.3%
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	14.9%	10.9%	4.0%
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire	19.5%	17.5%	2.0%
Certificat, diplôme ou grade universitaire	21.2%	25.1%	-3.9%
Total population d'âge 55-64	8335	1348885	

Source : Statistique Canada, Recensement du Canada 2006

District de Muskoka (suite)

Tel que prévu, Muskoka a un pourcentage quelque peu plus élevé de sa population ayant un certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers, sauf dans la cohorte d'âge 15-24, où le Muskoka et l'Ontario sont comparables; bien qu'il soit à noter que les pourcentages pour la plus jeune cohorte sont très faibles à 2.3 pour cent. Également, les résidents de Muskoka dans pratiquement toutes les catégories d'âge ont des niveaux plus élevés (ou comparable) de certificats ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire que la province, sauf dans la cohorte plus jeune 18-24, qui démontre un niveau de scolarité insuffisant par rapport à celui de la province.

Au bout du compte, parmi ceux ayant un certificat, diplôme ou grade universitaire, Muskoka est derrière la province de manière significative dans presque toutes les cohortes d'âge. La différence est plus prononcée parmi les personnes âgées de 25-44 ans – ceci peut être expliqué par le fait que plusieurs jeunes personnes qui quittent pour obtenir une éducation universitaire ne reviennent pas pour poursuivre un emploi dans le district de Muskoka. Dans la cohorte d'âge 45-54, Muskoka se laisse distancer par une différence de 9.2 pour cent. Par contre, en raison de l'immigration de retraités plus âgés et plus éduqués dans le district, les différences précédentes sont moins évidentes dans la cohorte d'âge 55-64. Du côté positif, la plus jeune cohorte d'âge entre les âges de 15-24 ans est dans les limites d'une différence de 3.3 pour cent de la moyenne provinciale dans le domaine de l'éducation universitaire.

Recherche faisant l'objet d'une signalisation particulière

Les données ci-dessous tirées du recensement du Canada 2006, suggèrent que Nipissing, Parry Sound et Muskoka sont des communautés ayant des particularités démographiques uniques et hétérogènes. Au sein de la région du GMT, les profils de district varient de façon considérable comme le démontre le tableau suivant. Par exemple, entre 2001-2006, provoqué largement par l'immigration de personnes retirées ou semi-retirés, le district de la municipalité de Muskoka s'est accru à un taux plus élevé que la moyenne provinciale (6.1 pour cent) et à un taux beaucoup plus élevé que le district de Parry Sound (3.2 pour cent) ou le district de Nipissing (2.1 pour cent). Ce tableau, au même titre que les données précédentes dans ce rapport, offre une évidence convaincante qu'afin d'être efficace, les solutions du marché du travail doivent être adaptées aux besoins des communautés individuelles.

GROUPE DU MARCHÉ DU TRAVAIL - Données démographiques 2006

INFORMATIONS DÉMOGRAPHIQUES	Muskoka	Nipissing	Parry Sound	Ontario
2001 Population	53,106	82,910	39,665	11,410,016
2006 Population	57,563	84,688	40,918	12,160,282
changement % (2001-2006)	8.4%	2.1%	3.2%	+6.1%

DONNÉES SUR LES ÂGES

Age 0 – 19	21.7%	23.4%	20.4%	25.0%
Age 20 – 44	27.7%	31.4%	24.8%	34.9%
Age 45 – 64	30.8%	29.3%	33.7%	26.5%
Age 65+	19.8%	15.9%	21.1%	13.6%
Âge médian	45.3	42.2	47.9	39.0

DONNÉES SUR LA LANGUE

Anglais seulement	93.0%	69.8%	91.1%	68.4%
Français seulement	1.4%	24.7%	2.9%	4.1%
Les deux - Anglais et français	0.1%	1.0%	0.2%	0.3%
Autres langues	5.6%	4.5%	5.8%	27.2%

DONNÉES SUR LES AUTOCHTONES

Appartenance à la population autochtone	2.5%	8.7%	5.5%	2.0%
---	------	------	------	------

DONNÉES SUR L'IMMIGRATION

Total des immigrants	4,745	4,285	3,090	3,398,725
Première génération d'immigrants	10.3%	6.3%	9.0%	34.0%
Deuxième génération d'immigrants	16.9%	10.2%	13.9%	19.5%
Troisième génération d'immigrants	72.8%	83.6%	77.0%	46.5%

DONNÉES SUR LE REVENU

% de la population à temps plein	48.2%	50.2%	48.8%	55.8%
Revenu moyen/année complète de travail à temps plein	\$36,955	\$39,445	\$35,637	\$47,299
Revenu familial médian	\$50,713	\$49,986	\$44,797	\$61,024

DONNÉES SUR LA SOURCE DU REVENU

Rémunérations	68.8%	69.0%	65.5%	77.4%
Transferts du gouvernement	13.0%	16.0%	16.6%	9.8%
Autres sources de revenu	18.1%	15.0%	18.0%	12.9%

INDICATEURS DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Taux de participation	64.1%	60.1%	57.7%	67.1%
Taux d'emploi	61.1%	55.1%	53.8%	62.8%
Taux de chômage	4.6%	8.3%	6.7%	6.4%

ÉTAT DE FAIBLE REVENU

Pourcentage de faible revenu avant les taxes	7.5%	15.1%	10.9%	14.7%
--	------	-------	-------	-------

Source : Statistique Canada, Profils communautaires 2006

Autres tendances dignes de mention provenant des données précédentes :

- Nipissing a une représentation de population francophone plus élevée de façon significative (25.6 pour cent) que Muskoka, Parry Sound ou la province d'Ontario;
- La population autochtone est plus élevée à Nipissing (7.5 pour cent) qu'à Muskoka, Parry Sound ou la province d'Ontario;
- Les rémunérations comme source de revenu sont inférieures de façon significative pour la région du GMT, par rapport à la province d'Ontario;
- Les revenus sous forme de transferts gouvernementaux et d'autres sources de revenus sont plus élevés de manière significative pour les trois districts par rapport à ceux de la province d'Ontario;
- Les taux d'activités et les taux d'emplois sont tous les deux inférieurs de manière significative pour la région du GMT que pour la province d'Ontario
- Alors que Muskoka a un taux de chômage moins élevé, le taux de chômage de Nipissing et de Parry Sound est plus élevé que celui de la province d'Ontario;
- Par rapport à la province, les trois régions des divisions de recensement affichent une "population vieillissante" surtout dans le Muskoka et Parry Sound où l'âge médian est très élevé;
- L'état de faible revenu est comparable pour le Nipissing (15.1 pour cent) et l'Ontario (14.7 pour cent) mais Muskoka (7.5 pour cent) et Parry Sound (10.9 pour cent) ont moins d'individus dans la catégorie du seuil de faible revenu

Chaque année, le rapport TPP identifie les développements prévus qui auront des degrés variés de retombées sur le marché du travail. Ces développements sont identifiés sur les pages suivantes et sont fractionnés par région, conforme au patron adopté antérieurement. Il est important de comprendre que ces développements constituent des données générées par des particuliers et des connaissances locales venant d'une variété de sources, y compris les journaux locaux. Pour ces motifs, un climat économique en évolution rapide et imprévisible peut très bien causer les développeurs privés et les gouvernements d'ajuster, de reporter ou même d'annuler leurs plans de développement pour une variété de raisons, non des moindres en raison du crédit, au cours des derniers mois, qui est devenu difficile à obtenir. Par contre, les renseignements suivants sont inclus pour donner aux lecteurs, autant que possible, un sens des changements dans le marché de travail local pouvant avoir un effet sur les possibilités/défis d'emploi et les exigences en matière de formation. Par conséquent, on souligne une mise en garde aux lecteurs que le GMT n'offre aucune garantie de quelque nature que ce soit concernant l'exactitude ou la durabilité des renseignements suivants.

Changements importants - *District de Nipissing*¹¹

Aspects positifs

- "La ville de North Bay a atteint un record de permis de construire de tous les temps de 80.5 millions de dollars, brisant le record de l'an dernier de 78.6 millions de dollars. De plus, les mises en chantier ont augmenté de 11 pour cent ayant 95 habitations unifamiliales en voie de construction au sein de la ville."¹² Parmi les plus grands projets, on retrouve l'hôpital général de North Bay, le One Kid's Place, le Hilton Hampton Inn et le Shoppers' Drug Mart.
- En mai 2008, le conseil municipal a donné l'approbation au groupe d'entreprises Vranco pour la construction d'un hôtel de villégiature de 135 chambres et un centre de conférence de 1 100 sièges à l'ancien site Kenroc dans le secteur riverain de la ville de North Bay.
- Les municipalités de la région ont profité du financement provincial de 8.5 millions de dollars pour appuyer les projets y compris la réparation des chemins, ainsi que les projets de canalisation d'aqueduc et d'égout. North Bay a reçu 2.3 millions de dollars pour aider avec la reconstruction de la rue Oak et le travail du projet de développement du secteur riverain est déjà en marche. Des subventions à d'autres municipalités dans le district comprennent Powassan qui a reçu 2 millions pour la reconstruction de la promenade Memorial Park Est, Ferris Est qui a reçu un peu moins d'un million de dollars pour renouveler la couche de surface de la rue Deerland, Callander, qui a reçu 1.6 millions de dollars pour bâtir une charpente de toiture sur la patinoire extérieure et Mattawa, qui a reçu 786 000 \$ pour réajuster le système d'eau.
- Le rapport du maintien et de l'expansion des entreprises de North Bay démontre que la jeune population entre les âges de 15-29 ans a augmenté de 6.8 pour cent (720 jeunes) au cours de la période de 2001-2006. C'est un renversement de la tendance précédente qui a vu un déclin net de 1 200 jeunes entre les années 1996 et 2001.
- En raison du registre des ordres florissants pour les avions CL-415, l'opération de Bombardier à North Bay a 35 employés travaillant deux travaux par quarts, sept jours/semaines pour se maintenir au niveau des exigences de la production, alors que la compagnie s'apprête à recruter 15 manœuvres expérimentés et des diplômés en technique aérospatiale du Collège Canadore.
- Deux expansions majeures d'ateliers à Central Welding et à Iron Works Group ont engendré la construction d'environ 100 000 pieds carrés de nouvel espace de fabrication, à une valeur de 4.6 millions de dollars.
- Le Dr Chris Sarlo documente que 172 millions de dollars sont injectés dans l'économie de la ville chaque année par l'université Nipissing et le collège Canadore.
- Jenmar, un fabricant multinational fournissant des systèmes de contrôle au sol au secteur minier, a annoncé ses plans d'embaucher 150 personnes à deux installations à une valeur de 15 millions de dollars à Sturgeon Falls.
- Les Premières nations de Nipissing ont annoncé que la construction de l'Institut de statistique des Premières nations à la réserve de Nipissing sera amorcée. Cet institut recueillera et gèrera les données au sujet des Autochtones comme le fait Statistique Canada pour le pays en tant qu'entité.

¹¹ Les renseignements au sujet de la municipalité de Nipissing Ouest sont inclus dans la section du district de Nipissing de ce rapport puisque cette communauté fait partie du marché du travail du district de Nipissing.

¹² <http://www.baytoday.ca/content/news/details.asp?c=28604>, obtenu le 27 novembre 2008

Changements importants - *District de Nipissing*¹¹

Défis

- L'hôpital de North Bay et du district rapporte que 74 de ses infirmières autorisées pourraient prendre leur retraite dans les limites de trois ans. Ceci représente 20 pour cent de ses effectifs.
- Dyno Nobel, le successeur de Explosive Technologies Institute et Dupont, a terminé la plupart de ses effectifs à ses installations de production à North Bay.
- En réponse à la dévaluation du dollar canadien et à la mise en chantier remarquablement basse aux États-Unis, Columbia Forest Products a mis à pied une portion significative de ses effectifs à Rutherglen.
- Boart Longyear a consolidé une partie de son département de finance Nord-américain, en déménageant 14 postes de North Bay à son administration centrale de Salt Lake City.
- Au cours des quelques derniers mois, Atlas Copco a mis à pied 36 travailleurs. Quarante-six travaillent encore à l'usine de production minière. Une convention collective conclue en décembre 2008 est prévue pour stabiliser les exploitations et un quart de travail additionnel produisant des boulons d'ancrage est prévu en janvier 2009.¹³
- En mai 2007, Tembec Inc. a annoncé une mise à pied de 52 travailleurs car l'exploitation de l'usine de bois franc à Papineau-Cameron a été fermée pour 10 semaines.
- En raison du vieillissement de la population, Statistique Canada rapporte que les personnes ayant un emploi étaient en minorité (49 pour cent) dans la population de Nipissing Ouest. Tandis que les jeunes quittent, les personnes plus âgées déménagent dans la communauté. Entre 2001 et 2006, Nipissing Ouest a perdu 350 jeunes âgés entre 15 et 29 ans, un total de 2.65 pour cent de sa population, alors que la population entre les âges de 55 à 64 a augmenté de 310 personnes au cours de la même période. Au total, Nipissing Ouest représente 14.3 pour cent de tous les jeunes qui quittent la région de Nipissing, Parry Sound et Muskoka.

Changements importants - *District de Parry Sound*¹⁴

Aspects positifs

Parry Sound Ouest

- La municipalité de Parry Sound a conclu un protocole d'entente avec Evanco pour développer son secteur riverain. Bien qu'il n'y ait eu aucune obligation contractuelle à compter du 28 mars 2008, le plan est de développer l'élaboration du projet de 100 acres du secteur riverain au cours d'un délai d'exécution de dix ans. Les plans visent à utiliser le projet du secteur riverain de Gravenhurst comme modèle et de bâtir une passerelle à piétons sur la rivière Séguin pour permettre la circulation des piétons des deux côtés du havre. Plusieurs espaces verts publics seront une caractéristique du développement.
- Un nouveau point de vente de Staples de 10 000 pieds carrés a ouvert ses portes dans la région de l'aire de restauration du centre d'achats au cours de l'été 2008.
- En s'inspirant de l'étude de marché de la région de Parry Sound et de l'analyse de l'écart acceptée par le comité consultatif régional en développement économique, on remarque que les industries-clés pour la croissance d'emplois sont les arts, les divertissements, les loisirs, la construction, les biens réels, la location, les soins de santé et l'assistance sociale.
- Le président d'Evanco, Gregg Evans, prévient que si tout marche selon les plans, un nouveau Boston Pizza ouvrira ses portes dans le secteur riverain de Parry Sound au printemps 2009, semblable à celui bâti sur le quai Muskoka à Gravenhurst.
- Les propriétaires du restaurant local Don Cherry, Chris et Darrel Painter, sont récemment devenus propriétaires collectifs du restaurant Don Cherry, supervisant 17 restaurants par tout le Canada à compter de leur administration centrale à Parry Sound.

Parry Sound Est

- Bien qu'il n'ait pas voulu faire un engagement précis, Tony Martin a indiqué qu'il prendrait en compte la transformation de son projet de loi de FedNor pour inclure Parry-Sound-Muskoka faisant partie d'un remaniement de FedNor. Avec un budget de 46 millions, FedNor est le département du développement économique régional au sein d'Industrie Canada, visant à améliorer les conditions économiques dans sa circonscription.
- Un développement incluant un café-restaurant Tim Horton, avec un personnel de 40-45 personnes et une nouvelle épicerie Loblaw, embauchant 25-40 membres additionnels au personnel, est proposée pour l'extrémité sud du village de Burk's Falls.

¹³ <http://nugget.ca/ArticleDisplay.aspx?e=1343712>, obtenu le 17 décembre 2008

¹⁴ Parry Sound Ouest et Parry Sound Est ont été traités séparément, en raison du fait qu'ils constituent des marchés de travail distincts.

Changements importants - *District de Parry Sound*

Défis

Parry Sound Ouest

- Entre 2001 et 2006, il y a eu un déclin de 19 pour cent dans les emplois du secteur de commerce de détail et un déclin de 14 pour cent dans les métiers d'hébergement et de service d'alimentation, en s'inspirant de l'étude de marché de la région de Parry Sound et de l'analyse de l'écart acceptée par le comité consultatif régional en développement économique. Les principaux secteurs d'activités en déclin, ayant des emplois proportionnels plus faibles que le reste de la province d'Ontario, comprennent l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse, les finances, les assurances et l'administration publique. Un écart important identifié était la pénurie de personnes ayant une formation en service à la clientèle. Les ressources requises comprennent le logement à prix abordable, le débit augmenté de l'aéroport municipal, l'accès fiable à l'Internet et aux téléphones cellulaires, les services de soutien aux entreprises et la disponibilité de locaux à louer commerciaux et industriels.

Parry Sound Est

- Les résidents de Parry Sound Est sont plus susceptibles à fréquenter le collège ou devenir apprentis, mais moins susceptibles à obtenir un diplôme universitaire, par rapport à d'autres communautés sur l'ensemble de l'Ontario. Un total de 20 pour cent des résidents d'Almaguin âgés entre 25 et 64 ans ont rapporté qu'ils avaient moins d'un diplôme d'études secondaires par rapport à 14 pour cent pour la province d'Ontario.
- Moins de résidents d'Almaguin âgés de plus de 15 ans sont dans la population active par rapport à la moyenne provinciale. À Almaguin, le taux de participation le plus inférieur était à Sunridge, où moins de la moitié de la population âgée de 15 ans et plus ont un emploi. Armour, Burk's Falls, Joly, Kearney, Machar, Magnetawan, Ryerson, South River et Whitestone ont également des taux de participation d'environ 50 pour cent. Ce chiffre établi la comparaison avec 67.1 pour cent du taux de participation pour la province d'Ontario.

Changements importants - *District de Muskoka*

Aspects positifs

- Le Deerhurst Resort à Huntsville sera l'emplacement pour le Sommet G-8 en 2010, projetant des retombées économiques de 300 millions de dollars pour la région. Environ 5 000 journalistes y seront pour rapporter les nouvelles du Sommet G-8, aidant ainsi à mettre en valeur la région sur le plan international.
- Brian Tamblyn, président-directeur général du collège Georgian s'est joint aux célébrations d'ouverture du campus Muskoka du collège Georgian à Bracebridge en constatant que cette institution aidera à plusieurs étudiants à réaliser leurs rêves et aidera également à plusieurs employeurs à avoir accès à la main-d'œuvre qualifiée dont ils ont besoin.
- Bracebridge est également le site du nouveau campus de 26 000 pieds carrés de l'université Nipissing, évalué à 6.6 millions de dollars, fournissant aux étudiants de plus amples possibilités d'obtenir un grade universitaire de premier cycle.
- Le centre commercial SmartCentres à Bracebridge a ouvert ses portes avec un magasin pilote à grande surface de 121 000 pieds carrés ayant Wal-Mart comme point d'ancrage.
- L'ouverture du nouveau Staples Business Depot de 15 000 pieds carrés à Huntsville a créé 30-40 emplois à temps plein et à temps partiel pour les résidents de Huntsville et de sa périphérie.
- La directrice de l'école secondaire de Huntsville, Jan Olsson, rapporte que 475 000 \$ sera dépensé pour l'équipement technologique, la fabrication ainsi que l'accueil.
- La valeur des permis de construction de Gravenhurst pour les premiers cinq mois de 2008 étaient de 11 892 000 \$ - le troisième niveau le plus élevé en 33 ans. Ceci se compare avec 9 990 000 \$ en 2007 pour la même période lorsque les chiffres finals de construction s'élevaient à 45 000 000 \$
- Gravenhurst est l'emplacement d'un nouveau commerce de détail de 300 000 pieds carrés par Trinity Development Group. Canadian Tire et Sobeys seront les deux premiers locataires à être annoncés pour le développement.
- Le président de la corporation Evanco, Gregg Evans, rapporte que l'ouverture du nouveau Marriott Residence Inn à Muskoka Wharf en février 2009 sera la clé du succès du développement de Muskoka Wharf.
- Le nouveau Shoppers Drug Mart de 14 000 pieds carrés à Gravenhurst a été officiellement ouvert en janvier 2008.
- Pour la troisième année de suite, Muskoka Lakes a affiché une énorme hausse de valeurs dans les permis de bâtir, ayant une valeur totale de construction pour 2007 de 122 millions de dollars. Ceci représente une augmentation de 60 pour cent de l'année précédente générant alors des frais de permis de 800 000 \$ et des revenus associés d'impôt foncier de longue durée pour la municipalité.

Changements importants - District de Muskoka

Défis

- La dernière stratégie économique du district de Muskoka discute les forces-clés de Muskoka, incluant les espaces naturels, la base touristique marquée, la reconnaissance de marques distinctives et l'accessibilité des grandes routes pour se rendre à la région du Grand Toronto. Ces discussions sont faites tout en repérant les principaux points faibles comme le manque de diversification économique, les emplois à faibles revenus, le manque de logement à prix abordables et les perceptions d'être un endroit dispendieux à visiter ou pour appartenir à un chalet. D'autres défis comprennent les pertes continues d'emplois dans les industries manufacturières, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, les valeurs à la hausse d'évaluation foncière et les taxes municipales.
- Selon le projet d'évaluation de Muskoka, bien que les visites touristiques en Ontario aient en général diminué de 3 pour cent entre 1998 et 2004, les visites au Muskoka ont parachuté de 23 pour cent. Parallèlement, d'autres régions en Ontario ont discerné une hausse de visites, et dans certaines régions plus de 20 pour cent. Il est donc impératif de souligner le besoin d'un plan de développement de destination touristique, axé sur l'amélioration et la promotion de l'expérience touristique dans le Muskoka.
- Les délais continus ralentissent les efforts de vendre l'ancienne usine Dura Automotive, évaluée à 4.2 millions de dollars où plus de 500 personnes ont récemment perdu leur emploi dans la fabrication. Le nouvel acquéreur propose de louer la propriété à une variété de locataires commerciaux.
- La fermeture de l'usine Hidden Hitch à Huntsville a laissé tous les employés sans emploi alors que les délais continuent concernant l'achat de l'usine par les Produits de défense Aero Ltée.
- En mai 2008, Tembec a annoncé que l'usine de Huntsville perdrait un quart de travail pour une période indéfinie, ayant comme résultat la mise à pied de 30 employés.

Forces externes

Alors que ce document n'est pas désigné ou destiné à fournir une analyse économique à pleine échelle de la région, il est important pour les lecteurs de comprendre que, cette année, plus qu'en d'autres temps depuis la mise en vigueur du Groupe du marché du travail, les forces externes ayant une influence sur le marché du travail local ont le potentiel de menacer ou de modifier radicalement la composition générale des activités du marché dans notre zone desservie. En date du mois de décembre 2008, les économistes et les citoyens croient que, malgré la santé économique relative du Canada parallèlement aux autres pays de l'Ouest, le gel du crédit à l'échelle mondiale qui s'est enraciné en septembre 2008, a fait glisser le Canada en récession. Les prix du marché de l'indice composé TSX du Canada (généralement perçu comme étant l'indicateur précurseur du cycle économique) se sont déplacés de façon irrégulière depuis que le gel de crédit s'est enraciné en septembre. Au cours de l'année 2008, le TSX a perdu environ 35 pour cent de sa valeur, pour un total de 700 billions de dollars.¹⁵ À la base de la diminution dans les prix du marché canadien, il y a un affaissement soudain des prix des produits de base auxquels l'économie canadienne et surtout les économies du Nord de l'Ontario sont extrêmement sensibles.¹⁶ Récemment, les économistes de la banque TD ont révisé leur prévisions de produits vers la baisse, prévoyant que l'intensité maximale du creux de la dépression dans les prix du marché approchera une baisse stupéfiante de 60 pour cent en 2009.¹⁷ Bien que les mises à pied, qui deviennent communes de façon gênante dans les médias d'information provinciaux/nationaux, n'ont pas encore eu des retombées sur notre région, peu d'individus dans la zone desservie par le GMT croient que notre région sortira indemne de ce ralentissement économique. Pendant qu'on prépare ce rapport, divers secteurs s'alignent, chapeau bas, pour essayer d'extraire des renflouements/concessions des gouvernements provincial et fédéral. Ce ne sont pas tous les secteurs qui recherchent des sommes d'argent. Certains requièrent que le gouvernement fédéral fassent des changements dans l'assurance-emploi (AE), pour que ce soit plus facile de posséder les qualités requises, alors que d'autres sont à la recherche d'incitatifs fiscaux réglementaires et des changements pour promouvoir des investissements dans les usines et les recherches et développements (R&D). Dans les secteurs frappés le plus durement, leur survivance même peut dépendre de tels renflouements.

Par contre, malgré le fait que Nipissing, Parry Sound et Muskoka non pas encore été marqués aussi sévèrement que d'autres régions dans la province, il est déjà évident que notre région est visée de façon négative. La fermeture en 2007 de l'usine Dura Automotive dans le Muskoka – qui a coûté 500 emplois en fabrication à la région – a été un coup dur et rapide à cette communauté. De plus, une baisse dans les prix des produits de base a déjà commencé à toucher les emplois dans le secteur d'approvisionnement minier de Nipissing, avec Atlas Copco qui a mis à pied 36 travailleurs à l'automne 2008. Redpath a également mis à pied 35 travailleurs au cours de la même période.¹⁸ Il y a également des changements significatifs se produisant dans le secteur touristique, tels que détaillés ci-dessus, qui pourraient continuer à avoir un effet nocif sur Nipissing, Parry Sound et Muskoka car au fur et à mesure que les conditions économiques se détériorent, les individus auront moins de revenus disponibles pour entreprendre des vacances et des voyages. Par contre, du côté positif, la baisse rapide du dollar canadien (qui avait récemment parité avec le dollar américain mais qui papillonnait autour de 0.80 \$ en décembre 2008) peut générer des retombées positives dans les domaines de touristes américains et dans l'exportation de marchandises et de produits manufacturés. En dernier lieu, les secteurs de commerce de gros et de détail sont clairement vulnérables au fur et à mesure que l'instabilité économique cause l'affaissement de la confiance des consommateurs. À n'en pas douter, le Globe and Mail rapporte que la confiance des consommateurs est déjà à un niveau profond de récession.¹⁹ Il est évident que, dans Nipissing, Parry Sound et Muskoka, il existe un sens général que la plupart des personnes entrevoient des temps économiques difficiles. Peu de personnes dans nos communautés se sentent isolées de l'instabilité économique et de l'incertitude d'emploi qui en résulte.

¹⁵ <http://www.cbc.ca/money/story/2009/01/01/tsx-drop.html>, obtenu le 5 janvier 2009

¹⁶ le 22 octobre 2008, "Le Reuters/Jefferies-l'index CRB de 19 matières premières a culbuté 41% à son plus bas dans quatre ans, avec des diminutions de 30% ou plus parmi plusieurs produits y compris le cuivre et l'aluminium et des diminutions importantes dans les produits comme le blé et le maïs." <http://www.nationalpost.com/news/story.html?id=901471>, obtenu le 17 décembre 2008.

¹⁷ http://www.td.com/economics/commodity/cpr1208_rev.jsp, obtenu le 17 décembre 2008.

¹⁸ <http://nugget.ca/ArticleDisplay.aspx?e=1343712>, obtenu le 17 décembre 2008.

¹⁹ http://www.theglobeandmail.com/servlet/story/RTGAM.20081216.wdepression1217/BNStory/politics/home?cid=al_gam_mostview, obtenu le 17 décembre 2008.

Vue d'ensemble du processus TPP

Comme illustré dans la discussion précédente, les marchés du travail sont des entités extrêmement complexes. Une multitude de facteurs influencent un marché du travail donné, et l'emplacement géographique en est un des plus importants. Par exemple, les caractéristiques d'un marché du travail local particulier peuvent être complètement différentes du marché du travail dans une communauté 10, 20, 30 milles plus loin. Les marchés du travail sont également organiques, ayant comme attributs-clés le changement et l'évolution au cours du temps au fur et à mesure que de nouveaux stimuli (à la fois globaux et locaux) forment et transforment l'économie qui fournit des emplois à un endroit spécifique.

Par conséquent, le processus de consultation des TPP est gouverné par une méthodologie qui est 'locale' de nature, afin d'assurer que les attributs uniques d'un marché du travail local soient reflétés dans les priorités et les actions du rapport. Le processus de consultation des TPP est également 'à propos' parce que les consultations avec les intervenants se produisent annuellement, et un nouveau rapport TPP est rédigé pour diffuser les conclusions. Ces deux facteurs – le localisme et l'opportunité – aident à garantir que le GMT soit en position optimale pour travailler avec ses partenaires pour aborder, de façon efficace, les besoins du marché du travail local.

Chaque automne, le GMT organise des séances de consultations avec des intervenants partout dans la région pour recueillir des rétroactions au sujet des facteurs influençant le marché du travail local au cours des douze mois précédents. Au cours des quelques dernières années, le processus de consultation des TPP a été facilité par Lawlor & Associates Consultants Inc. qui ont travaillé avec la directrice administrative, son équipe et le conseil d'administration du GMT aux fins d'effectuer un processus de consultation approfondi et pertinent. Des consultations communautaires ont eu lieu à Bracebridge (28 participants), Nipissing Ouest (19 participants), Almaguin Highlands (13 participants), North Bay (56 participants) et Parry Sound (15 participants) au cours de l'automne 2008. Toutes les séances ayant duré environ trois heures chacune ont eu une bonne participation et une bonne représentation également des groupes d'intervenants. Le processus de consultation a débuté avec une revue des publications/rapports du gouvernement et des renseignements du média, pour avoir un sens de la façon dont le marché du travail avait évolué au cours des douze mois précédents. Des données démographiques pour la région ont également été présentées sur une base à la fois du district et de la région et comparé à ceux de la province en tant qu'entité.

Les participants ont par la suite été séparés en groupes de table ronde d'environ 6-8 individus, où on leur a demandé de développer des idées/possibilités basées sur l'action associée avec une tendance spécifique. Un représentant du GMT facilitait la discussion autour de chaque table ronde. Des séances de groupes de consultations ont été suivies par des discussions de groupe au sujet des constatations des diverses tables rondes. Pour conclure la séance de consultation, les individus ayant participé aux séances furent invités à participer à un processus de fixation des priorités pour déterminer l'importance relative de chaque tendance dans chaque région au sein de la région du GMT. En utilisant cette méthodologie, les participants ont classé les tendances par ordre de priorité comme suit :

Tableau 1
Priorisation des tendances par communauté

Tendance	Muskoka	%	North Bay	%	Parry Sound	%	Almaguin	%	Nipissing Ouest	%	MNPS	% Total des votes
Désindustrialisation	18	9.6	23	6.6	0	0.0	0.0	0.0	9.0	4.5	50.0	5.2
Exode des jeunes	16	8.5	35	10.0	21	13.9	4.0	5.0	51.0	25.5	127.0	13.1
Vieillesse de la population active	34	18.1	61	17.5	30	19.9	12.0	15.0	31.0	15.5	168.0	17.4
Pénurie de main-d'œuvre qualifiée	50	26.6	107	30.7	40	26.5	36.0	45.0	56.0	28.0	289.0	29.9
Manque de compétences essentielles	70	37.2	123	35.2	60	39.7	28.0	35.0	53.0	26.5	334.0	34.5
Total des votes	188	100	349	100	151	100	80	100	200	100	968	100

Les participants ont été avisés que leurs suggestions aideraient au GMT à centrer ses énergies sur les tendances prioritaires qui exigeront une plus grande attention au cours de l'année à venir.

Les tendances de cette année diffèrent quelque peu des tendances présentées dans le rapport TPP de l'année précédente. Le rapport TPP de l'année dernière a identifié les tendances suivantes (en ordre de priorité):

- Pénurie de main-d'œuvre qualifiée
- Manque de compétences essentielles
- Exode des jeunes
- Désindustrialisation
- Vieillesse de la population active

Résumé des tendances de 2008

Fondé sur les renseignements glanés de l'indicateur des données discutées dans la section ci-dessus de l'état du travail local et des changements significatifs, les renseignements recueillis d'une variété de sources publiées au cours de l'an dernier et des consultations entretenues dans cinq communautés partout dans la région du GMT, cinq tendances priorisées ont été identifiées. Il faudrait mettre en évidence qu'en raison de la nature diverse de la région du GMT, toutes les tendances n'ont pas reçu une priorité égale dans toutes les régions. En raison de la nature diverse de la zone desservie par le GMT, un examen consciencieux a été fait pour assurer que les tendances identifiées soient pertinentes partout dans la région du GMT, bien que, comme le suggère le tableau 1 ci-dessus *Priorisation des tendances par communauté*, il y a quelque différenciation sur le degré d'importance entre les régions. À ces causes, les tendances ont été priorisées en utilisant des données d'ensemble de toutes les séances de consultations.

La tendance la plus significative dans le rapport de cette année est le "manque de compétences essentielles" ayant récolté 34.5 pour cent du total des votes de la part des participants aux consultations. Il est évident que selon l'analyse des données en éducation dans le tableau 6 pour chacun des trois districts, sauf au niveau collégial, les métiers et apprentis, le niveau de scolarisation dans presque tous les groupes d'âge dans les trois districts est moins élevé que les niveaux de scolarisation en province. Des niveaux de scolarisation inférieurs, surtout parmi ceux qui n'ont pas terminé leurs études secondaires, jouent un rôle important dans les déficits de compétences essentielles. La validité pour cette tendance est également basée sur les rétroactions des participants aux séances de consultations, qui rapportent que, l'alphabétisme et les compétences essentielles (plus de détails ci-dessous) sont perçus comme étant primordiales par les employeurs. Ces atouts font grandement défaut parmi certains candidats, des nouveaux embauchés et des employés en poste. En raison de la nature impérative de ces compétences, cette tendance a reçu un très grand nombre de votes.

La deuxième tendance sur la liste est la pénurie de main-d'œuvre qualifiée – un terme qui a été quelque peu modifié du rapport TPP de l'an dernier. Dans le passé, cette tendance était connue comme "pénurie de métiers spécialisés", qui visait spécifiquement une pénurie de travailleurs dans des métiers spécialisés. Bien que les participants aux consultations continuent à exprimer et à renforcer la validité de cette tendance, des inquiétudes ont été mentionnées lors des séances au sujet des pénuries de d'autres travailleurs qualifiés au sein de la région du GMT, qui ne sont pas exactement des "métiers", tels que les travailleurs de la santé. Si bien que la tendance a été modifiée à "pénurie de main-d'œuvre qualifiée" pour interpréter d'une façon générale la nature des pénuries de travailleurs qualifiés dans la population active du GMT. L'appui pour cette tendance se retrouve au tableau 1B dans chaque district, où les industries, générant le volume le plus élevé de nouveaux emplois, sont discutées. Pour la plus grande partie, les secteurs générant les volumes les plus élevés de nouveaux emplois sont ceux qui comptent un personnel plus qualifié, tel que les entrepreneurs spécialisés (qui a été notamment placé dans les cinq principaux générateurs d'emplois dans les trois districts), au même titre que les secteurs d'activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz, les services d'enseignement, la fabrication de produits métalliques/la fabrication de produits non métalliques, l'administration publique (autochtone et non autochtone), la construction de bâtiments, parmi plusieurs autres. Alors qu'il y avait certainement des industries qui généraient de nouveaux emplois embauchant des travailleurs non qualifiés ou peu spécialisés telles que les points de vente au détail, les données suggèrent, pour la plus grande partie, que les nouveaux emplois se produisent dans les industries qui se fient sur des travailleurs qualifiés. Au même titre que les données de référence, les participants aux consultations ont fourni des renseignements non scientifiques, connexes aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée a donc été placée en deuxième place sur la liste des tendances, en raison du fait que cette tendance a reçu 29 pour cent du total des votes.

Le vieillissement de la population active, la troisième tendance la plus importante dans le rapport TPP de cette année, est validé par les données démographiques dans la section de la recherche faisant l'objet d'une signalisation particulière du rapport, où l'âge médian de la population dans les trois districts de la région du GMT est clairement plus élevé que celui de la province. Étant donné qu'une population de plus en plus vieillissante est clairement une marque démographique de la population de l'Ontario (âge médian : 39), ceci rend l'âge médian sensiblement plus élevé, trouvé dans le Muskoka (45.3), Nipissing (42.2) et Parry Sound (47.9), encore plus significatif. Alors que le GMT apprécie qu'une population vieillissante est une tendance peu facile à aborder, il y a certaines actions (principalement dans le domaine de la planification de la succession et du mentorat) qui peuvent être entreprises pour aborder cette tendance. Si bien que, le GMT, avec ses partenaires continueront de le faire, en raison du fait que les participants aux consultations ont reconnu l'importance de cette tendance en lui accordant 17.4 pour cent du total des votes.

L'exode des jeunes a été placé quatrième sur la liste des tendances de cette année, recevant 13.1 pour cent du total des votes des participants aux consultations. Un problème de longue date, l'exode des jeunes a été investigué par le Dr Chris Southcott, qui a trouvé que la tendance varie considérablement selon la juridiction (voir annexe B pour les taux détaillés de l'exode des jeunes). Dans les limites de la région du GMT, l'exode des jeunes est perçu comme étant un problème important par les participants de la consultation à Nipissing Ouest (où ils ont reçu 25 % des votes). Les participants se sont rassemblés pour lancer un projet pilote dans l'année à venir. L'indicateur de données du tableau 4, pour les trois districts, documente l'inquiétude au sujet de l'exode des jeunes, bien qu'il y ait des variations importantes au sein des diverses communautés, comme le démontre l'annexe B.

En dernier lieu, la désindustrialisation se retrouve en cinquième place sur la liste des tendances de cette année dans le rapport TPP, récoltant seulement 5.2 pour cent du total des votes des participants aux consultations. Malheureusement, la validation de cette tendance est très apparente dans les tableaux 1C et 2A. Si la désindustrialisation est définie en termes de fabrication seulement, les données révèlent que Nipissing a perdu au moins 384 emplois en fabrication dans la fabrication de produits chimiques, la fabrication de produits informatiques et électroniques

Résumé des tendances de 2008 (cont.)

et la fabrication de produits en bois. Parry Sound a perdu 210 emplois en fabrication dans la fabrication de produits en bois, la fabrication de matériel de transport, la fabrication de produits informatiques et électroniques, la fabrication de produits chimiques et dans les activités diverses de fabrication. En fait, à Parry Sound, les secteurs manufacturiers occupaient trois des sept principales positions dans les industries affichant une baisse dans le total estimé d'emplois. Dans le Muskoka, les données indiquent que 187 emplois ont été perdus dans la fabrication des produits en bois et les activités diverses de fabrication. Il faut tout de même mentionner que les données n'ont probablement pas ramassé les pertes connues à Dura Automotive (où environ 500 postes ont été perdus lorsqu'ils ont fermé leurs portes) et à l'usine de Hidden Hitch, où 163 individus ont également perdu leur emploi. D'autre appui pour la tendance de désindustrialisation se trouve au tableau 2A, où les données suggèrent la perte de quelques grands employeurs, surtout dans le Muskoka, et à un moindre degré à Parry Sound.

En plus de discuter au sujet de ces tendances, cette section met en évidence également les actions prises par le GMT et ses partenaires au cours de l'année précédente pour aborder les tendances spécifiques du marché du travail dans notre région. Chaque tendance comprend des enjeux pertinents influant sur la tendance ainsi que des actions correspondantes.

Tendance 1 : Manque de compétences essentielles (34.5%)

Le manque de compétences essentielles a été identifié comme étant la priorité la plus élevée par 34,5 pour cent des participants dans les cinq séances de consultations communautaires à Bracebridge, North Bay, Sturgeon Falls, Almaguin et Parry Sound.

Les niveaux de scolarisation de la population du GMT continuent à accuser un certain retard par rapport à ceux de la province d'Ontario au point d'engendrer la nécessité d'importer la main-d'œuvre pour répondre aux besoins de remplacement, de croissance et de développement dans certains postes qui requièrent des niveaux spécifiques d'éducation et/ou de compétences. Ceci limite l'expansion et le développement potentiels pour les employeurs au sein de la région et ça renforce également l'importance d'une formation tout au long de la vie pour les participants à la population active dans la région du GMT.

Feuille de travail du plan d'action 2009

Tendance 1 :	Manque de compétences essentielles
Enjeu :	Les employeurs requièrent certaines compétences élémentaires chez leurs employés, telles que, la lecture, l'écriture, l'usage de documents, la communication orale, les notions de calcul, l'usage d'un ordinateur, la capacité de travailler avec les autres, l'acquisition continue du savoir, la capacité de raisonnement et le quotient émotionnel, mais trop souvent ces compétences sont manquantes chez des employés prometteurs, menant à des possibilités d'emploi moins élevées pour les travailleurs et un niveau de compétences/personnel insuffisant pour l'établissement.
Actions prises antérieurement :	En 2008, une campagne de sensibilisation à grand déploiement aux médias a été développée dans tous les districts pour mettre en évidence l'importance des compétences essentielles dans le milieu de travail. Une demande de financement a également été déposée pour développer un projet pilote qui évaluerait les meilleures pratiques nécessaires pour faire la transition d'une entreprise donnée à compter de compétences élémentaires à un niveau de compétences désirées dans le milieu de travail..
Action envisagée 1:	Commencer une campagne de publicité par la presse avec des mini-annonces dans la région de Nipissing Ouest qui mettrait en évidence l'importance des compétences essentielles dans le milieu de travail, y compris des petites nouvelles, des expériences réussies, des faits locaux, la sensibilisation, l'accessibilité et la disponibilité de d'autres modes d'éducation des adultes et de formation des compétences qui sont indispensables pour notre population active.
Partenariats communautaires applicables :	Alliance pour l'alphabétisation de Nipissing Ouest, chambre de commerce de Nipissing Ouest, Collège Boréal
Partenaire principal :	Le groupe du marché du travail (GMT)
Priorité :	Moyenne
Délai :	Automne 2009
Résultats escomptés :	Produire une série de 10 annonces dans les journaux locaux, affichant divers aspects des compétences essentielles et les publier sur une base rotative au cours de l'année. Avec un lectorat de plus de 5 000 personnes, il est prévu que les employeurs locaux deviendront plus conscients des enjeux de compétences essentielles et commenceront à utiliser les ressources pour acquérir des renseignements sur la façon de se procurer les compétences pertinentes.

"Déclencher les capacités de lecture et d'écriture pourrait créer plusieurs nouveaux emplois, diminuer le chômage et hausser de façon significative le revenu personnel. Tout ceci jouerait un grand rôle pour combattre la pauvreté. Ça pourrait également être un facteur-clé pour renverser le récent rendement désastreux de la productivité au Canada." Source: *Globe and Mail, Report on Business, Sept 5, 2007.*

Tendance 1 : Manque de compétences essentielles (34.5%)

Tendance 1 :	Manque de compétences essentielles
Action envisagée 2 :	Développer un feuillet de documentation orienté vers les employeurs qui met en évidence les compétences essentielles et comment ces compétences ont des retombées sur le facteur décisif de l'employeur. Distribuer ces feuillets de documentation aux employeurs dans la région de Parry Sound.
Partenariats communautaires applicables :	Le conseil d'alphabétisation de Parry Sound Est, The Sound Learning Centre, le collège Canadore, la chambre de commerce de Parry Sound et de la région
Partenaire principal :	Le groupe du marché du travail (GMT)
Priorité :	Moyenne
Délai :	Automne 2009
Résultats escomptés :	En bâtissant sur la campagne d'alphabétisation, produire un dépliant d'une page ou des petites cartes qui mettent en évidence l'importance d'investir dans les compétences essentielles d'un milieu de travail. Produire et imprimer 100 copies et les distribuer dans tout le district de Parry Sound à 100 employeurs locaux. Faire un suivi en insérant 100 autres circulaires additionnelles dans le bulletin de nouvelles de la chambre de commerce qui est distribué à plus de 300 membres de la chambre de commerce de Parry Sound. Il est prévu que les employeurs locaux deviendront plus conscients des enjeux de compétences essentielles et commenceront à utiliser les ressources pour acquérir des renseignements sur la façon de se procurer les compétences pertinentes.

Tendance 2: Pénurie de main-d'œuvre qualifiée (29.9%)

Les pénuries de métiers spécialisés et les pénuries d'individus qualifiés dans les emplois comme les soins de santé, ont été identifiées comme étant la plus grande priorité par 29.9% des participants dans les cinq séances de consultations communautaires à Bracebridge, North Bay, Sturgeon Falls, Almaguin et Parry Sound. La tendance a été plus prononcée à Parry Sound où cette tendance a reçu 45% des votes.

Les pénuries de main-d'œuvre qualifiée sont d'une importance-clé dans notre région en raison de l'importance économique stratégique des activités en construction et dans les métiers dans plusieurs communautés de la région du GMT, où ces emplois sont relativement plus nombreux qu'en Ontario en tant qu'entité. La question de pénuries de main-d'œuvre qualifiée était également importante aux participants des consultations surtout concernant les emplois qualifiés dans les soins de santé, consécutifs aux populations vieillissantes et à l'importance stratégique des soins de santé dans la région du GMT.

Au cours de la dernière décennie, il est devenu apparent, en raison de la retraite des enfants du baby boom, qui travaillaient dans les métiers spécialisés et les perceptions négatives des jeunes au sujet des métiers spécialisés, qu'il y a un risque que les pénuries dans certains métiers spécialisés deviennent très graves. Ceci engendrera des défis et des coûts élevés pour compléter des projets d'infrastructure, des projets commerciaux et des rénovations/réparations de maisons. Plusieurs actions ci-dessous encouragent les jeunes à choisir en premier une formation postsecondaire dans les métiers spécialisés, contrant ainsi les perceptions inexactes que les métiers spécialisés sont des emplois malpropres, à faible rémunération et qui offrent peu de défis académiques.

"Dans une étude récente de Ipsos-Reid, seulement 25% des jeunes ont manifesté qu'ils poursuivraient une carrière dans les métiers ; 60% des jeunes ont dit que leurs parents ne les avaient pas encouragés à poursuivre une carrière dans les métiers; et 71% ont dit que les conseillers en orientation ne les avaient pas encouragés à poursuivre une profession dans les métiers spécialisés"
 Source : www.careersintrades.ca

Tendance 2	Pénurie de main-d'œuvre qualifiée
Enjeu :	En conséquence des facteurs connexes à l'offre et la demande, la mobilité de la main-d'œuvre, et la population vieillissante qui requiert de plus en plus de soins de santé intensifs, il y a un déséquilibre du marché du travail qui se manifeste en tant que pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans certaines communautés dans des emplois spécifiques, particulièrement dans les soins de santé.
Actions prises antérieurement:	Plusieurs salons des carrières et des publications ont été développés au cours de la dernière année soulignant et sensibilisant les personnes aux carrières locales en demande pour les travailleurs. À North Bay, une initiative continue du marché du travail a été entreprise pour faire l'inventaire des compétences et des emplois locaux dans une base de données communautaire.
Action envisagée :	Fournir le transport aux étudiantes-infirmières du collège Canadore et de l'université Nipissing à North Bay pour visiter le centre de soins de santé de Parry Sound Ouest et le centre d'accueil de soins de longue durée Lakelands à Parry Sound..
Partenariats communautaires applicables :	Le collège Canadore, l'université de Nipissing, le centre d'accueil de soins de longue durée Lakelands, le centre de soins de santé de Parry Sound
Partenaire principal :	Le groupe du marché du travail (GMT)
Priorité :	Élevée
Délai :	Janvier – mars 2010
Résultats escomptés :	Quarante étudiantes-infirmières en 3e année d'études exploreront les possibilités d'emploi dans les soins de santé à deux emplacements dans des régions à grands besoins au sein de la région du GMT. Il est prévu qu'une relation entre le travail et l'emploi commencera à se développer et que des postes vacants pour les infirmières pourront être remplis dans la région de Parry Sound.

Tendance 2: Pénurie de main-d'œuvre qualifiée (29.9%)

Tendance 2	Pénurie de main-d'œuvre qualifiée
Enjeu :	Il y a encore une perception chez les étudiants du secondaire que les emplois dans les métiers sont réputés être moins désirables que d'autres cheminements de carrière ET/OU les étudiants de l'école secondaire ont un manque de connaissances des possibilités locales de carrière dans le domaine des métiers.
Action envisagée 2:	Dans le cadre de la semaine <i>Explorez les métiers</i> , les étudiants locaux participeront à diverses épreuves de contrôle des qualifications dans une zone désignée du centre d'achats Northgate. Ces épreuves de contrôle présenteront une variété d'habiletés telles que les arts culinaires, la coiffure, l'aviation, la robotique, la foresterie/construction, l'ingénierie etc...
Partenariats communautaires applicables :	Emploi SEJ (Stratégie emploi jeunesse), Service Canada, Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO), les conseils scolaires locaux, le collège Canadore
Partenaire principal :	Le groupe du marché du travail (GMT)
Priorité :	Élevée
Délai :	Mai 2009
Résultats escomptés :	Organiser une compétition de haute énergie de trois jours qui invite les foules au centre d'achats de Northgate pendant la semaine de <i>Explorez les métiers</i> , visant un minimum de 30 étudiants de chaque école de district, qui participeront à compter de leur école respective. Ces étudiants seront parmi les centaines de visiteurs réguliers au centre d'achats qui visitent à n'importe quelle heure. En présentant ces carrières hautement spécialisées, on espère qu'un plus grand nombre d'individus rechercheront des renseignements pour entrer dans un domaine particulier et poursuivre un cheminement de carrière dans les métiers..

Tendance 2	Pénurie de main-d'œuvre qualifiée
Action envisagée 3:	Accueillir un conférencier invité célèbre qui présentera les possibilités en construction et les succès
Partenariats communautaires applicables	Le groupe du marché du travail (GMT), le comité consultatif de Explorez les métiers
Partenaire principal :	Initiative pour le passage de l'école, collège au travail de Nipissing, Parry Sound
Priorité :	Élevée
Délai :	Mai 2009
Résultats escomptés :	On prévoit que 2000 étudiants des écoles secondaires au sein des districts de Nipissing, Parry Sound, ainsi que les jeunes à risque, participeront à cet événement, générant ainsi plus d'intérêt à poursuivre soit une carrière ou soit des possibilités d'entrepreneuriat localement.

Tendance 2	Pénurie de main-d'œuvre qualifiée
Enjeu :	Les étudiants de l'école secondaire qui prennent des décisions de carrières qui auront des retombées considérables sur le reste de leur vie de travailleur, le font souvent sans connaître les implications du monde réel et/ou les activités au jour le jour associées aux carrières dans lesquelles ils reçoivent une formation. Ceci crée un abîme potentiel entre ce qu'ils choisissent et ce qu'ils pensent avoir choisi.
Action envisagée 4:	En tant que suivi à l'initiative communautaire du groupe du marché du travail, il faudrait coordonner une "série de conférenciers " parmi les professionnels locaux pour faire des présentations sur les carrières qui sont en grande demande localement. Ces présentations seraient faites aux étudiants de l'école secondaire dans les trois districts pour que les étudiants puissent entendre des histoires d'expériences acquises sur place au sujet des possibilités, des exigences et des récompenses associées à une sélection de carrières en demande.
Partenariats communautaires applicables	Le collège Canadore, l'université Nipissing, la ville de North Bay – développement économique, la chambre de commerce de North Bay et du district
Partenaire principal :	Le groupe du marché du travail (GMT)
Priorité :	Élevée
Délai :	Mai 2009
Résultats escomptés :	Coordonner une série de conférenciers représentant dix carrières en demande. La série ferait la rotation à toutes les six semaines et viserait plus de 2000 étudiants de l'école secondaire. En entendant parler de ces carrières par les professionnels, les étudiants seront plus intéressés à poursuivre un cheminement de carrière dans ces domaines, remplissant ainsi localement des postes professionnels vacants.

Tendance 3 : Vieillessement de la population active (17.4%)

La tendance du vieillissement de la population active était la troisième tendance la plus importante dans la région du GMT, recevant 17.4% des votes des participants aux consultations. La distribution des votes pour cette tendance au sein de diverses séances était très constante.

La population de la région du GMT vieillit à un rythme plus rapide que celle de la province d'Ontario, menant à une projection qu'en l'an 2031, les personnes âgées composeront environ un tiers de la population de Muskoka, Nipissing et Parry Sound. Ce phénomène engendre des inquiétudes à savoir s'il y aura moins de travailleurs dans la cohorte d'âge 25-44 ans pour fournir les exigences de travail dans la région. Ceci combiné avec l'exode des jeunes en âge fertile et la réduction conséquente dans la population de 0-20 ans, engendre une inquiétude que l'accroissement naturel de la population est insuffisant pour fournir les besoins futurs de main-d'œuvre.

Les tendances en Ontario indiquent que les travailleurs plus âgés (plus de 55 ans) ont connu une augmentation spectaculaire dans les taux de participation à la population active commençant vers la fin des années '90. Si les travailleurs plus âgés continuent à s'impliquer sur le marché du travail, une certaine pression causée par le manque de travailleurs qualifiés sera atténuée parce que les travailleurs plus âgés seront disponibles pour remplir les postes qui requièrent de la formation et de l'expérience. L'élimination de la loi sur la retraite obligatoire, passée par le gouvernement de la province de l'Ontario le 12 décembre 2006, aidera à alléger la pression. Toutefois, les entreprises doivent s'assurer qu'ils aient un plan de transition en place pour garantir que les travailleurs plus âgés/chevronnés fournissent un mentorat et un transfert de connaissances aux jeunes travailleurs.

“Les données démographiques expliquent environ les deux tiers de tout”

David Foot, Entre le boom et l'écho, 2000

Tendance 3	Vieillessement de la population active
Enjeu :	En raison de la tendance de l'exode des jeunes et le taux accéléré de vieillissement dans les districts du GMT, les entreprises locales sont à un risque accru d'être incapables de remplacer les travailleurs chevronnés avec de nouvelles personnes embauchées capables de faire le travail.
Actions prises antérieurement :	Les présentations ont eu lieu à l'école secondaire de Parry Sound tout au long de l'année 2007-2008, mettant en vedette des travailleurs chevronnés qui présentaient des possibilités dans les métiers spécialisés, dans les soins de santé et dans d'autres emplois en demande dans la région..
Action envisagée :	Rassembler les employeurs lors de la semaine des petites entreprises pour participer à une session mettant en vedette un conférencier invité discutant de l'importance cruciale de la planification de la relève.
Partenariats communautaires applicables :	Le centre d'affaires – Nipissing Parry Sound, la chambre de commerce de Parry Sound et du district, les services d'emploi de Parry Sound
Partenaire principal :	Le groupe du marché du travail (GMT)
Priorité :	Moyenne
Délai :	Octobre 2009
Résultats escomptés :	Éduquer un total de 75 employeurs sur l'importance de la planification de la relève au sein de leur milieu de travail, prévoyant ainsi l'assurance d'une transition plus douce, alors que des nouveaux employés entrent sur le marché du travail pour remplacer des travailleurs chevronnés qui prennent leur retraite.

Tendance 3	Vieillessement de la population active
Action envisagée 2:	Préparer des initiatives du marché du travail à long terme pour les districts de Muskoka, de Nipissing Ouest et de Parry Sound qui déterminent les enjeux de ressources humaines courantes et futures des employeurs.
Partenariats communautaires applicables :	Les municipalités, les chambres de commerce, les écoles secondaires, les institutions postsecondaires
Partenaire principal :	Le groupe du marché du travail (GMT)
Priorité :	Élevée
Délai :	Première réunion du comité en octobre 2009
Résultats escomptés :	En effectuant une initiative du marché du travail à grande incidence, les intervenants auront une meilleure compréhension du nombre de personnes d'âges variés qui sont embauchées dans divers postes. Ceci fournira un portrait plus clair de ce que seront les taux d'attrition dans les années à venir. Cette connaissance permettra aux partenaires communautaires de s'attaquer aux solutions spécifiques de l'industrie pour remplir les postes vacants à venir qui seront libérés en raison des retraites à venir.

Tendance 4 : Exode des jeunes (13.1%)

L'indicateur de données illustré au tableau 4 pour chacun des trois districts de Muskoka, Nipissing et Parry Sound démontre que l'exode des jeunes continue à être un enjeu dans les trois districts. Également, une étude effectuée par le Dr Chris Southcott (Université Lakehead) a conclu que la région du GMT, en tant qu'entité, a continué à connaître l'exode des jeunes entre 2001 et 2006. Cependant, il y a eu une réduction marquée dans le taux d'ensemble de l'exode des jeunes par rapport à la période intercensitaire précédente (1996-2001). Il souligne également qu'il y a des différences massives dans le taux d'exode des jeunes parmi les différentes communautés dans la région du GMT. Par exemple, la ville de North Bay ne connaît à peu près pas d'exode net des jeunes en raison de la présence d'une université et d'un collège communautaire dans la ville, alors que plusieurs communautés dans les limites du GMT ont actuellement connu une migration de jeunes. La plupart des communautés cependant, surtout les plus petites, ont connu l'exode des jeunes, et, dans certains cas, l'exode des jeunes a été extrême – certaines communautés ont perdu presque la moitié de leurs jeunes.

La recherche de Dr Southcott suggère que le problème de l'exode des jeunes est complexe et spécifique quant à la géographie. La recherche effectuée aux séances de consultations le confirme. L'exode des jeunes a reçu un total de 13.1% des votes, mais il y avait de grandes différences selon les communautés. Par exemple, l'exode des jeunes a reçu seulement 5% des votes à Almaguin, mais a enregistré 25.5% des votes à Nipissing Ouest, où ce phénomène est perçu comme étant un défi important. C'est donc dire que les décideurs doivent résister à la tentation de prendre en compte le problème en termes monolithiques. L'exode des jeunes est clairement important parce ça vide les communautés d'individus qui sont à destination du marché du travail, et qui peuvent aider à renflouer les légions d'enfants du baby boom qui prendront leur retraite au cours des deux prochaines décennies, surtout dans les métiers spécialisés. Pour aggraver le problème, les jeunes dans leur vingtaine sont les individus qui, au cours de la prochaine décennie ou à peu près, seront d'âge de procréation pour produire la prochaine génération de travailleurs. L'exode des jeunes prive donc également les communautés de cet atout. Ainsi, le problème d'exode des jeunes est sérieux pour plusieurs communautés au sein de la région du GMT, avec des retombées complexes et à long terme. (Voir l'annexe B pour une liste des taux de l'exode/migration des jeunes pour les communautés partout dans la région du GMT.) Voir également l'étude du Dr Southcott sur le site Web à www.thelabourmarketgroup.ca

Tendance 4	Exode des jeunes
Enjeu :	Partout dans la région de la commission, les jeunes choisissent de quitter leur communauté en raison du manque de possibilités pour une éducation postsecondaire, ainsi qu'une perception qu'il y a peu de possibilités d'emplois dans les communautés rurales, ayant comme résultats des emplois et des postes disponibles non remplis
Actions prises antérieurement :	Une campagne régionale d'options locales' a été développée pour encourager les jeunes à demeurer dans leur région en invitant des représentants des entreprises locales à parler aux étudiants de l'école secondaire au sujet des possibilités d'emplois qu'ils ont à offrir. Un retour à une stratégie communautaire a été développée qui inclut une possibilité de réseautage organisé, social et récréatif dans la région de Parry Sound.
Action envisagée :	Réaliser une base de données des étudiants sortants/de dernière année dans Nipissing Ouest, complète avec toutes les coordonnées et les adresses courriel. Chaque année, on communiquerait avec le jeune sélectionné pour déterminer où il est, si/pourquoi il a quitté la région et ce qui l'encouragerait à revenir.
Partenariats communautaires applicables	Le conseil scolaire de district Near North, le conseil scolaire catholique Franco-Nord, le collège Boréal, le collège Canadore, les partenaires économiques, la chambre de commerce de Nipissing Ouest, les Premières nations de Nipissing, le groupe du marché du travail (GMT).
Partenaire principal :	La municipalité de Nipissing Ouest
Priorité :	Élevée
Délai :	Le comité de travail organisé en avril 2009. Commencer la base de données en avril 2009.
Résultats escomptés :	En poursuivant la location et l'état du jeune de Nipissing Ouest, les décideurs seraient mieux renseignés quant à ceux qui quittent et combien de jeunes quittent, pourquoi et quand les jeunes quittent, quels sont leurs caractéristiques et qu'est-ce qui les encouragerait à revenir. Étant donné le caractère communautaire spécifique du problème de l'exode des jeunes, cette recherche qualifiera et chiffrera les dimensions du problème perçu à Nipissing Ouest, tout en agissant comme projet pilote pour les autres communautés dans la région du GMT. Également, en gardant le contact avec les jeunes, les partenaires communautaires peuvent être assurés de fournir des mises à jour régulières au sujet des possibilités de carrières disponibles.

Tendance 4 : Exode des jeunes (13.1%)

Tendance 4	Exode des jeunes
Action envisagée 2:	Organiser une session d'information à Parry Sound Est pour les étudiants et leurs parents pour mettre en évidence les possibilités de carrières locales et les perspectives d'emploi et fournir des possibilités aux parents et aux étudiants d'établir un réseau avec les employeurs locaux.
Partenariats communautaires applicables :	Le conseil scolaire de district de Near North, le centre de ressources en emploi de Burk's Falls, le centre de ressources propre aux femmes, les services d'emploi de Parry Sound, le centre des affaires Nipissing Parry Sound
Partenaire principal :	Le groupe du marché du travail (GMT)
Priorité :	Moyenne
Délai :	Février 2010
Résultats escomptés :	Il est prévu que 50 étudiants locaux et leurs parents participeront à la séance qui mettra en évidence 25 employeurs locaux et les postes pour lesquels ils embauchent normalement du personnel. En jumelant les employeurs à des employés potentiels, il est prévu que les postes vacants locaux seraient remplis et les relations des employeurs pourraient être développées pour des possibilités de carrières futures.

Tendance 5 : Désindustrialisation (5.2%)

La désindustrialisation était une tendance importante pour seulement 5.3% des participants aux consultations, bien que, étant donné les changements de fond en comble apportés par la récession mondiale à l'automne 2008, cette tendance est prévue devenir plus importante dans les consultations futures, en raison des pertes d'emploi conséquentes dans les industries manufacturières qui ont eu lieu en décembre 2008. En 2008, la tendance a été plus prononcée dans le Muskoka, où ils ont reçu 9.6% des votes, et moins prononcée à Parry Sound et Almaguin où ils n'ont reçu aucun vote.

Depuis la Seconde Guerre mondiale, notre économie a été grandement dépendante sur des postes semi-qualifiés en fabrication, qui ont été perçus traditionnellement comme des 'bons' emplois, ayant des revenus plus ou moins élevés et des avantages sociaux. Au début des années '70, il y a eu une tendance à long terme pour certaines compagnies de fermer leur usine en Ontario et déménager leurs industries manufacturières dans des juridictions à faibles salaires – premièrement dans les états du sud des États-Unis, ensuite vers les pays en voie de développement tels que le Mexique, la Chine et d'autres pays asiatiques et l'Afrique, où les règlements environnementaux sont à gros grains et les coûts de la main-d'œuvre sont une fraction de ceux du Canada.

Cette tendance est appuyée par la recherche effectuée dans l'enquête sur la population active, où 77 800 emplois dans les industries manufacturières ont été perdus en Ontario entre novembre 2007 et novembre 2008.²⁰ En novembre 2008, 42 000 emplois dans les industries manufacturières de l'Ontario ont disparus selon Statistique Canada.²¹ Les pertes d'emplois dans les industries manufacturières en Ontario se chiffrent donc à 250 000 depuis l'apogée des emplois manufacturiers en 2002.²²

Dans les limites de la région du GMT, les données indiquent que, historiquement, la tendance de désindustrialisation a été une très grande préoccupation dans le Muskoka, où ils ont reçu presque un quart des votes (23.3%) des participants aux consultations en 2007. Au cours de la même année, à Parry Sound, la désindustrialisation a recueilli 12.5% des votes, alors que seulement 6.4% des participants à Nipissing l'ont considéré comme une tendance importante. Dans la consultation de 2008, la désindustrialisation a été cotée comme préoccupation seulement par 5.2% des participants. La diminution de l'importance et la grande anomalie entre les régions en ce qui a trait à la sévérité de l'inquiétude au sujet de la désindustrialisation est presque toujours sous l'impulsion des inquiétudes réactionnelles au sujet des fermetures. Ces dernières, par exemple, ont eu un profil médiatique élevé dans le Muskoka deux années passées, lorsque Dura Automotive et Hidden Hitch ont fermé leurs portes ayant comme résultat une perte majeure d'emplois industriels dans le district de Muskoka. Lors des consultations à North Bay, où les données suggèrent que les préoccupations au sujet de la désindustrialisation sont pratiquement inexistantes, parce que l'assise manufacturière est axée de façon significative sur la fabrication minière, qui a été balisée au cours des années récentes par des prix élevés de produits de base dans les minéraux fournissant donc à North Bay un refuge contre les effets ravageurs de la désindustrialisation. Récemment, par contre, les compagnies de fabrication minière ont commencé

Pleins feux sur:

- * Produits et services à la fine pointe de la technologie
- * Marge élevée de produits et services
- * Volume peu élevé, produits et services sensibles sans chargement
- * Services et produits ayant un marché mondial
- * Diversification de secteurs

Source : Rick Evans, directeur du développement économique de la ville de North Bay

²⁰ <http://www.progressive-economics.ca/2008/12/11/ontario-manufacturing-crisis/>, obtenu le 5 janvier 2009

²¹ <http://cnews.canoec.ca/CNEWS/Canada/2008/12/05/7650726-cp.html>, obtenu le 5 janvier 2009

²² <http://www.progressive-economics.ca/2008/12/11/ontario-manufacturing-crisis/>, obtenu le 5 janvier 2009

Tendance 5 : Désindustrialisation (5.2%)

la mise à pied de certains travailleurs. Redpath et Atlas Copco ont chacun licencié plus de trois douzaines de travailleurs. Si on regarde vers l'avenir, on se rend compte que le déclin financier sévère, l'incertitude extrême dans le secteur de l'automobile à l'automne 2008, la confiance des consommateurs qui baisse fortement et la consommation mondiale rétrécissante, tout ceci mènent à des inquiétudes revalidées au sujet de la désindustrialisation en Ontario, où les économistes prévoient une instabilité sans précédents dans les industries manufacturières au cours de l'année à venir.

“L'inquiétude au sujet de la désindustrialisation est pratiquement toujours réactionnaire”

La désindustrialisation est significative parce que la décision de fermer seulement une seule grande usine manufacturière peut fondamentalement changer tout le marché du travail dans une communauté donnée. Comme les emplois dans les industries manufacturières deviennent moins disponibles, les anciens travailleurs d'usine ou de fabrique sont confrontés avec le choix de 'repartir à zéro'; néanmoins, plusieurs compétences déjà acquises au cours de leur carrière en fabrication sont perçues – par les employés déplacés et même par les employeurs – comme ne convenant guère au genre de travail dans la nouvelle économie de services. Pour ces motifs, le défi est d'identifier les compétences polyvalentes dans l'arsenal du travailleur qui demeurent pertinentes, et de fournir une formation complémentaire pour les compétences essentielles nécessaires pour décrocher et maintenir un emploi dans la nouvelle économie de services.

Tendance 5	Désindustrialisation
Enjeu :	Il y a un mouvement qui s'éloigne du secteur manufacturier à divers degrés dans la région du GMT, créant ainsi un besoin supplémentaire de recyclage des compétences additionnelles pour les travailleurs mis à pied s'ils veulent entrer de nouveau sur le marché du travail. Toutefois, plusieurs personnes nouvellement mises à pied ne sont pas familières avec les services existants qui leurs sont disponibles.
Actions prises antérieurement :	Plusieurs messages et programmes de sensibilisation du service à la clientèle ont été développés par diverses chambres de commerce et agences communautaires au sein de la région géographique de la commission. Plusieurs salons de l'emploi et dépliants ont également été développés pour mettre en évidence ces emplois disponibles à l'extérieur du secteur manufacturier.
Action envisagée :	Fournir des séances d'information, dans les districts de Nipissing et Parry Sound, aux employés ayant été mis à pied du secteur manufacturier, qui fourniront des renseignements sur des mesures incitatives et des possibilités locales disponibles pour entrer de nouveau dans la population active.
Partenariats communautaires applicables :	Le centre communautaire d'aide aux entreprises (CCAÉ), la chambre de commerce de Parry Sound, le ministère de la Formation, des Collèges et Universités, les services d'emploi de Parry Sound, les sociétés d'aide au développement des collectivités, les services d'emploi SEJ, la chambre de commerce de North Bay et du district
Partenaire principal :	Le groupe du marché du travail (GMT)
Priorité :	Élevée
Délai :	Avril 2009
Résultats escomptés :	Animer deux séances d'information visant 50 individus chacune, ayant des présentations des agences gouvernementales/de formation au sujet des programmes de financement et des possibilités. Les renseignements fournis à la séance encourageront les individus à rechercher des possibilités de recyclage ou à accéder divers programmes qui les aideront à demeurer dans la population active.

Tendance 5 : Désindustrialisation (5.2%)

Tendance 5	Désindustrialisation
Action envisagée 2 :	Organiser une série de réunions dans le Muskoka avec des employeurs locaux et des établissements d'enseignement locaux afin d'assurer qu'une programmation appropriée soit offerte aux résidents locaux intéressés à poursuivre une carrière localement.
Partenariats communautaires applicables :	La SADC (Société d'aide au développement des collectivités) de Muskoka, la chambre de commerce de Bracebridge, la chambre de commerce de Gravenhurst, la chambre de commerce de Huntsville Lake of Bays, le centre de ressources et d'emploi du YMCA, le groupe du marché du travail (GMT)
Partenaire principal :	Collège Georgian
Priorité :	Moyenne
Délai :	Avril 2009
Résultats escomptés :	Animer une série de 5 rencontres stratégiques avec les leaders des industries-clés, visant le département des ressources humaines ou les cadres supérieurs. En déterminant les besoins de l'industrie, il est prévu que les établissements postsecondaires peuvent être plus à la page avec les attentes de l'industrie et commencer à développer des partenariats-clés qui entraîneraient des carrières viables localement pour les résidents locaux.

Conclusion

Le rapport TPP 2009 a été complété en utilisant des informations recueillies à compter des recherches et des séances de consultations, avec la participation de toute une gamme d'intervenants sur tout le territoire de la région du GMT. Nous aimerions offrir nos remerciements sincères à tous ceux qui ont participé dans le processus TPP de cette année! Votre participation est indispensable pour fournir des renseignements utiles qui sont essentiels au développement du plan d'action communautaire

Annexe A : Liste des participants aux consultations communautaires

Michael Morrisette	Collège Boréal au Nipissing
Julie Pellerin	Municipalité de Nipissing Ouest – Développement économique
Shirley Robert	Intégration communautaire/Community Living de Nipissing Ouest
Anna Lati	Centre d'affaires de North Bay-Parry Sound
Amber Williams	Centre d'affaires de Nipissing-Parry Sound
Marissa McCourt	Centre d'affaires de North Bay-Parry Sound
Rodney Commanda	Développement économique – Premières nations de Nipissing
Glenn King	Conseil d'administration du collège Canadore
Monique Hébert	Réseau de développement économique et d'employabilité de l'Ontario (RDÉE)
Paulyne Charron	Intégration communautaire/Community Living de Nipissing Ouest
Isabel Mosseler	Centre d'apprentissage des adultes LAWN
Barbara Coulson	Centre d'apprentissage des adultes LAWN
Andy Grozelle	Tribune - Sturgeon Falls
Suzanne (ou Fern)	Tribune – Sturgeon Falls
Jo-Anne Coulombe	Connexion Emploi – Collège Boréal
Louise Demers	Collège Boréal
Brad Newman	Groupe du marché du travail
Rock Lachance	Conseil scolaire catholique Franco-Nord
Maire Joanne Savage	Canton de Nipissing Ouest
Carole Galarneau	Hôpital général de Nipissing Ouest – Ressources humaines
Deb Kurtzer-Johnson	Conseil d'alphabétisation de Parry Sound Est
Glynn Robinson	Canton de McMurrich/Monteith
Dave Orlando	Centre d'affaires de Nipissing-Parry Sound
Vi Montpetit	Canton de Strong
Teri Brandt	Services d'emploi Inc. de Parry Sound
Sharon Smith	Ontario au travail
Michelle Till	Ministère de la Formation et des Collèges et Universités
Laura Irwin	Services d'emploi Inc. du district de Parry Sound
Lori Mitchell	Café chez Renée
Kimberly Mitchell	Café chez Renée
Jeff Fournier	Ontario Power Generation
Cynthia Roveda	Conseil scolaire catholique Franco-Nord
Lois Campbell	Cementation
Lianne Gagné	Université Nipissing
Don Curry	Centre multiculturel de North Bay et du district
Eric Hodgins	Cementation
Judy Bertrand	Cementation
Nathalie Ouellette	Hôpital général de North Bay – Soins de santé mentale et de toxicomanie
Gisèle Cousineau	Services d'emploi SEJ!
Joe Daniel	Teletech
Jeanne Tremblay	Services d'emploi SEJ!
Lynn Dolbeck	École de coiffure moderne
Chantal Warren, création d'emploi	Conseil d'administration des services sociaux du district de Nipissing

Annexe A : Liste des participants aux consultations communautaires (suite)

Jennifer Carrière, intervenante de ressources en emploi	Conseil d'administration des services sociaux du district de Nipissing
Liette Soulière, coordonnatrice d'Ontario au travail	Conseil d'administration des services sociaux du district de Nipissing
Dennis Spencer	Centre de ressources en emploi DEOC
Jane Jackson	Conseil d'alphabétisation de North Bay
Barry Lafave	Centre de santé mentale Nord-Est – Ressources humaines
Line Gauthier	Centre de santé mentale Nord-Est
Glenn Cundari	Chambre de commerce de North Bay et du district
Bruce Downey	École secondaire Widdifield
Karen Jones	Groupe du marché du travail
Amber Williams	Centre d'affaires de Nipissing-Parry Sound
John Hewitt	Get Trained Workers.com
Clancy MacDonald	Clancy's Career Connection
Tracie Marsh-Fior	Collège Canadore
Louise MacDonell	Centre de ressources pour les familles des militaires de North Bay
Christine Snell	Prestataire de services littéraires – Place FJ Dellandrea
Karen Chamberlain	Clarion Resort Pinewood Park
Sue Pletzer	Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées
Marc Charron	Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées
Judi Manitowabi	École secondaire Nipissing
Mark Vincent	Indépendant
Eileen Bruce	Ontera/Ontario Northland
Corina Moore	Ontera/Ontario Northland
Steve Tanner	École secondaire Widdifield
Chris Bowes	Service de santé de North Bay-Parry Sound et district
Kevin Hotten	Conseil scolaire catholique de district de Nipissing-Parry Sound
Andrew Dunn	Conseil scolaire catholique de district de Nipissing-Parry Sound
Rick Belisle	Conseil scolaire catholique de district de Nipissing-Parry Sound
Roger Perry	PGI Fabrene Inc.
Dez Collins	Conseil scolaire de district Near North
Bernard Penney	PenneyCooper Marketing Design
Don Kerr	Agent de liaison de l'industrie du collège Canadore
Barry Bousfield	Collège Canadore
Captain Ron Bulger	Centre de recrutement des Forces canadiennes
Henri Giroux	Conseil du travail de North Bay et du district
Patti Carr	Chambre de commerce de North Bay
Marc Charron	Groupe du marché du travail
Angie Rubino	Groupe du marché du travail
Scott Clark	Groupe du marché du travail
Rich Stivrins	Groupe du marché du travail
Ernie Giroux	Groupe du marché du travail
Mary Kolz	Groupe du marché du travail
Darrin Caron	Groupe du marché du travail
Claude Dubuc	Groupe du marché du travail

Annexe A : Liste des participants aux consultations communautaires (cont.)

Mark Hakhmer	Groupe du marché du travail
Jennifer Romaine	Centre de ressources en emploi de Bracebridge
Marny Mowat	Chambre de commerce de Bracebridge
John Crawley	Chambre de commerce de Bracebridge
Linda Boon	Société d'alphabétisation de Muskoka Sud
Tammy delCarmen	Collège Georgian
Michèle de Koning	Muskoka Window and Door
Deena Brock	Centre des petites entreprises de Muskoka
Jill Harris	Adjointe au développement économique – Ville de Bracebridge
Nancy West	Centre de ressources en emploi de Huntsville – YMCA
Roger Gergi	Directeur de secteur – Swiss Chalet
Sabine Kramer	Directrice générale – Swiss Chalet
Winona Hunter	CanusaCPS
Margo Cain	Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées de Bracebridge
Jodi Holder	Chambre de commerce de Gravenhurst
Courtney Valjakka	École secondaire de Gravenhurst
Melissa Halford	Municipalité de district de Muskoka
Samantha Hastings	Municipalité de district de Muskoka
Janet Hainsworth	Centre d'emploi de Parry Sound
Crystal Chapman	Centre d'emploi de Parry Sound
Stephanie Hobbs	Réseau d'alphabétisation de Simcoe-Muskoka
Bonnie Dewitt	Collège Georgian
Susan Keast	Ville de Bracebridge
Roxane Hoyle	Intégration communautaire/Community Living de Huntsville
Peter Cross	Conseil scolaire de district de Trillium Lakelands
Lorraine Carrier	Ministère des Services sociaux et communautaires
Bruce Kruger	Swiss Chalet/Harvey's
Andy Mowat	Home Hardware de Bracebridge
Jeff Fournier	Ontario Power Generation
Rebecca Nichols	Services d'emploi de Parry Sound
Sherri Scarr	Services d'emploi de Parry Sound
Len Fabiano	Soins de longue durée de Lakeland
Brandi Ransom	Chambre de commerce de Parry Sound et du district
Kelly Sawyer	Directrice des services de soutien – Les amis/The Friends
Tilo Blankenfeldt	Centre de santé de Parry Sound Ouest
Joanne Wolochatiuk	Consultante en ressources humaines – Centre de santé de Parry Sound Ouest
Bonnie Keith	Corporation de la ville de Parry Sound
Susan Tait	Centre communautaire d'aide aux entreprises de Parry Sound
Tim McWhirter	Conseil d'administration des services sociaux du district de Parry Sound
Anna Marie Harris	Centre d'accueil de la baie Georgienne
Jocelyn Shipman	Collège Canadore
Tara Evershed	Centre de ressources en emploi - YMCA

Annexe B : Données sur l'exode des jeunes

Données sur l'exode des jeunes pour les communautés de la commission locale #20, 2001-2006

Communauté	Genre de communauté	15 à 29 ans en 2001	20 à 34 ans en 2006	Déclin dans la cohorte 2001 à 2006	Différence procentuelle dans la cohorte
CLFA20 - GMT		29920	27475	-2445	-8.2%
Gravenhurst	Ville	1740	1640	-100	-5.7%
Bracebridge	Ville	2305	2210	-95	-4.1%
Lake of Bays	Canton	375	410	35	9.3%
Huntsville	Ville	2940	2765	-175	-6.0%
Muskoka Lakes	Canton	830	725	-105	-12.7%
Baie Georgienne	Canton	270	270	0	0.0%
Moose Point 79	Réserve	45	35	-10	-22.2%
South Algonquin	Canton	185	145	-40	-21.6%
Papineau-Cameron	Canton	180	140	-40	-22.2%
Mattawan	Canton	10	15	5	50.0%
Mattawa	Ville	410	295	-115	-28.0%
Calvin	Canton	115	65	-50	-43.5%
Bonfield	Canton	340	285	-55	-16.2%
Chisholm	Canton	220	215	-5	-2.3%
East Ferris	Canton	720	585	-135	-18.8%
North Bay	Cité	10525	10325	-200	-1.9%
West Nipissing	Municipalité	2240	1890	-350	-15.6%
Temagami	Municipalité	130	95	-35	-26.9%
Nipissing 10	Réserve	260	210	-50	-19.2%
Nipissing, Unorg, North Part	Non organisé	290	240	-50	-17.2%
Séguin	Canton	455	475	20	4.4%
L'Archipel	Canton	50	65	15	30.0%
McMurrich/Monteith	Canton	95	100	5	5.3%
Perry	Canton	350	295	-55	-15.7%
Kearney	Ville	100	90	-10	-10.0%
Armour	Canton	205	135	-70	-34.1%
Burk's Falls	Village	145	130	-15	-10.3%
Ryerson	Canton	85	75	-10	-11.8%
McKellar	Canton	105	95	-10	-9.5%
McDougall	Municipalité	405	335	-70	-17.3%
Parry Sound	Ville	1025	810	-215	-21.0%
Carling	Canton	115	135	20	17.4%
Whitestone	Municipalité	75	90	15	20.0%
Magnetawan	Municipalité	155	135	-20	-12.9%
Strong	Canton	175	140	-35	-20.0%
Sundridge	Village	170	130	-40	-23.5%
Joly	Canton	50	25	-25	-50.0%
Machar	Canton	125	105	-20	-16.0%

Annexe B : Données sur l'exode des jeunes (suite)

Communauté	Genre de communauté	15 à 29 ans en 2001	20 à 34 ans en 2006	Déclin dans la cohorte 2001 à 2006	Différence procentuelle dans la cohorte
South River	Village	180	150	-30	-16.7%
Powassan	Municipalité	510	380	-130	-25.5%
Callander	Municipalité	510	445	-65	-12.7%
Nipissing	Canton	230	175	-55	-23.9%
Shawanaga 17	Réserve	40	40	0	0%
Premières nations Parry Sound	Réserve	70	70	0	0%
Premières nations French River # 13	Réserve	30	15	-15	-50%
Premières nations Dokis # 9	Réserve	35	30	-5	-14.3%
Premières nations Magnetawan # 1	Réserve	25	15	-10	-40%
Parry Sound N.E. non organisé	Non organisé	30	30	0	0%
Parry Sound partie centrale, non organisé	Non organisé	245	200	-45	-18.4%

Source : Statistique Canada, Recensement du Canada 2001 et 2006 tel que compilé par C. Southcott, *Tendance de l'exode des jeunes dans le Nord de l'Ontario : 2001-2006*, Documents de recherche #2 du recensement 2006 préparés pour les commissions locales du Nord de l'Ontario 2007

Le groupe du marché du travail

101 Worthington St. East, Suite 238

North Bay, ON P1B 1G5

téléphone: 705 474-0812

1 877 223-8909

télécopieur: 705 474-2069

www.thelabourmarketgroup.ca

Ce projet Emploi Ontario est financé par le gouvernement de l'Ontario

**EMPLOI
ONTARIO**