



Un examen des pénuries de compétences et de main-d'œuvre au Canada atlantique



Agence de
promotion économique
du Canada atlantique

Atlantic Canada
Opportunities
Agency

Canada 



Résumé

La population active du Canada atlantique diminue. Entre 2012 et 2018, la région a connu une baisse de 2,4 % (31 000 personnes), tandis que le reste du Canada a connu une augmentation régulière. Au cours des dix prochaines années, 229 000 autres Canadiens de la région de l'Atlantique devraient quitter la population active.

Cela se traduit pour les entreprises du Canada atlantique par une pénurie grave de main-d'œuvre et de compétences qui les empêche de développer leurs activités et de répondre aux exigences de leurs clients.

À l'heure actuelle, la région produit des biens au niveau le plus élevé possible compte tenu de la capacité des usines existantes et des travailleurs disponibles. Pour faire croître son économie, la région nécessitera des investissements dans l'infrastructure des usines et le développement des compétences, ainsi que de la main-d'œuvre supplémentaire.

Afin de mieux comprendre la pénurie actuelle, l'APECA a examiné les problèmes d'offre et de demande sur le marché du travail au moyen de la recherche existante en collaborant avec Statistique Canada, Emploi et Développement social Canada et la Banque du Canada et en discutant avec les clients et les partenaires de l'Agence.

Par contre, il reste encore beaucoup à faire pour comprendre l'impact de cette pénurie sur le Canada atlantique, compte tenu des différences marquées au sein de la région. Cela peut aider à élaborer des options stratégiques générales ainsi que des réponses ciblées à certains des problèmes sous jacents.

Faits saillants



Le taux de chômage au Canada atlantique demeure supérieur à la moyenne nationale, malgré qu'il soit tombé à son **niveau le plus bas depuis 1976**.



Le taux de chômage présente des différences considérables entre les collectivités urbaines et rurales. Dans les régions urbaines, le taux en **2018 était de 7,5 %** (seulement **1,7 point de pourcentage plus élevé que la moyenne nationale**) alors que des villes comme Halifax et Moncton présentaient des taux semblables à ceux de Montréal et de Toronto. En ce qui concerne les régions rurales, le taux de chômage **dépassait largement 10 %**, en grande partie parce qu'il y a une poignée de secteurs dans lesquels la population active est plus âgée et les emplois sont plus susceptibles d'être temporaires que dans les autres secteurs.



Cette différence s'explique principalement par le fait que quatre des cinq régions du Canada qui ont le **taux d'emploi temporaire le plus élevé** par rapport au nombre total d'emplois se trouvent au Canada atlantique, ce qui porte à croire que la saisonnalité de l'emploi influence le taux de chômage global des régions rurales.



Au Canada atlantique, plus de la moitié des postes vacants se trouvent dans des professions à faible niveau de compétences et nécessitent moins de deux années d'expérience. Cependant, les **deux tiers des postes vacants au cours des prochaines années nécessiteront une certaine formation postsecondaire**.



Au Canada atlantique, c'est chez les travailleurs âgés de 55 ans et plus et les travailleurs âgés de **15 à 25 ans** que le **taux de chômage est le plus élevé** par rapport à la moyenne nationale. Pour les travailleurs âgés de 25 à 55 ans, le taux de chômage s'est rapproché de la moyenne nationale.



Une partie importante de la solution aux besoins de main-d'œuvre consiste à éliminer les obstacles pour les groupes sous-représentés. Par exemple, au Canada atlantique, seulement **58 % des femmes font partie** de la population active, contre **61 % à l'échelle nationale**, et le taux de chômage des **peuples autochtones** de la région (18,4 %) est supérieur à la moyenne nationale (15,2 %).

Faits saillants



Bien que **les salaires du secteur privé aient augmenté de 2,5 %** entre 2007 et 2017 (comparativement à 2,1 % à l'échelle nationale), le salaire hebdomadaire moyen au Canada atlantique reste **inférieur de 10 % à la moyenne nationale**.



L'économie de plus en plus **numérique** entraînera des **perturbations sur le marché du travail**, en particulier au Canada atlantique. Ce sont les emplois occupés par des travailleurs vulnérables et peu scolarisés des régions éloignées qui risquent le plus d'être automatisés. La capacité du Canada atlantique à s'adapter à ces changements est particulièrement faible au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve-et-Labrador compte tenu de la faible maîtrise des compétences de base de la part des travailleurs, tandis que l'Île-du-Prince-Édouard est la plus menacée par le chômage technologique en raison du pourcentage élevé d'emplois susceptibles d'être automatisés.



De nombreuses entreprises et associations sectorielles ont exprimé leurs préoccupations concernant le manque d'accès à la main-d'œuvre et aux compétences dans la région. La nature de la pénurie dépend **à la fois du secteur et de l'emplacement des entreprises**.



L'industrie de la transformation des fruits de mer a vu ses salaires augmenter de **3,3 % à Terre-Neuve-et-Labrador**, mais de **0,1 % seulement en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick**. Les travailleurs étrangers ne représentent que **9 % de la main-d'œuvre** dans l'industrie des fruits de mer **du Canada atlantique**, comparativement à **63 % aux États-Unis**.



La moitié des entreprises sondées par la Banque de développement du Canada dans la région de l'Atlantique ont signalé des **difficultés à recruter des employés** – le taux le plus élevé au Canada. De même, selon Manufacturiers et Exportateurs du Canada (MEC), **48 % des entreprises manufacturières de la région de l'Atlantique sont confrontées à une pénurie immédiate de main-d'œuvre** et de compétences et **62 % s'attendent à connaître une pénurie au cours des cinq prochaines années**.



Des recherches supplémentaires seront nécessaires pour mieux déterminer **les pénuries** et les besoins particuliers au sein des **entreprises et des industries de la région de l'Atlantique** afin de fournir un soutien ciblé.

Introduction

Des entreprises du Canada atlantique ont déclaré à l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA) qu'elles étaient incapables de répondre aux exigences de leurs clients et de développer leurs activités en raison d'une pénurie critique de main-d'œuvre et de compétences. Élucider les causes de cette pénurie permettra non seulement de mieux servir les clients de l'Agence, mais aussi de fournir aux ministères de l'information essentielle qui peut influencer directement cette question.

Pour bien comprendre la pénurie, le présent projet de recherche portera sur :



Le marché du travail au Canada atlantique

Il est prévu que le taux de croissance économique du Canada atlantique sera d'environ 0,8 % de 2019 à 2040¹. Ce taux est inférieur d'un pour cent au taux de croissance économique national de 1,8 %. Il est inférieur à la moyenne nationale parce que le vieillissement de la population de la région s'est répercuté sur ses perspectives économiques à long terme.

À l'heure actuelle, la région produit des biens au niveau le plus élevé possible compte tenu de la capacité des usines existantes et des travailleurs disponibles. Pour faire croître son économie, la région de l'Atlantique nécessitera des investissements dans l'infrastructure des usines et le développement des compétences ainsi qu'une main-d'œuvre supplémentaire.

¹ Conference Board du Canada, *Provincial outlook Long-term Economic Forecast*, 2019.

La population active du Canada atlantique a diminué au cours des dernières années

À mesure que la population du Canada atlantique vieillit et que les baby-boomers prennent leur retraite, la main-d'œuvre de la région diminue. Entre 2012 et 2018, la population active de la région de l'Atlantique a diminué de 31 000 personnes (ou 2,4 %), tandis que le reste du Canada a connu une augmentation régulière. Il est prévu² qu'au cours de la prochaine décennie, 229 000 autres personnes pourraient prendre leur retraite.

Les jeunes travailleurs déménagent

Un autre facteur qui contribue au vieillissement et à la contraction de la main-d'œuvre du Canada atlantique est le fait que

les travailleurs les plus jeunes déménagent dans d'autres provinces.

En fait, la région a subi des pertes nettes au profit des autres provinces presque chaque année au cours de la dernière décennie. C'est Terre-Neuve-et-Labrador qui a connu les pertes les plus importantes depuis 2012².



² Conseil économique des provinces de l'Atlantique, bulletin de janvier 2019. *Atlantic Canada's Shrinking Labour Force*.

Le taux de chômage diminue, mais pas partout

Bien que le taux de chômage soit tombé à son plus bas niveau depuis 1976, la région présente toujours des taux supérieurs à la moyenne nationale. En 2018, le taux de chômage variait de 7,5 % en Nouvelle-Écosse à 13,8 % à Terre-Neuve-et-Labrador, comparativement à 5,8 % à l'échelle nationale. Ceci peut être attribué en partie à l'écart important entre les taux de chômage des régions rurales et ceux des régions urbaines.

Le taux de chômage dans les régions métropolitaines comme Halifax, Moncton et Saint John est comparable à celui des autres villes de l'est du Canada, comme Toronto et Montréal. En fait, St. John's est la seule région métropolitaine où le taux de chômage est nettement plus élevé (probablement en raison du ralentissement de la construction associée au secteur pétrolier et gazier).

En 2018, le taux de chômage dans les régions urbaines du Canada atlantique était en moyenne de 7,5 %, soit 1,7 % de plus que la moyenne nationale seulement. Bien que le taux de chômage dans les régions rurales soit supérieur à 10 %, ce taux plus élevé est la conséquence des différences marquées entre les régions rurales, en particulier dans une poignée de collectivités où le taux de chômage est exceptionnellement élevé. Cela s'explique principalement par le fait que quatre des cinq régions du Canada qui ont le taux d'emploi temporaire le plus élevé par rapport au nombre total d'emplois se trouvent au Canada atlantique.

Une étude récente³ a révélé que, chez les travailleurs âgés de 25 à 54 ans (les travailleurs dans la force de l'âge), la différence de taux d'emploi entre les provinces diminue, sauf à Terre-Neuve-et-Labrador.

L'étude a également porté sur la relation entre le taux d'emploi et la croissance de la population et a mis en évidence une forte corrélation qui indique que les personnes déménagent pour trouver des possibilités d'emploi.

³ Amirault, D. et Rai, N., Banque du Canada. *Canadian Labour market Dispersion: Minding the (Shrinking) Gap.*



Y a-t-il des emplois disponibles?

L'examen des emplois disponibles peut nous permettre de déterminer nos besoins du marché du travail. Il existe généralement un écart entre le taux de chômage et le taux de postes vacants : plus le taux de chômage est élevé, plus il est facile de pourvoir les postes (pourvu que les compétences requises soient disponibles), ce qui réduit le taux de postes vacants.

Comparativement au reste du Canada, toutes les provinces de l'Atlantique présentent des écarts plus élevés entre leurs taux de postes vacants et leurs taux de chômage. C'est à Terre-Neuve-et-Labrador que l'écart est le plus élevé.

Cependant, une analyse récente du Conseil économique des provinces de l'Atlantique a révélé que les taux de postes vacants ont augmenté partout au Canada au cours des deux dernières années et que les augmentations ont été particulièrement élevées dans les trois provinces des Maritimes (comparativement à Terre-Neuve-et-Labrador). Plus de la moitié des postes vacants nécessitent moins de deux ans d'expérience, près de la moitié des postes vacants se trouvent dans les secteurs de la vente et des services, des métiers de la construction ou des transports, et les taux de postes vacants les plus élevés sont ceux des emplois liés aux soins de santé.

Un examen plus approfondi du rapport entre le taux chômage et le taux de postes vacants peut nous permettre de mieux comprendre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Un marché du travail **restreint** est un marché où il y a peu de chômeurs disponibles pour chaque poste vacant, tandis que dans un marché du travail à **capacité excédentaire**, il y a beaucoup de chômeurs et trop peu de postes vacants.

Ce rapport varie considérablement d'une région à l'autre au sein des

provinces de l'Atlantique. Dans les régions où se trouvent les plus grandes villes, ce rapport est plus petit qu'ailleurs, ce qui signifie que le marché est plus restreint. La presque île Avalon constitue une exception, car elle comprend St. John's qui connaît à l'heure actuelle un ralentissement économique et des pertes d'emplois.

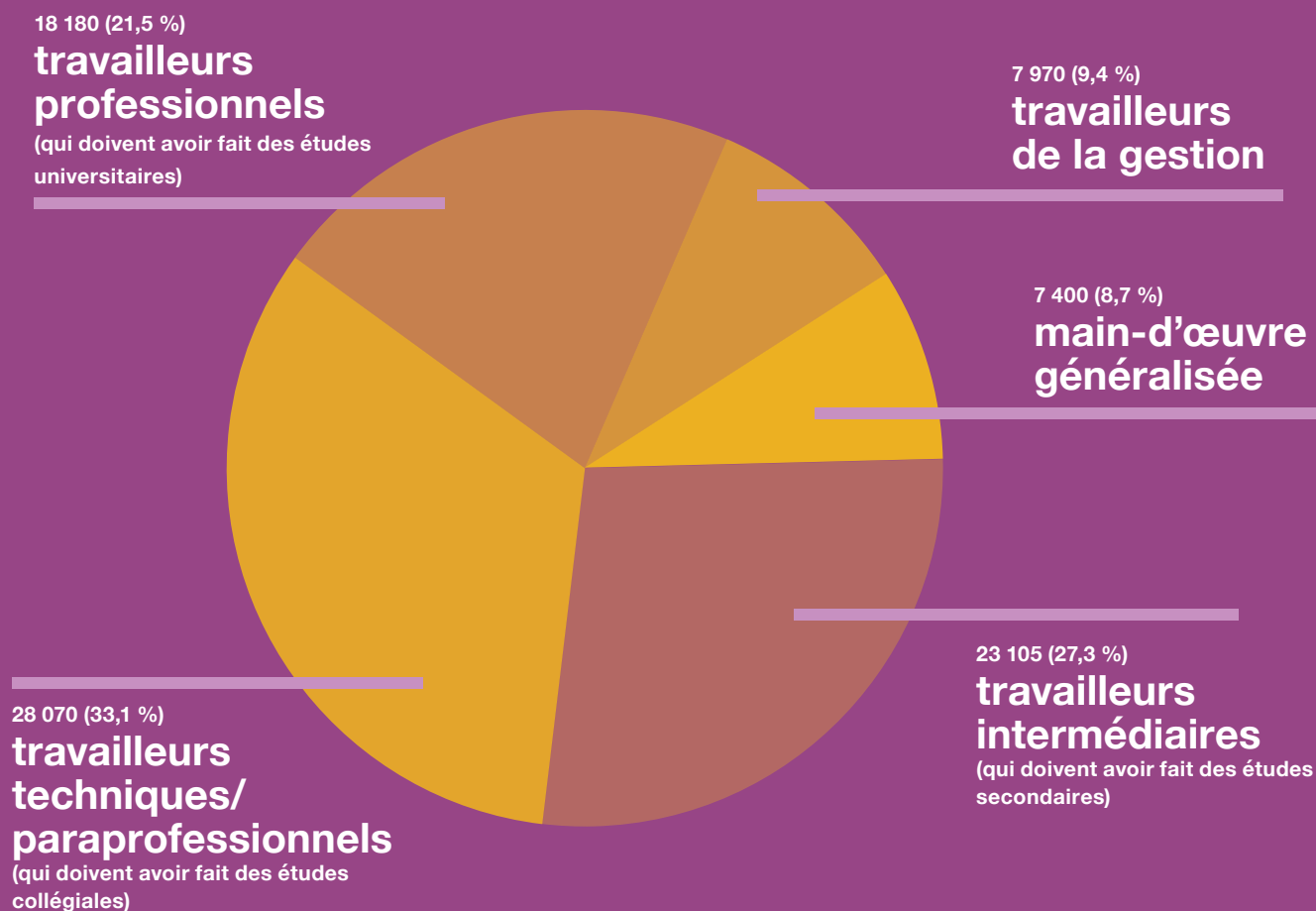
Les régions où les rapports sont les plus élevés (c'est-à-dire où les marchés ont plus de capacité excédentaire) ont certaines des populations les plus âgées du Canada atlantique – une partie importante de leur population a plus de 55 ans. De plus, dans les régions où le taux de chômage est le plus élevé, les emplois sont plus susceptibles qu'ailleurs d'être temporaires. En fait, la plupart des régions où les marchés ont le plus de capacité excédentaire présentent également les taux les plus élevés d'emplois temporaires / saisonniers au Canada.

Ces rapports varient également selon les professions. Par exemple, le rapport est très faible dans les professions de la santé ainsi que dans la vente et les services alors qu'il reste élevé dans certaines professions productrices de biens.

Quelles sont les compétences requises?

Selon les prévisions récentes⁴ qui couvrent la période de 2018 à 2020, 92 % des emplois qui deviendront disponibles seront liés aux départs à la retraite et aux décès, tandis que 8 % résulteront de la croissance de l'emploi. Ces chiffres varient d'une province à l'autre.

De 2018 à 2020, un total de 84 725 travailleurs sera nécessaire au Canada atlantique dans les cinq catégories suivantes :



⁴ Ces prévisions relatives aux professions sont publiées par EDSC / Service Canada et reposent sur un modèle de projection appelé modèle des perspectives régionales des professions pour le Canada (PRPC) qui prend en compte des facteurs tels que l'attrition et l'activité prévue de l'industrie.

Les travailleurs techniques sont les plus recherchés, en raison à la fois de l'attrition et de la croissance des activités liées à la construction et à la réparation / l'entretien. Ces emplois comprennent **les électriciens industriels, les électromécaniciens, les entrepreneurs et les superviseurs, les conducteurs d'équipement lourd et les mécaniciens.**

Bien que le besoin de travailleurs soit en baisse dans le secteur de la gestion, cette catégorie sera la plus touchée par les départs à la retraite. Beaucoup de ces postes seront pourvus par des travailleurs des catégories technique et professionnelle, y compris **des superviseurs et des chefs d'équipe**, ce qui augmentera les besoins dans ces catégories au-delà des chiffres fournis par ces prévisions.

Certaines tendances ont été observées dans toutes les provinces de l'Atlantique :



Les professions du domaine de la gestion présentent le taux d'offres d'emplois prévu le plus élevé parce que les travailleurs y sont plus âgés que dans les autres catégories et que des départs à la retraite sont imminents. Dans les provinces de l'Atlantique, les taux prévus sont également élevés dans les secteurs de l'administration, du soutien de bureau et de la logistique.



Les professions les moins spécialisées dans la vente et les services se classent toujours parmi les professions dont le taux prévu d'offres d'emplois est le plus faible. Ceci est influencé par les technologies qui réduisent le travail (telles que la caisse en libre-service) et l'évolution des habitudes des consommateurs (telles que les achats en ligne). Cela dit, le renouvellement du personnel entraîne généralement une création continue de possibilités dans de nombreuses professions peu spécialisées. Les professions dans les domaines de l'art, de la culture, des loisirs et du sport présentent également un faible taux d'offres d'emplois.



Les aides-infirmiers, les préposés aux patients et les associés au service de soins aux patients, ainsi que les infirmiers autorisés et les infirmiers psychiatriques représentent certaines des professions où les besoins sont les plus criants dans les quatre provinces. Ceci est associé aux besoins de soins de santé croissants d'une population vieillissante. Plusieurs autres professions de la santé ainsi que les psychologues et les travailleurs sociaux sont également considérés comme ayant de bonnes perspectives d'emploi dans au moins trois des quatre provinces de l'Atlantique.



Des chauffeurs de camion de transport seront nécessaires dans les provinces des Maritimes (1 655 emplois offerts prévus).



Les professions des TI devraient connaître une croissance, notamment en ce qui concerne les ingénieurs logiciels, les programmeurs et les concepteurs de site Web.

Ce sont là les tendances générales, mais certaines possibilités varient d'une province à l'autre :



Île-du-Prince-Édouard

(8 070 emplois offerts)

Le plus grand nombre d'emplois offerts à l'Île-du-Prince-Édouard devrait être dans les professions techniques (2 640 emplois) et intermédiaires (2 305 emplois). Les secteurs de la construction et de la vente au détail seront à l'origine d'une grande partie de ce besoin.

Par exemple, les investissements dans les projets de la construction devraient rester importants au cours de la période visée par les prévisions, ce qui favorisera la création d'emplois dans ce secteur (notamment pour les chauffeurs de camion, les conducteurs d'équipement lourd et les charpentiers).

Une croissance de l'emploi est également prévue dans les professions des services alimentaires et de la vente au détail en raison du taux élevé de renouvellement du personnel et de l'attrition. De bonnes perspectives économiques, associées à une croissance démographique continue, devraient créer davantage d'emplois pour les préposés à la vente au détail et les superviseurs, les cuisiniers et les serveurs au comptoir de service alimentaire.

Nouvelle-Écosse

(34 615 emplois offerts)

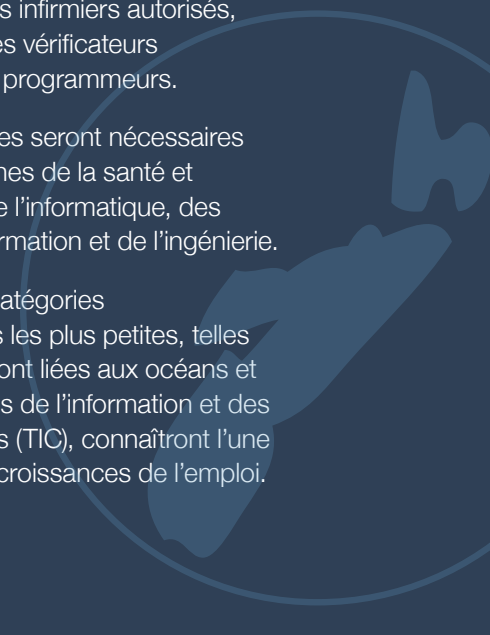
En Nouvelle-Écosse, c'est dans les professions techniques (11 660 emplois) et professionnelles (8 990 emplois) qu'il devrait y avoir le plus grand nombre de postes vacants.

Les professions techniques qui présentent de bonnes perspectives d'emploi comprennent les superviseurs de la vente au détail, les cuisiniers, les éducateurs de la petite enfance et leurs assistants, les techniciens comptables, les infirmiers auxiliaires autorisés et les techniciens de soutien aux utilisateurs.

Les professions libérales qui présentent de bonnes perspectives d'emploi comprennent les infirmiers autorisés, les médecins, les vérificateurs financiers et les programmeurs.

Des gestionnaires seront nécessaires dans les domaines de la santé et des finances, de l'informatique, des systèmes d'information et de l'ingénierie.

Certaines des catégories professionnelles les plus petites, telles que celles qui sont liées aux océans et aux technologies de l'information et des communications (TIC), connaîtront l'une des plus fortes croissances de l'emploi.





Nouveau-Brunswick

(28 795 emplois offerts)

Au Nouveau-Brunswick, un nombre croissant d'emplois offerts exigent des compétences poussées : il y a 9 615 emplois offerts dans les professions techniques et 5 310 dans les professions libérales.

Il devrait y avoir environ 1 125 emplois offerts pour les infirmiers autorisés, les infirmiers psychiatriques, les aides-infirmiers, les préposés aux patients et les associés au service de soins aux patients.

L'attrition sera le principal facteur à l'origine des 5 000 offres d'emploi prévues pour les professions de la gestion, notamment les directeurs financiers, les directeurs des ressources humaines et les directeurs des achats.

La croissance de l'emploi créera près du tiers des 1 720 offres d'emploi prévues dans les domaines des sciences naturelles et appliquées, y compris des emplois en génie civil et mécanique, en conception de sites Web et en analyse informatique.

Terre-Neuve-et Labrador

(13 245 emplois offerts)

Dans l'ensemble, Terre-Neuve-et-Labrador prévoit une baisse de l'emploi de 1,2 % au cours de la période visée par les prévisions.

C'est dans les professions techniques qu'il y aura le plus grand nombre d'emplois offerts (4 155 postes), suivis par les professions de la gestion, intermédiaires et libérales qui offriront un total de 8 150 emplois.

Ces possibilités sont créées par les besoins dans les domaines des soins de santé, des services sociaux et du counseling, ainsi que des améliorations prévues dans le secteur pétrolier et gazier et une croissance des activités minières.

Les activités liées à la construction devraient ralentir, mais les emplois liés au transport, à la réparation et à l'entretien présentent de meilleures perspectives.

À long terme, plusieurs grands projets d'aquaculture de la province créeront un nombre important de possibilités d'emploi.



Y a-t-il des obstacles qui empêchent les gens de travailler?

Pour répondre aux besoins de main-d'œuvre dans la région de l'Atlantique, il faut entre autres éliminer les obstacles qui maintiennent la sous-représentation de certains groupes.

À l'heure actuelle, **57,8 %** des femmes du Canada atlantique font partie de la population active, comparativement à **61,3 %** à l'échelle nationale.

Les analystes ont noté que les taux d'emploi des femmes âgées de 25 à 54 ans au Québec s'étaient améliorés considérablement entre les années 1980 et 2018, probablement en raison du caractère proactif des politiques relatives aux services de garderie.

De plus, en 2016, **18,4 %** des Autochtones du Canada atlantique étaient sans travail alors que la moyenne nationale était de **15,2 %**.

Les immigrants peuvent jouer un rôle clé dans la satisfaction des besoins de main-d'œuvre et contribuent aussi à l'économie de différentes manières, notamment en faisant progresser les connaissances et en développant l'innovation.

On attribue aux immigrants un accroissement de la diversité des idées et des partenariats avec des entreprises internationales, en particulier dans le secteur des TIC et d'autres secteurs axés sur les technologies.

L'Ontario, la province la plus performante du Canada dans le secteur des TIC, emploie une main-d'œuvre composée à 57 % d'immigrants, comparativement à 37 % à l'échelle nationale.

Le Canada atlantique, cependant, a une population active dans le secteur des TIC dont moins de 1 % est représentée par des immigrants.

Des compétences liées aux TIC sont nécessaires pour renforcer les industries technologiques de la région, telles que la cybersécurité, la technologie océanique, l'aérospatiale et la défense. En outre, ces compétences sont nécessaires pour des secteurs plus traditionnels tandis qu'ils s'adaptent pour demeurer compétitifs dans un monde de plus en plus numérique.

Un autre avantage de l'introduction des immigrants dans la population active est l'amélioration des relations commerciales avec leurs pays d'origine. Une augmentation de 1 % du nombre d'immigrants au Canada augmenterait la valeur des importations de 0,21 % et la valeur des exportations de 0,11 %⁵.

Des programmes tels que le Volet des talents mondiaux et le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique (PPICA) de la Stratégie de croissance pour l'Atlantique (SCA) contribuent à répondre aux besoins en main-d'œuvre qualifiée de la région. La SCA met également à l'essai un programme visant à jumeler les diplômés étrangers avec des employeurs et des offres d'emploi dans la région.

⁵ *Immigrants as Innovators* (Conference Board du Canada, 2010).

Comment le chômage et les postes vacants peuvent-ils coexister?

Un article récent de la CBC⁶ a mis en garde contre le fait que les chiffres nationaux globaux peuvent masquer les différences sur le marché du travail qui prévalent en fonction de la situation géographique ou de l'âge.

L'article soulignait que :



Parfois, les personnes qui cherchent du travail n'ont pas les compétences ou les capacités physiques requises.



Certaines régions géographiques offrent moins de possibilités et tout le monde ne peut pas déménager facilement dans un meilleur marché du travail.



Le nombre de postes vacants dans les industries cycliques axées sur les produits de base pourrait être influencé par les travailleurs qui cherchent un emploi plus stable.



Les postes vacants peuvent ne pas offrir le salaire, la stabilité ou les avantages dont les travailleurs ont besoin. Pour certains, il est peut-être préférable d'attendre de trouver un emploi qui leur convient mieux.

Pourquoi certaines personnes ne cherchent-elles pas de travail?

Les deux principales raisons relevées dans les provinces des Maritimes étaient



une maladie ou une invalidité du travailleur (23 %)



les études (19 %)

À Terre-Neuve-et-Labrador, toutefois, la réponse la plus fréquente était



ne croit pas qu'il y ait d'emplois disponibles (dans la région ou adaptés aux compétences du répondant) (21 %)



est aux études (19 %)⁷

Ces personnes ne font pas partie de la population active régionale et ne sont pas incluses dans le taux de chômage du Canada atlantique.

⁶ If there's a labour shortage, how come some people are still out of work? Article de CBC, Brandie Weikle – CBC News. Publié le 18 février 2019 à 4 h, HNE. <https://www.cbc.ca/news/business/labour-market-explainer-1.5019331>

⁷ Statistique Canada. Raison pour ne pas chercher d'emploi par province et région économique, 2018.

Chômage dans les industries saisonnières

La saisonnalité de l'emploi fait référence au degré d'augmentation et de diminution de l'emploi tout au long de l'année attribuable aux influences saisonnières (p. ex. le climat et les facteurs institutionnels).

Au cours des vingt dernières années, les fluctuations saisonnières de l'économie ont diminué à l'échelle nationale. Cela est attribuable à un certain nombre de facteurs, notamment le fait que l'économie devient de plus en plus axée sur les services (et crée ainsi plus de possibilités d'emploi tout au long de l'année) et les progrès technologiques qui permettent de faire toute l'année un travail qui était autrefois saisonnier (comme la construction en hiver).

Malgré une tendance à la baisse qui entraîne des déclinés importants, les taux saisonniers au Canada atlantique demeurent bien au-dessus de la moyenne. Les données récentes portent également à croire que la tendance à la baisse a peut-être pris fin avec une légère augmentation de la saisonnalité dans chaque province entre 2012 et 2015.

L'Île-du-Prince-Édouard est la province où le taux de saisonnalité est le plus élevé au Canada, suivie de Terre-Neuve-et-Labrador, du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse.

Salaires

Il peut y avoir une relation entre la croissance des salaires et le marché du travail. Sur un marché du travail restreint, les employeurs peuvent avoir de la difficulté à trouver des travailleurs pour pourvoir les postes, ce qui entraîne une hausse des salaires.

Au Canada atlantique, le salaire hebdomadaire moyen reste inférieur au niveau national. Cependant, entre 2007 et 2017, le salaire hebdomadaire moyen dans le secteur privé a augmenté à un rythme plus rapide (2,5 %) au Canada atlantique qu'en moyenne à l'échelle nationale (2,1 %), ce qui a réduit l'écart à 90 % du salaire hebdomadaire moyen national.

Cependant, dans l'ensemble, les salaires moyens par province peuvent masquer des différences géographiques importantes. Par exemple, la croissance entre 2007 et 2017 a été largement attribuable à de fortes augmentations à Terre-Neuve-et-Labrador (en particulier dans le secteur de la construction et de la transformation des fruits de mer). En comparaison, les trois provinces des Maritimes ont connu une croissance du salaire hebdomadaire comparable à la moyenne nationale.

Amener les travailleurs au travail et le travail aux travailleurs

Au cours des vingt dernières années, de plus en plus de jeunes ont déménagé à la recherche de possibilités économiques et préfèrent se tourner vers des débouchés dans leur province d'origine, ou voyager pour se rendre au travail ou faire du télétravail.

Dans certains cas, les entreprises apportent le travail à la main-d'œuvre. Par exemple, un centre financier situé à Dieppe, au Nouveau-Brunswick, a annoncé 440 emplois hautement spécialisés en comptabilité, dans le domaine des finances et dans d'autres domaines, pour un salaire annuel moyen de 65 000 \$, en plus de 575 emplois à temps plein dans son centre d'appels.

De même, certaines entreprises du Canada atlantique doivent établir des bureaux satellites dans d'autres endroits pour avoir accès à une main-d'œuvre qualifiée.

Comment l'économie peut-elle croître?



Se préparer à une économie de plus en plus numérique

La technologie, telle que l'automatisation, peut avoir un effet énorme sur le marché du travail, de sorte qu'il est nécessaire de prendre rapidement des initiatives d'orientation pour aider ceux qui en souffrent.

Les secteurs industriels les plus susceptibles d'être automatisés comprennent⁸ :



Agriculture, foresterie
et pêche



Hébergement et
restauration



Transport et entreposage



Commerce de détail



Fabrication



Extraction minière, exploitation
de carrières et extraction
de pétrole et de gaz

⁸ Institut C.D. Howe, *Le choc du futur? Les répercussions de l'automatisation sur le marché du travail au Canada*, mars 2017.



D'ici 2040, le nombre d'emplois au Canada atlantique n'augmentera que dans les secteurs de la fabrication, des services publics, de la santé et des services sociaux. En comparaison, le reste du Canada connaîtra des augmentations dans toutes les industries sauf l'agriculture.

La proportion d'emplois dans le secteur manufacturier augmentera légèrement dans toutes les provinces d'ici 2040, mais ces emplois nécessiteront des compétences plus poussées qu'aujourd'hui en raison des progrès technologiques.

La capacité d'adaptation aux changements technologiques est mesurée en fonction des compétences de base (littératie, numératie et résolution de problèmes) et des études avancées qui permettent aux travailleurs de redéployer leurs compétences moyennant un recyclage relativement peu important si leur travail est automatisé.

Les populations adultes du Nouveau-Brunswick et de Terre-Neuve-et-Labrador ont les scores les plus bas pour toutes les compétences de base et ont un pourcentage moins élevé de personnes ayant fait des études supérieures que les autres provinces canadiennes.

Les Néo-Écossais obtiennent des résultats supérieurs à la moyenne en termes de compétences et le risque d'automatisation est semblable à la moyenne canadienne. L'Île-du-Prince-Édouard est quant à elle confrontée au plus grand risque de chômage technologique.

C'est pour les travailleurs vulnérables, des régions éloignées et les moins instruits que l'automatisation présente le plus de risque. Les groupes vulnérables, y compris les peuples autochtones et les immigrants récents, risquent davantage

que les autres de perdre leur emploi à cause de la technologie au cours des dix à vingt prochaines années. Ceci reflète également l'impact du manque d'études, dans la mesure où les travailleurs les moins scolarisés sont les plus susceptibles d'occuper des emplois à haut risque d'automatisation.

Comme leur main-d'œuvre est moins instruite que celle des autres régions et que leurs économies locales sont moins diversifiées, il pourrait devenir de plus en plus difficile pour les régions rurales et les petites villes de s'adapter et de saisir les possibilités économiques offertes par les nouvelles technologies.

À mesure que ces technologies transformatrices se répercutent sur le Canada atlantique, les entreprises doivent s'adapter en aidant les personnes déplacées et en ayant une combinaison appropriée d'aptitudes, de compétences, de connaissances et d'expérience pour réussir dans l'économie moderne.

Les employeurs doivent pour cela revoir la façon dont leurs stratégies d'emploi sont structurées et organisées et saisir l'importance du recrutement précoce, de l'amélioration des compétences et du recrutement interne, ainsi que les avantages de la diversité et de l'inclusion.

Les technologies nouvelles et émergentes pourraient amplifier l'envergure et le rythme de l'impact sur la population active, en particulier s'il existe des obstacles au recyclage de la main-d'œuvre ou si les systèmes éducatifs tardent trop à s'adapter à l'évolution des besoins des employeurs.

Pour répondre à la demande relative à ces emplois hautement qualifiés, il est nécessaire que le développement des talents et des compétences soit continu et se déroule parallèlement aux changements technologiques. À moins d'un effort concerté du gouvernement, des établissements d'enseignement et des entreprises à la recherche de talents, les pénuries actuelles de la région ne feront que s'accroître.



Quelles sont les répercussions sur les entreprises?

Selon l'Enquête sur les problèmes de gestion menée par Manufacturiers et Exportateurs du Canada en 2018, la disponibilité de la main-d'œuvre qualifiée est l'un des problèmes les plus critiques auxquels sont confrontées les entreprises du Canada atlantique : 48 % d'entre elles sont confrontées à une pénurie immédiate et 62 % devraient être confrontées à une pénurie au cours des cinq prochaines années.

Dans une étude sur la pénurie de main-d'œuvre menée en 2018 par la Banque de développement du Canada, 50 % des entreprises du Canada atlantique ont mentionné avoir eu de la difficulté à embaucher des employés au cours de la dernière année (plus haut pourcentage au pays). De même, 40 % des répondants à l'enquête de MEC ont indiqué que ce problème constitue le défi le plus pressant auquel leur entreprise est confrontée aujourd'hui. La pénurie de main-d'œuvre a également été mentionnée par le plus grand nombre de répondants du Canada atlantique (49 %) comme étant le facteur le plus important pour décider où construire de nouvelles usines et de nouvelles installations.

Selon les entreprises interrogées, la disponibilité des travailleurs qualifiés a une incidence sur leur capacité à lancer de nouveaux produits et services et son manque constitue un obstacle important à l'investissement dans les technologies de fabrication de pointe.

Que disent les entreprises?



Un certain nombre d'entreprises et d'associations sectorielles du Canada atlantique ont exprimé leurs préoccupations concernant le manque de main-d'œuvre et de compétences dans la région de l'Atlantique au personnel de l'APECA lors de leur collaboration régulière avec l'Agence.

Ces groupes et compagnies ont mentionné un certain nombre de pénuries dans la région, mais ces commentaires ne comprennent toutefois pas ceux des secteurs qui ne sont pas admissibles en vertu des programmes de l'APECA, tels que les banques, le commerce de détail et certains secteurs des services.

Ces entreprises et associations ont principalement souligné le besoin de disposer de plus de :

Travailleurs qui possèdent des compétences numériques, telles que la programmation pour les secteurs de la technologique tels que les TIC, l'aérospatiale et la défense, la cybersécurité et les technologies océaniques. Ces compétences peuvent également fournir un soutien à des technologies de fabrication avancées et à la numérisation des opérations.

Travailleurs dans tous les secteurs manufacturiers, y compris la transformation des fruits de mer.

Travailleurs dans l'ensemble du secteur du tourisme, tels que les travailleurs des services alimentaires et de l'hébergement et les chefs. Ceci est particulièrement important pour l'Île-du-Prince-Édouard et le Cap-Breton, où le tourisme est essentiel à l'économie régionale.

Ingénieurs qualifiés et spécialistes techniques qui possèdent des compétences et une expérience pratiques en résolution de problèmes. Dans certains cas, ces compétences sont nécessaires pour soutenir l'intégration de la technologie dans les entreprises de fabrication.

Les sections qui suivent fournissent des exemples concrets des défis auxquels sont confrontées les entreprises du Canada atlantique.

Transformation des aliments et des produits de la mer

Bien que de nombreuses entreprises saisonnières de la région de l'Atlantique intègrent de plus en plus la technologie et automatisent leurs opérations afin de maintenir leur compétitivité et de remédier aux pénuries de main-d'œuvre, un certain nombre d'entre elles expriment encore un besoin de main-d'œuvre peu spécialisée. En fait, de nombreuses entreprises rurales de transformation des aliments limitent leurs activités de production et leur croissance en raison du manque de travailleurs disponibles.

Selon un rapport récent de Food Processing Skills Canada⁹, 62 % des répondants au sondage ne postuleraient pas des emplois dans la transformation des fruits de mer. Ce résultat est probablement attribuable à des facteurs tels que l'emplacement géographique, les exigences matérielles du travail, l'insuffisance des salaires, le besoin de limiter le nombre des heures de travail pour satisfaire aux exigences de l'assurance-emploi et la hausse des niveaux de scolarité.

Le rapport a également révélé que les travailleurs étrangers ne représentaient que 8,7 % de la main-d'œuvre dans l'industrie de la transformation des fruits de mer du Canada atlantique, contre 62,8 % aux États-Unis.

Malgré ces défis, ce secteur reste vital pour la région et représente 15 670 employés (ou 55 % des emplois dans la fabrication de produits alimentaires), 550 entreprises et un marché d'exportation évalué à plus de 3,9 milliards de dollars.

Voici quelques-unes des incidences qui ont été signalées par des entreprises actives dans ce secteur :

- Les entreprises de homard de la Nouvelle-Écosse limitent parfois leurs produits au homard vivant, qui n'a pas besoin de transformation.
- Une entreprise de fruits de mer située en Nouvelle-Écosse continue à utiliser le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) pour compléter son effectif régulier, mais a eu du mal à répondre à ses besoins en main-d'œuvre. En conséquence, la société a interrompu le développement et la diversification de ses produits.
- Une entreprise de homard située en Nouvelle-Écosse utilise également le PTET et un programme de recrutement et de rétention robuste qui comprend des services de soutien tels que le transport par autobus des employés jusqu'aux lieux de travail et des rendez-vous, la construction d'appartements, la formation linguistique sur place et l'utilisation de programmes pour immigrants.
- Deux grandes entreprises de transformation des aliments des régions rurales du Nouveau-Brunswick ont eu du mal à recruter des travailleurs supplémentaires et leurs activités sont limitées par des problèmes de logement.
- Une entreprise située au Nouveau-Brunswick a ciblé les travailleurs roumains par l'intermédiaire du PTET et a modifié ses cycles de production en réponse aux pénuries de main-d'œuvre. Cette entreprise déploie également des efforts pour renforcer l'automatisation et étudie des solutions en matière d'immigration permanente dans le cadre du Programme des candidats des provinces et du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique (PPICA).
- L'un des nouveaux problèmes qui se posent est le manque de main-d'œuvre qualifiée disponible pour gérer des processus technologiques avancés (dont beaucoup ont été rendus possibles par les projets de l'APECA). Une entreprise de l'Île-du-Prince-Édouard cherche un ingénieur par l'intermédiaire du PPICA.
- L'Île-du-Prince-Édouard connaît une pénurie de travailleurs qualifiés en assurance de la qualité (AQ). Le Collège Holland étudie à l'heure actuelle la faisabilité d'un programme d'assurance de la qualité et de salubrité des aliments.
- Une entreprise d'élevage et de transformation des moules située à l'Île-du-Prince-Édouard connaît une pénurie de main-d'œuvre et de compétences depuis au moins dix ans étant donné que les travailleurs partent à la retraite. La société a organisé des salons de l'emploi et offre des salaires et des prestations de maladie compétitifs, mais l'automatisation et l'immigration demeureront essentielles pour répondre à ses besoins en matière de production.
- Les entreprises de transformation des fruits de mer de Terre-Neuve-et-Labrador satisfont à l'heure actuelle leurs besoins de main-d'œuvre en faisant appel à la main-d'œuvre locale et un peu au PTET. Cela est attribuable en partie à une réduction continue dans le temps des quotas des fruits de mer, à la réduction du nombre d'usines et à une augmentation de l'automatisation. Cependant, les départs à la retraite devraient représenter un défi pour les entreprises dans un avenir rapproché.

⁹ Food Processing Skills Canada. 2019. *Securing Canada's Fish and Seafood Workforce*. Faits saillants d'une étude sur le marché du travail de l'industrie canadienne de la transformation du poisson et des fruits de mer.

Aquaculture



Grâce aux investissements planifiés récents, le secteur de l'aquaculture à Terre-Neuve-et-Labrador devrait connaître une croissance importante au cours des trois à cinq prochaines années.

L'accès à une main-d'œuvre qualifiée devrait représenter un défi pour cette industrie, en particulier dans les régions de Burin et de la côte sud :

- Le développement de l'aquaculture nécessitera des travailleurs tels que des conducteurs/opérateurs de bateau, des travailleurs en mise au point de cages et des soudeurs de tuyauterie ainsi qu'un plus grand nombre de travailleurs pour l'écloserie et la transformation du saumon.
- Une entreprise prévoit de doubler ses effectifs pour construire des barges.
- La construction d'installations aquacoles nécessitera également d'autres professionnels, tels que des ingénieurs.
- Un chantier naval qui envisage de devenir un centre de services d'aquaculture pourrait avoir besoin de plusieurs centaines de travailleurs supplémentaires.
- L'intensification de l'activité de transformation du saumon entraînera une hausse de la demande de travailleurs dans les usines de transformation de la côte sud.

Ailleurs au Canada atlantique, une entreprise a eu de la difficulté à recruter de la main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée. La société fait appel à l'heure actuelle au PTET et construit des logements pour ses travailleurs, mais a dû déplacer une partie de sa production aux États-Unis en raison du manque de travailleurs.

Au cours des trois prochaines années, la société investira beaucoup pour créer plus de 200 nouveaux postes. En termes de recrutement, la société propose des postes vacants au dessus du salaire minimum et a retenu les services d'un expert-conseil en gestion des talents pour faciliter l'accès au PPICA.

Aérospatiale et défense



Une entreprise située à Terre-Neuve-et-Labrador a dit avoir de la difficulté à trouver des ingénieurs en avionique qualifiés ainsi que des travailleurs en maintenance et en entretien structurel des aéronefs.

Pendant ce temps, une autre entreprise située à Terre-Neuve-et-Labrador forme à l'heure actuelle des étudiants dans la collectivité dans l'espoir d'améliorer le recrutement.

Compétences numériques



Une grande entreprise de technologie située à Terre-Neuve-et-Labrador a embauché toute une classe d'étudiants diplômés en informatique de l'Université Memorial, mais est toujours confrontée à une pénurie de main-d'œuvre.

La société prévoit embaucher plus de cent personnes cette année en s'appuyant sur des salaires élevés pour attirer des travailleurs d'autres entreprises, en recrutant dans d'autres universités de la région, en ouvrant un bureau à Toronto et en ciblant les immigrants des collectivités déjà établies de St. John's. La société encourage de plus les universités et les collèges à augmenter le nombre de leurs diplômés en informatique.

Une autre entreprise située à Terre-Neuve-et-Labrador qui se concentre sur la création d'appareils pour les véhicules a été confrontée à un manque de programmeurs pour répondre à ses besoins, tandis qu'une entreprise en démarrage qui met au point des solutions d'alimentation sans fil a éprouvé des difficultés en ce qui concerne le recrutement et le financement des compétences spécialisées en TIC. En réponse à cela, l'entreprise emploie des télétravailleurs et a établi un bureau satellite dans une autre province.

Le problème n'est pas limité à Terre-Neuve-et-Labrador. Dans plusieurs provinces, tant de vieilles entreprises que des entreprises en démarrage ont du mal à trouver des talents. Certaines petites entreprises ont du mal à offrir des salaires compétitifs et de nombreux diplômés déménagent pour trouver des emplois mieux rémunérés.

Tourisme



La pénurie de main-d'œuvre dans le secteur du tourisme est un défi étudié tant à l'échelle nationale que provinciale. Parmi les problèmes qui se posent, mentionnons la saisonnalité, les échelles de salaire et la dynamique du choix de carrière.

Les programmes comme le PTET et le recours aux étudiants ne fonctionnent pas toujours dans le secteur du tourisme, d'autant plus que le secteur connaît une croissance en saison intermédiaire (la période qui sépare la haute saison et la saison hors pointe).

La raison en est que le PTET limite la durée du travail et confine les travailleurs à une seule entreprise.

En Nouvelle-Écosse, un établissement emploie du personnel qui ne travaille que pendant la haute saison et travaille ailleurs pendant le reste de l'année. En fait, de nombreux membres du personnel du secteur du tourisme parcourent le monde pour travailler dans différentes entreprises et ne veulent pas rester toute l'année ou pendant les saisons intermédiaires. Le tourisme est si important pour l'économie de la Nouvelle-Écosse que de nombreuses entreprises

essaient de répondre à leurs besoins en faisant appel à des étudiants ou à des travailleurs étrangers temporaires.

Dans les régions rurales de la Nouvelle-Écosse, les restaurants haut de gamme ont du mal à trouver des chefs, tandis que les exploitants d'entreprise touristique continuent d'avoir besoin de personnel saisonnier.

Au Nouveau-Brunswick, un programme pilote de subventions salariales vient de s'achever. Il avait pour but d'inciter les travailleurs âgés à travailler dans le secteur du tourisme.

À l'Île-du-Prince-Édouard, un café rural planifie la création d'un établissement à Charlottetown dans le but de former le personnel. Partout dans l'île, l'industrie a du mal à trouver des gouvernantes, des cuisiniers à la chaîne et des préposés à l'entretien, qui ne sont pas admissibles aux termes du PTET.

Fabrication et autres secteurs

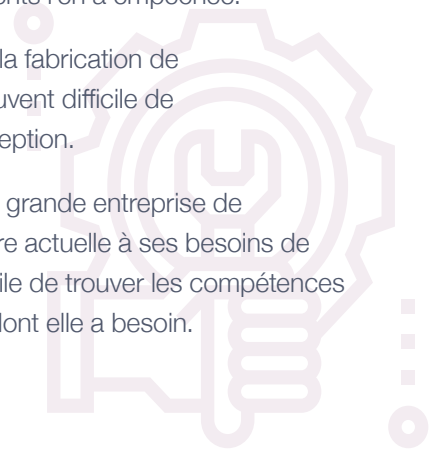
Neuf entreprises manufacturières de la région d'Annapolis en Nouvelle-Écosse (qui emploient 2 492 personnes) ont été sondées. Ces entreprises prévoient éprouver des difficultés pour pourvoir 604 postes à temps plein (d'une valeur de 29 millions de dollars). Pour plus de la moitié des entreprises, ces postes ont uniquement pour but de maintenir leur niveau de production actuel.

Une entreprise située dans une région rurale du Nouveau-Brunswick a également eu du mal à recruter des travailleurs. La société a participé récemment à un projet pilote visant à recruter des prestataires de l'assurance-emploi dans le secteur de la transformation des fruits de mer afin de répondre à des besoins temporaires. En plus d'aider la société à répondre aux exigences de la production, les travailleurs ont déclaré avoir aimé le projet pilote et apprécier la disponibilité du travail supplémentaire.

Au Nouveau-Brunswick, des entreprises du secteur de la fabrication des métaux éprouvent des difficultés lorsqu'il s'agit de pourvoir des postes techniques tels que ceux des soudeurs et des machinistes. De plus, une entreprise de foresterie a été dans l'impossibilité de trouver des travailleurs et a recruté environ cinquante travailleurs étrangers (immigrants permanents et autres). La société souhaitait recruter cinquante travailleurs de plus, mais le manque de logements l'en a empêchée.

Les entreprises qui soutiennent la fabrication de pointe au Canada atlantique trouvent difficile de recruter des ingénieurs de conception.

À Terre-Neuve-et-Labrador, une grande entreprise de fabrication rurale répond à l'heure actuelle à ses besoins de main-d'œuvre, mais trouve difficile de trouver les compétences plus avancées ou spécialisées dont elle a besoin.



Numéro de catalogue :

AC5-50/1-2019F-PDF

Numéro international normalisé du livre (ISBN) :

978-0-660-31260-6

Publications connexes :

Numéro de catalogue AC5-50/1-2019E-PDF (Rapport final, anglais)
ISBN 978-0-660-31259-0

Catalogue Number AC5-50/2-2019E-PDF (Sommaire, anglais)
ISBN 978-0-660-31261-3

Catalogue Number AC5-50/2-2019F-PDF (Sommaire, français)
ISBN 978-0-660-31262-0



Agence de
promotion économique
du Canada atlantique

Atlantic Canada
Opportunities
Agency

Canada 