



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

Résumé



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.

Numéro de catalogue :
AC5-50/2-2019F-PDF

Numéro international normalisé du livre (ISBN) :
978-0-660-31262-0