

ÉNERGISER L'AVENIR

Étude d'information sur le marché du travail 2008



Rapport de l'analyse comparative d'Information sur le marché du travail 2004 à 2008

Table des matières

Sommaire des résultats	1
Section 1 : Contexte	5
1.1 But et objectifs de l'étude.....	6
1.2 Analyse et méthodologie	6
1.3 Axes de réflexion de la recherche	8
1.4 Termes et définitions	8
1.5 Aperçu du rapport	8
Section 2 : Contexte	10
2.1 Tendances générales de l'effectif	10
2.2 Effectif indiqué dans les enquêtes 2004 et 2008 – tendances globales.....	11
2.3 Effectif indiqué par les répondants dans les enquêtes 2004 et 2008	11
Section 3 : Tendances de l'emploi	13
3.1 Employés contractuels	13
Section 4 : Diversité de l'effectif dans le secteur	16
4.1 Les groupes minoritaires et les Autochtones	16
4.2 La main-d'œuvre féminine dans le secteur de l'électricité.....	17
Section 5 : Âge du personnel n'exerçant pas des fonctions de soutien	21
5.1 Tendances de l'âge du personnel n'exerçant pas des fonctions de soutien .	21
5.2 Âge par groupes d'emplois	23
Section 6 : Recrutement : (programme d'enseignement coopératif, stagiaires, étudiants occupant un emploi d'été, et apprentis)	26
6.1 Recrutement d'étudiants provenant de programme d'enseignement coopératif, stagiaires, étudiants occupant un emploi d'été, et apprentis.....	26
6.1.1 Répondants aux deux enquêtes de 2004 et 2008	26
6.2 Recrutement de nouveaux travailleurs et postes vacants	27
6.2.1 Analyse globale	27
6.2.2 Répondants aux deux enquêtes de 2004 et 2008	28
Section 7 : Départs à la retraite et admissibilité à la pension	31
7.1 Départs à la retraite	31
7.1.1 Répondants à l'enquête de 2004 et de 2008.....	32
7.2 Admissibilité à une pension intégrale ou à une pension partielle.....	32
Section 8 : Mot de la fin et recommandations	35

Sommaire des résultats

Le secteur de l'électricité entre dans une phase qui lui réserve à la fois défis et possibilités. Au niveau des défis, on retrouve le départ à la retraite d'un grand segment de la main-d'œuvre au cours des 10 prochaines années, jumelée à une compétition accrue des autres employeurs (à la fois à l'intérieur et à l'extérieur du secteur) pour attirer et conserver le personnel qualifié nécessaire pour faire face à la demande croissante d'électricité de notre pays. Des pénuries de main-d'œuvre menacent les industries dans l'ensemble du pays, et certains emplois sont plus menacés que d'autres. En plus des pénuries de main-d'œuvre projetées, le secteur de l'électricité au Canada entre dans une nouvelle phase, dans laquelle une grande partie de l'infrastructure existante est due pour des mises à niveau importantes ou pour un remplacement complet. De plus, la demande croissante d'électricité signifie qu'une augmentation des investissements et des dépenses en capital sera nécessaire pour construire une nouvelle infrastructure.

Les possibilités pour l'industrie de l'électricité dépendront de sa capacité à réagir efficacement et décisivement à ces défis. Relever ces défis permettra aux organismes de démontrer qu'ils peuvent constamment fournir au Canada et aux autres pays un approvisionnement fiable en électricité et d'assurer leur place dans le marché canadien de l'électricité.

En 2004, le cabinet R.A. Malatest & Associates a été mandaté par l'Association canadienne de l'électricité de mener une étude sur les besoins en ressources humaines des organisations du secteur de l'électricité. L'étude du secteur a été conçue pour fournir une vue d'ensemble complète des enjeux, défis et possibilités pour le secteur canadien de l'électricité.

En 2007, le CSÉ avait demandé à R.A. Malatest & Associates d'entreprendre une étude semblable qui avait pour but de fournir les renseignements récents, focalisés et pertinents du marché de la main-d'œuvre pour les intervenants de l'industrie et les employeurs. Les pénuries de main-d'œuvre projetées, qui sont le résultat du vieillissement de l'effectif et du nombre insuffisant de jeunes ouvriers, ajouté à une économie vibrante et à une demande croissante en électricité, ont entraîné des besoins urgents, pour les employeurs du secteur de l'électricité, d'élaborer des stratégies efficaces de ressources humaines pour recruter et maintenir en fonction une main-d'œuvre qualifiée. Il faut d'abord s'assurer que les employeurs possèdent une meilleure compréhension des tendances actuelles du secteur de l'électricité pour leur permettre d'évaluer et de planifier pour faire face aux défis et priorités futurs des ressources humaines.

La présente analyse fournira aux employeurs et intervenants du secteur des données pertinentes des tendances actuelles pour les aider à établir les politiques et les décisions appropriées pour les ressources humaines. Il faut cependant noter que les données devraient être examinées avec prudence, car dans certains cas le nombre de répondants est très bas, et ne peut donc pas nécessairement être considéré comme entièrement représentatif.

Principales constatations

Nous vous présentons un résumé des principales constatations de l'analyse comparative du Projet d'information sur le marché du travail du secteur de l'électricité de 2004 et 2008

L'emploi dans le secteur de l'électricité a connu une croissance de 10 % de 2004 à 2008

Une comparaison du nombre d'employés indiqué par les répondants ayant mené les deux enquêtes auprès des employeurs révèle une augmentation de l'emploi global de 10 %. La croissance de l'emploi ne peut être attribuée exclusivement au personnel de soutien et au personnel n'exerçant pas

Construire un avenir brillant

des fonctions de soutien. Néanmoins, la croissance globale (soutien et n'exerçant pas des fonctions de soutien combinés) indiquée dans les enquêtes de 2004 et 2008 correspond aux données l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, qui a indiqué une croissance de

8 % de 2003 à 2007.

La main-d'œuvre du secteur de l'électricité se diversifie quelque peu, mais ne suit pas la cadence de l'ensemble de la population active

Le visage de la population active du Canada est de plus en plus diversifié. Les membres des minorités visibles occupent une plus grande proportion de la population active canadienne qu'il y a trois ans. Toutefois, le secteur de l'électricité ne suit pas la cadence de cette croissance. Bien que le pourcentage de représentation des minorités visibles dans la main-d'œuvre canadienne ait augmenté de 2,8 % entre 2001 et 2006, leur représentation dans le secteur de l'électricité n'a augmenté que de 0,9 %.

D'autre part, les Autochtones sont plus représentés dans le secteur d'électricité, en proportion de leur participation à la main-d'œuvre globale. Entre 2001 et 2006, la représentation des Autochtones dans la main-d'œuvre canadienne a augmenté de 0,4 %, alors que leur représentation dans la main-d'œuvre du secteur de l'électricité augmentait de 0,7 % — légèrement plus.

L'écart le plus marqué demeure celui du sexe. Bien que la représentation des femmes dans le secteur de l'électricité ait augmenté et montre des signes d'amélioration, il y a toujours un écart important entre les deux sexes. Il est toutefois important de souligner que de toutes les femmes à l'emploi du secteur de l'électricité, un pourcentage plus élevé se retrouve dans le groupe d'âge le plus jeune (23 %), comparativement à 19 % des hommes. Ceci signale un changement dans la répartition des sexes.

La répartition de la main-d'œuvre du secteur de l'électricité indique une augmentation des pourcentages d'employés dans les groupes d'âge plus âgés et plus jeunes

Bien sûr la main-d'œuvre vieillit, mais le secteur embauche du personnel plus jeune pour régénérer sa main-d'œuvre. Les tendances de l'âge suggèrent qu'une partie de l'augmentation de l'emploi dans le secteur est le résultat de l'embauche accrue de jeunes travailleurs. La tendance démontre clairement qu'il y a un bloc d'employés qui se déplacent en masse dans les groupes d'âge. En 2004, la plus grande proportion des employés se trouvait dans le groupe d'âge de 35 à 44 ans. Aujourd'hui, la plus grande proportion se trouve dans le groupe d'âge de 45 à 55 ans. Cette tendance est due à la forte période de recrutement du début des années 90, alors que ces mêmes employés étaient dans la vingtaine et la trentaine.

La petite proportion des employés de moins de 35 ans en 2004, associée à la baisse importante de ceux qui se trouvent maintenant dans le groupe d'âge de 35 à 44 ans illustre davantage le gel de l'embauche et les mises à pied qui se sont produites vers la fin des années 90 et au début des années 2000. Ces tendances nous indiquent qu'il y aura une autre grande vague de départs à la retraite au cours des 10 à 15 années à venir, pour lesquelles les agents des ressources humaines peuvent commencer à planifier aujourd'hui. Les données des tendances nous indiquent déjà que la moyenne des départs à la retraite est de 3 % par année, et qu'elle devrait croître de 5 % par année au cours des 5 prochaines années.

Dans l'enquête 2008, les organismes du secteur de l'électricité ont indiqué avoir embauché en moyenne plus d'apprentis, d'étudiants inscrits à des programmes d'enseignement coopératif, et de stagiaires que dans l'enquête de 2004.

En moyenne, les employeurs qui ont complété les enquêtes 2004 et 2008 ont indiqué avoir embauché plus d'apprentis, de participants à des programmes d'enseignement coopératif, et de stagiaires en 2007 qu'en 2004. Cette tendance est révélatrice des pénuries de main-d'œuvre que beaucoup de compagnies éprouvent, mais souligne aussi le fait que les employeurs commencent à

Construire un avenir brillant

agir pour atténuer les pénuries de main-d'œuvre qualifiée et l'écart des savoirs qui sont prévus suite aux départs à la retraite. Un des résultats de l'étude 2004 est le souci du temps exigé pour qu'un individu atteigne la « maîtrise de son métier », ou pour acquérir les compétences et l'expérience nécessaires pour qu'il soit reconnu comme un « professionnel ». En donnant aux nouvelles recrues la chance d'acquérir de l'expérience, les employeurs établissent non seulement des liens avec l'individu, mais mettent également en marche le transfert des savoirs d'une génération à l'autre.

Tout en embauchant plus de personnel, les employeurs doivent continuer à déployer des efforts concertés pour s'assurer qu'ils comblent l'écart de la main-d'œuvre.

Les tendances des données entre 2004 et 2008 suggèrent que les départs à la retraite sont toujours une menace à long terme. Ainsi, les employeurs devront continuer de déployer des efforts pour embaucher des employés afin de garder les niveaux d'emploi relativement stables au fil du temps.

Source des constatations

En 2004 et 2008, la firme R.A. Malatest & Associates a réalisé des études d'information sur le marché du travail pour le secteur canadien de l'électricité¹. Une analyse comparative a été effectuée à partir des données et des résultats des enquêtes 2004 et 2008 afin d'aider les planificateurs des ressources humaines à mieux comprendre les enjeux, défis et possibilités pour le secteur. L'analyse comparative a été commandée dans le but de fournir un aperçu de l'évolution des tendances afin d'aider à élaborer une stratégie pour les ressources humaines qui soit conçue en fonction de l'avenir.

Les résultats présentés dans le présent document sont fondés sur les activités de recherche suivantes :

- Révision et reconversion des données de l'enquête effectuée en 2004 auprès de 63 organismes;
- Révision des données de l'enquête 2008 auprès de 87 employeurs;
- Révision des sources des données secondaires, plus particulièrement les données du Recensement de Statistique Canada de 2001 et 2006, et des données de l'Enquête sur la population active;
- Analyse des tendances entre les deux années de l'enquête, y compris une analyse plus spécifique des 31 répondants ayant complété les enquêtes 2004 et 2008.

¹ R.A.Malatest & Associates, (2004) Association canadienne de l'électricité *Étude des ressources humaines du secteur*, et (2007) Conseil sectoriel de l'électricité *Projet d'information sur le marché du travail*.

Section 1 : Contexte

En 2004, R.A. Malatest & Associates a été mandaté par l'Association canadienne de l'électricité pour réaliser une étude sur les besoins en ressources humaines des organisations du secteur de l'électricité. L'enquête du secteur a été conçue pour fournir une vue d'ensemble complète des enjeux, défis et possibilités pour le secteur canadien de l'électricité.

Afin de répondre aux enjeux de recrutement et de maintien de l'effectif qui furent mis en lumière par l'étude de 2004, le gouvernement du Canada a financé l'établissement du Conseil sectoriel de l'électricité en 2005. Le CSÉ est un organisme sans but lucratif en partenariat avec les milieux des affaires, du travail, de l'éducation, et du gouvernement. Sa mission est de mettre au point des stratégies sectorielles destinées conçues pour satisfaire les besoins du secteur en ressources humaines.

En 2007, le CSÉ a mandaté R.A. Malatest & Associates de mener une étude semblable à celle de 2004, dans le but de fournir une information actualisée, focalisée, et pertinente du marché du travail pour tous les employeurs et intervenants de l'industrie. Les pénuries projetées de main-d'œuvre, qui sont le résultat du vieillissement de l'effectif et du nombre insuffisant de jeunes ouvriers, ajouté à une économie vibrante et à une demande croissante en électricité, ont eu comme conséquence des besoins urgents pour des employeurs du secteur de l'électricité d'élaborer des stratégies de ressources humaines efficaces pour recruter et maintenir en fonction une main-d'œuvre qualifiée. Il faut d'abord s'assurer que les employeurs possèdent une meilleure compréhension des tendances actuelle du secteur de l'électricité pour leur permettre d'évaluer et de planifier pour faire face aux défis et priorités futurs des ressources humaines.

La présente analyse est une comparaison des deux études des ressources humaines, et son but est de fournir aux employeurs et intervenants du secteur des données plus pertinentes et actuelles des tendances pour les aider à établir les politiques appropriées et les aider à prendre des décisions à l'égard des ressources humaines. L'analyse des tendances est nécessaire pour suivre les changements dans le profil des ressources humaines du secteur d'électricité. Ce rapport inclut l'analyse des tendances démographiques spécifiques et de recrutement dans le secteur. Le changement dans le nombre d'employés recrutés et à l'emploi dans l'industrie revêt une importance particulière pour les employeurs. De plus, la compréhension des tendances de l'âge des employés dans la main-d'œuvre du secteur permet aux employeurs et aux planificateurs des ressources humaines de voir où sont les écarts et où ils pourraient se trouver dans 5, 10, et 15 ans, alors que chaque groupe vieillit et se déplace dans le prochain groupe d'âge.

Les défis de la diversité croissante de la main-d'œuvre, du recrutement et du maintien en fonction des groupes sous-représentés préoccupent les employeurs partout au pays. Un examen de près des tendances de la diversité dans le secteur de l'électricité aidera les employeurs à planifier en conséquence leurs stratégies de recrutement, et à mieux identifier les bassins de main-d'œuvre desquels ils ne tirent pas pleinement profit.

Les employeurs profiteront aussi de constater les changements apportés au soutien et à l'embauche de diplômés, de stagiaires et d'étudiants. Ces individus sont la main-d'œuvre de l'avenir, et le fait d'utiliser leurs compétences et habiletés contribuera à satisfaire la demande future de main-d'œuvre.

Finalement, les employeurs constateront qu'être informés de tendances des départs à la retraite les aidera aussi à planifier pour l'avenir. Le fait d'analyser les tendances pour voir si les départs à la retraite projetés se sont vraiment réalisés établit la validité de la projection des départs à la retraite

Construire un avenir brillant

pour les 10 prochaines années tout en fournissant aux employeurs les renseignements nécessaires pour mettre en oeuvre des stratégies de planification à long terme.

1.1 But et objectifs de l'étude

Le présent rapport a pour but de fournir une analyse comparative de l'étude 2004 avec l'étude 2008. L'analyse comparative mettra en évidence les tendances et les changements qui ont vu le jour entre les études 2004 et 2008. Il convient de noter que la comparaison des deux études sera limitée aux secteurs qui ont fait l'objet d'enquêtes auprès des employeurs dans les deux années.

La présente analyse est conçue pour permettre aux employeurs de mieux comprendre les tendances de la main-d'œuvre et des enjeux des ressources humaines afférents au secteur de l'électricité. Pour atteindre les objectifs du projet, l'équipe de recherche a procédé à une révision détaillée des données provenant de l'enquête 2004 de l'Association canadienne de l'électricité auprès des employeurs et de l'enquête 2008 du Conseil sectoriel de l'électricité auprès des employeurs.

1.2 Analyse et méthodologie

Dans le cadre de cette analyse, les principaux points d'intérêt ont été identifiés sur la base d'une révision des enquêtes des deux années. L'enquête 2008 ayant été modifiée à partir de 2004 pour atteindre les objectifs du Projet d'information sur le marché du travail 2008, les questions de l'enquête auprès des employeurs n'étaient pas toutes les mêmes dans les deux enquêtes. De plus, parmi les questions qui étaient semblables, le libellé a pu avoir été différent, ce qui explique les différences dans la communication des données.

Une révision détaillée des questions de l'enquête et du modèle du rapport a été entreprise pour déterminer les sections où une analyse plus exacte et fiable pourrait être effectuée. Dans la mesure du possible, la disposition des données a été changée pour tenir compte de l'analyse à être effectuée. Par exemple :

- Dans l'enquête 2004, certaines questions demandaient aux répondants de fournir un pourcentage pour un chiffre donné, tandis que dans l'enquête 2008 on demandait un nombre exact. Par exemple, l'enquête 2004 demandait aux répondants de fournir le nombre d'employés de sexe féminin occupant des postes ne comportant pas des fonctions de soutien, tandis que dans l'enquête 2008 on demandait un pourcentage pour chaque catégorie d'emploi. Dans la présente analyse, les conversions ont été complétées pour assurer la comparabilité des données.
- Des modifications ont été apportées de 2004 à 2008 au niveau de la classification du personnel de soutien et du personnel n'exerçant pas des fonctions de soutien. L'enquête 2004 avait incorporé des « emplois essentiels clés » (tels que les comptables) comme personnel n'exerçant pas des fonctions de soutien, tandis que l'enquête 2008 les classifiait comme personnel de soutien. Dans la mesure du possible, les données de 2004 ont été recalculées, en excluant la catégorie de « emplois essentiels clés » des données du personnel n'exerçant pas des fonctions de soutien. Il convient de noter par conséquent, certains des chiffres indiqués dans le rapport 2004 de l'ACÉ peuvent différer légèrement de ceux présentés dans cette analyse comparative.
- Différentes professions ont été incluses dans les enquêtes 2004 et 2008. Par exemple, l'enquête 2004 a inclus des mécaniciens de machines fixes, mais n'a pas inclus plusieurs emplois de technologue utilisés en 2008.

Construire un avenir brillant

Il faudrait souligner que l'ensemble des données de l'enquête 2004 auprès des employeurs n'était pas aussi complet que l'ensemble de données de l'enquête 2008, et ne peut pas ainsi nécessairement être considéré comme représentatif du contexte de 2004. Il faut rappeler aux lecteurs que le rapport de l'enquête de l'ACÉ 2004 s'est appuyé fortement sur les données des maisons d'enseignement et de l'enquête auprès des employés. Donc, si les données 2004 présentées dans ce rapport diffèrent de celles présentées dans l'étude de l'ACÉ en 2004, c'est une explication possible.

Le tableau 1.1 ci-dessous fait état des questionnaires remplis selon la taille de l'entreprise, l'année, et le pourcentage de représentation des employés dans chacune des deux catégories d'entreprises.

Tableau 1.1 : Représentation des employés selon la taille de l'entreprise – Réponses de 2004 et 2008			
	Questionnaires remplis	Employés représentés	Pourcentage de représentation
2004			
Grandes entreprises	30	44 ,443	92,2 %
Petites et moyennes entreprises et entreprises dont l'activité principale n'est pas l'électricité	31	3,728	7,8 %
Total	63	48,171	100 %
2008			
Grandes entreprises	23	72,622	94,8 %
Petites et moyennes entreprises et entreprises dont l'activité principale n'est pas l'électricité	64	4 006	5,2 %
Total	87	76,628	100 %

Source : Enquête auprès des employeurs 2004 et 2008

Bien que le nombre d'employés représentés dans l'enquête 2004 soit légèrement moins des deux tiers de ceux représentés dans l'enquête 2008, la représentation en pourcentage dans chacune des deux catégories d'entreprises (grandes et petites) est très semblable. Cependant, tel qu'illustré ci-dessus, en 2004, les répondants étaient vraisemblablement plus de grandes entreprises qu'en 2008. En 2004, 48 % des répondants étaient de grandes entreprises, à comparer à 26 % en 2008

Le tableau suivant fait seulement état des caractéristiques (petites, moyennes et grandes entreprises) des entreprises qui ont rempli les questionnaires des enquêtes 2004 et 2008.

Tableau 1.2 : Questionnaires remplis pour les enquêtes 2004 et 2008 par taille de l'entreprise					
Taille d'entreprise	Questionnaires remplis	Employés représentés (2004)	Employés représentés (2008)	Pourcentage de représentation (2004)	Pourcentage de représentation (2008)
Grandes entreprises	20	39 854	43 911	99,0 %	99,0 %

Taille d'entreprise	Questionnaires remplis	Employés représentés (2004)	Employés représentés (2008)	Pourcentage de représentation (2004)	Pourcentage de représentation (2008)
Petites et moyennes entreprises et entreprises dont l'activité principale n'est pas l'électricité	11	412	445	1,0 %	1,0 %
Total	31	40 266	44 356	100 %	100 %

Source : Enquête auprès des employeurs 2004 ACÉ et 2008 CSE

Comme le tableau l'indique clairement, la majorité des répondants ayant rempli les questionnaires des enquêtes 2004 et 2008 étaient de grandes entreprises, représentant la vaste majorité des questionnaires remplis (65 %) et des employés représentés (99 %).

1.3 Axes de réflexion de la recherche

« Étant donné le nombre limité de répondants ayant rempli les questionnaires des enquêtes 2004 et 2008 auprès des employeurs, l'analyse devrait être interprétée avec prudence. Seulement 31 répondants ont rempli les questionnaires des enquêtes 2004 et 2008, et la majorité était de grandes entreprises, polarisant ainsi l'analyse vers les tendances des grandes entreprises plutôt que les tendances générales du secteur. Afin de parer à cette polarisation, l'analyse a été faite en comparant seulement ceux qui ont rempli les questionnaires des deux enquêtes, en plus d'une comparaison générale des réponses globales.

1.4 Termes et définitions

Les termes et les expressions qui suivent sont employés dans tout le rapport. Les définitions de ces expressions, telles qu'elles sont comprises dans la présente analyse, sont fournies ci-dessous.

Tendances globales : Ce sont les tendances qui résultent de la comparaison globale des enquêtes 2004 et 2008. Les tendances globales ne tiennent pas compte de la différence dans le nombre et le type de répondants – elles fournissent simplement un tableau instantané des données qui ont été recueillies en 2004 en comparaison à celles qui ont été recueillies en 2008. Chaque section du rapport commence généralement par les tendances globales afin de fournir le cadre global.

Répondants 2004 et 2008 : Ce groupe se compose de 31 employeurs qui ont rempli tous les questionnaires de l'enquête auprès des employeurs 2004 ACÉ et 2008 CSE. Il convient de noter que bien que des comparaisons aient été faites pour ce groupe, dans la mesure du possible, les 31 répondants n'ont pas tous fourni des réponses pour certaines questions. Par conséquent, pour certaines questions, le nombre de répondants peut être inférieur à 31.

1.5 Aperçu du rapport

La suite du présent rapport se divise comme suit :

Section 2 : contexte de la présente étude

Section 3 : analyse des tendances de l'emploi

Section 4 : diversité et répartition selon le sexe des emplois n'exerçant pas des fonctions de soutien

Construire un avenir brillant

- Section 5 :** variations des données démographiques de l'âge parmi les employés du secteur de l'électricité n'exerçant pas des fonctions de soutien
- Section 6 :** différences dans les méthodes de recrutement, comme le nombre d'étudiants inscrits à un programme d'enseignement coopératif, de stagiaires, d'étudiants occupant un emploi d'été, et d'apprentis embauchés
- Section 7 :** tendances et projections des départs à la retraite, y compris une analyse de la réalisation des projections de 2004, et des changements d'admissibilité à la pension
- Section 8 :** mot de la fin et recommandations

Il convient de noter que bien que l'analyse des taux de départ serait à la fois utile et profitable pour les employeurs du secteur de l'électricité, cette analyse n'a pu être réalisée en raison du faible nombre de répondants ayant fourni des données dans l'enquête 2004. Il fut aussi impossible de comparer les taux de postes vacants en raison du faible nombre de répondants ayant fourni les données dans l'enquête 2004.

2.1 Tendances générales de l'effectif

Une comparaison générale de l'effectif total, signalée à la fois dans les enquêtes 2004 et 2008 auprès des employeurs, indique une hausse globale de 17 % de l'effectif dans le secteur d'électricité. Il convient de noter que les rapports 2004 et 2008 avaient fait une estimation à partir des réponses de l'enquête et avaient attribué une estimation aux non-répondants. Le tableau suivant indique l'estimation globale de l'effectif des non-répondants pour les deux années de l'enquête.

Tableau 2.1 : Estimation globale de l'effectif en 2004 et 2008							
	2004			2008			Change-ment de %
	Population initiale	Estimation des non-Participants	Estimation globale de l'effectif	Population initiale	Estimation des non-participants	Estimation globale de l'effectif	
Total	112	27 606	75 777	204	11 690	88 318	16,5 %

Source : Rapport ACÉ IMT 2004 et CSÉ IMT 2004

En 2004, l'effectif total du secteur a été estimé à 75 777 employés. Les estimations de l'effectif pour 2008 incluent les estimations dérivées des non-répondants ayant rempli les questionnaires de l'enquête 2004. Pour ces entreprises, les données de l'effectif ont été estimées en appliquant le changement de pourcentage, tel qu'indiqué par les répondants aux questionnaires des enquêtes 2004 et 2008. Selon les résultats de l'enquête 2008, on estime qu'il y a 88 318 employés dans le secteur de l'électricité au Canada.

Il convient de noter que l'échantillon de l'enquête en 2004 était très différent de celui de 2008. L'échantillon de l'enquête 2004 était limité aux membres de l'Association canadienne de l'électricité. L'enquête 2008 comptait un plus échantillon d'entreprises du secteur de l'électricité et plus de petites entreprises et d'employeurs dont l'activité principale n'était pas la production, le transport, ou la distribution de l'électricité.

Tel qu'illustré au tableau 2.2 ci-dessous, le nombre d'entreprises ayant rempli les questionnaires, et le nombre d'employés représentés dans l'enquête 2008 sont beaucoup plus élevés que dans l'enquête 2004. Dû un plus faible champ d'observation (p. ex., la non-participation d'Hydro-Québec), il y a eu plus d'estimations de l'emploi pour les entreprises en 2004 qu'en 2008. Tel qu'illustré ci-dessous, la représentation des entreprises était 60 % plus élevée dans l'enquête 2008 que dans l'enquête 2004.

Tableau 2.2 : Données de l'effectif indiquées dans les enquêtes 2004 et 2008			
	2004 (n=63)	2008 (n=87)	% de changement
Total	48 171	76 628	59,0 %

Source : Enquête auprès des employeurs 2004 ACÉ et 2008 CSÉ

Il convient de noter que la classification des entreprises a connu un léger changement de 2004 à 2008. En 2004, les entreprises étaient identifiées comme producteurs primaires ou adjoints. Les producteurs primaires incluaient les principaux services publics dont les opérations de production, transport et/ou distribution étaient substantielles. Des services publics plus petits, membres de l'association canadienne de l'électricité (ACÉ) sont aussi inclus dans ce groupe. Les producteurs

Construire un avenir brillant

adjoints incluait des organisations plus petites de même que certaines entreprises dont la branche d'activité principale n'était pas dans le secteur de l'électricité.

Dans l'enquête 2008, les entreprises étaient classifiées soit comme de grandes ou petites/moyennes entreprises de même que les organisations dont la branche d'activité principale n'est pas l'électricité. Pour les besoins de cette analyse, une comparaison a été faite pour s'assurer que les entreprises ayant rempli le questionnaire de l'enquête 2004 et ayant été classifiées comme producteurs primaires, soient classifiées comme grandes entreprises dans l'enquête 2008 et que les entreprises ayant été classifiées comme producteurs adjoints dans l'enquête 2004 soient classifiées comme petites/moyennes dans l'enquête 2008. La comparaison a reconnu que toutes les entreprises ayant répondu, qui étaient classifiées comme producteurs primaires, ont été classifiées comme grandes entreprises et que les entreprises qui étaient classifiées comme producteurs adjoints ont été classifiées comme petites/moyennes. Ceci facilitera l'analyse comparative des deux groupes pour les deux années d'enquête.

2.2 Effectif indiqué dans les enquêtes 2004 et 2008 – tendances globales

Selon les données de l'Enquête sur la population active, l'effectif du secteur de l'électricité a connu une croissance estimée à 8 % entre 2003 et 2007, passant de 92 500 à 105 500. Selon les estimations provenant des enquêtes 2004 et 2008 auprès des employeurs, l'effectif total du secteur a connu une croissance de 17 % entre 2004 et 2008 (voir le tableau 2.1). Tel qu'illustré, le nombre d'employeurs ayant rempli les questionnaires, et le nombre d'employés représentés dans la base de l'enquête 2008 étaient substantiellement plus élevés que dans l'enquête 2004. Ceci pourrait expliquer la forte croissance dans l'estimation de l'emploi entre 2004 et 2008. Tel qu'illustré ci-dessous, 60 % plus d'employés étaient représentés dans l'enquête 2008 que dans l'enquête 2004.

2.3 Effectif indiqué par les répondants dans les enquêtes 2004 et 2008

Afin de mieux capter le changement qui s'est produit dans l'effectif entre 2004 et 2008, nous avons procédé uniquement à une analyse des entreprises ayant rempli les questionnaires des deux enquêtes. Le tableau ci-dessous fait état des changements dans l'effectif.

	2004	2008	% de changement
Total	40 266	44, 56	10,1 %

Source : Enquête auprès des employeurs 2004 ACÉ et 2008 CSÉ, n=31

Parmi les répondants ayant répondu aux deux enquêtes 2004 et 2008, l'effectif est passé de 40 266 à 44 356 pendant cette période – une croissance de 10 %, correspondant à l'Enquête sur la population qui estimait à 8 % la croissance entre 2003 et 2007.

Le tableau suivant résume le pourcentage du changement dans le secteur de l'électricité, par taille d'entreprise, de celles qui ont rempli les questionnaires des enquêtes 2004 et 2008 :

Taille	Nombre d'entreprises ayant fourni des données en 2004 et 2008	Pourcentage du changement dans l'effectif
Grandes	20	10,1 %

Construire un avenir brillant

Petites/moyennes	11	8,0 %
Total	31	10,1 %

Source : Enquête auprès des employeurs 2004 ACÉ et 2008 CSÉ

3.1 Employés contractuels

Tel que souligné dans le rapport CSÉ 2008, le nombre d'employés contractuels embauchés dans le secteur de l'électricité est très élevé. Le tableau ci-dessous illustre le nombre d'employés contractuels n'exerçant pas des fonctions de soutien qui ont été embauchés en 2008.

Tableau 3.1 : Situation des employés par branche d'activité			
Branche d'activité	Total du personnel n'exerçant pas des fonctions de soutien	Personnel contractuel n'exerçant pas des fonctions de soutien	
		Nombre de personnel	En % d'employés n'exerçant pas des fonctions de soutien
Production	11 390	351	3 %
Transport	411	2	<1 %
Distribution	3 423	135	4 %
Détail	1	0	0 %
Énergies renouvelables	43	20	47 %
Intégrés	28 682	12 061	42 %
Autre	4 814	448	9 %
Total*	48 764	13 017	27 %

Source : Enquête auprès des employeurs 2008 CSÉ, n=87

Selon Affaires étrangères et Commerce international Canada (MAECI), le Canada compte plus de 200 cabinets d'ingénieurs-conseils et d'entrepreneurs en ingénierie². Les plus grandes entreprises peuvent remplir le rôle de sociétés d'ingénierie-construction clé en main (SICCM), par exemple, en assumant l'entière responsabilité de la construction et de la mise en service d'une usine, généralement à un prix fixe, clés en main, les tâches incluent alors la conception des installations et l'acquisition de matériel et de services, par l'intermédiaire de sous-traitants, et la prise en charge des risques inhérents à la construction et au démarrage de l'usine³. Le site Web du MAECI fait mention d'entreprises de services canadiennes qui travaillent activement à l'aménagement de centrales électriques :

- AMEC compte 7 000 employés et des bureaux dans 40 pays et a réalisé des projets dans plus de 100 pays. Chef de file mondial des projets de production d'énergie hydroélectrique et thermique,
- SNC-Lavalin l'une des plus grandes sociétés mondiales d'ingénierie et de construction, emploie plus de 8 000 personnes dans ses bureaux du Canada et d'une trentaine d'autres pays. SNC-Lavalin offre les services, l'aménagement de centrales clé en main et la prise en charge d'installations de production d'énergie électrique.
- Acres International, chef de file dans le domaine des aménagements hydroélectriques, est une société appartenant à ses employés, qui sont au nombre de 700. Elle exécute actuellement des projets dans plus de 25 pays

² <http://www.dfait-maeci.gc.ca/trade/ner/electric-en.asp>

³ ibid.

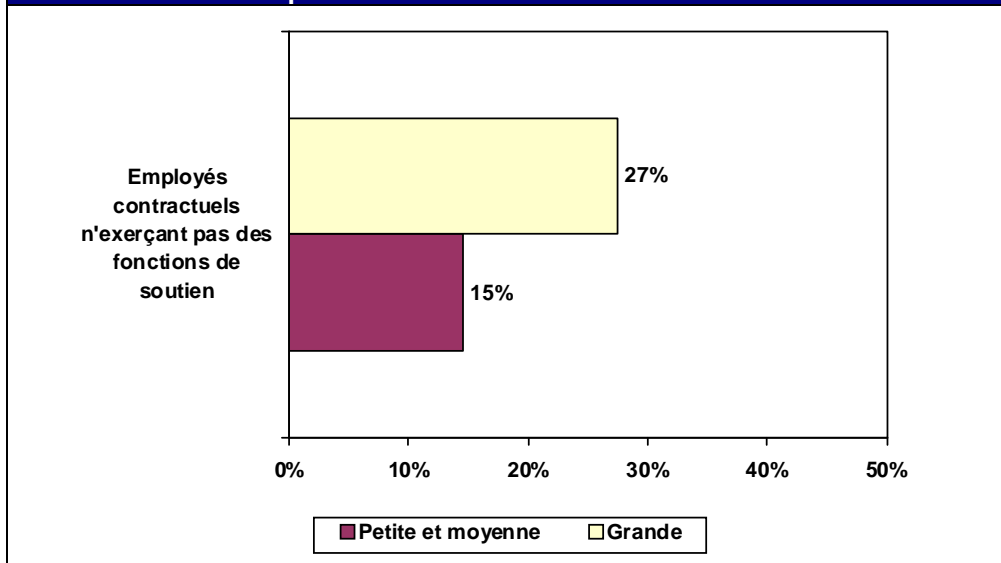
Construire un avenir brillant

- Dessau-Soprin, qui compte près de 1 000 employés, se spécialise dans la production, le transport et la distribution de l'énergie hydroélectrique et dans les services environnementaux.
- Canatom NPM, une entreprise de 250 employés hautement spécialisés, fournit des services d'ingénierie, d'approvisionnement et de gestion de projets dans le secteur de l'énergie nucléaire.
- Teshmont, avec ses 35 employés, est l'une des nombreuses petites entreprises spécialisées du secteur. Teshmont se spécialise dans l'installation de réseaux de transport de CCHT.

Bien que cette liste ne soit pas exhaustive, elle démontre que le Canada compte plusieurs entrepreneurs qui sont bien formés et qui possèdent les compétences et habiletés pour travailler dans le secteur de l'électricité.

Tel que discuté dans le rapport CSÉ 2008, les entreprises intégrées semblent embaucher plus d'employés contractuels n'exerçant pas des fonctions de soutien. Des raisons possibles pourraient inclure que puisqu'ils sont impliqués dans plus d'une branche d'activité elles ne sont pas spécialisées dans un domaine et tendent donc à sous-traiter le travail lorsque cela est nécessaire. L'embauche d'employés contractuels permet aux entreprises d'avoir la flexibilité nécessaire pour répondre à l'évolution de la demande et aux conditions du marché. De plus, ces entreprises seront vraisemblablement plus portées à embaucher à forfait du personnel technique spécialisé pour maximiser leurs profits et atténuer les effets de la pénurie de main-d'œuvre.

Tableau 3.2 : Pourcentage des employés contractuels par rapport à l'effectif total n'exerçant pas des fonctions de soutien, par taille d'entreprise



Source : Enquête du CSÉ auprès des employeurs 2008, n=84

Mettre un espace avant %

L'enquête 2004 demandait aux répondants d'indiquer le nombre d'employés contractuels embauchés pour des postes n'exerçant pas des fonctions de soutien. Les données recueillies ne pouvaient cependant pas être analysées à cause du faible taux de réponse (le nombre de répondants variant de 2 à 12, selon le poste). Ceci n'indique pas que les entreprises n'ont pas eu recours à des entrepreneurs en 2004, mais qu'elles n'ont simplement pas fourni de données. Il se pourrait que les entreprises n'aient eu aucun mécanisme en place pour suivre de près le nombre d'employés contractuels qu'elles utilisaient. Il est possible que ça ait été le cas, car une des stratégies

Construire un avenir brillant

recommandées pour atténuer les effets du vieillissement de la main-d'œuvre était « d'établir un mécanisme pour surveiller le nombre d'entrepreneurs travaillant pour l'industrie, car ce bassin de travailleurs représente une source éventuelle importante de main-d'œuvre pour l'industrie ». Étant donné le nombre de répondants (84) ayant fourni des données à cette question dans l'enquête 2008, nous supposons que les entreprises donneront suite à cette recommandation particulière.

Bien que nous ne puissions pas fournir des données annuelles de tendances pour le nombre d'entrepreneurs embauchés, il y a une tendance parmi les grandes entreprises d'embaucher à forfait un plus grand pourcentage de personnel n'exerçant pas des fonctions de soutien, tel que présenté dans le tableau ci-dessus. Les tableaux 3.1 et 3.2 indiquent que le pourcentage le plus élevé d'employés contractuels n'exerçant pas des fonctions de soutien était parmi les grandes entreprises intégrées.

Section 4 : Diversité de l'effectif dans le secteur

Au cours des dernières années, l'accent a été mis sur l'importance de faire appel aux bassins de main-d'œuvre sous-utilisée, et d'augmenter le nombre de nouvelles embauches dans les populations traditionnellement sous-représentées. Les populations qui sont typiquement identifiées comme sous-représentées comprennent les femmes, les Autochtones, les immigrants, les membres des minorités visibles, et les personnes handicapées.

4.1 Les groupes minoritaires et les Autochtones

Une des recommandations de l'Étude sur le capital humain de l'électricité canadienne -2004 était d'adopter des campagnes de marketing et de promotion pour attirer les employés éventuels des groupes sous-utilisés. Certaines des stratégies suggérées pour la mise en œuvre de cette recommandation étaient de travailler en collaboration avec les écoles, les éducateurs, les conseillers en orientation et les agences fédérales d'immigration, pour accroître le profil du secteur auprès des étudiants et des nouveaux Canadiens, en plus de normaliser la reconnaissance des titres de compétences et des qualifications.

Les données de l'enquête 2004 de l'ACÉ indiquent que seulement 2,3 % des travailleurs du secteur de l'électricité sont des Autochtones. Selon les données du recensement 2001 de Statistique Canada, les employés autochtones comptaient pour 2,2 % de l'effectif du secteur de l'électricité. Ce pourcentage était sensiblement plus bas que la moyenne nationale en 2001, alors que les Autochtones comptaient pour 2,6 % de la main-d'œuvre canadienne⁴. Aujourd'hui, les Autochtones et les membres des minorités visibles représentent une proportion plus élevée de la main-d'œuvre du pays. Comme l'indique le tableau ci-dessous, ces deux groupes représentent une proportion plus élevée de la main-d'œuvre en 2006 qu'en 2001.

Tableau 4.1 : Représentation de la diversité dans le secteur de l'électricité

Caractéristique	2001		2006	
	% de la main-d'œuvre	% dans le secteur	% de la main-d'œuvre	% dans le secteur
Autochtones	2,6 %	2,2 %	3,0 %	2,9 %
Membre d'une minorité visible	12,6 %	7,0 %	15,4 %	7,9 %

Source : Statistique Canada, données des recensements 2001 et 2006

Une étude menée par le Conference Board du Canada en 2004 prévoit qu'en 2016, 18,4 % de la main-d'œuvre canadienne sera composée de membres de minorités visibles⁵.

Comme les pourcentages ci-dessus l'indiquent, la main-d'œuvre du secteur de l'électricité sous-représente le pourcentage de membres de minorités visibles dans la population active. Il semble y avoir eu quelques changements apportés dans le secteur exprimés en augmentation de la proportion des minorités visibles dans le milieu de travail entre 2001 et 2006. Les entreprises du secteur de l'électricité devront constamment déployer des efforts pour s'assurer qu'ils visent les groupes sous-représentés dans leurs initiatives de recrutement et créent une ambiance accueillante pour les membres des minorités visibles.

La représentation des Autochtones dans le secteur de l'électricité est semblable à leur représentation dans la main-d'œuvre canadienne. Les données indiquent qu'entre 2004 et 2006 les entreprises ont augmenté la proportion des Autochtones à leur emploi. Fait intéressant, la majorité

⁴ Statistique Canada. Recensement 2001.

⁵ Le Conference Board du Canada. "Making a Visible Difference: The Contribution of Visible Minorities to Canadian Economic Growth". Avril 2004. P.3

Construire un avenir brillant

des maisons d'enseignement (70 %) recensées en 2008 ont indiqué avoir des stratégies de recrutement ciblé pour les groupes sous-représentés, y compris les étudiants autochtones. Des répondants ayant spécifié le groupe ciblé, 63 % ont mentionné les Autochtones. Cette question n'ayant pas été posée auprès des maisons d'enseignements dans l'étude 2004 de l'ACÉ, il n'est donc pas possible de déterminer à quel point les stratégies de recrutement signalées ont influencé l'augmentation dans la proportion des employés autochtones. Il est toutefois intéressant de noter qu'aucune des maisons d'enseignements n'a indiqué avoir des stratégies de recrutement ciblé pour les membres des minorités visibles, bien que certaines aient eu des pratiques en matière de reconnaissance des titres de compétences étrangers.

4.2 La main-d'œuvre féminine dans le secteur de l'électricité

Globalement, les femmes ne représentent toujours qu'environ le quart de l'effectif total dans le secteur. C'était vrai en 2004 et c'est vrai aujourd'hui, tel qu'indiqué dans le Recensement 2006.

Il y a toutefois eu quelques améliorations, à l'égard de la répartition selon le sexe, spécialement pour les emplois n'exerçant pas des fonctions de soutien. Dans chacune des catégories d'emplois – cadres/superviseurs, ingénieurs, et métiers – les entreprises ont indiqué des pourcentages plus élevés de femmes en 2008 qu'en 2004. Le tableau qui suit fait état du pourcentage de main-d'œuvre féminine par groupe d'emplois.

Tableau 4.2 : Représentation de la main-d'œuvre féminine du secteur de l'électricité n'occupant pas des postes de soutien		
Emploi	2004 % de représentation	2008 % de représentation *
Cadres/superviseurs	11%	11%
Ingénieurs	9%	13%
Travailleurs spécialisés	4%	5%

*Ces nombres sont différents de ceux présentés dans le rapport 2008 du CSÉ. Les pourcentages présentés dans le rapport n'ont pas été pondérés, et étaient conformes aux pourcentages publiés par Statistique Canada. Étant donné que les nombres publiés dans le rapport 2004 n'étaient pas pondérés, les nombres 2008 ont été pondérés, par groupes d'emplois, pour assurer une comparaison plus juste.

Bien que le pourcentage de femmes occupant des postes de cadres/superviseurs n'ait pas changé en 2004 et 2008, il y avait une augmentation marquée parmi les postes d'ingénieurs, et une faible augmentation dans les métiers. Ces augmentations signifient que les entreprises prennent des mesures pour recruter spécifiquement des femmes, ou qu'elles font des efforts pour créer un milieu accueillant. D'autre part, il est possible que plus de femmes obtiennent la formation tant dans les métiers que dans les programmes d'ingénierie que dans les années précédentes. Tel qu'indiqué précédemment, 70 % des maisons d'enseignement recensé dans l'étude 2008 du CSÉ ont signalé avoir eu des stratégies visant les groupes sous-représentés. Au total, 70 % des répondants ont indiqué qu'ils visaient spécifiquement les femmes. Toutefois, Ingénieurs Canada a indiqué que la proportion d'étudiantes de premier cycle en ingénierie était toujours à la baisse de 2002 à 2005, ce qui fait état d'un revirement dans une tendance qui avait vu une augmentation des inscriptions au programme d'ingénierie de 1991 à 2001⁶. Cette tendance reflète l'augmentation des ingénieures, mais il faut aussi s'attendre à ce qu'il y ait moins d'étudiantes en ingénierie qui recevront un diplôme au cours des 5 prochaines années, affectant ainsi leur nombre futur dans le secteur.

D'autre part, le nombre de femmes s'inscrivant à des programmes de métiers et collégiaux a augmenté au fil des ans. Selon RHDSC, le taux de participation des femmes est passé de 12 % à 15 % entre 1990 et 2005, alors que le taux des hommes passait de 11 % à 13 %. De plus, les taux de

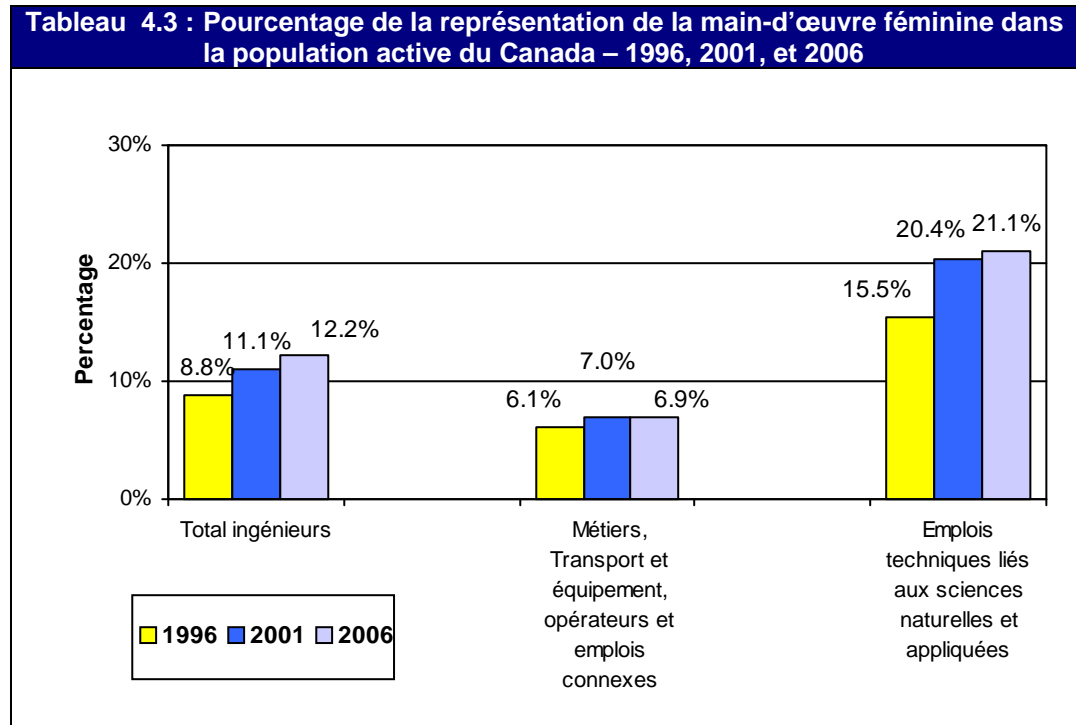
⁶ http://www.engineerscanada.ca/e/files/report_enrolment_eng.pdf

Construire un avenir brillant

participation étaient plus élevés chez les femmes que chez les hommes âgés de 18 à 24 ans pour toutes les années entre 1990-1991 et 2005-2006⁷.

⁷ Ressources humaines et Développement social Canada,
http://www4.hrsdc.gc.ca/indicator.jsp?lang=en&indicatorid=55#MOREON_2

Une fois examinée sur une période de 10 ans, de 1996 et 2006, la participation des femmes augmente. Le tableau suivant indique le pourcentage de représentation des femmes dans des emplois de métiers et d'ingénieurs.



Source : Statistique Canada, données de recensement obtenues par la Canadian Coalition of Women in Engineering, Science, Trades and Technology⁸

Inscrire « Pourcentage »

Mettre un espace avant % et une virgule au lieu du point

Selon le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, le nombre de femmes qui choisissent des métiers est sans précédent – non seulement dans cette province, mais dans tout le pays⁹. C'est dû en partie à un certain nombre d'initiatives, y compris les subventions et les bourses provinciales qui sont fournies aux femmes qui veulent se diriger dans le domaine des métiers. Fait intéressant, le ministère de l'Éducation de Terre-Neuve-et-Labrador entame sa deuxième année de contrat avec la Fraternité internationale des ouvriers en électricité ayant pour but de promouvoir le secteur de l'électricité auprès des femmes¹⁰.

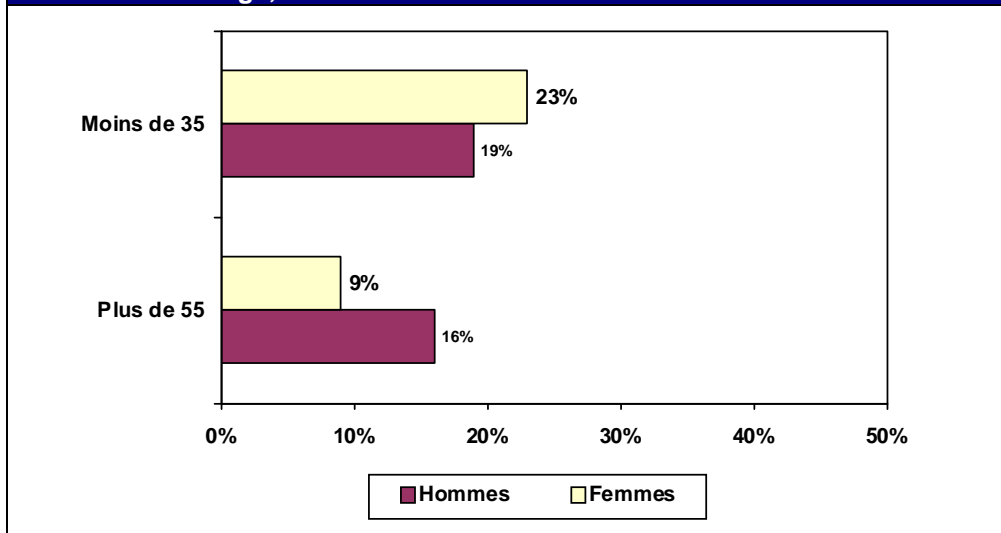
Les initiatives pour intéresser plus de femmes dans le secteur d'électricité semblent efficaces. Selon les données du Recensement 2006, 23 % des femmes qui sont employées dans le secteur de l'électricité ont moins de 35 ans. Parmi les hommes, seulement 19 % ont moins de 35 ans. Cela suggère qu'un certain nombre de nouveaux venus dans le secteur proviennent directement de programmes de formation, et que le pourcentage de femmes est plus élevé. Le diagramme ci-dessous illustre la répartition du pourcentage :

⁸ <http://www.ccwestt.org/Statistics/tabid/59/ctl/Detail/mid/461/xmid/146/xmfid/11/Default.aspx>

⁹ <http://www.releases.gov.nl.ca/releases/2008/edu/0116n03.htm>

¹⁰ *ibid.*

Tableau 4.4 : Pourcentage de la représentation des employés par groupe d'âge, selon le sexe.



Source : Statistique Canada, Recensement 2006

Mettre un espace avant %

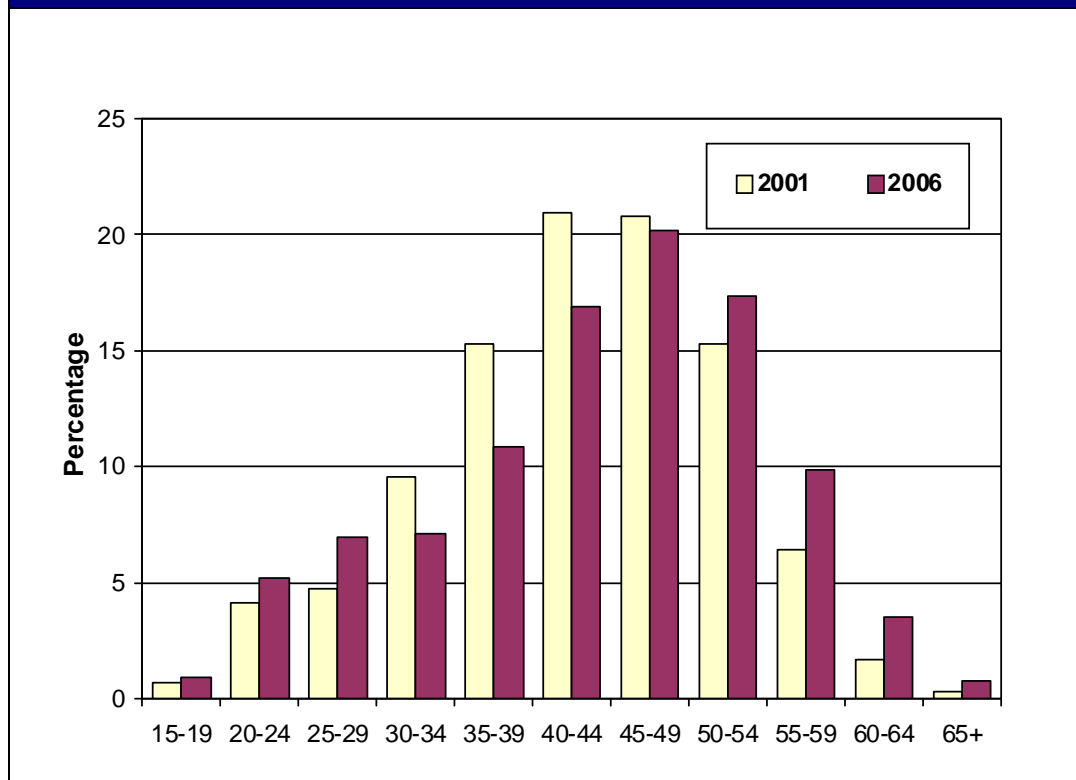
Étant donné les tendances générales de participation des femmes dans les programmes de formation reliés aux métiers, on peut prévoir que plus de femmes auront les qualifications et la formation nécessaires pour travailler dans les métiers du secteur de l'électricité. Alors que le secteur fait des progrès en termes de nombre de femmes employées dans des métiers ne comportant pas des fonctions de soutien, il reste que les employeurs tentent continuellement de rendre leurs lieux de travail plus accueillants et attrayants pour les femmes.

Section 5 : Âge du personnel n'exerçant pas des fonctions de soutien

5.1 Tendances de l'âge du personnel n'exerçant pas des fonctions de soutien

Les données des recensements 2001 et 2006 indiquent une augmentation des pourcentages à la fois dans les groupes d'âge des employés plus âgés et plus jeunes dans le secteur canadien de l'électricité. Le tableau 5.1 ci-dessous illustre la répartition globale par âge des employés du secteur de l'électricité. Les données du diagramme nous indiquent une augmentation des employés dans les groupes d'âge de 50 ans et plus et de moins de 30 ans, et une décroissance du pourcentage des employés d'âge moyen.

Tableau 5.1 : Structure d'âge du secteur canadien de l'électricité (2001 et 2006)



Source : données du recensement 2001 et 2006

Inscrire « Pourcentage »

Comprendre les tendances et les changements de l'âge des employés du secteur de l'électricité peut être très utile et bénéfique pour les entreprises et les planificateurs de ressources humaines pour les aider à concevoir des stratégies efficaces d'embauche et de maintien en fonction des employés et à planifier pour la prochaine vague de départs à la retraite et de recrutement. Le tableau ci-dessus suggère que les entreprises recrutent frénétiquement, ou qu'ils cessent le recrutement. Bien qu'il n'y ait aucune cause identifiable pour ces (tendances dans le secteur, l'économie, la technologie, les taux d'emplois, etc.), voir les tendances générales dans les profils d'âge des employés actuels du secteur peuvent être utile. En observant les tendances représentées ci-dessus, nous pouvons suivre le mouvement des employés par groupe d'âge et mieux prévoir la prochaine grande vague de départs à la retraite. Ceci aide les entreprises à planifier pour les besoins futurs de recrutement et de dotation.

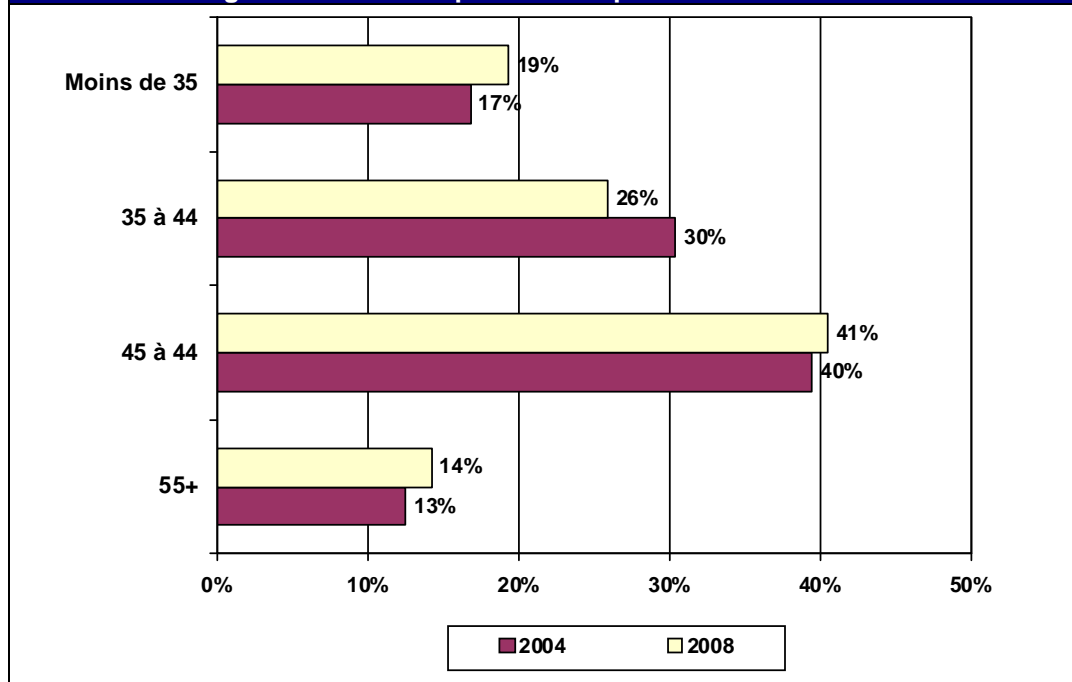
Construire un avenir brillant

Parmi les 17 stratégies suggérées dans le rapport 2004 du CSÉ pour atténuer les incidences économiques négatives de la prévision de pertes d'employés en raison de départs à la retraite, nous retrouvons le recrutement et la formation du personnel de remplacement avant les retraites réelles. Les données ci-dessus indiquent que les entreprises en tiennent compte, et qu'elles ont commencé à « gonfler » les rangs avec une main-d'œuvre plus jeune.

Les enquêtes 2004 et 2008 auprès des employeurs demandaient aux répondants de fournir le nombre ou le pourcentage actuel d'employés pour chaque groupe d'âge. Les données de l'enquête 2008 étaient plus détaillées et demandaient l'âge de chaque employé pour chaque emploi, alors que l'enquête 2004 demandait seulement les âges des cadres, ingénieurs, et des gens de métier. Afin de produire une analyse plus précise, les données de 2008 sont cumulatives par groupes d'emploi.

Le tableau suivant indique les différences d'âge des employés n'exerçant pas des fonctions de soutien, selon les renseignements fournis par les employeurs dans les enquêtes 2004 et 2008¹¹.

Tableau 5.2 : Profil d'âge des employés n'exerçant pas des fonctions de soutien, selon les renseignements fournis par les entreprises



Source : Enquêtes 2004 ACÉ et 2008 CSÉ auprès des employeurs

Mettre un espace avant %

Les changements les plus dignes de mention se trouvent dans les groupes d'âge des moins de 35 ans et des 35 à 44 ans. Bien que les différences de pourcentages soient faibles, elles suggèrent que globalement, les entreprises recrutent des employés plus jeunes, possiblement comme stratégie proactive pour répondre tant aux besoins actuels de main-d'œuvre que pour renforcer la capacité future de leurs entreprises.

Comme le tableau suivant l'indique, parmi les emplois n'exerçant pas des fonctions de soutien il y a des pourcentages plus élevés d'employés dans les deux groupes d'âge extrêmes – moins de 35 ans et plus de 55 ans – signalés en 2008 qu'en 2004. C'est conforme aux tendances démographiques

¹¹ Aucun changement n'a été effectué pour tenir compte de l'inclusion « d'autres fonctions essentielles » parce que le modèle de rapport des données ne le permettait pas.

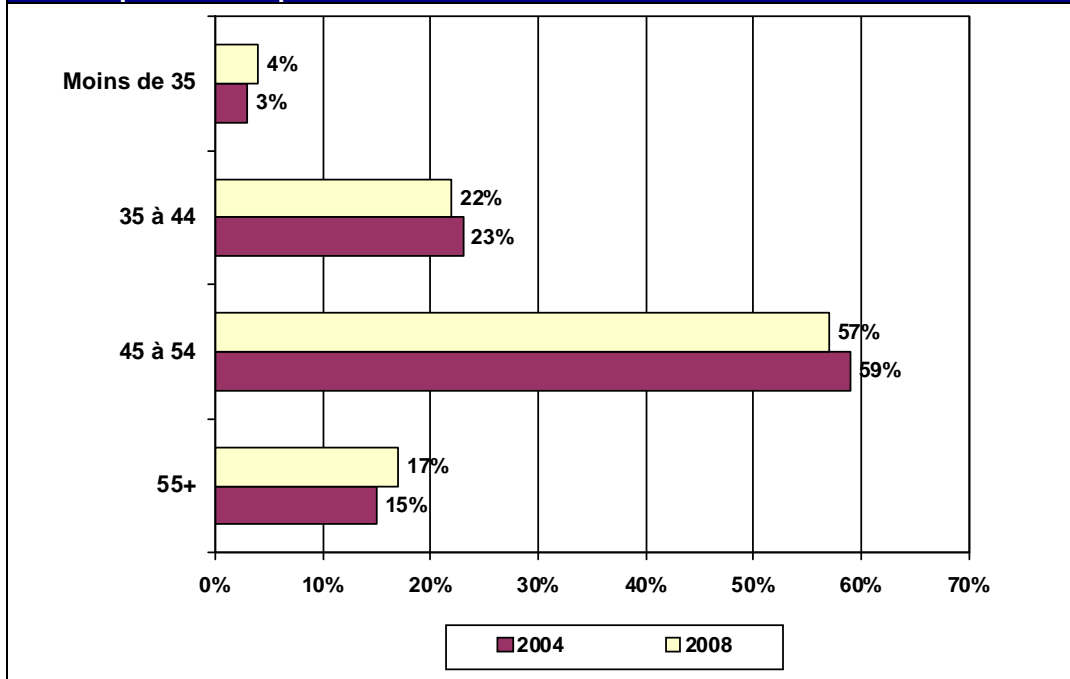
Construire un avenir brillant

générales qui suggèrent que les employés vieillissent, et que les entreprises du secteur de l'électricité commencent à se mobiliser pour recruter des employés plus jeunes afin d'assurer la main-d'œuvre de demain.

5.2 Âge par groupe d'emploi

Une analyse détaillée a été faite par groupe d'emplois pour comparer les changements dans le pourcentage des employés dans chaque groupe d'âge. Parmi les cadres/superviseurs, il n'y avait que quelques différences dans les âges indiqués par les entreprises. Les changements les plus notables se trouvaient chez les moins de 35 ans.

Tableau 5.3 : Profil d'âge des cadres et superviseurs selon les renseignements fournis par les entreprises



Source : Enquêtes 2004 ACÉ et 2008 CSE auprès des employeurs

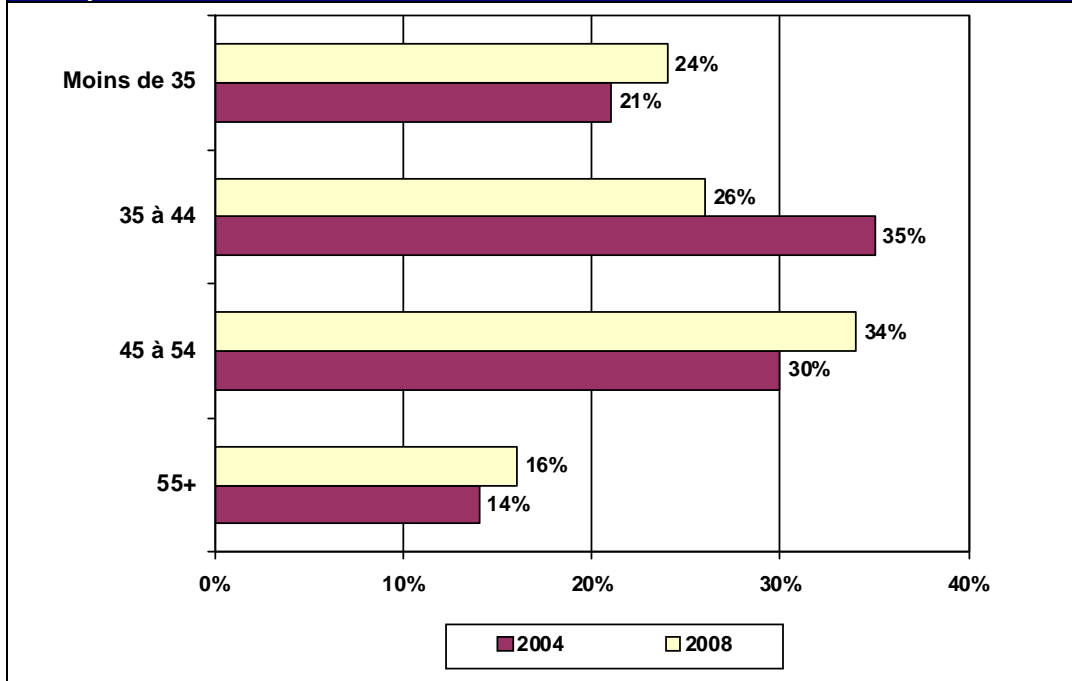
Mettre un espace avant %

Comme le tableau ci-dessus l'indique, bien que le pourcentage des cadres/superviseurs dans le groupe d'âge des 55 ans et plus soit à la hausse, il est plus faible dans les deux groupes d'âge moyen. Cette tendance vers un pourcentage plus élevé de cadres/superviseurs plus âgés est indicative de la tendance générale du vieillissement de la main-d'œuvre, mais le pourcentage plus élevé de cadres/superviseurs dans le groupe d'âge le plus jeune suggère également que les entreprises prennent des mesures pour combler ces postes clés avec des employés plus jeunes.

Parmi les ingénieurs, la différence la plus marquée entre les distributions de 2004 et 2008 était dans le groupe des 35 à 44 ans. Tous les autres groupes ont montré de légères augmentations du pourcentage des employés, sauf le groupe des ingénieurs. Tel qu'illustré dans le tableau ci-dessous, alors que chacun des trois des autres groupes augmentait de 2 % à 4 %, le groupe des 35 à 44 ans a diminué de presque 10 %. C'est particulièrement frappant. Bien qu'en 2004 ce groupe représentait la majorité des ingénieurs, beaucoup d'entre eux étaient probablement au début de la quarantaine et font maintenant partie du groupe d'âge suivant. En 2004, les pourcentages suggèrent une tendance semblable pour les ingénieurs dans le groupe d'âge 45 à 54 ans – un nombre important était dans la cinquantaine et est maintenant plus près de l'âge de la retraite.

Construire un avenir brillant

Tableau 5.4 : Profil d'âge des ingénieurs selon les renseignements fournis par les entreprises

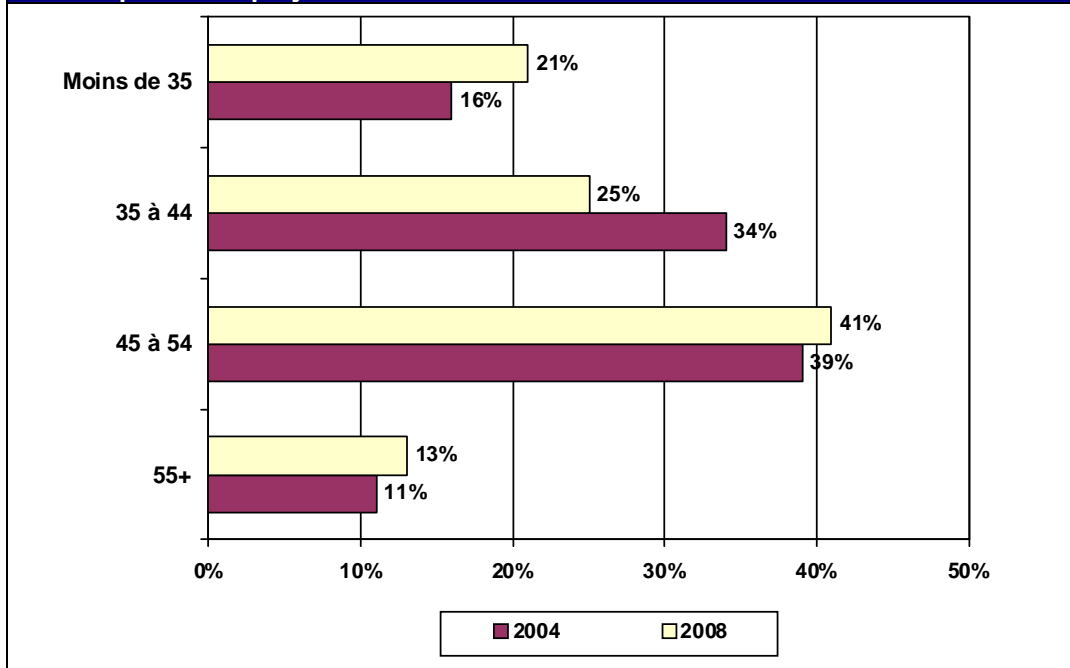


Source : Enquêtes 2004 ACÉ et 2008 CSÉ auprès des employeurs

Mettre un espace avant %

Une tendance semblable est observée parmi les employés de métiers. Un pourcentage plus élevé d'employés se trouve dans les groupes d'âge plus âgés et plus jeunes, avec nettement moins de travailleurs dans le groupe d'âge des 35 à 44 ans.

Tableau 5.5 : Profil d'âge des travailleurs spécialisés selon les renseignements fournis par les employeurs



Source : Enquêtes 2004 ACÉ et 2008 CSÉ auprès des employeurs

Mettre un espace avant %

En observant les tendances générales, nous pouvons réaliser qu'un grand groupe d'employés se déplace dans chaque groupe d'âge. En 2004, ces employés étaient au début de la quarantaine. Aujourd'hui, ce groupe d'employés est rendu à la fin de la quarantaine, comme l'indique le tableau ci-dessus. Le nombre élevé d'employés dans ce groupe d'âge (45 à 54 ans) reflète une tendance de recrutement qui date probablement de la fin des années 80 et du début des années 90, quand ces employés étaient au début de la vingtaine. La baisse du pourcentage des employés qui sont maintenant dans le groupe d'âge 35 à 44 ans reflète le gel de l'embauche que l'industrie a connu jusqu'à la fin des années 90.

Chaque fois que le secteur embauche beaucoup de nouveaux employés, ceux-ci pourraient combler l'écart immédiat, mais ils créeront aussi un autre écart quand ils prendront leur retraite. En observant la tendance dans la proportion d'employés de chacun des groupes d'âge entre 2004 et 2008, il est clair que beaucoup d'entreprises du secteur de l'électricité continueront à faire face à la menace d'un nombre élevé de retraités, alors que la majorité des employés à la fin de la quarantaine et au début de la cinquantaine se déplacent dans le prochain groupe d'âge et deviennent admissibles à leur pension.

Section 6 : Recrutement: (programme d'enseignement coopératif, stagiaires, étudiants occupant un emploi d'été, et apprentis)
6.1 Recrutement d'étudiants inscrits à un programme d'enseignement coopératif, stagiaires, étudiants occupant un emploi d'été, et apprentis

Les enquêtes 2004 et 2008 auprès des employeurs demandaient spécifiquement aux répondants de préciser le nombre d'étudiants inscrits à un programme d'enseignement coopératif, stagiaires, étudiants occupant un emploi d'été, et d'apprentis qu'ils avaient embauchés dans la dernière année. Une comparaison des données de 2004 avec les données de 2008 montre une faible baisse de la moyenne d'étudiants inscrits à un programme d'enseignement coopératif, stagiaires, étudiants occupant un emploi d'été, et d'apprentis recrutés par entreprise, et une faible augmentation de la moyenne de stagiaires recrutés par entreprise. Le tableau ci-dessous illustre ces constatations.

Tableau 6.1 : Nombre d'étudiants inscrits dans un programme d'enseignement coopératif, stagiaires, apprentis, étudiants occupant un emploi d'été embauchés l'année précédente – global					
Recrutement	Total pour l'enquête 2004 (n=30-31)	Enquête 2004 nombre moyen par entreprise ayant répondu	Total pour l'enquête 2008 (n=55-72)	Enquête 2008 nombre moyen par entreprise ayant répondu	% de changement de la moyenne
Étudiants inscrits au programme d'enseignement coopératif	579	19,3	1 201	16,7	-13,5 %
Stagiaires	41	1,4	157	2,8	100 %
Étudiants occupant un emploi d'été	596	19,2	1 207	16,8	-12,5 %
Apprentis	1 394	45	2 333	36,5	-18,8 %

Source : Enquêtes 2004 et 2008 auprès des employeurs

Il convient de noter que ce sont des tendances globales, et qu'elles n'offrent pas une représentation précise dans la présente analyse. Nous vous rappelons que les grandes entreprises ont rempli plus de questionnaires en 2004 qu'en 2008. Il n'est donc pas surprenant qu'il y ait eu en moyenne, par entreprise, plus d'étudiants inscrits à des programmes d'enseignement coopératif, d'étudiants occupant un emploi d'été et d'apprentis embauchés en 2004 qu'en 2007 en raison du plus grand nombre de grandes entreprises (en moyenne) qui ont participé à l'enquête 2004. Ainsi, afin de faire état d'une tendance plus précise, seule la comparaison des répondants de 2004 et 2008 est présentée ci-dessous.

6.1.1 Répondants aux enquêtes 2004 et 2008

En regardant exclusivement aux employeurs qui ont répondu à l'enquête 2004 et à l'enquête 2008 (nous rappelant à nouveau qu'ils sont presque exclusivement les grandes entreprises) les nombres indiquent des tendances différentes. Globalement, les entreprises ont indiqué une augmentation de 100 % de l'embauche de stagiaires. Tel qu'illustré dans le tableau ci-dessous, si l'on examine exclusivement les entreprises qui ont complété les enquêtes pour les deux années, le pourcentage est nettement plus élevé, à 333 %.

Tableau 6.2 : Nombre d'étudiants inscrits dans un programme d'enseignement coopératif, stagiaires, apprentis, étudiants occupant un emploi d'été embauchés – Répondants 2004/2008

Recrutement	Total pour l'enquête 2004 (n=20)	Enquête 2004 nombre moyen par entreprise ayant répondu	Total pour l'enquête 2008 (n=19-25)	Enquête 2008 nombre moyen par entreprise ayant répondu	% de changement de la moyenne
Étudiants inscrits au programme d'enseignement coopératif	513	25,7	811	33,8	31,5 %
Stagiaires	38	1,8	149	7,8	333 %
Apprentis	560	28	759	33	17,9 %
Étudiants occupant un emploi d'été	1 321	66	903	36,1	-45,3 %

Source : Enquête auprès des employeurs 2004 et 2008

La comparaison des données suggère qu'entre 2004 et 2008, les grandes entreprises semblaient embaucher moins d'étudiants occupant un emploi d'été, mais plus d'étudiants inscrits à un programme d'enseignement coopératif, de stagiaires et d'apprentis. En tout, la moyenne d'apprentis embauchés a augmenté de près de 20 % parmi les entreprises qui ont répondu aux deux enquêtes.

Une recherche plus focalisée devrait être entreprise pour déterminer toute l'ampleur des raisons et des facteurs qui déterminent l'embauche ou non d'étudiants inscrits à des programmes d'enseignement coopératif, d'étudiants occupant un emploi d'été, de stagiaires et d'apprentis. Entretemps, les employeurs du secteur de l'électricité semblent en général, entre 2004 et 2008, avoir embauché tous les groupes, à l'exception des étudiants occupant un emploi d'été.

6.2 Recrutement de nouveaux travailleurs et postes vacants

Le nombre de nouveaux travailleurs embauchés par les entreprises de l'industrie fait suite à l'analyse du recrutement. Les deux années d'enquête demandaient aux entreprises d'indiquer combien de nouveaux employés ils avaient embauchés l'année précédente. Cependant, bien que l'enquête 2008 demandait spécifiquement aux entreprises d'indiquer la provenance de leurs nouveaux employés, l'enquête 2004 ne le demandait pas.

En conséquence, l'analyse des pratiques en matière de recrutement a été limitée à comparer le nombre de nouveaux employés n'exerçant pas des fonctions de soutien, et le nombre d'étudiants inscrits à un programme d'enseignement coopératif, d'étudiants occupant un emploi d'été, de stagiaires et d'apprentis embauchés. Les deux enquêtes demandaient aux répondants d'indiquer le nombre total de nouveaux employés l'année précédente, pour chaque groupe. Pour assurer une comparaison plus précise, les moyennes ont été déterminées selon le nombre d'entreprises ayant répondu à cette question. La raison est que faire un rapport strictement sur les nombres aurait inévitablement montré une augmentation disproportionnée alors que plus d'entreprises ont participé à l'enquête 2008.

6.2.1 Analyse globale

L'analyse des pratiques en matière de recrutement signalées par des entreprises a indiqué quelques changements et tendances intéressants entre 2004 et 2008. De façon générale, les entreprises qui

Construire un avenir brillant

ont répondu à l'enquête 2004 ont indiqué avoir embauché 1 464 nouveaux employés n'exerçant pas des fonctions de soutien au cours de l'année précédente. Sur la base exclusive du nombre de répondants ayant fourni des données (n=60), les entreprises avaient, en 2003, une moyenne d'un peu plus de 24 nouveaux employés n'exerçant pas des fonctions de soutien. Les répondants à l'enquête 2008 ont indiqué avoir embauché 1 048 nouveaux employés n'exerçant pas des fonctions de soutien. Sur la base exclusive du nombre de répondants ayant fourni des données (n=71) la moyenne était de 15 nouveaux employés n'exerçant pas des fonctions de soutien, en 2006. Il faut rappeler aux lecteurs que l'enquête 2004 avait inclus les « autres emplois essentiels » qui n'étaient pas inclus dans l'enquête 2008. Le format de l'enquête 2004 est tel que les chiffres pour ces emplois n'ont pu être exclus. Cependant, si on exclut ces emplois des totaux des résultats de l'enquête 2008, le nombre total de nouveaux employés est de 1 425 – ce qui est encore moins que le nombre indiqué dans l'enquête 2004, et une moyenne plus faible qu'indiqué en 2004 (20 par entreprise).

Le tableau ci-dessous fait état d'une comparaison des résultats. Il faut noter que les chiffres présentés ci-dessous pour les nouveaux employés embauchés en 2007¹² incluent les « autres emplois essentiels » car il n'était pas possible d'exclure ces emplois des données 2004.

Tableau 6.3 : Total et moyenne du nombre d'employés n'exerçant pas des fonctions de soutien embauché dans la dernière année en 2004 et 2008		
Année du rapport	Total	Moyenne
2004 (n=60*)	1 464	24
2008 (n=71*)	1 425	20
% de changement	-2,6 %	-16,6 %

*Nota : le « n » comprend seulement les employés qui ont fourni des données, et non tout l'échantillon de l'enquête.

De nouveau, la prudence devrait être de mise en interprétant ces résultats, car ces chiffres ne donnent qu'un coup d'oeil du nombre de nouvelles embauches dans une année donnée. De plus, les différences peuvent être dues à la plus grande taille de l'entreprise en 2004. Cependant, bien qu'il ait pu y avoir plus d'employés embauchés, n'exerçant pas des fonctions de soutien, en 2004 qu'en 2008, on ne peut supposer que cela reflète le nombre total d'emplois du secteur, ou même la croissance de l'emploi dans le secteur. De plus, en 2004, la classification du personnel n'exerçant pas des fonctions de soutien comprenait plus d'emplois qu'en 2008, ce qui expliquerait partiellement cette diminution.

6.2.2 Répondants aux deux enquêtes : 2004 et 2008

Afin de fournir une image plus précise du changement dans le nombre de nouveaux employés, le tableau ci-dessous fait état du nombre total de nouveaux employés signalé par les répondants dans les enquêtes 2004 et 2008

Tableau 6.4 : Total et moyenne du nombre d'employés n'exerçant pas fonctions de soutien embauchés dans la dernière année tel qu'indiqué par les répondants dans les enquêtes 2004 et 2008		
Année du rapport	Total	Moyenne
2004 (n=30)	1 013	34
2008* (n=31)	919*	30
% de changement	-9,3 %	-11,7 %

Source : Enquête auprès des employeurs 2004 ACÉ et 2008 CSÉ

¹² Un rappel aux lecteurs : les données de l'enquête 2007 sont rapportées en 2008.

Construire un avenir brillant

*Nota : le total de 2008 comprend les « autres emplois essentiels » parce que ce groupe ne pouvait être exclu des données de 2004. Ainsi, pour être plus précis, ces emplois ont été inclus ici. Le nombre total sans les « autres emplois essentiels » est de 823.

Ces nombres suggèrent que les entreprises n'embauchent pas assez de nouveaux employés pour remplacer les départs à la retraite. Il faut rappeler à nouveau aux lecteurs que le personnel n'exerçant pas des fonctions de soutien était différent de 2004 à 2008. Le renvoi au tableau 2.3 que l'embauche a augmenté de 10 % parmi ce groupe. Néanmoins, ces chiffres servent de mise en garde aux entreprises afin qu'elles poursuivent l'embauche du personnel n'exerçant pas des fonctions de soutien.

Il est important de considérer qu'on ne tient pas compte du nombre de postes vacants pour les emplois n'exerçant pas des fonctions de soutien. Tel qu'indiqué dans le rapport 2008 du CSÉ, l'estimation du nombre total de vacances pour les emplois n'exerçant pas des fonctions de soutien parmi 87 répondants en 2008 était de 1 358, portant le taux des emplois n'exerçant pas des fonctions de soutien à 3,2 %.

Le tableau ci-dessous est reproduit du rapport 2008 par souci de commodité.

Tableau 6.5 : Taux de vacance par groupe d'emploi			
Groupe d'emploi	Vacance	Actuellement à l'emploi	Taux de vacance
Cadres	132	5,941	2.2%
Directeurs des services d'utilité publique	57	2,714	2.0%
Superviseurs des électriciens et superviseurs des monteurs de lignes	75	3 227	2,3 %
Ingénieurs et techniciens/technologues	405	12 466	3 %
Ingénieurs électriciens	95	3 775	3,6 %
Ingénieurs mécaniciens	60	1 603	2,3 %
Ingénieurs civils	15	633	3,9 %
Techniciens/technologues en génie électrique	157	3 913	3,3 %
Techniciens/technologues en génie mécanique	57	1 694	2,4 %
Techniciens/technologues en génie civil	21	848	3,5 %
Métiers	821	22 599	3,5 %
Électriciens de réseau électrique	184	4 699	3,8 %
Monteurs de lignes électriques et de câbles	320	6 231	4,9 %
Opérateurs de réseaux électriques	48	1 232	3,8 %
Opérateurs de centrales électriques	98	3 372	2,8 %
Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	116	2 982	3,7 %
Autres métiers	55	4 083	1,3 %
Total*(n=87)	1 358	41 006*	3,2 %

Source : Enquête 2008 du CSÉ auprès des employeurs

En 2004, les employeurs ont signalé seulement 155 vacances. Il faudrait toutefois noter que le nombre de répondants qui ont fourni des données pour les vacances pour chaque poste variait de 2 à 15. Donc, ces données ne peuvent pas être considérées comme étant représentatives et ne peuvent être comparées avec les données 2008.

Section 7 : Départs à la retraite et admissibilité à la pension

Les enquêtes 2004 et 2008 auprès des employeurs ont demandé aux répondants au sujet du nombre de départs à la retraite l'année précédente, en plus du nombre de personnel n'exerçant pas des fonctions de soutien qui était admissible à une pension partielle ou intégrale dans la dernière année. L'enquête 2008 demandait aux répondants de fournir les données pour chaque emploi, tandis que l'enquête 2004 ne demandait qu'en général au sujet du personnel n'exerçant pas des fonctions de soutien. La comparaison ne peut donc se faire qu'entre le personnel n'exerçant pas des fonctions de soutien en général plutôt qu'entre des emplois spécifiques. Il faudrait aussi noter qu'il n'était pas possible d'exclure les chiffres des « autres emplois essentiels » des données de 2004, n'ayant pas demandé aux répondants au sujet de chaque emploi.

7.1 Départs à la retraite

Les rapports des enquêtes 2004 de l'ACÉ et 2008 du CSÉ font état une estimation du nombre de départs à la retraite par branche d'activité. L'enquête 2004 demandait aux répondants d'estimer le nombre de départs à la retraite entre 2004 et 2009, et entre 2004 et 2014. Ces estimations ont été divisées par 5 et 10 respectivement pour faciliter la comparaison avec les estimations 2008. Le tableau suivant combine les résultats des deux enquêtes.

Branche d'activité	Retraites réelles en 2006	% estimation des départs à la retraite en 2009		% estimation des départs à la retraite en 2012	
		estimés** 2004	estimés** 2008	estimés** 2004	estimés** 2008
Production	1,7 %	2,5 %	3,4 %	2,4 %	5,3 %
Transport	1,4 %	6,9 %	12,4 %	5,5 %	14,7 %
Distribution	1,2 %	1,7 %	6,4 %	1,7 %	8,7 %
Intégrées	2,8 %	3,3 %	4,9 %	3,5 %	6,2 %
Total*	2,4 %	3,1 %	4,7 %	3,0 %	6,2 %

Source : Enquête 2004 ACÉ et 2008 CSÉ auprès des employeurs

* Trop peu d'employés ont été signalés dans la branche d'activité « autre » pour indiquer ce nombre. En conséquence, les colonnes n'indiquent pas la somme totale de la ligne.

** Les données de 2004 étaient originalement présentées en pourcentage cumulatif pour cette période de temps. Afin de faire état des données de façon constante, les totaux sont présentés comme moyenne annuelle.

Les données de l'enquête 2004 sont conformes à celles de l'enquête 2008. En 2004, les employeurs avaient estimé que dans 5 ans (2005-2009), 16 % du personnel partirait à la retraite, ce qui fait en moyenne 3 % par année, ce qui est légèrement plus bas que le pourcentage réel de départs à la retraite signalé en 2006, tel que signalé dans l'enquête 2008. Les répondants à l'enquête 2004 ont estimé de plus qu'au cours des 10 prochaines années (2004-2014), près de 30% de leurs employés prendraient leur retraite. En 2008, les employeurs avaient augmenté leurs estimations de 2004, de 3 % à 6 % de départs à la retraite en 2012. Les départs à la retraite les plus importants sont dans les entreprises de transport.

La comparaison des données recueillies en 2004 et celles recueillies en 2008 suggère que les employeurs sont assez exacts dans leurs estimations des départs à la retraite et des tendances des départs à la retraite. C'est important d'en faire état, car elle donne une crédibilité aux résultats et à l'exactitude des données.

L'examen des données exclusivement du point de vue du pourcentage départ à la retraite en 2003 des employés n'exerçant pas de fonctions de soutien (a aussi annoncé dans l'enquête 2004) et de 2006 (tel qu'indiqué dans l'enquête 2008) fait état d'une faible augmentation. Au total, les résultats de l'enquête 2004 ont prouvé que 2,2 % des employés n'exerçant pas de fonctions de soutien ont pris leur retraite en 2003. En 2006, ce pourcentage est passé à 2,4 %. Le tableau suivant fait état des données signalées par les employeurs dans les enquêtes.

Tableau 7.2 : Tendances des départs à la retraite indiquées dans les enquêtes 2004 et 2008			
	Nombre d'employés non liés au soutien*	Nombre de départs à la retraite	% de la représentation de la main-d'œuvre actuelle
2004 (n=49)	21 273	475	2,2 %
2008 (n=82)	42 350	999	2,4 %

*nota : seulement les répondants qui ont indiqué avoir des employés n'exerçant pas des fonctions de soutien et des départs à la retraite ont été inclus.

Ces données suggèrent que dans l'ensemble les départs à la retraite ont augmenté de 0,2 % de 2003 à 2006 parmi le personnel n'exerçant pas des fonctions de soutien. Il faudrait toutefois noter qu'il y avait des différences importantes dans les types d'entreprises qui ont répondu en 2004 et en 2008. La section suivante fait état d'une comparaison entre les répondants de 2004 et de 2008.

7.1.1 Répondants aux enquêtes 2004 et 2008

En regardant exclusivement à ceux qui ont répondu à la fois aux enquêtes 2004 et 2008, les répondants à l'enquête 2004 ont signalé 440 départs à la retraite, en 2003, parmi les employés n'exerçant pas des fonctions de soutien. En 2006, ces mêmes répondants ont signalé 477 départs à la retraite parmi les employés n'exerçant pas des fonctions de soutien, ce qui représente une augmentation de 8,4 % entre 2003 et 2006.

Dans l'enquête 2004, on a demandé aux répondants d'estimer la prévision du nombre de départs à la retraite dans les cinq prochaines années (entre 2004 et 2009). Au total, les répondants ont indiqué qu'ils s'attendaient à ce que 15,5 % de leurs employés n'exerçant pas des fonctions de soutien prennent leur retraite entre 2004 et 2009. Fait intéressant, cette estimation était assez exacte. Sur une période de cinq ans, cette estimation représente 3 % de départs à la retraite, par année, parmi les employés n'exerçant pas des fonctions de soutien, ce qui est très près du pourcentage des départs à la retraite qui se sont produits en 2006, tel que signalé dans l'enquête 2008. Tandis que le petit écart entre le pourcentage prévu et le pourcentage réel pourrait simplement être dû à l'erreur humaine, il y a d'autres facteurs qui pourraient avoir contribué aux départs à la retraite légèrement plus faibles que prévu. Les employeurs peuvent avoir pris la menace de retraites au sérieux et avoir pris des mesures pour encourager des retraités potentiels à rester un peu plus longtemps au travail. Ils peuvent aussi avoir offert des horaires de travail plus flexibles aux retraités potentiels ou de nouvelles possibilités de formation pour les orienter dans d'autres branches du secteur d'électricité.

7.2 : Admissibilité à une pension intégrale ou à une pension partielle

Un aspect qui augmente la menace des départs à la retraite est le nombre ou le pourcentage d'employés n'exerçant pas des fonctions de soutien qui seront bientôt admissibles à une pension – intégrale ou partielle. Bien que l'admissibilité à la pension ne soit pas le seul facteur déterminant

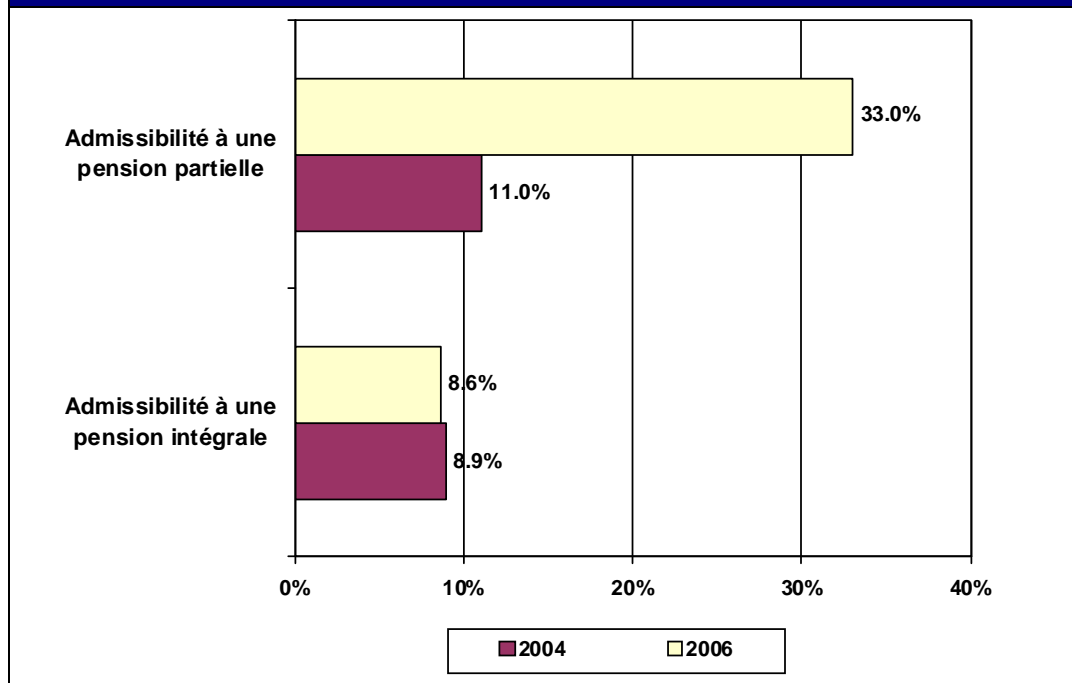
Construire un avenir brillant

quand un employé voudra prendre sa retraite ou non, il peut jouer un rôle important, surtout parmi les employés n'exerçant pas des fonctions de soutien et dont le travail peut être physiquement exigeant.

En 2004, on a demandé aux répondants d'indiquer le nombre d'employés n'exerçant pas des fonctions de soutien ayant droit à leur pension intégrale et partielle dans l'année précédente. On leur a aussi demandé de fournir des estimations pour les 5 prochaines années - entre 2004 et 2009.

En 2004, les répondants ont estimé que 8,9 %¹³ de leurs employés n'exerçant pas des fonctions de soutien étaient admissibles à une pension intégrale l'année précédente. Dans l'enquête 2008, répondants ont indiqué que 8,6 %¹⁴ de leurs employés n'exerçant pas des fonctions de soutien étaient admissibles à une pension intégrale l'année précédente. Plus important encore, c'est qu'en 2004, 11 % (n=28) étaient admissibles à une pension partielle l'année précédente, à comparer à 33 % (n=49) admissibles en 2006. Le tableau suivant illustre le changement dans l'admissibilité à la pension selon les enquêtes 2004 et 2008 auprès des employeurs.

Tableau 7.3 : Pourcentage des employés n'exerçant pas des fonctions de soutien admissibles à une pension



Source : Enquête auprès des employeurs 2004 ACÉ et 2008 CSÉ, n=32 (2004) et n=49 (2008) pension intégrale; n=28 (2004) et n=49 (2008) pension partielle.

Mettre un espace avant % et une virgule au lieu du point

Ces données reflètent la tendance de l'âge qui indique qu'il y a plus d'employés entrant dans le groupe d'âge 45 à 54 ans et que les employés à la fin de la quarantaine et au début de la cinquantaine auront probablement droit à leur pension partielle. Les régimes de retraite diffèrent beaucoup d'une organisation à l'autre, ce qui rend difficile de préciser de façon concluante les provisions spécifiques de l'admissibilité à la pension. L'admissibilité peut-être fondée sur les années de contribution, l'âge de l'employé, ou d'une combinaison des deux. Les règles et les politiques suivies par chaque organisation sont uniques à cet établissement. Quelques organismes offrent une

¹³ n=32, basé sur les répondants qui ont fourni des données à la fois pour le nombre d'employés n'exerçant pas des fonctions de soutien et pour les employés n'exerçant pas des fonctions de soutien qui sont admissible à une pension intégrale

¹⁴ n=49, basé sur les répondants qui ont fourni des données pour les employés n'exerçant pas des fonctions de soutien et l'admissibilité à la pension

Construire un avenir brillant

compensation de plus aux employés désirant continuer à travailler au-delà de leur admissibilité à une pension intégrale, ce qui peut influencer le choix d'un employé à prendre ou non sa retraite.

Section 8 : Mot de la fin et recommandations

En observant les tendances générales de 2004 à 2008, il est clair qu'une proportion importante de la main-d'œuvre du secteur de l'électricité se rapproche de l'âge de la retraite; pourtant, la tendance montre aussi une proportion à la hausse d'ouvriers plus jeunes. Les possibilités pour le secteur dépendent de la capacité des organismes et des planificateurs de ressources humaines d'utiliser avec créativité les compétences et habiletés des gens pour réagir aux changements environnementaux et démographiques du secteur.

Les exigences futures des ressources humaines dépendent aussi des exigences technologiques futures. Bien que les données qui se rapportent spécifiquement à l'efficacité énergétique, à l'énergie alternative, ou à l'énergie renouvelable, n'aient pas été recueillies dans les enquêtes 2004 ou 2008 auprès des employeurs, la production d'électricité écologique ou « verte » gagne en popularité au Canada alors que plus de gouvernements provinciaux adoptent des politiques et des initiatives qui visent ces pratiques. Tel que mentionné plus tôt, des investissements importants de nouveaux capitaux dans les infrastructures existantes seront nécessaires au cours de la prochaine décennie.

Planification, recrutement, formation et embauche à long terme de nouveaux employés

Le secteur d'électricité pourrait profiter grandement de la mise en œuvre de campagnes de recrutement à long terme. Même si le besoin de main-d'œuvre dépend souvent de la demande du marché, peu importe la situation économique, les Canadiens auront toujours besoin d'électricité; comme tous les autres pays développés. Ainsi, les planificateurs devraient être capables d'examiner les tendances de l'âge présentées dans ce rapport et planifier pour la prochaine vague de retraites. Les planificateurs pourront également voir où seront les écarts dans la main-d'œuvre et les compétences, en suivant le mouvement des personnes par groupes d'âge.

Stratégies de maintien en fonction visant des groupes d'âge spécifiques

Les données des enquêtes 2004 et 2008 auprès des employeurs indiquent une augmentation de la proportion des employés dans les groupes d'âge plus jeunes et plus âgés. Les priorités de ces deux générations d'âge diffèrent considérablement¹⁵. Par conséquent, il n'y a pas de stratégie « uniformisée » pour maintenir en fonction les bons employés. Les gestionnaires et les superviseurs auront besoin de se tenir au courant des tendances démographiques et des différences dans les attentes des différents groupes d'âge s'ils veulent gérer efficacement et maintenir en fonction leur personnel.

Les données montrent aussi qu'il y a plus d'employés admissibles à une pension partielle, ce qui signifie que ces mêmes employés auront bientôt droit à une pension intégrale, augmentant ainsi la menace des départs à la retraite dans un proche avenir. Il est toutefois difficile de tirer des conclusions à l'égard de l'admissibilité à la pension, car chaque établissement ses propres règles ou directives pour déterminer non seulement qui est admissible, mais aussi définir la pension intégrale et la pension partielle. Les planificateurs devront déterminer comment mieux utiliser leurs ressources – comment maintenir en fonction les employés plus âgés, comment recruter et former un nouvel ensemble d'employés, ou une combinaison quelconque des deux.

Stratégies de recrutement et de maintien en fonction qui sont attrayantes pour la diversité des groupes – les stratégies des ressources humaines devront viser au-delà d'un attrait ordinaire

¹⁵ Human Resource Executive Online <http://www.hreonline.com/HRE/story.jsp?storyId=10815657>

Construire un avenir brillant

La représentation croissante de groupes minoritaires et d'immigrants dans la population active du Canada indique qu'un changement est nécessaire dans les stratégies de recrutement et de maintien en fonction parmi les planificateurs des ressources humaines du secteur de l'électricité. Une comparaison des données 2004 avec les données 2008 indique une augmentation de 2,8 % de la représentation des groupes minoritaires dans la population active, avec une augmentation de seulement 0,9 % de la représentation dans le secteur. Ceci suggère que le secteur ne suit pas la cadence de la population active nationale. Une comparaison de la représentation des Autochtones indique que bien que le pourcentage de représentation dans la population active ait augmenté de 0,4 %, la représentation des Autochtones dans le secteur a augmenté 0,7 %.

Les planificateurs de ressources humaines bénéficieraient considérablement de mettre en application des pratiques en matière de recrutement qui encourageraient la diversité et un milieu de travail multiculturel. Par conséquent, les employeurs doivent aussi être disposés à adapter leurs stratégies de maintien en fonction des employés.