



CONSEIL SECTORIEL DE

l'électricité

Construire un avenir brillant

Secteur de l'électricité
Projet d'information sur le marché du travail :

Analyse régionale de l'Enquête auprès des employeurs
2008 du CSE – Colombie-Britannique





Construire un avenir brillant

Ce projet a été financé par le Programme des conseils sectoriels du gouvernement du Canada. Les opinions et interprétations contenues dans la présente publication sont celles de ses auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Copyright © 2008 Conseil sectoriel de l'électricité

Tous droits réservés. L'utilisation, sans l'autorisation écrite préalable du Conseil sectoriel de l'électricité, de quelque partie que ce soit de cette publication, qu'il s'agisse de la reproduire, de la stocker dans un système de recherche documentaire ou de la transmettre sous toute forme ou par tout moyen que ce soit (y compris par des procédés électroniques, mécaniques ou photographiques ou par photocopie ou consignation), représente une atteinte au droit d'auteur.

Renseignements complémentaires :



Construire un avenir brillant

600-130, rue Slater
Ottawa (Ontario) K1P 6E2
Tél. : (613) 235-5540
Télec. : (613) 235-6922
info@brightfutures.ca

www.brightfutures.ca

Table des matières

Liste des répondants de la Colombie-Britannique	1
Sommaire des résultats	1
Section 1 : Renseignements généraux.....	2
1.1 But et objectifs de l'étude	2
1.2 Cadre de l'étude	3
Section 2 : Contexte	3
Section 3 : Perspectives d'emploi.....	4
3.1 Personnel de soutien et non lié au soutien.....	4
3.2 Nombre d'employés par profession.....	4
Section 4 : Offre de main-d'œuvre	5
4.1 Étudiants de programmes coopératifs, stagiaires d'été et stagiaires	5
4.2 Ingénieurs.....	6
4.3 Apprentis embauchés dans des postes clés	8
Section 5 : Tendances en matière d'âge et de retraite.....	9
5.1 Structure d'âge du personnel	9
5.2 Départs annuels à la retraite	10
5.3 Départs à la retraite par grands groupes de professions	10
5.4 Admissibilité à la retraite.....	12
Section 6 : Nouvelles embauches	14
6.1 Sources courantes de nouveaux employés.....	14
6.2 Sources courantes de concurrence en matière de recrutement.....	16
Section 7 : Taux de vacance	17
7.1 Taux de vacance signalés	17
Section 8 : Analyse des écarts entre l'offre et la demande	18
8.1 Faible croissance :	19
8.2 Forte croissance	20
Conclusion.....	22
Remerciements	23

Liste des répondants de la Colombie-Britannique

BC Hydro and Power Authority
BC Transmission Corp. (BCTC)
Ville de New Westminster
Ville de Penticton

Sommaire des résultats

Le Conseil sectoriel de l'électricité (CSE) mène une étude visant à évaluer les besoins en main-d'œuvre du secteur canadien de l'électricité. Le présent rapport se fonde sur les données recueillies dans le cadre de l'édition 2008 du Projet d'information sur le marché du travail, que le CSE parraine de concert avec Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC). Ce document d'analyse établit une comparaison entre données régionales et données nationales. Il rend compte de certaines mesures clés que les employeurs du secteur canadien de l'électricité peuvent utiliser afin de planifier leurs besoins futurs en main-d'œuvre. Une perspective régionale est utile aux employeurs en ce qu'elle leur permet d'évaluer avec plus d'exactitude leur situation par rapport à la moyenne nationale.

Le rapport n'entend pas représenter l'ensemble des entreprises de la région, mais plutôt celles qui ont participé à l'enquête auprès des employeurs 2008 du CSE.

Voici certaines des principales constatations de l'analyse régionale :

Principales constatations

- Les taux de vacance chez les employés non liés à des fonctions de soutien au sein du secteur britanno-colombien de l'électricité sont apparentés aux niveaux nationaux de quelque 3 % recensés dans le cadre de l'Enquête auprès des employeurs 2008 du CSE. La région a par ailleurs affiché un taux de 5,4 % pour les métiers, qui dépasse le niveau national correspondant, qui est de 3,5 %. Des taux inférieurs à la moyenne nationale ont par ailleurs été affichés en ce qui a trait aux postes d'ingénieurs et de techniciens.
- Les employeurs de la C.-B. ont signalé un plus grand nombre de nouveaux employés issus de l'immigration récente, soit un taux de 10 % par rapport à 4 % seulement à l'échelle du pays. Ils ont toutefois déclaré avoir embauché moins de nouveaux diplômés, c.-à-d. 9 % comparativement à une moyenne nationale de 19 %.
- Alors que les données nationales indiquent que la plus grande proportion des départs à la retraite prévus touchera les cadres et les superviseurs, les répondants de la C.-B. prévoient que le taux de retraite le plus élevé sera observé dans les métiers.

- Une proportion plus élevée de travailleurs non liés au soutien du secteur britanno-colombien de l'électricité était admissible à une retraite intégrale en 2006 par rapport aux données nationales, soit 17 % à l'échelle provinciale par rapport à 8 % pour l'ensemble du pays, alors qu'une plus faible proportion était admissible à une retraite partielle, soit 10 % pour la province contre 34 % à l'échelle du pays.
- Dans le scénario de forte croissance, on prévoit en Colombie-Britannique un écart plus marqué entre l'offre et la demande chez les ingénieurs et les techniciens et technologues, soit 8,2 % en 2009 et 7,9 % en 2012 par rapport à 4,5 et 6,0 % respectivement à l'échelle nationale.

Section 1 : Renseignements généraux

1.1 But et objectifs de l'étude

Le Projet d'information sur le marché du travail vise à aider le CSE à comprendre la situation actuelle et future de l'offre et de la demande au sein du secteur de l'électricité.

La présentation des résultats au comité directeur du projet en juin était notamment motivée par la volonté de pousser plus avant l'analyse des résultats à l'échelle régionale. Une analyse régionale des mesures clés est indispensable afin d'aider les entreprises des différentes régions à évaluer plus efficacement leurs points forts et leurs lacunes et à mieux comprendre les possibilités et les menaces auxquelles elles pourraient faire face dans le contexte des pénuries de main-d'œuvre prévues.

Conformément au modèle utilisé lors des études menées pour le CSE, le découpage régional suivant a été retenu :

- Colombie-Britannique
- Alberta
- Saskatchewan et Manitoba
- Ontario
- Québec
- Provinces atlantiques.

Chaque rapport régional comporte des renseignements généraux sur le contexte des ressources humaines de la région de référence de même qu'une analyse des mesures clés du rapport relatif au Projet d'information sur le marché du travail. Le présent rapport présente une analyse du secteur de l'électricité de la Colombie-Britannique.

1.2 Cadre de l'étude

C'est essentiellement parce que très peu d'entreprises ont répondu à plusieurs questions que l'analyse régionale n'a pas été incluse dans le rapport principal relatif au Projet d'information sur le marché du travail. Dans ce contexte : 1) il était impossible de considérer les données comme représentatives de l'univers de l'enquête; 2) l'anonymat des répondants risquait de se trouver compromis. Par souci d'intégrité, il est soutenu que le présent rapport n'est pas représentatif de l'ensemble des entreprises en exploitation au sein du secteur de l'électricité de la Colombie/Britannique/de l'Alberta et qu'il vise plutôt à renseigner les répondants sur leur situation relative par rapport à la moyenne nationale.

Section 2 : Contexte

En C.-B., le vieillissement de la population se répercute sur le bassin de main-d'œuvre de la province. Le nombre de travailleurs âgés de 45 ans et plus y a en effet augmenté de près de 50 % entre 1997 et 2007, ce groupe d'âge représentant près de 40 % de la population active de la province.¹ Le gouvernement provincial prévoit une pénurie de quelque 511 000 travailleurs à l'horizon 2017.²

À la fin août 2008, le taux de chômage s'établissait à 6,1 % et le taux d'emploi, à 63,4 %, à l'échelle nationale. Le tableau ci-dessous établit une comparaison entre la moyenne nationale et les taux observés en C.-B.

Tableau 2.1 Taux d'emploi et de chômage en août 2008		
	Échelle nationale	C.-B.
Emploi	63,4 %	63,7 %
Chômage	6,1 %	4,3 %

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, août 2008.

Comme l'illustre le tableau ci-dessus, la C.-B. a enregistré un taux d'emploi supérieur et un taux de chômage sensiblement inférieur à la moyenne nationale. La province connaît d'ailleurs de faibles taux de chômage depuis quelques années — des niveaux planchers qui ont eu pour effet d'exercer une pression accrue sur les employeurs alors qu'il devenait de plus en plus ardu d'embaucher du personnel réunissant les compétences et les qualifications nécessaires.

¹ Données historiques sur la main-d'oeuvre de Statistique Canada, 2007, citées dans http://employment.alberta.ca/documents/RRM/PC_mature_workers.pdf

² Ibid.

Section 3 : Perspectives d'emploi

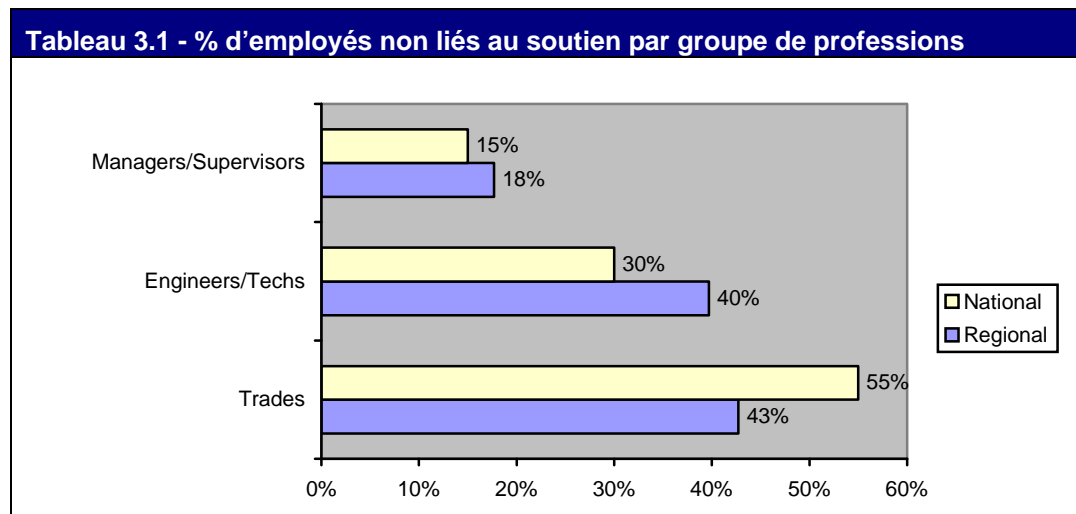
La présente section précise le profil général de la main-d'oeuvre des répondants de la C.-B. à l'Enquête auprès des employeurs 2008 du CSE.

3.1 Personnel de soutien et non lié au soutien

Les employeurs de la C.-B. ont indiqué qu'ils emploient au total 2 992 employés non liés à des fonctions de soutien. Par rapport au total des emplois déclaré pour la région, les postes non liés au soutien comptent pour 54 % de l'effectif du secteur albertain de l'électricité. Cette proportion est légèrement inférieure au total national, où environ 64 % des employés du secteur exercent ce type d'activités.

3.2 Nombre d'employés par profession

Le graphique ci-dessous compare le pourcentage d'employés non liés au soutien dans chacun des principaux groupes de professions dans la province et à l'échelle nationale.



Source : Enquête auprès des employeurs 2008 du CSE, n=87.

NOTA : Les totaux ne tiennent pas compte des catégories « Autres cadres », « Autres ingénieurs et techniciens » et « Autre personnel n'exerçant pas des fonctions de soutien », qui ne faisaient pas partie du cadre de l'enquête.

Le graphique indique une proportion plus élevée d'employés non liés au soutien au sein du groupe des ingénieurs et techniciens à l'échelle nationale qu'à l'échelle de la province.

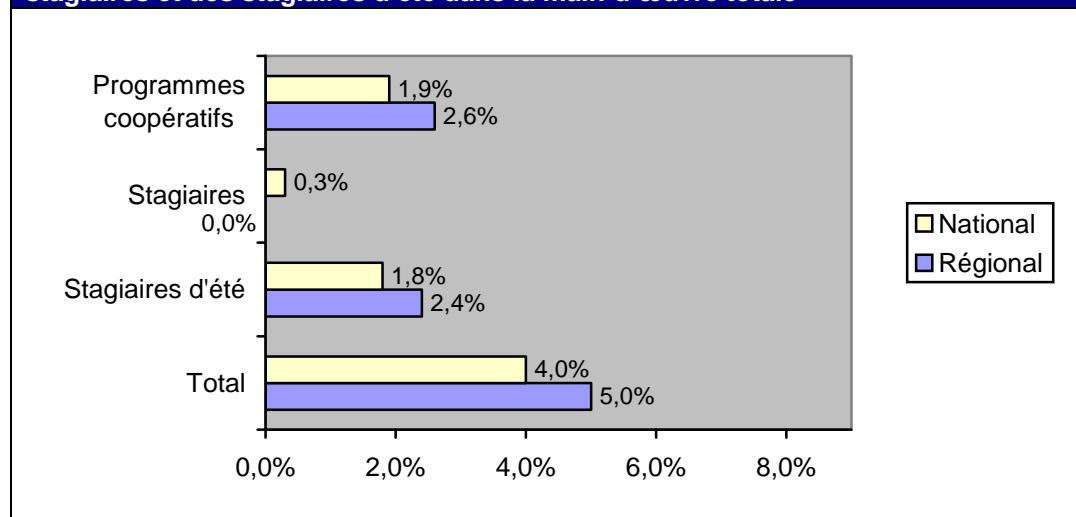
En pourcentage de la main-d'œuvre totale, on trouve un nombre légèrement supérieur de cadres et d'ingénieurs en C.-B. et sensiblement moins de travailleurs de métier par rapport aux moyennes nationales. Les données recueillies ne permettent pas de préciser la raison du plus faible pourcentage d'employés de métier et de la plus grande proportion d'ingénieurs et de techniciens dans la province.

Section 4 : Offre de main-d'œuvre

4.1 Étudiants de programmes coopératifs, stagiaires d'été et stagiaires

En 2007, les employeurs du secteur de l'électricité ont procuré du travail à un total de 2 818 étudiants provenant de programmes d'éducation coopératifs, stagiaires et stagiaires d'été à l'échelle du pays. Les répondants de la C.-B. ont fait état de 276 emplois de ce type. Le tableau ci-dessous précise le pourcentage que représente chacun de ces groupes par rapport à la main-d'œuvre totale.

Tableau 4.1 - Représentation des étudiants de programmes coopératifs, des stagiaires et des stagiaires d'été dans la main-d'œuvre totale



Source: Enquête auprès des employeurs 2008 du CSE (n=81).

Nota : Les pourcentages font référence au total des emplois. La valeur 'n' inclut toutes les entreprises qui ont fourni des données sur une des catégories au moins et les pourcentages sont fondés sur le total des emplois de ces entreprises.

Il importe de noter que les principales universités de la C.-B. ne proposent pas de programmes de stages à leurs étudiants en génie. Les données indiquent également que les étudiants de programmes coopératifs constituent un pourcentage légèrement inférieur des effectifs non liés au soutien qu'à l'échelle du pays, contrairement aux stagiaires d'été, qui comptent pour une proportion un peu plus élevée qu'à l'échelle nationale. Globalement, toutefois, les étudiants de programmes coopératifs, les stagiaires d'été et les stagiaires représentent 5 % de l'ensemble de la main-d'œuvre du secteur britanno-colombien de l'électricité, soit une proportion supérieure à la moyenne nationale.

4.2 Ingénieurs

Comme l'indique le rapport principal relatif au Projet d'information sur le marché du travail, le nombre de diplômés en génie des universités canadiennes a globalement augmenté de 7 % entre 2003 et 2005. Le nombre d'étudiants inscrits à des programmes de génie électrique a toutefois diminué de 10 % sur cette même période. Le tableau ci-dessous précise, à l'échelle nationale, le nombre des inscriptions et des diplômés en 2003 et 2005 dans les divers programmes, ainsi que le changement en pourcentage pour chacun.

Tableau 4.2 - Inscriptions et diplômés à des programmes de formation en génie (échelle nationale)			
Année	2003	2005	% chang.
Nombre d'étudiants inscrits			
Génie électrique	17 382	15 693	-10 %
Génie mécanique	14 742	15 600	6 %
Génie civil	7 929	9 186	14 %
Génie chimique	5 124	5 631	9 %
Génie des matériaux	504	924	83 %
Ingénierie des systèmes	666	657	-1 %
Génie nucléaire	21	177	743 %
Total	46 368	47 868	3 %
Nombre de diplômés/finissants			
Génie électrique	3 702	3 849	4 %
Génie mécanique	2 979	3 849	29 %
Génie civil	1 518	1 710	13 %
Génie chimique	1 083	1 092	1 %
Génie des matériaux	120	144	20 %
Ingénierie des systèmes	153	141	-8 %
Génie nucléaire	3	3	0 %
Total	9 558	10 212	7 %

Source : Statistique Canada, SIEP.

Le tableau ci-dessous présente les données spécifiques à la Colombie-Britannique. Une simple comparaison des deux tableaux permet de constater que la province a connu une baisse de 3 % du nombre de ses diplômés en génie, à comparer à une hausse de 7 % à l'échelle du pays. Il est par ailleurs remarquable de noter une progression globale de 14 % des inscriptions aux programmes de formation en génie en C.-B. par rapport à 3 % seulement à l'échelle nationale.

Tableau 4.3 - Inscriptions et diplômés à des programmes de formation en génie (échelle régionale)			
Année	2003	2005	% chang.
Nombre d'étudiants inscrits			
Génie électrique	903	1 143	26,6 %
Génie mécanique	747	777	4,0 %
Génie civil	621	603	-2,9 %
Génie chimique	270	345	27,8 %
Génie des matériaux	171	219	28,1 %
Ingénierie des systèmes	0	0	0 %
Génie nucléaire	0	0	0 %
Total	2 712	3 087	13,8 %
Nombre de diplômés/finissants			
Génie électrique	189	219	15,9 %
Génie mécanique	204	189	-7,4 %
Génie civil	18	183	1,7 %
Génie chimique	63	57	-9,5 %
Génie des matériaux	66	33	-50,0 %
Ingénierie des systèmes	0	0	0 %
Génie nucléaire	0	0	0 %
Total	702	681	-3,0 %

Source : Statistique Canada, SIEP.

C'est surtout au chapitre du génie électrique que les données du tableau ci-dessus diffèrent des chiffres nationaux. Dans la province, tant les inscriptions que le nombre de diplômés ont augmenté sensiblement, de 27 et 16 % respectivement. La deuxième plus forte progression des inscriptions a été observée dans les disciplines du génie des matériaux et du génie chimique.

4.3 Apprentis embauchés dans des postes clés

On a demandé aux employeurs de préciser le nombre d'apprentis embauchés en 2007 dans quatre postes clés du secteur de l'électricité. Le tableau ci-dessous compare les données connexes à l'échelle régionale et nationale.

	Total d'employés en service dans des entreprises répondantes		Apprentis embauchés en 2007		% d'apprentis par rapport à l'effectif total en service	
	Échelle nationale	Échelle régionale	Échelle nationale	Échelle régionale	Échelle nationale	Échelle régionale
Électriciens de réseaux électriques	4 103	229	829	38	20,2 %	16,6 %
Monteurs de lignes électriques et de câbles	5 660	393	1 033	87	18,3 %	22,1 %
Opérateurs de réseaux électriques	746	89	234	10	31,4 %	11,2 %
Opérateurs de centrales électriques	1 319	33	237	0	18,0 %	0 %
Total	11 828	744	2 333	135	19,7 %	18,1 %

Source : Enquête auprès des employeurs 2008 du CSE (n=60, échelle nationale; n=4, échelle régionale).

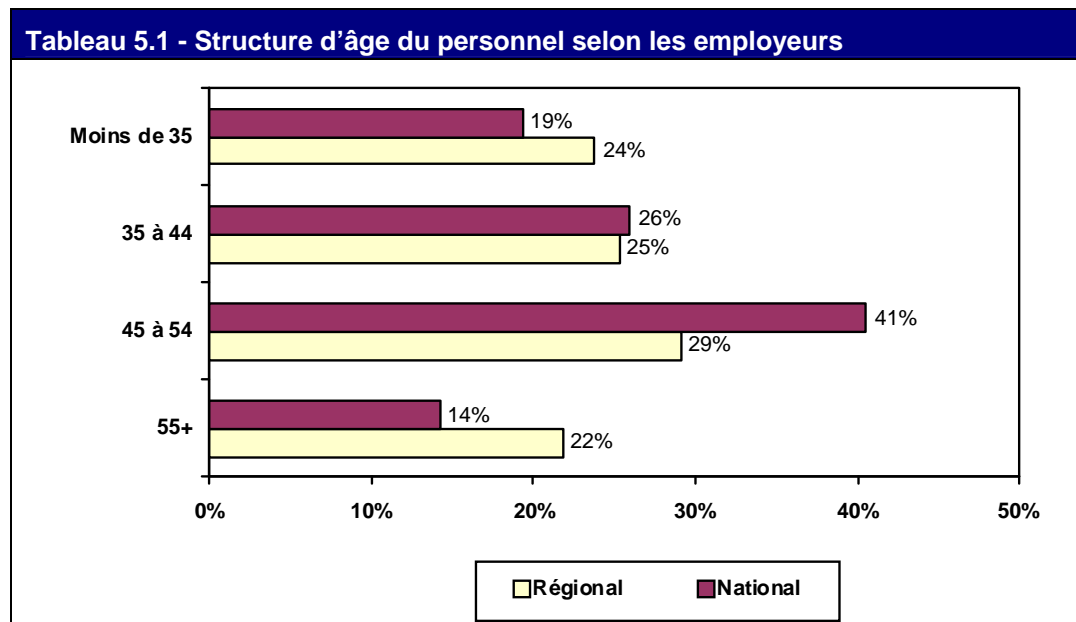
Le tableau ci-dessus montre que les apprentis représentent en C.-B. un pourcentage légèrement plus bas de la main-d'œuvre que la moyenne nationale. Les écarts les plus marqués entre les données de la C.-B. et les valeurs nationales se situent chez les opérateurs de réseaux et de centrales électriques. Les employeurs de la C.-B. ont en effet embauché sensiblement moins d'apprentis au sein de ces groupes en pourcentage de la main-d'œuvre par rapport à l'ensemble de l'industrie.

Compte tenu du nombre plutôt restreint de répondants, il est difficile de cerner les raisons des plus faibles proportions enregistrées en C.-B. L'explication pourrait cependant tenir au fait qu'un seul établissement de la C.-B. offre des programmes de formation et de cours de préapprentissage destinés aux opérateurs de réseaux et de centrales électriques. Le bassin de stagiaires potentiels auquel les employeurs peuvent puiser s'en trouve en conséquence relativement limité.

Section 5 : Tendances en matière d'âge et de retraite

5.1 Structure d'âge du personnel

Le tableau suivant met en évidence la structure d'âge des employés qui exercent des fonctions de soutien et non liées au soutien au sein du secteur de l'électricité, selon les renseignements fournis par les employeurs dans le cadre de l'enquête auprès des employeurs 2008 du CSE.



Source : Enquête auprès des employeurs 2008 du CSE (n=84, échelle nationale; n=4, échelle régionale).

Les données sont révélatrices d'un écart entre la C.-B. et la moyenne nationale. Les employeurs de la C.-B. ont signalé des pourcentages de main-d'œuvre plus élevés tant chez les moins de 35 ans que chez les 55 ans et plus, de même qu'un nombre sensiblement moindre d'employés de 45 à 54 ans. La proportion nettement plus élevée d'employés dans la tranche d'âge des 55 ans et plus indique que la C.-B. sera vraisemblablement la première province touchée par un nombre important de départs à la retraite au cours des cinq à sept prochaines années. Par contre, la répartition passablement égale des travailleurs entre les quatre groupes d'âge est de bon augure pour les employeurs, dont les effectifs devraient connaître un flux relativement régulier d'arrivées et de départs. Ces données semblent indiquer que les employeurs de la région ont prévu de raffermir leurs effectifs de jeunes travailleurs en vue de compenser la vague de départs à la retraite d'employés de 55 ans et plus qui se profile à l'horizon.

5.2 Départs annuels à la retraite

Au total, les employeurs de la C.-B. ont connu un taux de départs à la retraite de 5 % correspondant à 131 départs à la retraite en 2006. D'ici 2012, on prévoit 103 départs à la retraite, ce qui représente un léger repli, de 5 à 4 %, de la main-d'œuvre actuelle.

Ces données sont en phase avec la structure d'âge présentée ci-dessus en ce qu'elles révèlent un taux de retraite passablement régulier et conforme à la proportion de travailleurs des différents groupes d'âge. En l'absence de différenciation entre la plus jeune et la plus vieille portion d'un groupe d'âge, il est toutefois difficile d'établir une corrélation précise entre les départs à la retraite prévus et les données sur l'âge. En effet, il est impossible de savoir combien de travailleurs du groupe des 45 à 54 ans ont entre 45 et 50 ans et combien ont entre 50 et 54 ans. Cela aurait assurément une incidence sur le nombre prévu de départs à la retraite et sur le moment où ceux-ci surviendront. Les données révèlent néanmoins un flux régulier de départs à la retraite dans un proche avenir.

5.3 Départs à la retraite par grands groupes de professions

Comme l'illustre le tableau ci-dessous, les employeurs de la C.-B. ont connu en 2006 un plus grand nombre de départs à la retraite en pourcentage de la main-d'œuvre, soit près de 5 % de travailleurs qui ont pris leur retraite. Les données les plus remarquables concernent les ingénieurs et les techniciens, dont le taux de retraite a dépassé 6 % à l'échelle de la province par rapport à 2 % à l'échelle nationale.

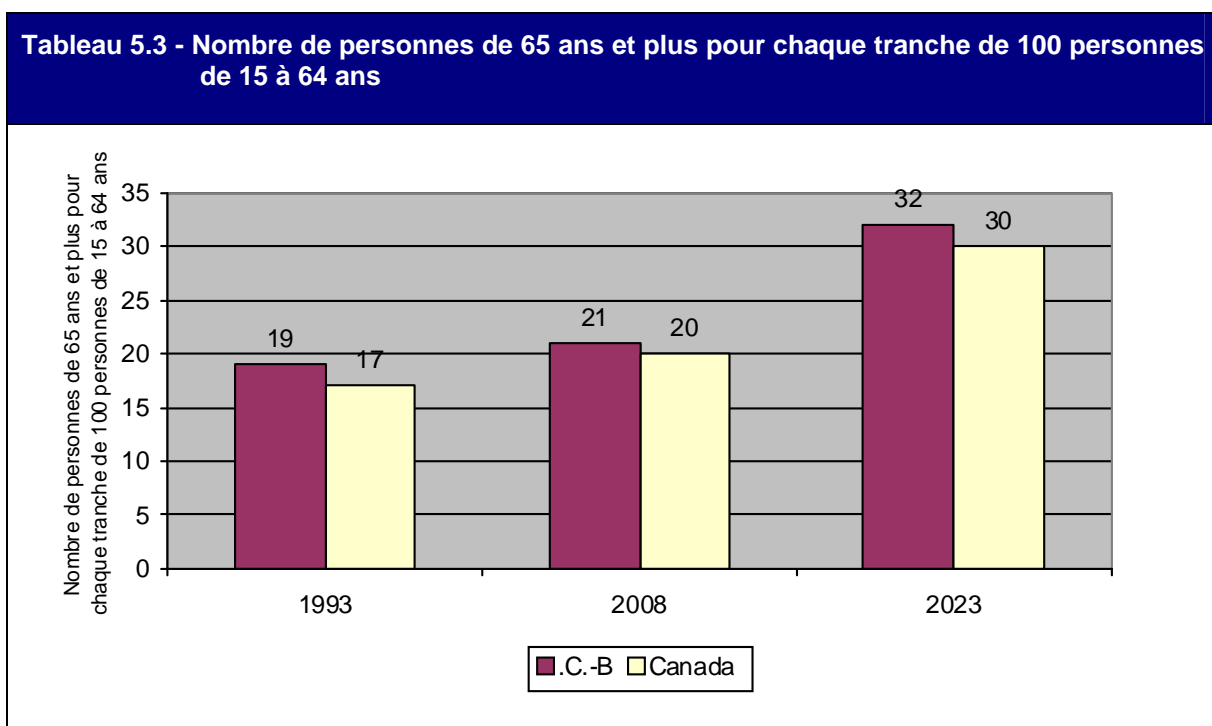
Tableau 5.2 - Retraites réelles et prévues selon les employeurs, selon le groupe de professions

Groupe de professions	Retraites en 2006		Retraites prévues en 2009		Retraites prévues en 2012	
	Échelle nationale	Échelle régionale	Échelle nationale	Échelle régionale	Échelle nationale	Échelle régionale
	%	%	%	%	%	%
Cadres	3,6 %	5,6 %	5,7 %	2,2 %	8,5 %	1,3 %
Ingénieurs et techniciens/ technologues	2,4 %	6,4 %	4,2 %	4,0 %	5,3 %	3,5 %
Métiers	1,6 %	3,4 %	4,1 %	6,0 %	6,0 %	5,0 %
Autres professions essentielles	4,8 %	2,3 %	8,2 %	3,3 %	7,6 %	3,3 %
Total	2,4 %	5,7 %	4,7 %	4,7 %	6,2 %	3,7 %

Source : Enquête auprès des employeurs 2008 du CSE (n=82, échelle nationale; n=4, échelle régionale).

Comme les données ci-dessus l'indiquent, les répondants de la C.-B. prévoient que la proportion des départs à la retraite diminuera dans chaque groupe de professions. Il importe cependant de considérer ces chiffres avec circonspection du fait que quatre répondants seulement ont fourni des données.

Selon une publication du gouvernement de l'Alberta intitulée *Mature Workers in Alberta and British Columbia: Understanding the Issues and Opportunities*, la main-d'œuvre de la C.-B. est légèrement plus âgée que la moyenne nationale. Le graphique ci-dessous met en correspondance la portion de la population de la C.-B. âgée de 65 ans et plus et la population en âge de travailler. On y présente le nombre de personnes de 65 ans et plus pour chaque tranche de 100 personnes de 15 à 64 ans.

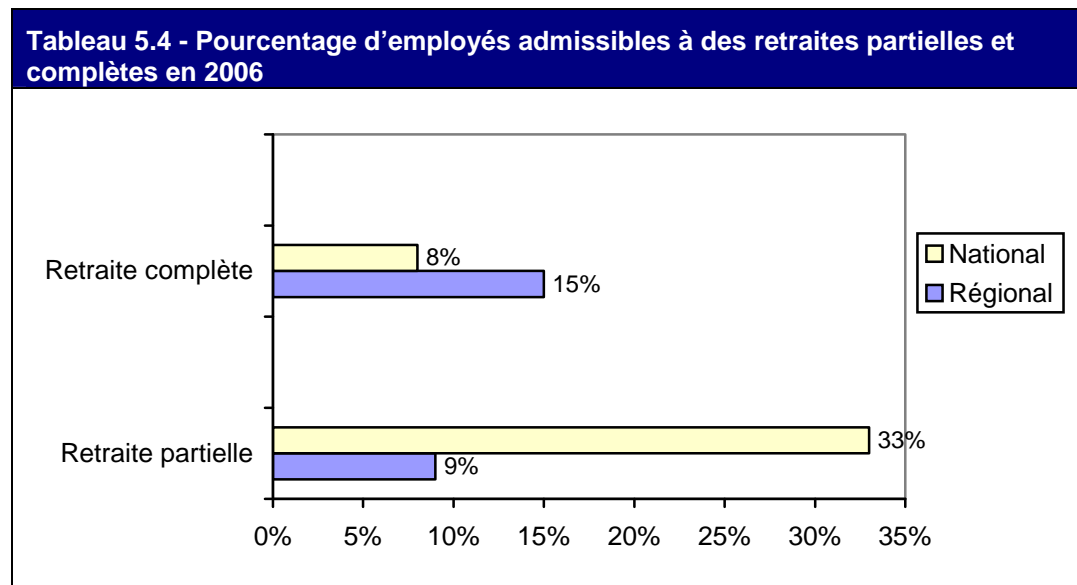


Source : Statistique Canada, *Alberta Finance and Statistics, BC Stats*, accessible à l'adresse http://employment.alberta.ca/documents/RRM/PC_mature_workers.pdf.

Le graphique ci-dessus permet de conclure que la proportion de travailleurs âgés en C.-B. est supérieure à la moyenne nationale. La C.-B. est traditionnellement considérée comme une destination retraite attrayante. Aussi, un nombre accru de travailleurs âgés y migrent depuis d'autres régions du pays. Il s'ensuit notamment que les employeurs de la province disposent d'un plus large bassin de travailleurs âgés auquel ils peuvent puiser. Le repli de l'industrie forestière procure aux employeurs du secteur de l'électricité la possibilité de recruter d'ex-travailleurs forestiers. Il est en outre probable, d'après le graphique ci-dessus, que ce segment de main-d'œuvre sera relativement jeune par rapport à la moyenne nationale.

5.4 Admissibilité à la retraite

Globalement, un pourcentage sensiblement plus faible de travailleurs de la C.-B. exerçant des fonctions non liées au soutien ont été déclarés admissibles à une retraite partielle en 2006 par rapport à la moyenne nationale, alors qu'une proportion plus élevée a été déclarée admissible à une retraite complète. Le graphique ci-dessous illustre cette situation.



Source : Enquête auprès des employeurs 2008 du CSE (n=49, échelle nationale; n=3, échelle régionale).

Le tableau plus détaillé qui suit présente le pourcentage d'employés des différents groupes de professions qui étaient admissibles à une retraite partielle ou complète en 2006. Le lecteur doit garder à l'esprit le fait que les données de ce tableau ne peuvent être considérées comme représentatives de l'ensemble de la région, le nombre de réponses recueillies relativement à plusieurs types de postes ayant été très faible.

Tableau 5.5 - Proportions d'employés admissibles à des retraites partielles et complètes en 2006, ventilées par grands groupes de professions non liées au soutien

	Admissibilité à une retraite intégrale		Admissibilité à une retraite partielle	
	Échelle nationale	Échelle régionale	Échelle nationale	Échelle régionale
Cadres/superviseurs	10 %	28 %	37 %	14 %
Ingénieurs/techniciens	9 %	10 %	32 %	4 %
Métiers	6 %	18 %	33 %	12 %
Total - emplois non liés au soutien	8 %	17 %	33 %	10 %

Source : Enquête auprès des employeurs 2008 du CSE (n=49, échelle nationale; n=3, échelle régionale).

Les données ci-dessus montrent qu'en C.-B., une plus grande proportion d'employés non liés au soutien étaient admissibles à une retraite complète en 2006 par rapport à la moyenne nationale. Les répondants ont indiqué que, dans les métiers, 18 % des travailleurs étaient admissibles à une retraite complète, soit une proportion pratiquement trois fois supérieure à la moyenne nationale de 6 %. Le lecteur est cependant invité à considérer ces chiffres avec prudence, un seul répondant ayant fourni des données sur deux des groupes de professions de cette catégorie. La représentativité des données est en conséquence limitée.

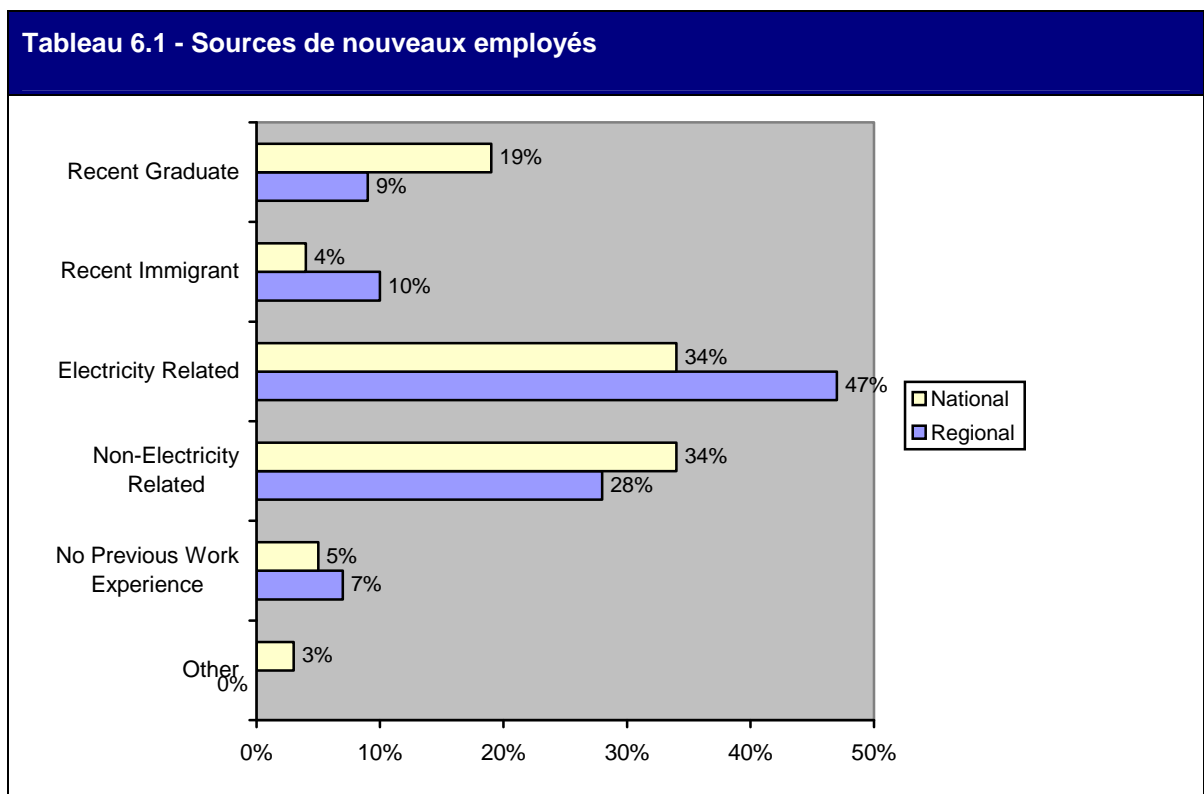
Il est intéressant de noter que les employeurs de la C.-B. ont indiqué des pourcentages d'employés admissibles à une retraite partielle nettement inférieurs à la moyenne nationale pour l'année 2006. Encore une fois, cet état de fait est conforme à la structure d'âge présentée en 5.1, qui indique un pourcentage nettement inférieur d'employés de la C.-B. dans le groupe des 45 à 54 ans, et une proportion supérieure de 55 ans et plus par rapport à la moyenne du pays.

Section 6 : Nouvelles embauches

La présente section précise les sources de nouvelle main-d'œuvre les plus courantes de même que les sources les plus fréquentes de concurrence en matière de recrutement dont les employeurs du secteur de l'électricité ont fait état. On constate des écarts entre l'expérience et les perceptions des répondants régionaux et nationaux.

6.1 Sources courantes de nouveaux employés

Le graphique ci-dessous illustre les principales sources de nouvelle main-d'œuvre signalées par les employeurs qui ont embauché de nouveaux employés en 2006.



Source : Enquête auprès des employeurs 2008 du CSE, (n=53, échelle nationale; n=3, échelle régionale).

Les autres industries liées à l'électricité sont la principale source de nouveaux employés pour les employeurs de la C.-B. Compte tenu d'un total provincial de 47 % des nouveaux employés issus de cette filière en 2006, ces données correspondent aux commentaires généraux et usuels selon lesquels de nombreux employeurs du secteur de l'électricité pratiquent le « maraudage » de main-d'œuvre interentreprises. Il semble que cette tendance soit particulièrement avérée en C.-B. car, à l'échelle nationale, 34 % des nouveaux employés de l'industrie sont issus de cette source, soit 13 % de moins. Les employeurs de la C.-B. sont par ailleurs plus enclins à recruter du personnel chez les nouveaux immigrants, avec un taux de recrutement de 10 % auprès de cette source de personnel par rapport à 4 % seulement à l'échelle nationale.

Le tableau suivant précise le pourcentage et la source des nouveaux employés embauchés, par grand groupe de professions.

Tableau 6.2 - Pourcentages et sources de nouveaux employés en 2006, par groupe de professions (valeurs pondérées par l'emploi)												
Groupe de professions	Source (en %)											
	Nouveaux diplômés		Nouveaux Immigrants		Liés à l'électricité		Non liés à l'électricité		Sans expérience antérieure		Autres	
	Échelle nationale	Échelle régionale	Échelle nationale	Échelle régionale	Échelle nationale	Échelle régionale	Échelle nationale	Échelle régionale	Échelle nationale	Échelle régionale	Échelle nationale	Échelle régionale
Cadres	4 %	0%	6 %	13%	62 %	71%	22 %	16%	0 %	0%	6 %	0%
Ingénieurs et techniciens	29 %	7 %	8 %	11 %	33 %	34 %	25 %	31 %	7 %	18 %	0 %	0 %
Métiers	18 %	12 %	2 %	8 %	34 %	62 %	38 %	16 %	7 %	1 %	2 %	0 %
Autres professions essentielles	10 %	9 %	3 %	9 %	24 %	36 %	48 %	49 %	5 %	0 %	9 %	0 %
Total	19 %	9 %	4 %	10 %	34 %	47 %	34 %	28 %	5 %	7 %	3 %	0 %

Source : Enquête auprès des employeurs 2008 du CSE (n=53, échelle nationale; n=3, échelle régionale).

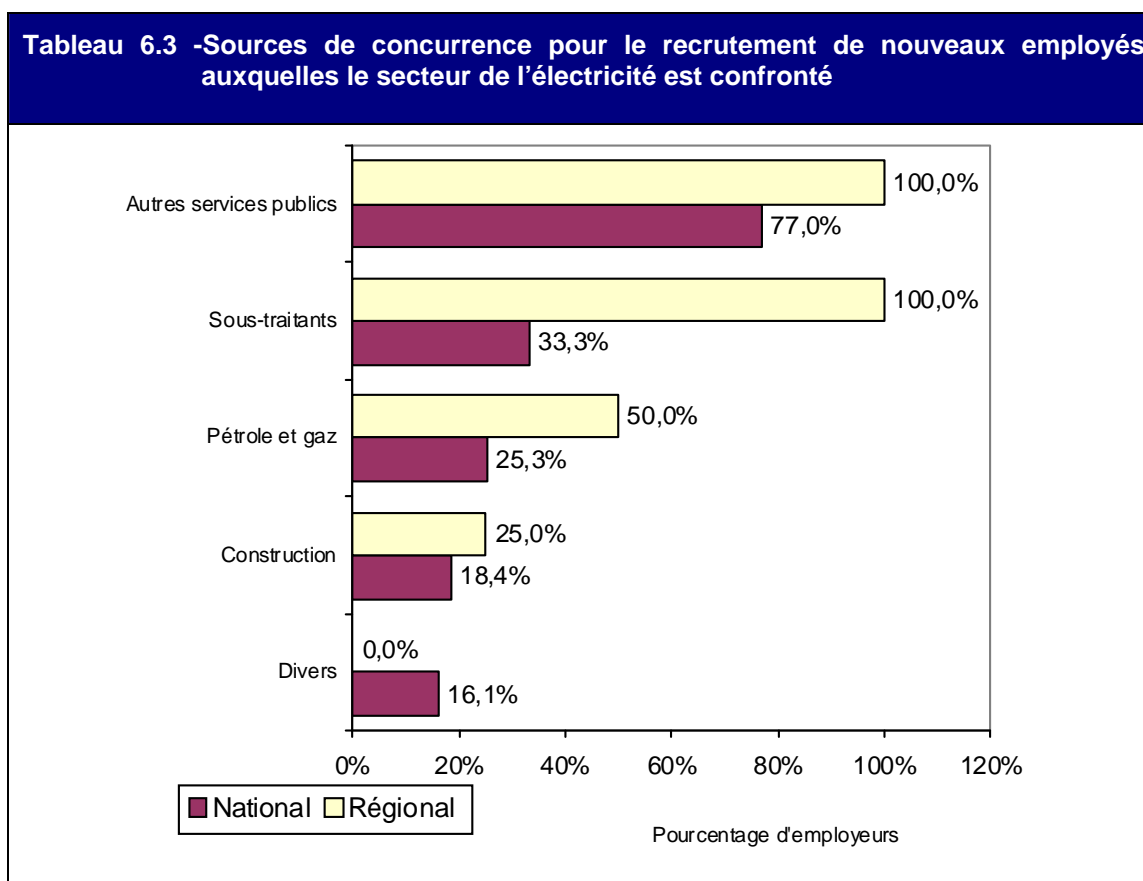
Les données suivantes sont particulièrement dignes d'intérêt :

- 62 % des nouveaux travailleurs de métier de la C.-B. sont issus de filières liées à l'électricité, à comparer à 34 % à l'échelle nationale;
- 18 % des ingénieurs et techniciens ont été embauchés sans expérience antérieure par rapport à 7 % à l'échelle du pays;
- En C.-B., les nouveaux immigrants représentaient en 2006 13 % des cadres et superviseurs nouvellement embauchés, soit plus du double de la proportion nationale;
- Au total, les nouveaux diplômés n'ont compté que pour 9 % des nouveaux employés du secteur de l'électricité de la province en comparaison de 19 % pour l'ensemble du pays.

Le tableau ci-dessus permet de constater que les employeurs de la C.-B. se sont montrés plus enclins à recruter du personnel issu d'autres industries liées à l'électricité et à embaucher de nouveaux immigrants, mais moins disposés à recruter de nouveaux diplômés que leurs vis-à-vis du reste de l'industrie.

6.2 Sources courantes de concurrence en matière de recrutement

On a demandé aux employeurs si les secteurs ci-dessous étaient ou non des sources de concurrence en matière de recrutement. Le tableau qui suit rend compte de la fréquence de leurs réponses.



Source : Enquête auprès des employeurs 2008 du CSE (n=87; échelle nationale; n=4, échelle régionale).

Malgré le fait qu'il n'y a eu que quatre répondants, tous ont identifié les autres services publics et les sous-traitants comme leurs principales sources de concurrence en matière de recrutement. Bien que le secteur pétrolier et gazier ne soit pas nécessairement une grande industrie de la province, les employeurs de la C.-B. l'ont cité comme une source de concurrence car ils estiment perdre une part de leurs effectifs au profit de l'industrie pétrolière et gazière de l'Alberta. Ce phénomène est sans doute attribuable à l'important essor économique que ce secteur a connu en Alberta au cours des dernières années. Il reste à voir, cependant, si cette tendance se maintiendra sur l'horizon des cinq prochaines années. Rappelons simplement que des employeurs d'autres industries ont déjà signalé que des travailleurs commencent à quitter les sables bitumineux de l'Alberta pour regagner la C.-B.

Section 7: Taux de vacance

7.1 Taux de vacance signalés

La présente rubrique rend compte des données fournies par les employeurs relativement aux postes vacants et aux taux de vacance, réparties par grands groupes de professions.

Tableau 7.1 - Taux de vacance par groupe de professions						
Groupe de professions	Postes vacants		Effectif actuel		Taux de vacance	
	Échelle nationale	Échelle régionale	Échelle nationale	Échelle régionale	Échelle nationale	Échelle régionale
Cadres	132	4	5 941	481	2,2 %	0,8 %
Ingénieurs, techniciens et technologues	405	17	12 466	1 077	3,1 %	1,6 %
Métiers	821	63	22 599	1 162	3,5 %	5,4 %
Total	1 358	84	41 006	2 720	3,2 %	3,1 %

Source : Enquête auprès des employeurs 2008 du CSE.

Dans l'ensemble, les répondants de la C.-B. et de l'Alberta ont indiqué, pour les postes non liés au soutien, des taux de vacance apparentés aux taux nationaux. La région a indiqué des taux de vacance inférieurs à la moyenne chez les cadres et les ingénieurs et techniciens mais supérieurs chez les travailleurs de métier.

La principale différence constatée entre les données nationales et provinciales a trait aux monteurs de lignes électriques et de câbles. Les répondants de la C.-B. ont indiqué un taux de vacance voisin de 13 % pour ce groupe professionnel par rapport à 5 % seulement à l'échelle nationale. La province a par ailleurs fait état de taux de vacance inférieurs dans tous les autres groupes et postes d'ingénieurs et de techniciens.

Section 8 : Analyse des écarts entre l'offre et la demande

La présente section porte sur l'écart potentiel entre l'offre et la demande de ressources humaines. On y présente un scénario de faible croissance et un autre de forte croissance. On reprend en l'occurrence les mêmes hypothèses que dans le rapport principal relatif au Projet d'information sur le marché du travail. Dans la mesure du possible, les hypothèses ont fait l'objet d'une répartition régionale et ont été appliquées aux modèles de l'offre et de la demande des régions. L'information utilisée pour prévoir la progression de la demande est issue des réponses fournies dans le cadre de l'enquête du Projet d'information sur le marché du travail. Les données concernant la demande proviennent des taux de retraite signalés et des prévisions de croissance par région. Le taux de départs national a été utilisé parce que les données régionales disponibles relativement aux taux de départs étaient insuffisantes pour déterminer avec précision les divers taux régionaux. Aussi, il importe de noter que les chiffres sur la demande sont exclusivement fondés sur les réponses données par les employeurs dans le cadre de l'enquête.

Les données sur l'offre sont issues d'une combinaison de renseignements fournis par les employeurs sur les stages (de métiers, répartis par région) et de données du SIEP de Statistique Canada sur le nombre d'ingénieurs diplômés signalés (réparties par région). D'autres sources de main-d'œuvre telles que l'immigration ont aussi été prises en compte. Les chiffres proviennent encore une fois du modèle principal de l'offre et de la demande du Projet d'information sur le marché du travail. Des pondérations régionales ont été appliquées en fonction des données sur l'immigration de Statistique Canada.

Les tableaux ci-dessous présentent l'écart estimatif entre l'offre et la demande dans le secteur de l'électricité, selon les hypothèses d'un scénario de faible croissance et d'un scénario de forte croissance.

8.1 Faible croissance :

Tableau 8.1 - Écart estimatif entre l'offre et la demande, scénario de faible croissance (ingénieurs et autres employés non liés à des fonctions de soutien)		
Groupe/période	Prévisions annuelles	
	2009	2012
Main-d'œuvre actuelle totale¹		
Ingénieurs	1 239	1 239
Travailleurs spécialisés/autres employés non liés au soutien	1 891	1 891
Total	3 130	3 130
Demande estimative – scénario de faible croissance²		
Ingénieurs	74	62
Travailleurs spécialisés/autres employés non liés au soutien	113	95
Total	188	157
Offre estimative³		
Ingénieurs	48	46
Travailleurs spécialisés/autres employés non liés au soutien	29	31
Total	78	77
Écart offre-demande⁴ (par an)		
Ingénieurs	(26)	(16)
Travailleurs spécialisés/autres employés non liés au soutien	(84)	(64)
Total	(110)	(79)

¹ Main-d'œuvre totale estimative dans le secteur de l'électricité, enquête auprès des employeurs 2008 du CSE.

² Aucun accroissement de la main-d'œuvre requis pour répondre à la hausse de la demande ou aux besoins de remplacement. Retraites fondées sur les estimations des entreprises des départs à la retraite probables et non sur la proportion d'employés admissibles à une retraite.

³ Proportion de finissants qui trouvent de l'emploi dans le secteur de l'électricité au moment où ils sont diplômés (voir la section 4 du rapport principal).

⁴ Écart entre la demande estimative et la capacité courante du réseau éducatif d'y répondre.

8.2 Forte croissance

Tableau 8.2 - Écarts estimés entre l'offre et la demande, scénario de forte croissance (ingénieurs et autres employés non liés à des fonctions de soutien)		
Groupe/période	Prévisions annuelles	
	2009	2012
Main-d'œuvre actuelle totale¹		
Ingénieurs	1,376	1,611
Travailleurs spécialisés/autres employés non liés au soutien	1,962	2,073
Total	3,338	3,684
Demande estimative – scénario de faible croissance²		
Ingénieurs	162	173
Travailleurs spécialisés/autres employés non liés au soutien	161	149
Total	322	322
Offre estimative³		
Ingénieurs	48	46
Travailleurs spécialisés/autres employés non liés au soutien	29	31
Total	78	77
Écart offre-demande⁴ (par an)		
Ingénieurs	(113)	(127)
Travailleurs spécialisés/autres employés non liés au soutien	(131)	(118)
Total	(244)	(245)

¹ Main-d'œuvre totale estimative dans le secteur de l'électricité, enquête auprès des employeurs 2008 du CSE.

² Aucun accroissement de la main-d'œuvre requis pour répondre à la hausse de la demande ou aux besoins de remplacement. Retraites fondées sur les estimations des entreprises des départs à la retraite probables et non sur la proportion d'employés admissibles à une retraite.

³ Proportion de finissants qui trouvent de l'emploi dans le secteur de l'électricité au moment où ils sont diplômés (voir la section 4 du rapport principal).

⁴ Écart entre la demande estimative et la capacité courante du réseau éducatif d'y répondre.

Le tableau qui suit présente une comparaison de l'écart prévu entre l'offre et la demande en C.-B. et à l'échelle nationale. Les valeurs sont exprimées en pourcentage de la main-d'œuvre. Dans l'ensemble, les écarts varient de 4 à 7 % pour la main-d'œuvre n'exerçant pas des fonctions de soutien en 2009 et de 3 à 7 % pour ce même segment de main-d'œuvre en 2012.

Tableau 8.3 - Écart estimatif entre l'offre et la demande en % des emplois

Groupe	2009				2012			
	Min.		Max.		Min.		Max.	
	Échelle nationale	Échelle régionale	Échelle nationale	Échelle régionale	Échelle nationale	Échelle régionale	Échelle nationale	Échelle régionale
Ingénieurs	2,3 %	2,1 %	4,5 %	8,2 %	3,7 %	1,3 %	6,0 %	7,9 %
Métiers/autres employés non liés au soutien	4,5 %	4,4 %	6,5 %	6,7 %	5,9 %	3,4 %	8,0 %	5,7 %
Total	3,8 %	3,5 %	5,9 %	7,3 %	5,2 %	2,5 %	7,4 %	6,7 %

Selon les scénarios hypothétiques présentés, la C.-B. devrait connaître un écart offre-demande légèrement inférieur au reste de l'industrie. Le seul scénario dans lequel la C.-B. pourrait connaître un écart supérieur est celui d'une forte croissance en 2009, ce qui s'applique d'ailleurs aux deux groupes de professions. En 2012, cependant, il ne devrait pas y avoir d'écart notable entre la C.-B. et le reste de l'industrie, sauf en ce qui concerne les ingénieurs dans le scénario de forte croissance. Le lecteur doit cependant se rappeler qu'il s'agit de scénarios hypothétiques.

Dans les faits, les fluctuations de l'économie peuvent infléchir ou affecter les scénarios de croissance. Par ailleurs, la mesure dans laquelle les entreprises font appel à des sous-traitants ou à des sociétés-conseils pour exécuter des projets figure parmi les autres facteurs pertinents dont il n'a pas été tenu compte à l'échelle régionale. Ainsi que le mentionnait l'étude comparative de 2004/2008, les grandes sociétés internationales ou multinationales de génie-conseil comme SNC Lavalin jouent un rôle important en termes d'offre de main-d'œuvre lors des travaux majeurs de construction et d'infrastructures du secteur canadien de l'électricité. Il importe donc que le lecteur qui interprète ces données et planifie des stratégies de main-d'œuvre connaisse la disponibilité de ces ressources dans sa région.

Conclusion

Selon les réponses fournies par les employeurs du secteur britannico-colombien de l'électricité, les départs à la retraite en pourcentage de la main-d'œuvre actuelle devraient être relativement stables depuis aujourd'hui jusqu'en 2012 et se situer à des niveaux de 4 à 5 %. Les données fournies relativement à l'âge des travailleurs sont conformes à ces conclusions car il y a une répartition relativement égale entre les différents groupes d'âges. Par ailleurs, comme les employeurs de la C.-B. ont signalé un pourcentage nettement plus élevé d'employés dans le groupe le plus âgé, la province pourrait être la première à accuser un nombre important de départs à la retraite au cours des prochaines années. Il importe de noter que le groupe le plus âgé est celui des 55 ans et plus, sans distinction entre le nombre de travailleurs dans la cinquantaine et dans la soixantaine. Or si la proportion de ceux qui sont dans la cinquantaine est plus grande, le gros des départs à la retraite ne surviendrait vraisemblablement pas avant sept ans – alors que les travailleurs auront atteint 65 ans. Ceci expliquerait en partie les plus faibles taux de départs à la retraite prévus en 2012. Les taux cités indiquent en effet que l'essentiel des départs à la retraite se produira après 2012.

Par ailleurs, selon les données du SIEP de Statistique Canada, les inscriptions aux programmes de génie des universités de la C.-B. ont augmenté au cours de la période de 2003 à 2005. Comme ces programmes d'étude durent généralement quatre ans, les employeurs de la C.-B. devraient maintenant pouvoir en tirer parti sur le plan du recrutement. En particulier dans le domaine du génie électrique, où l'on a observé des progressions de 27 %, il y aura sans doute un nombre accru de diplômés qualifiés à recruter. Les employeurs de la C.-B. ont indiqué un moins grand nombre d'embauches de nouveaux diplômés que la moyenne nationale, mais cette situation pourrait bien changer à court terme par suite des tendances récentes touchant les inscriptions.

Remerciements

Comité directe *L'étude sur le marché du travail du Conseil sectoriel de l'électricité a été rendue possible grâce aux personnes et entités suivantes :*

Comité directeur du Projet d'information sur le marché du travail :

Damon Rondeau, président

Planificateur de ressources humaines
Manitoba Hydro, Winnipeg

John Briegel, vice-président

Directeur administratif/secrétaire financier
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, FIOE, section locale 254 Calgary

Terry Dempsey

Chef de département, Métiers et technologies, Programmes de formation, Collège du Nouveau-Brunswick, St. Andrews

Gregory Frankson

Analyste, Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC), Gatineau

Dana Hardy

Conseiller principal en stratégie d'entreprise
BC Hydro, Vancouver

Gérard Lachiver

Doyen et professeur
Université de Sherbrooke
Sherbrooke

Jeffrey Vachon

Analyste
Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC), Gatineau

Jennifer Ward

Chef, Programmes et Expansion commerciale
Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du pétrole, Calgary

Berit Watson

Directeur, Carrières et Perfectionnement
Énergie Nouveau-Brunswick
Fredericton

Deborah Wolfe

Directrice, Formation et Sensibilisation, Ingénieurs Canada, Ottawa

Le Conseil sectoriel de l'électricité :

Catherine Cottingham

Directrice exécutive et PDG
Ottawa

Michelle Branigan

Gestionnaire principale de projet
Ottawa

Sanela Turkanovic

Gestionnaire de projets
Communications
Ottawa

Eve Jasmin

Économiste
Ottawa

Ann Harrison

Coordinatrice de projet
Ottawa
Conseillers en recherche :

Robert Malatest

Heather MacDonald

Andreas Rose

Airlie McCann

R.A Malatest & Associates Ltd.

Nous tenons aussi à remercier les employeurs, associations, établissements d'enseignement, syndicats et autres intervenants pour leur participation généreuse à ce projet.

Cette étude a été financée par :

Le Gouvernement du Canada

Le Conseil sectoriel de l'électricité