



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 – Québec





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 consignment), 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

Sommaire des résultats.....	1
Section 1 :Renseignements généraux.....	1
1.1 But et objectifs de l'étude	1
1.2 Cadre de l'étude	2
Section 2 :Contexte	2
2.1 Tendances générales en matière de main-d'oeuvre et d'emploi dans la province...2	2
2.2 L'emploi et le chômage dans la province	3
Section 3 :Profil de l'emploi	3
3.1 Employés de soutien et non liés au soutien	3
3.2 Nombre d'employés par profession.....	4
Section 4 :Offre de main-d'oeuvre.....	4
4.1 Ingénieurs.....	4
4.2 Apprentis embauchés dans des métiers clés	7
Section 5 :Tendances en matière d'âge et de retraite.....	8
5.1 Structure d'âge du personnel	8
5.2 Départs à la retraite annuels par groupe de professions.....	9
5.3 Admissibilité à la retraite.....	10
Section 6 :Nouvelles embauches	10
6.1 Sources courantes de concurrence en matière de recrutement.....	10
6.2 Sources courantes de concurrence pour le recrutement d'employés	10
Section 7 :Taux de vacance	12
7.1 Taux de vacance signalés	12
Section 8 :Offre-demande.....	12
8.1 Faible croissance.....	12
8.2 Forte croissance	14
Conclusion	16
Remerciements	17

Sommaire des résultats

Le Conseil sectoriel de l'électricité (CSE) entreprend 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 (RHDSO). 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

- On comptait, au Québec, une proportion plus grande d'employés admissibles à une retraite complète ou partielle, en comparaison avec la moyenne nationale;
- 46 % des employés québécois font partie du groupe d'âge de 45 à 54 ans, ce qui laisse entrevoir des départs à la retraite massifs d'ici les 5 à 10 prochaines années;
- Au Québec, les apprentis représentent un pourcentage plus élevé des effectifs actuels dans les professions clés que dans l'ensemble du pays;
- Les taux de vacance par grand groupe de professions au Québec correspondent aux taux nationaux;
- On prévoit que l'écart entre l'offre et la demande sera moins élevé au Québec, comparativement aux moyennes de l'industrie.

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 de main-d'œuvre 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 paramètres clés du rapport relatif au Projet d'information sur le marché du travail. Le présent rapport présente une analyse du secteur québécois de l'électricité.

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 du secteur de l'électricité en exploitation au Québec et qu'il vise plutôt à renseigner les répondants sur leur situation relative par rapport à la moyenne nationale.

Section 2 : Contexte

2.1 Tendances générales en matière de main-d'oeuvre et d'emploi dans la province

Selon l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, le Québec connaît des taux d'emploi record et le taux de chômage le plus bas depuis trente ans. Entre 2003 et 2007, on y a assisté à la création nette de 222 900 emplois, dont 78 % étaient des postes à temps plein.¹

Selon Emploi-Québec, 700 000 emplois devront être comblés entre 2007 et 2011. De ces emplois, 240 000 seront nouveaux et 460 000 seront des emplois devenus disponibles à la suite de départs à la retraite.²

On s'attend cependant à ce que la croissance de l'emploi se concentre dans certains secteurs de l'économie de la province. Selon la publication sur les Perspectives professionnelles 2006-2010 d'Emploi-Québec, c'est le secteur des services qui sera le principal moteur de la croissance économique de la province – en particulier les services professionnels, scientifiques et techniques, suivis des soins de santé et de l'assistance sociale.³

¹ http://www.emploiQuébec.net/publications/pdf/00_imt_defis-emploi_2008_en.pdf

² http://emploiQuébec.net/publications/pdf/06_imt_pp_20062010_en.pdf

³ ibid.

Même si l'industrie manufacturière continuera de mettre à pied des employés, certains secteurs industriels devraient connaître une hausse de l'emploi. Il s'agit, notamment, des fabricants d'équipement de transport, du secteur aérospatial, des fabricants de produits électroniques et électriques ainsi que des constructeurs de matériel. On prévoit cependant que d'autres secteurs connaîtront une baisse de croissance, notamment les fabricants de vêtements, de textiles et de meubles. Parmi les autres industries appelées à connaître une baisse de leurs niveaux d'emploi, mentionnons la construction et les services gouvernementaux.⁴

2.2 L'emploi et le chômage dans la province

Même si la province connaît ses taux d'emploi les plus élevés et ses taux de chômage les plus bas des trente dernières années, en août 2008, le taux d'emploi y était légèrement inférieur à la moyenne nationale et le taux de chômage, un peu plus élevé.

Tableau 2.1 - Taux d'emploi et de chômage en août 2008		
	Échelle nationale	Québec
Emploi	63,4 %	60,5 %
Chômage	6,1 %	7,7 %

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

Section 3 : Profil de l'emploi

3.1 Employés de soutien et non liés au soutien

Selon les données du recensement de 2006, l'industrie québécoise de l'électricité comptait 27 830 employés (SCIAN 2211).⁵ Ce chiffre équivaut à 29 % de tous les employés faisant partie de la catégorie 2211, selon Statistique Canada.

Les résultats de l'Enquête auprès des employeurs indiquent que les employés québécois représentent 29 % de tous les employés n'exerçant pas de fonctions de soutien touchés par l'Enquête auprès des employeurs 2008 du CSE et 30 % de tous les employés dont les emplois sont liés à l'électricité touchés par cette enquête. Cela correspond à la représentation de la province à l'échelle de l'industrie.

Selon les données de l'enquête, 61 % de l'effectif du secteur québécois de l'électricité est composé d'employés n'exerçant pas des fonctions de soutien. Il s'agit d'une proportion à peine moindre que la moyenne de l'industrie, dont 64 % de la main-d'oeuvre fait partie de cette catégorie.

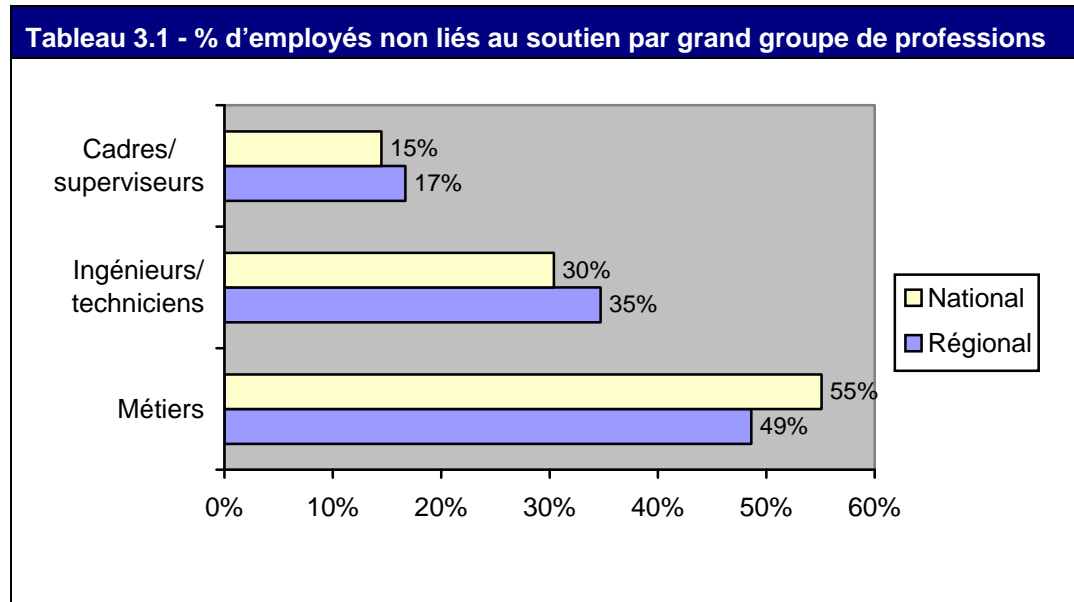
⁴ *ibid.*

⁵

<http://www12.statcan.ca/english/census06/data/topics/RetrieveProductTable.cfm?TPL=RETR&ALEVEL=3&APATH=3&CATNO=&DETAIL=0&DIM=&DS=99&FL=0&FREE=0&GAL=0&GC=99&GK=NA&GRP=1&IPS=&METH=0&ORDER=1&PID=92102&PTYPE=88971&RL=0&S=1&ShowAll=No&StartRow=1&SUB=742&Temporal=2006&Theme=74&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&GID=837928>

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.



Source : Enquête auprès des employeurs 2008 du CSE (n=87, échelle nationale; n=2, échelle régionale).

Comme l'illustre le graphique ci-dessus, on compte légèrement plus de cadres et d'ingénieurs/techniciens et légèrement moins d'employés de métier au niveau régional qu'au niveau national.

Section 4 : Offre de main-d'oeuvre

4.1 Ingénieurs

Comme l'indique le rapport principal du 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. Cependant, le nombre d'étudiants inscrits à des programmes de génie électrique a diminué de 10 % au cours de la 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.

Les chiffres régionaux sont présentés dans le tableau ci-dessous. Les universités québécoises ont enregistré une baisse globale des inscriptions dans les programmes de génie, mais une hausse importante du nombre de diplômés, entre 2003 et 2005.

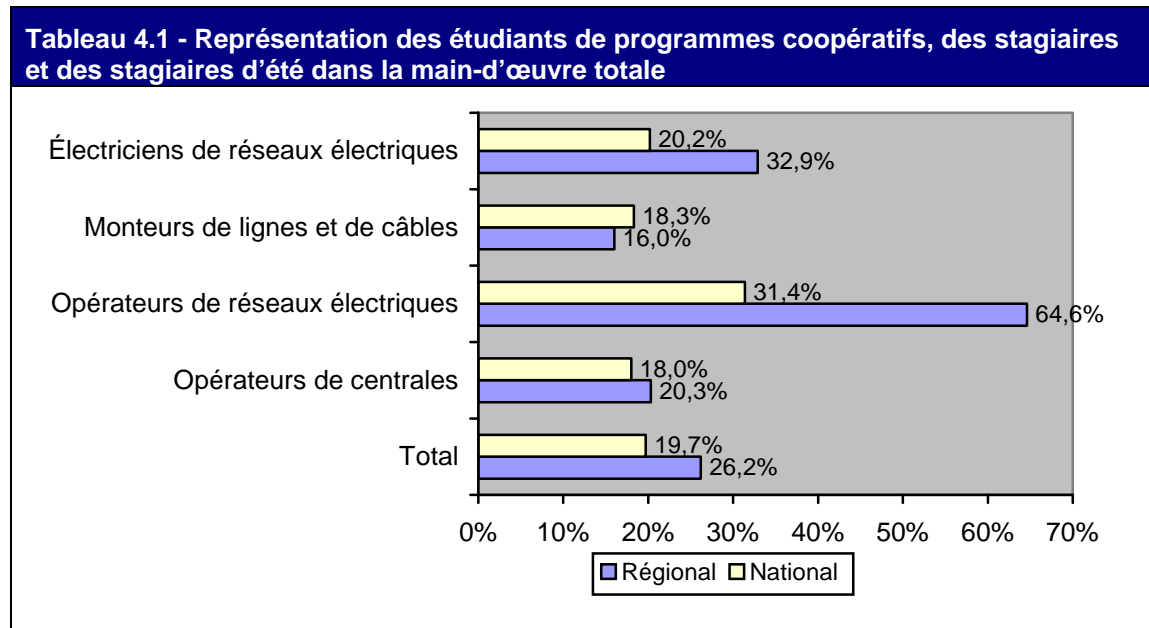
Tableau 4.3 - Inscriptions et diplômés à des programmes de formation en génie (échelle régionale)			
Année	2003	2005	% chang.
Nombre d'étudiants inscrits			
Génie électrique	5 631	4 980	-12 %
Génie mécanique	5 256	5 220	-1 %
Génie civil	1 782	2 217	24 %
Génie chimique	1 110	1 086	-2 %
Génie des matériaux	303	339	12 %
Ingénierie des systèmes	9	30	233 %
Génie nucléaire	21	18	-14 %
Total	14 112	13 890	-2 %
Nombre de diplômés/finissants			
Génie électrique	1 032	1 236	20 %
Génie mécanique	951	1 086	14 %
Génie civil	255	345	35 %
Génie chimique	210	243	16 %
Génie des matériaux	51	57	12 %
Ingénierie des systèmes	3	6	100 %
Génie nucléaire	3	3	0 %
Total	2 505	2 976	19 %

Source : Statistique Canada, SIEP.

C'est dans les programmes de génie nucléaire et de génie électrique qu'on a enregistré les baisses d'inscriptions les plus importantes. Cependant, un examen plus poussé des chiffres touchant le génie nucléaire permet de constater que, globalement, celles-ci ont diminué de trois, ce qui n'aura probablement aucune incidence sur le secteur. Toutefois, la baisse de 12 % enregistrée dans les programmes de génie électrique touche davantage le secteur de l'électricité de la province, car elle aura vraisemblablement un impact important sur le bassin de diplômés qualifiés susceptibles d'être recrutés par le secteur.

4.2 Apprentis embauchés dans des métiers clés

On a demandé aux employeurs de préciser le nombre d'apprentis embauchés en 2007 pour quatre métiers clés du secteur de l'électricité. Le tableau ci-dessous compare les données connexes à l'échelle régionale et nationale. Les valeurs sont exprimées en pourcentage du nombre total d'employés signalés pour chaque profession donnée.



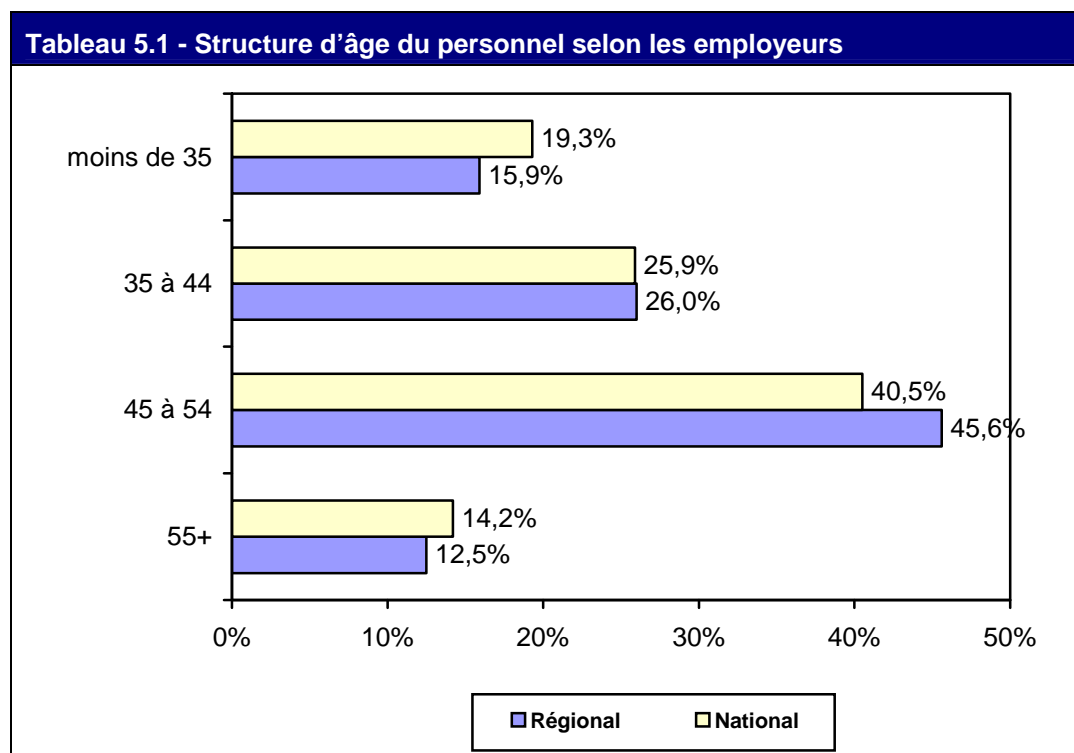
Source : Enquête auprès des employeurs 2008 du CSE.

Comme en témoigne le graphique ci-dessus, le secteur québécois de l'électricité a fourni de l'emploi à une proportion plus grande d'apprentis en 2007, au total et pour toutes les professions essentielles (à l'exception des monteurs de lignes et de câbles), comparativement aux moyennes nationales de l'industrie.

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

5.1 Structure d'âge du personnel

Le tableau ci-dessous 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=2, échelle régionale).

Les données indiquent que la plus grande partie des employés du secteur québécois de l'électricité fait partie du groupe d'âge de 45 à 54 ans. Ces chiffres devraient servir d'avertissement aux employeurs de ce secteur au Québec à l'effet que, au cours des cinq à dix prochaines années, une partie importante de leur effectif atteindra l'âge de la retraite. Ils nous laissent croire en outre qu'une proportion moins grande d'employés québécois fait partie de la cohorte la plus jeune, de sorte que le secteur, dans cette province, pourrait devoir faire des efforts afin d'accroître sa main-d'oeuvre plus jeune. Toutefois, les données sur les apprentis mentionnées dans la section précédente indiquent peut-être que les employeurs ont déjà entendu l'appel à l'effet d'adopter une stratégie de ressources humaines en vue d'augmenter leur effectif plus jeune ou nouvellement formé afin de combler le grand nombre de postes qui deviendront vacants au cours des cinq à dix prochaines années dans la foulée des départs à la retraite.

5.2 Départs à la retraite annuels par groupe de professions

Les données présentées dans le tableau ci-dessous laissent croire qu'une partie plus importante d'employés du secteur québécois de l'électricité ont pris leur retraite en 2006, par rapport à la moyenne nationale. On s'attend à ce que cette tendance se maintienne jusqu'en 2009. Cependant, d'ici 2012, on prévoit que le nombre de départs à la retraite au Québec sera inférieur à la moyenne nationale.

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

Groupe de professions	Emplois représentés		Retraites en 2006				Retraites prévues en 2009				Retraites prévues en 2012			
	Échelle nationale	Échelle régionale	Échelle nationale		Échelle régionale		Échelle nationale		Échelle régionale		Échelle nationale		Échelle régionale	
			#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Cadres	5 556	2 012	201	3,6 %	82	4,1 %	319	5,7 %	105	5,2 %	471	8,5 %	125	6,2 %
Ingénieurs et techniciens/technologues	12 176	4 168	288	2,4 %	110	2,6 %	508	4,2 %	160	3,8 %	639	5,3 %	138	3,3 %
Métiers	21 149	5 846	343	1,6 %	141	2,4 %	860	4,1 %	286	4,9 %	1 272	6,0 %	282	4,8 %
Autres professions essentielles	3 469	1 958	167	4,8 %	144	7,4 %	283	8,2 %	213	10,9 %	262	7,6 %	165	8,4 %
Total	42 350	13 984	999	2,4 %	477	3,4 %	1 970	4,7 %	764	5,5 %	2 644	6,2 %	710	5,1 %

Source : Enquête auprès des employeurs 2008 du CSE (n=82, échelle nationale; n=2, échelle régionale).

Bien qu'on s'attende à ce que la plupart des grands groupes de professions de la province soient touchés par des pourcentages de départs à la retraite plus bas que la moyenne de l'industrie, on prévoit que celui relatif aux « autres professions essentielles » sera plus élevé.

Si on considère que l'âge de la retraite est en général de 60 ans, ces chiffres correspondent aux données mentionnées sur l'âge, qui révèlent qu'une proportion moins grande d'employés québécois fait partie du groupe d'âge de 55 ans et plus, comparativement à la moyenne de l'industrie.

À nouveau, même si les chiffres présentés ci-dessus ne le démontrent pas, compte tenu de la présence d'une proportion plus grande d'employés du groupe d'âge de 45 à 54 ans, le secteur québécois de l'électricité pourrait être touché par une vague plus importante de départs à la retraite entre 2012 et 2022.

5.3 Admissibilité à la retraite

Le tableau ci-dessous fait état du pourcentage d'employés de chaque groupe de professions qui étaient admissibles à une retraite complète ou partielle en 2006.

Tableau 5.3 - Admissibilité à la retraite par profession				
Groupe de professions	Admissibilité à une retraite complète en 2006		Admissibilité à une retraite partielle en 2006	
	Échelle nationale	Échelle régionale	Échelle nationale	Échelle régionale
	%	%	%	%
Cadres	9,9 %	16,4 %	36,5 %	77,9 %
Ingénieurs et techniciens/technologues	9,0 %	17,7 %	32,3 %	66,4 %
Métiers	6,0 %	12,0 %	32,5 %	78,0 %
Autres professions essentielles	19,3 %	25,6 %	31,5 %	41,2 %
Total	8,6 %	16,2 %	33,0 %	69,4 %

Source: Enquête auprès des employeurs 2008 du CSE.

Comme en témoignent les données présentées ci-dessus, un pourcentage beaucoup plus élevé d'employés du secteur québécois de l'électricité était admissible à une retraite complète ou partielle en 2006, comparativement aux données nationales.

Section 6 : Nouvelles embauches

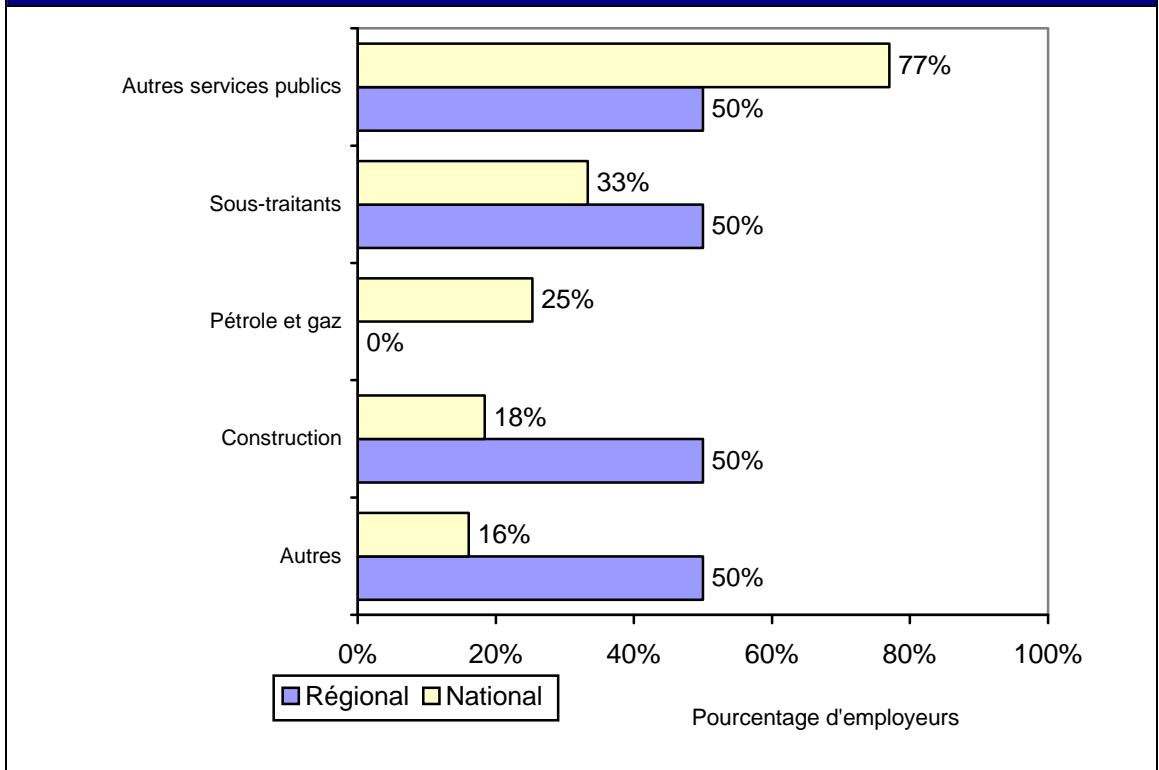
6.1 Sources courantes de concurrence en matière de recrutement

Les répondants régionaux n'ont pas fourni suffisamment de données pour permettre une analyse des sources courantes de recrutement de nouveaux employés.

6.2 Sources courantes de concurrence pour le recrutement d'employés

On a demandé aux employeurs si les secteurs mentionnés dans le tableau ci-dessous étaient des sources de concurrence pour le recrutement de nouveaux employés. Le graphique mentionne les pourcentages de répondants qui estimaient que ces secteurs étaient des sources de concurrence.

Tableau 6.1 - Sources de concurrence en matière de recrutement dans le secteur de l'électricité



Source : Enquête auprès des employeurs 2008 du CSE, (n=87, échelle nationale; n=2, échelle régionale).

À l'exception de l'industrie pétrolière et gazière, tous les secteurs ont été mentionnés comme des sources de concurrence pour le recrutement de nouveaux employés.

Section 7 : Taux de vacance

7.1 Taux de vacance signalés

La présente section porte sur le nombre de postes vacants signalés par les employeurs ainsi que sur les taux de vacance, répartis par profession et par groupe de professions.

Tableau 7.1 – Taux de vacance par groupe de professions				
Groupe de professions	Postes vacants		Taux de vacance	
	Échelle nationale	Échelle régionale	Échelle nationale	Échelle régionale
Cadres	132	45	2,2 %	2,2 %
Ingénieurs et techniciens/technologues	405	118	3,1 %	2,8 %
Métiers	821	241	3,5 %	4,0 %
Total	1 358	404	3,2 %	3,3 %

Source : Enquête auprès des employeurs 2008 du CSE.

Comme en fait foi le tableau ci-dessus, les employeurs québécois ont fait état de taux de vacance qui correspondent à ceux de l'ensemble de l'industrie pour tous les grands groupes de professions.

Section 8 : Offre-demande

La présente section porte sur l'écart potentiel entre l'offre et la demande de ressources humaines. Deux scénarios sont exposés : un scénario de faible croissance et un scénario 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.

8.1 Faible croissance

Le tableau ci-dessous présente l'écart estimatif entre l'offre et la demande dans le secteur de l'électricité, selon l'hypothèse d'un scénario de faible croissance.

Tableau 8.1 - Écart estimatif entre l'offre et la demande, scénario de faible croissance (ingénieurs et autres employés n'exerçant pas des fonctions de soutien)		
Groupe/période	Prévisions annuelles	
	2009	2012
Main-d'œuvre actuelle totale¹		
Ingénieurs	4 168	4 168
Travailleurs spécialisés/autres employés non liés au soutien	9 825	9 825
Total	13 993	13 993

Tableau 8.1 - Écart estimatif entre l'offre et la demande, scénario de faible croissance (ingénieurs et autres employés n'exerçant pas des fonctions de soutien)		
Groupe/période	Prévisions annuelles	
	2009	2012
Demande estimative – scénario de faible croissance²		
Ingénieurs	238	254
Travailleurs spécialisés/autres employés non liés au soutien	560	599
Total	798	854
Offre estimative³		
Ingénieurs	166	170
Travailleurs spécialisés/autres employés non liés au soutien	240	255
Total	406	425
Écart offre-demande⁴ (par an)		
Ingénieurs	(72)	(84)
Travailleurs spécialisés/autres employés non liés au soutien	(320)	(344)
Total	(391)	(428)

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 estimatifs entre l'offre et la demande, scénario de forte croissance (ingénieurs et autres employés n'exerçant pas des fonctions de soutien)		
Groupe/période	Prévisions annuelles	
	2009	2012
Main-d'œuvre actuelle totale¹		
Ingénieurs	4 252	4 381
Travailleurs spécialisés/autres employés non liés au soutien	10 135	10 619
Total	14 387	15 000
Demande estimative – scénario de faible croissance²		
Ingénieurs	298	325
Travailleurs spécialisés/autres employés non liés au soutien	769	848
Total	1 067	1 173
Offre estimative³		
Ingénieurs	166	170
Travailleurs spécialisés/autres employés non liés au soutien	240	255
Total	406	425
Écart offre-demande⁴ (par an)		
Ingénieurs	(132)	(155)
Travailleurs spécialisés/autres employés non liés au soutien	(529)	(593)
Total	(661)	(748)

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 ci-dessous fait ressortir l'écart offre-demande prévu pour 2009 et 2012, en fonction des scénarios de forte croissance et de faible croissance. Globalement, cet écart varie de 3 % à 5 % de la main-d'œuvre actuelle n'exerçant pas des fonctions de soutien en 2009 et en 2012.

Le tableau ci-dessous compare l'écart prévu au Québec aux prévisions nationales. Les chiffres sont exprimés en pourcentage de la population active.

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 %	1,7 %	4,5 %	3,1 %	3,7 %	2,0 %	6,0 %	3,5 %
Métiers/autres non liés au soutien	4,5 %	3,3 %	6,5 %	5,2 %	5,9 %	3,5 %	8,0 %	5,6 %
Total	3,8 %	2,8 %	5,9 %	4,6 %	5,2 %	3,1 %	7,4 %	5,0 %

Selon les scénarios hypothétiques présentés, on estime que l'écart offre-demande sera moins grand au Québec que dans le reste de l'industrie. Pour les deux scénarios, pour les deux années mentionnées et pour les deux groupes de professions choisis, on prévoit que l'écart sera moins élevé dans cette province que dans le reste du pays. Il importe toutefois de rappeler aux lecteurs que ces scénarios sont hypothétiques.

Conclusion

Globalement, les chiffres mentionnés indiquent que le secteur québécois de l'électricité ne connaîtra pas des taux de départs à la retraite ou d'écart offre-demande aussi grands ou aussi importants que le reste du pays. Toutefois, les données recueillies indiquent qu'au cours des cinq à dix années qui suivront 2012, une proportion plus grande d'employés prendront probablement leur retraite ou y deviendront admissibles. C'est pourquoi les employeurs du secteur québécois de l'électricité auront intérêt à garder à l'esprit que, malgré les taux de vacance actuels semblables et les écarts offre-demande de main-d'œuvre prévus inférieurs à la moyenne, le simple fait que ce secteur compte actuellement davantage d'employés faisant partie du groupe d'âge de 45 à 54 ans laisse entrevoir la possibilité que d'ici cinq ans, lorsque le premier contingent de cette tranche d'âge aura atteint 60 ans, le Québec commence à subir la pression causée par le grand nombre de départs à la retraite sur une période de dix années. En outre, depuis 2006, près de 70 % de la main-d'œuvre du secteur québécois de l'électricité est devenu admissible à une retraite partielle, ce qui indique que, d'ici cinq à dix ans, ces employés seront vraisemblablement admissibles à une retraite complète.

Une des conséquences possibles de cet état de fait est que les employeurs de la province puissent devoir commencer à modifier leurs pratiques en matière de ressources humaines en fonction de l'imminence de ces départs à la retraite. La pratique québécoise actuelle qui consiste à embaucher des apprentis fait d'ailleurs partie de celles auxquelles les employeurs semblent adhérer, comme les données tendent à le démontrer. Il importe de souligner qu'on ne disposait pas de suffisamment de données pour faire état de la proportion d'étudiants inscrits à des programmes coopératifs, de stagiaires et de stagiaires d'été. Cependant, ces sources possibles de main-d'œuvre représentent également un bassin excellent où puiser, en particulier dans le cadre d'une stratégie à long terme de recrutement et de formation de jeunes travailleurs.

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 (RHDS), 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 (RHDS), 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